Riktlinje – alkohol, droger och spel om pengar

Dokumenttyp	Dokumentägare	Beslutsinstans	Giltig till
Riktlinje och rutin	HR-avdelningen	KLG	Tillsvidare
Upprättad av	**Fastställd/upprättad**	**Reviderad av**	**Senast reviderad**
HR-avdelningen	K-2012-44	HR-avdelningen	
Dokumentet gäller för Hela kommunkoncernen			**Diarienummer** K-2025-730

Vindelns Kommun

Innehåll

Omfattning 3
Syfte 3
Definitioner 3
Droger 3
Narkotikaklassade läkemedel 3
Missbruk 4
Beroende 4
Spel om pengar 4
Ansvar 4
Chefens ansvar 4
Medarbetarens ansvar 4
HR-avdelningens ansvar 5
Fackliga representanters och skyddsombuds ansvar 5
Signaler på alkohol- eller drogmissbruk samt spel om pengar 5
Chefens åtgärder vid misstanke/tidiga signaler 5
Åtgärder när medarbetare uppträder påverkad under arbetstid 6
Utredning 6
Behandling 6
Alkohol- eller drogtest 7
Brott mot anställningsavtalet kan leda till uppsägning 7
Vart man kan vända sig med sin problematik som privatperson 7

Omfattning

Denna riktlinje gäller samtliga medarbetare i Vindelns kommun. Riktlinjen omfattar missbruk av alkohol, droger och spel om pengar. Sedan januari 2018 omnämns spel om pengar i socialtjänstlagen och hälso- och sjukvårdslagen. Det innebär att kommuner och regioner ska förebygga spelproblem, samt erbjuda råd, stöd och behandling till personer som har allvarliga problem med spel om pengar.

Syfte

Syftet med riktlinjen är att klargöra förhållningssätt, regler och respektive ansvarsområden gällande alkohol, droger och spel om pengar på arbetstid eller i anslutning till arbetstid.

För att uppnå god kvalitet i arbetet och värna om säkerheten vid arbetsplatsen är det aldrig tillåtet att använda sig av alkohol, droger, eller icke medicinsk användning av narkotikaklassade läkemedel under arbetstid. Användande av alkohol, droger eller spel om pengar får inte ha en arbetspåverkan.

Arbetsmiljölagstiftningen ställer höga krav på arbetsgivarens ansvar att förebygga och ingripa mot missbruk av alkohol och droger samt spel om pengar på arbetsplatsen.

I Vindelns kommun innebär det följande:

- Det inte är tillåtet att bruka alkohol eller vara alkoholpåverkad under arbetstid.
- Alkoholkonsumtion får aldrig påverka arbetsförmågan.
- Lotterier eller annat spel om alkoholhaltiga drycker får inte anordnas på arbetsplatsen.
- All icke-medicinsk hantering och konsumtion av droger, narkotikaklassade läkemedel och dopingklassade kemiska substanser strider mot svensk lag och är därmed förbjudet vid arbetsplatsen.
- Om en anställd medicinerar narkotikaklassade läkemedel ska medarbetaren informera överordnad chef om detta, denne får i sin tur besluta om det är lämpligt att utföra arbetsuppgifter under den tid som läkemedlet används.
- Brott enligt svensk narkotikalagstiftning som sker på arbetsplatsen eller i anslutning till arbetet ska polisanmälas av arbetsgivaren (langning, innehav och bruk).
- Spel om pengar får inte ske under arbetstid.
- Spel om pengar på privat tid får inte ha en arbetspåverkan.

Definitioner

Droger

Hälsofarliga substanser med starkt vanebildande egenskaper, t.ex. narkotika. Dopingklassade kemiska substanser ingår i denna definition.

Narkotikaklassade läkemedel

En del läkemedel innehåller preparat som klassas som beroendeframkallande. Dessa läkemedel är narkotikaklassade och därför receptbelagda och förskrivna av läkare. Det kan handla om

värktabletter, lugnande tabletter och sömntabletter, eller hostmedicin som innehåller morfin. Missbruk sker när läkemedlen används i strid mot läkares ordination.

Riskbruk
Handlar om ett konsumtionsmönster av alkohol, droger eller läkemedel som kan påverka hälsan, arbetsförmågan eller säkerheten på arbetsplatsen – även om det inte är ett beroende.

Missbruk
Missbruk definieras som ett överdrivet användande av till exempel alkohol, läkemedel och spel om pengar som innebär risk för fysisk, psykisk eller social skada. All användning av narkotika och dopingklassade substanser anses som missbruk i juridisk mening.

Beroende
Beroende definieras som ett allvarligare tillstånd av sjukdomskaraktär där individen har utvecklat ett okontrollerat missbruk där alkohol, droger eller spel är nödvändig för individens dagliga funktion.

Spel om pengar
Som spelberoende eller spelmissbrukare räknas personer som spelar om pengar så att det skadar deras ekonomi, hälsa och sociala liv, vilket i sin tur blir arbetspåverkande.

Ansvar

Chefens ansvar
Alla chefer är ansvariga för att tillämpa och säkerställa att denna riktlinje är känd i verksamheten bland alla medarbetare.

Genom sitt arbetsmiljöansvar är chefen skyldig att;

- ingripa vid misstanke om bruk av alkohol, droger eller om spel rörande pengar förekommer så att det påverkar arbetet. Om en olycka inträffar och arbetsledningen inte har agerat kan arbetsgivaren ställas till straffrättsligt ansvar.
- ansvara för att erbjuda och driva rehabiliteringen alternativt den process som gäller för misskötsamhet.
- ansvara för att stötta medarbetaren som medverkar i sin rehabilitering.
- ansvara för att anmäla till Socialstyrelsen, i enlighet med Patientsäkerhetslagen, om det finns skälig anledning att befara att en medarbetare som har legitimation för ett yrke inom hälso- och sjukvården kan utgöra en fara för patientsäkerheten.

Medarbetarens ansvar
Alla medarbetare ska verka för att riktlinje och rutin följs vid arbetsplatsen. Medarbetaren har även ett ansvar för att värna om den egna hälsan. Varje medarbetare med missbruksproblematik har ansvar för att aktivt delta i planering och genomförande av den egna rehabiliteringen i syfte att bryta missbruket.

Alla medarbetare har ansvar att rapportera till närmaste chef eller skyddsombud om någon person är påverkad i tjänsten eller spelar på ett sätt som har arbetspåverkan. Detta gäller oavsett om det är en chef eller en arbetskamrat. Att inte rapportera detta medför ökade risker både för arbetskamrater, den gemensamma arbetsmiljön och i förlängningen även för kommunmedborgare. Att någon vågar fråga hur en person mår och uppmärksammar problemet kan vara avgörande för att en individ tar itu med sin problematik.

HR-avdelningens ansvar

- Att stödja chefer inför, under och efter en rehabiliterings- eller misskötsamhetsprocess.
- Kan initiera utbildnings- och informationsinsatser för att säkerställa att kunskaper upprätthålls inom området.

Fackliga representanters och skyddsombuds ansvar

Aktivt stödja medarbetare att delta i och fullfölja utredning och rehabilitering.

Signaler på alkohol- eller drogmissbruk samt spel om pengar

Nedanstående kan vara signaler på ett missbruk hos medarbetaren.

- Uppträder retligt, sårbar och avig.
- Beter sig förvirrat, spänd och nervös.
- Får en ökad korttidssjukfrånvaro i samband med helger och löneutbetalning.
- Lämnar ovanliga förklaringar till sena ankomster och frånvaro från arbetet.
- Ansöker om semester och kompledighet i efterskott.
- Presterar sämre på arbetet.
- Intresserar sig mindre för arbetet.
- Undviker arbetsledare och chefer.
- Begär förskott på lönen eller regelbundet lånar pengar från kollegor.
- Uppvisar symtom på bakfylla.
- Luktar alkohol på arbetstid.

Chefens åtgärder vid misstanke/tidiga signaler

1. Ta fasta på det som inte fungerar i arbetet och notera under anteckning i Adato, de beteenden/händelser som övriga medarbetare eventuellt signalerar samt de händelser som du själv observerar.
2. Kontakta alltid HR-avdelning för rådgivning och förberedelse av det kommande kontrollsamtalets innehåll.
3. Boka tid med medarbetaren för kontrollsamtal (representant för HR-avdelningen kan medverka vid samtalet) och erbjud medarbetaren att ta med facklig representant vid mötet.
4. Dokumentera överenskommelser och handlingsplan i anteckning i Adato. Om ärendet övergår till en rehabiliteringsprocess sker fortsatt dokumentation i Adato.
5. Om facklig representant inte har medverkat i kontrollsamtalet, kom ihåg att informera facket om innehållet i kontrollsamtalet och upprättad handlingsplan.

Åtgärder när medarbetare uppträder påverkad under arbetstid

1. Tala direkt till medarbetaren och förklara att du misstänker att hen är påverkad. Var tydlig med varför du tror det, ge gärna exempel.
2. Om medarbetaren uppträder som att hen är påverkad av alkohol ska medarbetaren erbjudas att blåsa i en alkoholmätare (finns att låna på HR-avdelningen).
3. Vid misstanke om droganvändning skickas medarbetaren hem utan att testas först.
4. Oavsett om alkoholtest kan genomföras eller om droganvändande inte kan fastställas så är det chefens bedömning som gäller och medarbetaren kan avstängas från arbetsplatsen, max en dag[1]. Detta beslutas av ansvarig chef.
5. Ansvarig chef (eller annan arbetsgivarrepresentant) ser till att medarbetaren kommer hem, eller till vårdinrättning om så behövs.
6. Kom ihåg att informera facklig representant om de åtgärder som vidtagits. Om möjligt kontakta facket innan ett alkoholtest genomförs, dock inget krav.

Utredning

Ta alltid kontakt med HR-avdelningen för stöd gällande utredning.

Chef är ansvarig för att medarbetare alltid utreds via företagshälsovård eller annan aktör som kommunen har avtal med, om det finns misstanke om ett beroende eller missbruk.

Viktiga delar i det förebyggande arbetet är att chef ska utreda och fortlöpande följa upp sjukfrånvaron hos en medarbetare.

Behandling

Medarbetare som efter utredning bedöms vara i ett beroende eller missbruk av alkohol/spel om pengar ska erbjudas behandling och rehabilitering.
All användning av droger (langning, innehav och bruk) är förbjuden enligt lag och hanteras därför enligt den process som gäller för brott mot anställningsavtalet. Medarbetare som efter utredning bedöms vara i ett beroende eller missbruk av droger kan efter helhetsbedömning av graden av misskötsamhet erbjudas behandling och rehabilitering. Vilka aktörer som slutligen blir involverade i behandlingen beror på många faktorer, vilken typ av missbruk och grad av beroende och vilka eventuella andra problem som finns.

Ta alltid kontakt med HR-avdelningen för rådgivning i ärendet.

Vindelns kommun tar hjälp av företagshälsovården för områden inom alkohol, droger och spel om pengar. För chefer finns möjlighet till kostnadsfri rådgivning (15 minuter) via Feelgood, ring: 010-810 92 10.

Glömt inte att det via AFA försäkring finns möjlighet för arbetsgivaren att söka ekonomiskt bidrag upp till 50 % av behandlingskostnaden.

[1] Regleras i Allmänna bestämmelser (AB §10 mom 1)

Alkohol- eller drogtest

Genom att använda alkoholtest kan medarbetaren bevisa sin nykterhet. Att låta sig testas är ett erbjudande från arbetsgivarens sida och är helt frivilligt från medarbetarens sida. Om en medarbetare ska testas som en åtgärd i en rehabiliteringsplan ska en dokumenterad och överenskommen handlingsplan finnas.

Vid misstanke om onykterhet på arbetet (eller i koppling till arbetet) kan ett alkoholtest ske. En alkoholmätare finns för utlåning vid HR-avdelningen. Om medarbetaren vägrar att låta sig testas så avvisas personen från arbetsplatsen för det arbetspasset om chefen bedömer att medarbetaren är påverkad.

Brott mot anställningsavtalet kan leda till uppsägning

Arbetsgivaren har en rehabiliteringsskyldighet vid medarbetares sjukdom vilket innebär att en medarbetare ska rehabiliteras åter i arbete.

Om medarbetare vägrar medverka i de stöd- och rehabiliteringsåtgärder som föreslås eller avbryter relevant åtgärd utan giltigt skäl, kan arbetsgivaren vidta arbetsrättsliga åtgärder. Generellt gäller att arbetstagare som missköter sitt arbete bryter mot åtaganden i anställningsavtalet och därmed riskerar sin anställning. Detta måste arbetsgivaren informera medarbetaren om vid ingång i rehabiliteringen så att medarbetaren är medvetandegjord.

Vart man kan vända sig med sin problematik som privatperson

Som privatperson med en beroendeproblematik kan man vända sig direkt till Vindelns kommuns behandlingsteam för upp till fem råd- stödsamtal. Där kan man också beviljas stöd via behandlingsteamet efter kontakt med socialsekreterare.

Alkoholmottagning kan också vara till stöd vid rehabilitering och där har Vindelns kommun ett avtal med Umeå kommun för kostnadsfri rådgivning, bedömning, samordning och behandling av korttidskaraktär för personer med skadligt bruk och beroendeproblematik.