



Anvisning alkohol, droger och spel om pengar

Dokumentnamn	Dokumenttyp	Senast antagen	Beslutsinstans
Anvisning alkohol, droger och spel om pengar	Anvisning	2024-12-06	Kommunchef
Administrationsansvarig	Version	Diarienummer	Giltig till
HR-avdelningen	3	24KS761	2028-12-31
Dokumentinformation	Anvisning för arbete mot alkohol, droger och spel om pengar		
Dokumentet gäller för	Alla medarbetare och chefer i Piteå kommun		



Inledning

Piteå kommun arbetar för en god och hälsofrämjande arbetsmiljö där alkohol- och drogfria arbetsplatser är ett absolut krav. Alkohol och droger utgör en stor risk för ohälsa, olyckor och arbetsrelaterade skador samt påverkar produktion, kvalitet och arbetsklimat negativt. Den som är påverkad på arbetstid är en säkerhetsrisk i arbetsmiljön både för sig själv och för andra.

Alkohol och droger är en arbetsmiljöfråga och ska ingå som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet för att tillse trygga och säkra arbetsplatser. Det innefattar förebyggande arbete, tidiga insatser och rehabiliteringsåtgärder där medarbetaren bemöts med respekt och omtanke.

2018 inkluderades spelmissbruk i socialtjänstlagen samt hälso- och sjukvårdslagen. Spelproblem kan orsaka negativa sociala, ekonomiska och hälsomässiga konsekvenser som i sin tur blir arbetspåverkande. Spel om pengar är inte tillåtet på Piteå kommuns arbetsplatser.

Syftet med denna anvisning är att klargöra regler, förhållningssätt och ansvar gällande alkohol, droger och spel om pengar på arbetstid samt i anslutning till arbetstid. Anvisningen ska bidra till att förebygga riskbruk, skadligt bruk och beroende bland Piteå kommuns medarbetare. Målet är en säker, trygg och trivsamt arbetsplats som är helt fri från alkohol, droger och spel om pengar. Anvisningen med tillhörande rutindokument omfattar alla anställda i Piteå kommun.

I Piteå kommun gäller följande

- Piteå kommuns arbetsplatser ska vara fria från alkohol, droger och spel om pengar.
- Det är inte tillåtet att bruka alkohol eller vara påverkad av alkohol under arbetstid.
- Bruk av alkohol på annan tid än arbetstid får aldrig påverka arbetsförmågan.
- Drogbruk och hantering av droger strider mot svensk lag och är därmed förbjudet. Alla medarbetare ska avstå helt från att använda droger – såväl på arbetet som på fritiden.
- Med droger avses narkotika, narkotikaklassade preparat, dopingklassade preparat, andra enligt lag förbjudna droger och läkemedel i berusningssyfte samt narkotikaklassade läkemedel som används i strid med läkares ordination.
- Medarbetare som använder läkemedel som kan påverka arbetsförmågan uppmanas att omgående berätta för sin närmaste chef om detta. Det är den enskilda medarbetarens ansvar att i samtal med behandlande läkare ta reda på om medicinen har effekter som kan påverka det dagliga arbetet på ett oönskat sätt. Chef gör sedan en bedömning om en tillfällig omplacering eller annan arbetsanpassning ska genomföras.
- Alkohol- och drogförseelser i arbetet eller i samband med arbetet är ett allvarligt brott mot anställningsavtalet och hanteras som misskötsamhet som kan leda till arbetsrättsliga åtgärder.
- Brott enligt svensk narkotikalagstiftning som sker på arbetsplatsen eller i anslutning till arbetet ska polisanmälas av arbetsgivaren (langning, innehav och bruk).



Vid misstanke om att någon medarbetare kör bil påverkad av alkohol eller droger, ska det polisanmälas av arbetsgivaren.

- Spel om pengar får inte förekomma på arbetsplatsen, under arbetstid eller genom nyttjande av Piteå kommuns arbetsutrustning.
- Spel om pengar på privat tid får inte ha en arbetspåverkan.

Ansvar och roller

Kommunfullmäktige är ytterst ansvarig för arbetsmiljön och fördelar arbetsmiljöuppgifter i nämndernas reglementen. Nämnderna fördelar arbetsmiljöuppgifter till respektive förvaltningschef som ansvarar för anvisningens efterlevnad inom förvaltningen. Förvaltningschefer fördelar i sin tur vidare arbetsmiljöuppgifter till underställda chefer enligt rutin inom Piteå kommun.

Chef

- Ansvarar för att arbetsmiljön är säker och fri från alkohol, droger och spel om pengar.
- Är ansvarig för att ingen person som vistas på arbetsplatsen är påverkad av alkohol eller droger. Det gäller även entreprenörer, konsulter och andra externa uppdragstagare.
- Ska agera omedelbart vid misstanke om att en medarbetare är påverkad av alkohol eller droger på arbetet. Separat rutin finns för detta.
- Är ansvarig för att bedöma om en medarbetare är arbetsför eller inte. Det innebär att omgående ingripa och vidta lämpliga åtgärder vid misstanke eller vetskap om riskbruk, skadligt bruk eller beroende.
- Ansvarar för att initiera och genomföra rehabilitering alternativt den process som gäller för misskötsamhet.
- Ansvarar för att det finns rutiner för vad medarbetare ska göra om en kollega kommer påverkad på arbetet när inte chefen är på plats.
- Ansvarar för att delta i utbildningar och andra kompetenshöjande insatser, för att få kunskap i alkohol- och drogrelaterade frågor.
- Ska arbeta förebyggande och regelbundet informera sina medarbetare om gällande anvisning på arbetsplatsträff och vid introduktion av nyanställda.
- HR-avdelningen ska alltid kontaktas vid alkohol- och drogrelaterade frågor.

Medarbetare

- Alla medarbetare har ansvar för att bidra till en god och säker arbetsmiljö, ett eget ansvar för sin hälsa och att följa Piteå kommuns anvisning gällande alkohol, droger och spel om pengar.
- Alla medarbetare ansvarar för att vara alkohol- och drogfria under arbetstid, oavsett om arbetet utförs hemifrån eller på annan plats.
- Bruk av alkohol på annan tid än arbetstid får aldrig påverka arbetsförmågan.



- Alla medarbetare ska avstå helt från att använda droger – såväl på arbetet som på fritiden.
- Vid misstanke om att någon på arbetsplatsen är påverkad av alkohol eller droger på arbetstid, ska närmaste chef omgående informeras. Om närmaste chef av någon anledning inte kan kontaktas ska överordnad chef informeras.
- Vid all rehabilitering och arbetsanpassning är målet att medarbetaren ska återfå sin arbetsförmåga och kunna återgå till ordinarie arbetsuppgifter.
- Medarbetaren ska aktivt medverka i sin rehabilitering. Medarbetarens medverkan i de rehabiliteringsinsatser som arbetsgivaren erbjuder är en förutsättning för att få arbetsgivarens hjälp och stöd.

Stöd

- HR ger råd och stöd i alkohol- och drogrelaterade frågor under hela processen.
- HR ska rådfrågas innan eventuellt ställningstagande om insatser. Beroende på omständigheterna kan det bli aktuellt att utreda rehabiliteringsbehov och/eller vidta arbetsrättsliga åtgärder.
- HR ska alltid kontaktas innan beslut om insatser från företagshälsovården eller annan avtalad extern leverantör.
- Företagshälsovården ger stöd i form av konsultation och utför provtagning av medarbetare vid behov. Företagshälsovården kan även erbjuda samtalsstöd.
- Skyddsombud, facklig representant eller annan stödperson kan på medarbetarens initiativ delta som stöd i samtal mellan medarbetare och chef.

Information och utbildning

- Alla nya medarbetare informeras om anvisningen vid introduktion av nyanställda.
- Utbildning i alkohol- och drogfrågor ingår i introduktion av nya chefer.
- Alkohol- och drogfrågor ingår i kommunens arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud.
- Frågor kring alkohol, droger och spel om pengar aktualiseras minst en gång per år i samband med genomgång av anvisningen på arbetsplatsträffar.
- Regelbundna och meningsfulla medarbetarsamtal ger goda möjligheter att naturligt fånga upp problem på ett tidigt stadium.