TIMRÅ KOMMUN

Riktlinje för alkohol, andra droger och spel

Politiska styrdokument
Strategi
Program
Plan
Policy
Riktlinje

Dokumentet gäller för	Dokumenttyp	Fastställd	Beslutsinstans
Samtliga nämnder	Genomförande	2026-02-03 § 7	Kommunstyrelsen
Dokumentansvarig	**Diarienummer**	**Senast reviderad**	**Giltig till**
Kommunledningskontoret	KS/2025:397	Nytt	Tillsvidare

Syfte

Syftet med riktlinjen är att värna en god arbetsmiljö inom Timrå kommun och att förebygga ohälsa, tillbud och olyckor. Riktlinjen förtydligar *Policy för en positiv arbetsmiljö* när det gäller alkohol, andra droger och spel.

Målet är en säker och trivsam arbetsplats med väl fungerande medarbetare. Att ta personligt ansvar och ha ett seriöst förhållningssätt till alkohol, andra droger och spel om pengar är en förutsättning för att kunna förebygga problem. Dessa frågor betraktas som arbetsmiljöfrågor och ska integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Avseende spel inbegriper denna riktlinje i första hand spel om pengar.

Chefer och arbetsledare har en central roll när det gäller att göra denna riktlinje känd för samtliga medarbetare. Cheferna utbildas kontinuerligt och riktlinjen ska med jämna mellanrum tas upp på arbetsplatsträffar. Vid introduktion av nyanställda ingår det också information om denna.

Riktlinje

Riktlinjen gäller samtliga medarbetare, inklusive konsulter, timanställda, praktikanter eller andra personer som utför arbete på uppdrag avTimrå kommun. Riktlinjen omfattar alla arbetsplatser och verksamheter inom kommunen.

Alla anställda ska vara nyktra och drogfria på arbetsplatsen. Det accepteras inte heller att komma i bakrus till arbetet. Närmaste chef avgör om en medarbetare är nykter och arbetsför. Vid överträdelse ska medarbetaren avvisas från arbetsplatsen och hemskickas på ett betryggande sätt.

Timrå kommun har nolltolerans mot alkoholhaltiga drycker inom hela kommuns arbetsområde. Timrå kommun bjuder inte på alkohol på personalfester. Alkohol kan förekomma vid representation, under förutsättning att detta godkänts av ansvarig chef. Vid sådana tillfällen ska alkoholförtäring hanteras med omdöme och alkoholfria alternativ ska alltid erbjudas. Ingen anställd ska behöva dricka alkohol vid representation eller andra sammankomster i tjänsten. Valet att avstå alkohol ska respekteras och ingen ska behöva ange skäl till detta.

Vin- och spritlotterier är ingen företeelse som tillåts inom Timrå kommuns verksamheter.

Alkohol ska inte förekomma vid intern representation såsom arbetsluncher eller vid andra tillfällen som utgör avbrott i arbetsdagen. Alkohol får serveras vid sociala tillställningar efter arbetstid som exempelvis avtackningar, uppvaktningar, kursavslut och personalfester.

Medarbetare som använder läkemedel som kan påverka arbetsförmågan ska informera sin närmaste chef. Chefen gör därefter en bedömning av om det finns behov av tillfälligt förändrade arbetsuppgifter.

Det är inte tillåtet att spela om pengar på arbetstid eller arbetsplats.

Ansvar och roller

En individ med ett riskbruk löper en ökad risk för ohälsa, sjukfrånvaro, sjuknärvaro, bristande omdöme, olyckor och arbetsrelaterade skador. En arbetstagares vanor på fritiden kan därmed påverka arbetsmiljön negativt och leda till arbetsskador och ohälsa på arbetsplatsen. Medarbetare kan även påverkas negativt av en kollegas alkohol- eller drogproblematik, vilket kan få konsekvenser för arbetsmiljön för samtliga på arbetsplatsen.

I Arbetsmiljölagen (1977:1160), föreskriften Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och i föreskriften Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1) förtydligas arbetsgivarens ansvar att utforma arbetsmiljön så att ohälsa och olyckor förebyggs. Detta innefattar ett förebyggande arbete i frågor som rör alkohol, andra droger och spel samt att skyndsamt inleda samtal och vid behov utredning vid misstanke om spel- eller drogproblematik.

Läs mer om de olika rollernas ansvar i *Bilaga 1*.

Tidiga signaler

Människor signalerar på olika sätt hur de mår. Det är viktigt att vara medveten att alkohol, droger eller spel kan vara bakomliggande orsaken. Ju förr vi upptäcker att något är fel, desto större chans att hindra utvecklingen. Ju tidigare signaler uppmärksammas, desto större är möjligheten att förhindra en negativ utveckling. Tidiga signaler kan vara subtila och bör tas på allvar för att förebygga problem.

Exempel på tidiga signaler kan vara:

- Försämrad arbetsprestation, minskat intresse
- Obalanserat beteende
- Håller sig för sig själv, deltar inte i gemensamma forum
- Onormal frånvaro, svårigheter att passa tider
- Ökad korttidsfrånvaro
- Olika orsaker för att komma för sent eller gå hem tidigt
- Att komma i bakrus till arbetet eller lukta alkohol
- Minskat omsorg för utseende och hygien
- Bjuder frikostigt för att dölja sin egen konsumtion

En del av dessa tecken kan ju även ha andra orsaker. Vid misstanke om narkotikamissbruk kan även slöhet, likgiltighet, glömska, röda ögonvitor, stora pupiller och yviga rörelser förekomma.

Vid misstanke

Chefer har ansvar för att arbetsplatsen är trygg och säker. Det innefattar rätten att bedöma om en medarbetare är tjänstbar. Chef har rätt att tillfälligt ta en medarbetare ur tjänst om denne misstänks vara eller är påverkad i arbetet.

Vid misstanke om missbruk eller användning av olagliga droger som påverkar arbetet kan kommunen, via företagshälsovården, begära alkohol- och/eller drogtest.

Att ta en medarbetare ur tjänst regleras i kollektivavtal Allmänna bestämmelser (AB), Kap.3 §10, mom1. Åtgärden ska alltid ses som tillfällig i avvaktan på andra åtgärder från arbetsgivaren.

Rutin när någon kommer påverkad på jobbet

Chefer och arbetsledare med personalansvar ansvarar för att bedöma vilka medarbetare som är tjänstbara. Det kan finnas flera skäl till att en medarbetare bedöms vara icke tjänstbar, alkohol- och drogpåverkan kan vara en orsak.

Som medarbetare ska du med förtroende kunna vända dig till din chef och prata om ett eget missbruk eller oro för en kollega. Även kollegor kan, vid behov, ta en direkt dialog med den berörda personen. Arbetsmiljön är ett gemensamt ansvar.

- Frånvaro på grund av alkohol eller andra droger betraktas som olovlig frånvaro. Alkoholmissbruk betraktas inte som sjukdom förrän diagnos fastställts av läkare med specialistkompetens. Fram till dess utgör drogmissbruk endast misskötsel av arbetet. Löneavdrag görs enligt AB Kap 3, §10 mom1.
- Om chef bedömer att en medarbetare inte är tjänstbar, exempelvis på grund av att medarbetaren är påverkad så ska medarbetaren tas om hand utifrån situationens krav, till exempel skickas hem. Vid misstanke kan alkohol- eller drogtest begäras.
- Om medarbetaren vägrar att göra ett alkohol- eller drogtest är detta att anse som misskötsamhet. Chefen ska då genomföra ett medvetandegörande samtal påföljande dag med anledning av att medarbetaren inte ställt upp på testet.
- Vid olycksfall och vid skada på person eller egendom kan drogtest begäras utifrån arbetsgivarens bedömning.
- När en medarbetare skickas hem ska det ske på ett betryggande sätt. Medarbetare ska inte köra själv.

Från och med att medarbetare inte är tjänstbar och misskötsamhet konstateras ska allt som händer dokumenteras och följas upp. Detta är chefens ansvar, inklusive:

- informera skyddsombud och facklig företrädare om vad som inträffat.
- genomföra ett uppföljande möte nästkommande dag där regler tydliggörs och konsekvenser vid upprepning klargörs. Eventuellt hålls ett medvetandegörande samtal. (vilket ej är en disciplinär åtgärd utan endast ett klargörande över vilka regler som gäller). En varning kan även komma i fråga beroende på allvarlighet och konsekvens av misskötsamhet.

När man som chef bestämt att ta upp problemet med den medarbetaren ska samtalet förberedas noggrant. Fokus ska vara på brister i arbetssituationen med konkreta exempel. Diskussion om huruvida ett missbruk föreligger ska undvikas. Det ska tydliggöras att problemen uppmärksammats och inte accepteras, samtidigt som syftet är att erbjuda stöd och informera om vilket hjälp som finns att tillgå. Det är vanligt att personen förnekar eller bagatelliserar problemet.

- Om en utredning eller läkarutlåtande visar att det inträffade beror på missbruk eller beroende, aktiveras kommunens rehabiliteringsskyldighet. (läs mer om hur vi arbetar med rehabilitering i vår Rehabiliteringsprocess samt i vår riktlinje för rehabilitering). Till dess hanteras brister i tjänstgörandet som misskötsamhet.
- Vid konstaterad beroendesjukdom erbjuder Timrå kommun lämplig beroendebehandling. I samband med detta görs en skriftlig överenskommelse mellan chef och medarbetare. Där klargörs vad som bestämts om eventuell behandling, kostnadsfördelning, samtycke till informationsutbyte mellan inblandande aktörer samt om arbetsgivaren ska begära läkarintyg från första sjukdag. Här skriver man också när/hur provtagning ska ske och vilka konsekvenserna är om överenskommelsen inte hålls. I slutändan kan det leda till uppsägning om medarbetaren ej deltar i behandling eller om det inte leder till önskat resultat enligt AB kap.3 §11. Ange tidsperiod i avtalet. Utvärdera och bestäm om eventuell ny period.

Misskötsamhet eller arbetslivsinriktad rehabilitering?

Bedömning ska göras om ärendet ska hanteras som misskötsamhet eller som ett ärende som kräver arbetslivsinriktad rehabilitering. Saknas läkarintyg som styrker ett beroende som sjukdomstillstånd hanteras ärendet som misskötsamhet.

Misskötsamhet på grund av alkohol eller andra droger kan få arbetsrättsliga konsekvenser. Kontakta därför alltid HR för stöd i bedömning och innan beslut om åtgärd fattas.

Vid arbetslivsinriktad rehabilitering har medarbetaren en skyldighet att aktivt bidra till rehabiliterande insatser och till det egna tillfrisknandet. Chefen ansvarar för löpande dokumentation.

Sekretess

Under arbete med missbruksfrågor är sekretessen mycket viktig. Begränsa de personer som blir inblandade till ett minimum. Undantaget är då medarbetaren själv väljer att fler ska veta.

Bilaga 1

Handlingsplan: Ansvar och roller

Vissa funktioner har ett specifikt ansvar att se till att denna riktlinje sprids och blir känd i organisationen.

Arbetsgivaren

- Tillsammans med de fackliga organisationernas skyddsombud fastställer riktlinjer för det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Avsätta resurser för information, utbildning och rehabiliteringsinsatser.

HR

- Integrera alkohol-, drog- och spelfrågor i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Planerar, genomför och följer upp information och utbildning kring alkohol, andra droger och spel om pengar (ev. upprätta en aktivitetsplan). Det bör göras i samverkan med de fackliga organisationerna och vid behov med en extern resurs.
- Ger stöd och hjälp till chefer i frågor kring alkohol, andra droger och spel om pengar i eventuella rehabiliteringsärenden.

Chef

- Ansvarar för att riktlinjen gällande alkohol, andra droger och spel är känd och förstådd bland medarbetarna.
- Ansvarar för att *säkerställa arbetsplatsen*. Det innebär att ha *rättigheten* att bedöma huruvida en medarbetare är *tjänstbar* eller inte.
- Är ansvarig för att agera så tidigt som möjligt vid misstanke om att allt inte står rätt till. Vilket innebär att *undersöka, klarlägga* och *åtgärda* eventuella problem.

Det kan innebära:

- att föra samtal med medarbetaren om konkreta problem, t ex störningar i arbetet och i relation till andra, misskötsamhet eller annat. Kom ihåg att du som chef *inte ska ställa diagnos* på din medarbetare, det vill säga; diskutera inte ett eventuellt missbruk, särskilt inte i de fall där man inte har konkreta händelser då alkohol eller droger varit inblandade. Störningar på arbetsplatsen/misskötsamhet kan ha många olika orsaker.
- att dokumentera allt som görs genom daterade minnesanteckningar i Adato.

- att erbjuda stöd, t ex påbörja en utredning för att ta reda på vad störningarna eller misskötsamheten beror på. Misskötsamhet kan ha många olika orsaker. Om man som chef bedriver ett aktivt ledarskap har man all möjlighet att ta ett samtal och starta en utredningsprocess på ett tidigt stadium.

Alla

Det är varje medarbetares ansvar att följa denna riktlinje och på så sätt bidra till den goda arbetsmiljö som varje medarbetare har rätt till. Alla har ett eget ansvar att påtala problem och be om hjälp. Vänd dig vid behov till någon du har förtroende för.

Om du märker att en kollega behöver hjälp, är det alltid rätt att handla. Ge personen stöd att söka hjälp och respektera din kollegas rättighet till integritet och anonymitet. Att lägga sig i och ifrågasätta är att bry sig om!

Övriga samarbetspartners

- Företagshälsovården och/eller andra externa resurser.