

## Rutin för alkohol-, drog, och spelrelaterade frågor

### Syfte

Skellefteå Kraft skall verka för en trygg, sund och säker arbetsmiljö som bygger på en ömsesidig respekt och en bra laganda där ingen skall behöva drabbas av skada eller ohälsa.

Syftet med rutinerna är att vi som medmänniskor och arbetskamrater inte accepterar att kollegor missbrukar alkohol eller brukar droger. Vi ska i stället aktivt medverka till att han/hon får stöd och hjälp så tidigt som möjlig..

### Omfattning

Denna rutin gäller för samtliga medarbetare samt entreprenör eller annan inhyrd personal. Vi ställer samma krav på våra leverantörer, entreprenörer, konsulter eller andra samarbetspartners som på oss själva.

### Ansvar

#### Chefen

Som chef är jag ansvarig för att agera direkt vid misstanke om påverkan av alkohol eller droger hos en medarbetare.

#### Medarbetare

Som anställd ansvarar jag för att alltid vara nykter och drogfri på arbetsplatsen.

#### Vårt gemensamma ansvar

Vi medarbetare är tillsammans ett stöd i att hålla våra arbetsplatser fria från alkohol, droger och spel. Att tillsammans hjälpas åt och se varandra, Att våga agera vid misstanke om ohälsa är det schysstaste vi kan göra.

<b>1 Förebyggande Aktiviteter .....</b>	<b>2</b>
<b>2 Hantering vid individärenden .....</b>	<b>3</b>
a. Tecken på alkohol-, drog-, eller spelproblematik .....	3
b. Misstanke om påverkan på arbetstid .....	3
c. Spel om pengar på arbetsplatsen .....	4
d. Utredning och rehabilitering .....	4
e. Vid avböjd medverkan till rehabilitering .....	4
f. Hembesök .....	4
g. Dokumentation .....	5
h. Integritet och anonymitet .....	5
<b>3. Alkohol- och drogtester .....</b>	<b>5</b>
i. Utandningsprov .....	5
j. Drogtester .....	5
k. Vid vägran att delta vid alkohol- eller drogtest .....	5

## 1 Förebyggande Aktiviteter

Skellefteå Kraft arbetar förebyggande genom att alla nyanställda genomgår en hälsoundersökning, sen sker återkommande undersökningar via friskvårdsprofilerna (Hälsosam), där alla anställda erbjudas möjlighet att kontrollera sina egna alkoholvanor med stöd av frågeformuläret Audit och blodprovet CDT. Dessa tester är till för att upptäcka om ditt drickande är skadligt ur en hälsosynpunkt. Förutom detta genomförs slumpvisa tester där målet är att 25 % av anställda och entreprenörsanställda testas under året. Samt att alkohol finns i företagets bilar. Skellefteå Kraft har beslutat om att det råder förbud mot vinlotterier och mot spel om pengar på arbetsplatsen.

Ett avtal med FBE konsult är tecknat, dit kan chef och medarbetare vända sig med frågor runt alkohol, droger och spelmissbruk.

Vi medarbetare är tillsammans ett stöd i att hålla våra arbetsplatser fria från alkohol, droger och spel. Att tillsammans hjälpas åt och se varandra, Att våga agera vid misstanke om ohälsa är det schysstaste vi kan göra.

- *Slumpmässiga drogtestar*
- *Alkohol i bilar*
- *Vid medarbetarsamtal lyft frågor om alkoholvanor kopplat till hälsa*
- *Hälsoundersökningar*
- *FBE konsult*
- *Förbud mot vinlotterier och mot spel om pengar*

## 2 Hantering vid individärenden

Som anställd ansvarar jag för att alltid vara nykter och drogfri på arbetsplatsen.

Som chef är jag ansvarig för att agera direkt vid misstanke om påverkan av alkohol eller droger hos en medarbetare.

Vid misstanke om alkohol-, drog eller spelrelaterad ohälsa ska medarbetaren så snart som möjligt erbjudas hjälp och stöd för att inte riskera att förlora sin anställning,

I de fall där arbetsgivaren bekostar rehabiliteringsinsatserna förväntas medarbetaren att delta aktivt i dessa.

Kollega som misstänker att annan medarbetare är påverkad, våga agera, som stöd finns chef, HR och företagshälsovård. Som stöd till chef och medarbetare finns HR på Personalavdelningen.

### a. Tecken på alkohol-, drog-, eller spelproblematik

För att tidigt kunna erbjuda hjälp till medarbetare och minska det lidande en beroendeproblematik innebär, är det viktigt att uppmärksamma och agera på signaler.

Dessa kan bestå av beteendeförändringar, exempelvis ökad korttidsfrånvaro, försämrad arbetsprestation eller humörsvängningar. Indikationer om riskbeteende kring bruk av alkohol, droger eller spelande i kombination med beteendeförändringar och/eller incidenter (även under fritid) är skäl att av chef ta ett samtal med den berörda medarbetaren.

Samtalet bör syfta till att utforska om det finns en problematik kopplat till alkohol/droger och vid behov planera för åtgärder som kan leda till önskade förändringar utifrån arbetsgivarperspektivet. Vid samtalet ska arbetsgivarens förhållningssätt till alkohol- och drogfrågor tydliggöras och information ska ges om tillgängliga stödinsatser.

Vid indikationer på problematik i kombination med arbetsrelaterade konsekvenser ska extern utredning, av personalavdelning eller extern part, genomföras. Där förväntas medarbetaren delta aktivt.

### b. Misstanke om påverkan på arbetstid

Om en medarbetare upplevs påverkad på arbetsplatsen ska chef informeras och sedan agera. Viktigt att tänka på individens integritet under samtal och eventuellt test.

1. Medarbetaren ska erbjudas att visa sig nykter genom att erbjudas blåsa i alkomätare eller via drogtest. Närmaste chef är ansvarig och om denne inte finns på plats faller ansvaret på dennes chef. Stöd kan ges av HR.
2. En medarbetare som inte är nykter/drogefri ska alltid avvisas från arbetsplatsen.
3. Chef ansvarar för att medarbetaren kommer hem på ett säkert sätt.
4. Oavsett om påverkan av alkohol/droger går att påvisa eller ej är chef alltid ytterst ansvarig att bedöma om medarbetaren är arbetsför eller om medarbetaren ska avisas från arbetsplatsen. Vid beslut om att medarbetare ej är arbetsför ska chef informera HR angående att medarbetaren har skickats hem
5. Löneavdrag görs för resterande tid av arbetsdagen om alkohol-/drogpåverkan är aktuell.
6. Uppföljande samtal bokas in med medarbetaren så snart som möjligt, helst nästkommande dag.
7. Medarbetaren ska alltid erbjudas att ta med facklig företrädare vid samtal.
8. Arbetsgivaren kan aldrig tvinga en medarbetare att blåsa eller ta prover. Vägrar medarbetare att blåsa tolkas det som ett positivt utslag och betraktas som tecken på att alkohol-, eller drogrelaterad ohälsa kan vara aktuell och extern utredning ska genomföras

### c. Spel om pengar på arbetsplatsen

Skellefteå Kraft tar avstånd från att spel om pengar sker på arbetsplatsen.

- Om en medarbetare påträffas spela om pengar på arbetsplatsen ska chef påtala att det inte är tillåtet.
- Bedömning görs av chef om detta kan betraktas som en engångsföreteelse där tillrättavising är tillräckligt eller om det kan handla om en spelproblematik som bör utredas.

### d. Utredning och rehabilitering

Vid indikationer på alkohol-, drog-, eller spelrelaterad problematik ska alltid en extern utredning genomföras. Utredningen syftar till att kartlägga situationen och den anställdes mående i relation till alkohol, droger eller spel och resultera i en rekommendation om fortsatt hantering och underlag för eventuell stödinsats.

Vid konstaterad problematik ska behandling erbjudas. Målsättningen är att den enskilde ska fungera väl i arbete och därmed fullgöra sina åtaganden enligt anställningsavtalet. En individuell rehabiliteringsplan upprättas i samråd mellan medarbetare och arbetsgivaren där det kan vara aktuellt med exempelvis förstadagsintyg, hembesök och kontroller utifrån ett stödjande syfte.

Rehabilitering ska i övrigt ske i enlighet med organisationens riktlinjer kring rehabilitering. HR finns som stöd till i dessa frågor.

Ett avtal finns tecknat med FBE Konsult, dit medarbetare och chef är välkomna att vända sig med sina frågor runt missbruk.

### e. Vid avböjd medverkan till rehabilitering

Om medarbetare avböjer föreslagna rehabiliteringsåtgärder ska det skriftligen tydliggöras vad detta innebär. Det innebär att en medarbetare därmed inte omfattas av det förstärkta anställningsskydd som gäller vid sjukdom och att arbetsrelaterade konsekvenser därefter betraktas som misskötsamhet utan hänsyn till eventuell sjukdom. Misskötsamhet innebär att medarbetaren ytterst riskerar att sägas upp från sin anställning.

Vid risk för arbetsrelaterade konsekvenser kopplade till alkohol, droger eller spel ska nödvändiga kontrollfunktioner sättas in för att säkerställa en trygg och säker arbetsmiljö.

Det kan exempelvis vara förstadagsintyg, blåskontroller och kontinuerlig uppföljning under en tidsbestämd period. HR finns som stöd till i dessa frågor.

### f. Hembesök

Hembesök kan vara aktuellt om chef misstänker att medarbetaren är hemma på grund av påverkan av alkohol eller droger. Vid hembesök gäller följande;

- Två personer bör närvara, varav en kan vara HR eller facklig företrädare, kollega eller annan chef.
- Alkomätare kan tas med. Vid misstanke om påverkan erbjuds medarbetaren att blåsa.
- Arbetsgivare kan aldrig tvinga en medarbetare att blåsa. Vägrar medarbetare att blåsa tolkas det som ett positivt utslag och betraktas som tecken på att alkohol-, eller drogrelaterad ohälsa kan vara aktuell och extern utredning ska genomföras

#### g. Dokumentation

Chef ansvarar för att dokumentera samtliga incidenter, samtal och insatser från arbetsgivaren relaterat till rehabilitering, alkohol, droger eller spel samt frånvaro och arbetsprestation.

#### h. Integritet och anonymitet

I hanteringen av dessa frågor ska största möjliga hänsyn tas till medarbetarens integritet. Sekretess gäller vid samtliga samtal och rehab-situationer.

### 3. Alkohol- och drogtest

Alkohol och drogtest genomförs vid nyanställning, vid hälsoundersökningar, kan förekomma i rehabiliterande syfte, genom slumpvisa tester men även vid misstanke om onykterhet på arbetet

#### i. Utandningsprov

Utandningsprovet ska tas med stor respekt för medarbetarens integritet och kan genomföras av företagshälsovård, närmaste chef tillsammans med HR. Provet ska genomföras utom synhåll för andra och enligt tillverkarens instruktioner.

Om ett första utandningsprov ger utslag på eller över 0,2 promille skall ett andra verifierande utandningsprov genomföras. Detta prov skall också dokumenteras där utslaget och tidpunkt för alkoholutandningsproverna redovisas.

- Om alkometern ger utslag under 0,2 promille återgår medarbetaren i tjänst om det inte av annan anledning görs en bedömning om att medarbetaren ej är arbetsför.
- Om alkometern ger utslag på eller över 0,2 promille ska ärendet hanteras enligt rutin för misstanke om påverkan på arbetstid.

Kontakta HR vid frågor.

#### j. Drogtest

Vid misstanke om påverkan av narkotika på arbetstid ska tid bokas för att omgående, eller så snart som möjligt, genomföra drogtest hos företagshälsovården. Eftersom provsvar ej kan redovisas omgående vid ett drogtest ansvarar chef i samråd med HR för att göra en bedömning av lämpligheten att utföra arbete i det aktuella skick som föreligger.

#### k. Vid vägran att delta vid alkohol- eller drogtest

Om en medarbetare vägrar att genomgå alkoholutandningsprov eller drogtest, eller vägrar att lämna ut sitt provsvar, uteblir från provtagning eller på annat sätt låter bli att följa riktlinjerna i samband med alkohol- eller drogtesterna försätter sig medarbetaren i en misstankesituation.

Medarbetaren skall då av chef snarast informeras om följande:

- Att vägra genomföra alkohol- och/eller drogtest vid misstankesituation innebär ett allvarligt avsteg mot Skellefteå Krafts alkohol- och drog rutin. Dessutom försvåras arbetet med att upprätthålla en säker arbetsmiljö.

- Fortsatt vägran innebär att chef inte kan utesluta påverkan av alkohol och/eller droger och medarbetaren bedöms därmed utgöra en säkerhetsrisk. Chef ansvarar för att hantera ärendet enligt rutin för misstanke om påverkan på arbetstid.
- Vägran innebär att medarbetaren brutit mot företagets alkohol- och drogrutin vilket betraktas som misskötsamhet och åsidosättande av sin skyldighet gentemot arbetsgivaren. Händelsen ska dokumenteras och eventuell arbetsrättslig åtgärd utges

#### **4. Underentreprenörer, bemanningspersonal, projektledare mfl**

Som entreprenör eller annan inhyrd personal företräder man Skellefteå Kraft, vilket även gäller i frågor runt alkohol-, droger- och spel. Vi ställer samma krav på våra leverantörer, entreprenörer, konsulter eller andra samarbetspartners som på oss själva. Information skall ges till dennes arbetsgivare om de misstankar, incidenter eller testresultat som framkommit. Skellefteå Kraft har inget arbetsgivaransvar utan åtgärder och rehabilitering sker av annan arbetsgivare. Misskötsamhet kan få direkt följd på ingångna avtal.

Stöddokument  
Bilaga om Slumpmässiga tester  
Bilaga om Alkolås