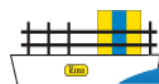


# Riktlinje mot spelmissbruk

Töreboda kommun

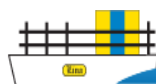
Antagen av kommunfullmäktige 2020-12-14





## Innehåll

Riktlinje mot spelmissbruk.....	1
Riktlinje mot spelmissbruk.....	3
Inledning.....	3
Vad är spelberoende?.....	3
Roll och ansvar.....	3
Arbetsgivarens ansvar.....	4
Chefs ansvar.....	4
Medarbetares ansvar.....	4
Rutiner vid orossamtal om skadligt bruk.....	5



## Riktlinje mot spelmissbruk

### Inledning

I Töreboda kommuns ” Policy om alkohol, droger och spelmissbruk” redovisas kommunens förhållningssätt gällande spelmissbruk. Policyn omfattar alla anställda, förtroendevalda och övriga som utför arbete åt kommunen. Dokumentet ska användas som stöd till chefer som har medarbetare med problematik eller beroende av hasardspel (spel om pengar).

Riktlinje mot spelmissbruk innehåller praktiska rutiner och ansvarsfördelning för olika roller.

### Vad är spelberoende?

Spelberoende kallas även hasardspelssyndrom. Hasardspel är spel vars utgång beror på slumpen och inte av de spelandes skicklighet. En hasardspelare tar risker och förlitar sig på tur och lyckosamhet. Hasardspel är ofta synonymt med spel om pengar.

Några typer av spel som kan vara hasardspel är lotterier, kortspel, tärningsspel, och bingo. På kasinon spelas typiska hasardspel.

Hasardspelande, oftast i kombination med vadslagning kan leda till problemspelande eller spelberoende. Störst risk finns i snabba och lättillgängliga spel som spelautomater eller på internet i form av nätpoker, nätkasino eller nätbingo. Vid lotterispel finns mindre risk att utveckla ett beroende.

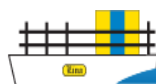
En person som är spelberoende har förlorat kontrollen över sitt spelande. Spelandet går ut över viktiga relationer, arbete och ekonomi, och man misslyckas med sina försök att sluta spela. Att vara spelberoende innebär ofta att man spelar för att försöka vinna tillbaka det man har förlorat.

En person som är spelberoende kan låna pengar eller använda pengar som egentligen behövs till annat för att kunna fortsätta spela. Det händer också att brott begås för att fortsätta spela. Förutom den rent ekonomiska förlusten tar spelet ofta upp mycket av personens vakna tid. Spelberoendet kan liknas vid en mental besatthet av att planera för spel, utföra spel, vinna tillbaka förluster och försöka reda ut ekonomiska bekymmer.

### Roll och ansvar

Samtliga anställda inom vår organisation, såväl medarbetare som chefer, ska reagera på beteenden som kan tyda på ohälsa av något slag.

Här tydliggörs de olika roller och ansvarsområden som finns inom organisationen.



## Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivarens grundsyn är att det inte ska förekomma något riskbruk, skadligt bruk eller beroende på våra arbetsplatser.

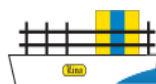
- Arbetsgivarens ansvar är att tillsammans med de fackliga organisationerna dra upp riktlinjer för det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Arbetsgivaren ska tillse att det finns skriftlig arbetsmiljödelegation för varje sektor som redogör för fördelningen av arbetsmiljöuppgifter, befogenheter och resurser inom verksamhetsområdet.

## Chefs ansvar

- Ansvarig chef säkerställer att policyn för spelmissbruk är väl förankrad i den egna verksamheten. Detta sker genom samtal på APT minst en gång per år.
- Chef medvetandegör och försäkrar sig om att medarbetarna förstått policyns innebörd.
- I chefs arbetsmiljöansvar ingår ett undersökningsansvar, vilket innebär att när chef får signaler på att något inte fungerar föreligger skyldighet att undersöka, klarlägga och åtgärda eventuella problem. Dokumentationen är viktig. Om det i utredningen kommer fram att ett rehabiliteringsbehov föreligger ska rehabilitering initieras.
- Chef har ansvar för att säkerställa arbetsplatsen. Det finns olika anledningar till att en medarbetare inte är tjänstbar. Denna bedömning görs av ansvarig chef.
- Spelmissbruk kan påverka arbetsförmågan i likhet med alkohol och andra droger. När graden av misskötsamhet är bedömd kan stödjande insatser erbjudas medarbetaren. Men om en brottslig handling har skett som följd av ett missbruk ska detta utredas enligt kommunens vanliga arbetsrättsliga rutiner. Rehabiliteringsskyldigheten omfattar inte brottsliga handlingar.
- Chef ska genomgå en anpassad utbildning gällande berörda områden.

## Medarbetares ansvar

- Reagera och signalera till chef när en arbetskamrat visar tecken på ett förändrat beteende som påverkar arbetssituationen.
- Alla medarbetare ska medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö på arbetsplatsen (AML 3 kap 4 §).





- Vid eget behov begära att chef gör en rehabiliteringsutredning. Det är en rättighet att som medarbetare kunna begära att en hälsoutredning görs. Du som medarbetare har rätt till en facklig representant vid utredningen om du vill.
- Som medarbetare ska jag medverka i min egen rehabilitering (AML § 1 och 4, AFS 1994:1, § 10, 13 samt AFL 22 kap § 4).
- Medarbetare är skyldiga att följa kommunens arbetsmiljöpolicy samt tillämpa arbetsmiljöföreskrifter och de instruktioner som finns.

### Rutiner vid orosamtal om skadligt bruk

Chef med personalansvar är ansvarig för arbetsmiljön. När chef misstänker eller vet att en medarbetare har eller löper risk för att hamna i ett skadligt bruk, hasardspelberoende/problematik ska chef förbereda sig för ett samtal med medarbetaren som handlar om oron för dennes hälsa.

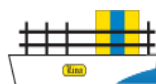
### Samtal

Förberedelser inför orosamtal:

- Boka en ostörd plats och avsätt ordentligt med tid, en tumregel brukar vara minst 1-1 ½ timma.
- Förbered dig inför samtalet och ha en klar strategi. Vad vill du uppnå med samtalet?
- Informera medarbetaren att hen har rätt att ha en stödperson eller en facklig representant med sig vid mötet.
- Ha grundligt med fakta, dokumentera arbetsprestationer och signaler (datum, händelse och tidpunkt). Utgå från de förändringar du noterat på arbetsplatsen, till exempel oplanerad frånvaro, ökad korttidsfrånvaro och försämrad arbetsprestation, att pengar försvunnit. Var noga med sakliga argument gällande personens arbetsprestation.
- Förbered dig på att personen kommer med försvar och förnekande samt bortförklaringar.

Under samtalet:

- Redogör sakligt för det som inte fungerar och samtala om din oro. Det är viktigt att ha fakta om situationer, händelser och tider.
- Chefs uppgift är inte att diagnostisera.





- Samtalet bör sluta med någon form av åtagande t.ex. ytterligare möte planeras in för samtal och rehavtredning.
- Dokumentera och gör minnesanteckningar under samtalet, båda parter skriver under vad man har pratat om.

### **Dokumentera och följ upp**

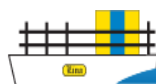
Chef ska alltid följa upp ett orrossamtal eller en åtgärd. Om det sker en förbättring eller försämring måste arbetstagaren få veta det.

### **Checklista för dig som chef**

- Orrossamtal
- NODS-clips, ett instrument för att mäta och upptäcka spelproblem. (Ta kontakt med HR för mer information)
- Dokumentation
- Rehabiliteringsplan
- Uppföljning

### **Tidiga signaler som kan tyda på skadligt bruk**

- Beteendeförändringar
- Försämrade arbetsprestation
- Sömnrubbingar
- Trötthet
- Dålig allmän hälsa
- Pengar som försvinner
- Frånvaro utan förklaring eller orimlig förklaring för sin frånvaro, upprepad korttidsfrånvaro, tar ofta ut oplanerad ledighet, begär semester samma dag.
- Oregelbunden arbetsprestation
- Magproblem
- Oro
- Irritation
- Drar sig undan, färre sociala interaktioner med kollegor.
- Begär löneförskott



## Rehabiliteringsplan

Det är chefen som beslutar vilka kontakter som ska tas när första indikationen på skadligt bruk uppdagas. Kontakta HR-enheten för råd och stöd.

- Rehabiliteringsplanen ska utformas individuellt och utifrån de behov som för tillfället finns för individen.
- Chef har kontinuerlig kontakt med medarbetaren.
- Rehabiliteringsplanen ska betraktas som en överenskommelse mellan chef och medarbetaren. Chef har ansvar för att planen följs upp och medarbetaren ansvarar för att genomföra de planerade aktiviteterna.
- Den medarbetare som inte medverkar i upprättandet eller genomförandet av de planerade åtgärderna, alternativt avbryter påbörjade åtgärder riskerar uppsägning pga. personliga skäl.

## Återfall

Återfaller medarbetaren i sitt skadliga bruk ska eventuellt rehabiliteringsplanen revideras och ytterligare stödåtgärder övervägas.

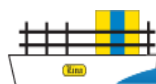
## Externa resurser

### Företagshälsovård

Beställning av företagshälsovård görs av medarbetarens chef via leverantörens webbportal som nås via intranätet. Företagshälsovårdens främsta uppgift är att ställa diagnos, utreda och rekommendera behandling.

- Företagshälsovården utfärdar förstadagsintyg om detta krävs för att medarbetaren ska bevisa att frånvaron inte beror på någon problematik eller beroende av hasardspel.
- Företagshälsovårdens uppdrag är inte att överta vårdcentralens uppgift när det gäller behandlande av sjukdom eller som sjukskrivande instans, se "Riktlinjer för beställning av företagshälsovård".

För kontakt med företagshälsovården se leverantörens hemsida.



#### Beroendecentrum MTG

Beroendecentrum MTG arbetar med behandling av spelberoende för personer 18 år och uppåt boende i Mariestad, Töreboda eller Gullspångs kommun. Anhöriga och närstående till personer med beroendeproblematik kan ta kontakt med Beroendecentrum för råd och stöd.

Beroendecentrum MTG kan erbjuda följande:

- Kognitiv beteendeterapeutiskt arbetssätt både individuellt och i grupp
- Motiverande samtal
- Behandlingssamtal
- Nätverksarbete
- Återfallsprevention
- Eftervårdsgrupp
- Anhörigstöd

Om du har frågor, behöver råd, stöd eller hjälp kontakta socialtjänsten i respektive kommun. Kontaktuppgifter finner man på respektive kommuns hemsida. Du kan även kontakta Beroendecentrum:

Beroendecentrum  
Maria Nova  
Blombackagatan 16  
542 86 Mariestad  
Mariestads kommuns växel: 0501-75 50 00.

#### Självhjälsgrupper

Det finns ett flertal självhjälsgrupper dit man kan ringa för att få hjälp och stöd.

- Behandling för spelberoende finns via Beroendeenheten MTG för mer information se även Spelberoendes riksförbunds hemsida; [www.spelberoende.se](http://www.spelberoende.se)
- [www.spelberoendegruppen.com](http://www.spelberoendegruppen.com)
- [www.stodlinjen.se](http://www.stodlinjen.se)
- [www.1177.se](http://www.1177.se)

