

Riskbruk och beroende

Hitta i dokumentet

| | |
|---|--|
| Syfte | Stöd – rådgivning och handledning |
| Förebyggande arbete | Aktuella lagar, förordningar och avtal |
| Tidig upptäckt | Bilagor |
| Rehabiliterande insatser | |
| Så gör man vid misstänkt eller dokumenterat missbruk på arbetsplatsen | |

Syfte

Denna rutin ska användas som stöd i arbetet med att förebygga och hejda missbruk hos våra medarbetare. I Region Halland är det inte tillåtet att vara påverkad av alkohol eller droger på arbetsplatsen. Rutinen beskriver också när handlingsplan ska tas fram då det finns misstanke om riskbruk och beroende.

Förebyggande arbete

Att arbeta drogförebyggande handlar om att sprida kunskap om alkohol och drogers inverkan, att lära sig att upptäcka begynnande missbruk och att tidigt sätta in effektiva behandlings- och rehabiliteringsinsatser när missbruk bland personalen upptäcks. Alla ska veta hur man ska agera när man misstänker eller vet att en arbetskamrat har missbruksproblem. På arbetsplatser ska hållas en öppen diskussion angående missbruk av alkohol och andra droger. Detta görs genom regelbunden information vid APT, samt som del i introduktionsutbildning. Ämnet bör även ges utrymme inom ramen för arbetsmiljöutbildning till chefer och skyddsombud

Tidig upptäckt

Tidig upptäckt är viktigt för att uppnå framgångsrika insatser då det gäller att bryta ett begynnande missbruk. Chefers kunskap om tidiga signaler på begynnande missbruksproblem, och kunskap om hur man ska ta upp frågan om missbruk med den anställda – ”det svåra samtalet” – kan vara avgörande för ett positivt resultat.

Rehabiliterande insatser

Tidiga och samordnade rehabiliteringsinsatser är en framgångsfaktor för att förhindra fortsatt missbruk. Varje arbetsgivare har ett rehabiliteringsansvar för sina anställda. Detta rehabiliteringsansvar omfattar också drogmisbruk. Region Halland har ett stort ansvar för att medarbetare med missbruksproblematik ska kunna återgå till sitt arbete efter genomförda rehabiliteringsinsatser. Medarbetaren har skyldighet att fullfölja sin rehabilitering. Om den anställda inte deltar i sin rehabilitering eller missbrukar alkohol och droger och på så sätt missköter sig kan arbetsrättsliga åtgärder vidtas.

Så gör man vid misstänkt eller dokumenterat missbruk på arbetsplatsen

- Både chef och medarbetare har skyldighet att ingripa om de misstänker att någon arbetskamrat är påverkad av alkohol eller droger i tjänsten. Närmsta chef ska omedelbart informeras och är ansvarig för att ett ingripande görs. Chefen, eller av chefen utsedd person ska direkt ha ett samtal med den berörde, och där ta ställning till om det är sannolikt att vederbörande är påverkad av alkohol eller droger.
- Har man kunnat konstatera, antingen genom ett erkännande eller via provtagning, att medarbetaren är påverkad av alkohol eller droger ska arbetsgivaren snarast ordna med en säkerställd transport, antingen hem till bostaden eller till en vårdinrättning beroende på hälsotillståndet. Arbetsgivarens representant ska alltid närvara under transporten för att denna ska anses säkerställd. Chefen bör ta det ansvaret om så är möjligt.
- Medarbetare som blir hemskickad får löneavdrag för den arbetstid som inte är fullgjord.
- Om medarbetaren förnekar alkoholförtäring eller intag av andra droger kan hen fria sig genom alkotest eller blodprov/urinprov. Alkometertest och provtagning görs på företagshälsovården på pe3 företagshälsa eller på akutmottagningen om företagshälsovården är stängd. Se bilaga, rutin [Riskbruk och beroende – provtagning](#). En medarbetare som vägrar testning ska tolkas som påverkad och avstängas från arbetsplatsen.
- Avstängning från arbetet regleras i Sveriges Kommuner och Landsting kollektivavtal Allmänna bestämmelser (AB) och ska alltid betraktas som tillfällig i avvaktan på andra åtgärder från arbetsgivaren. Sådan avstängning kan ske under maximalt en dag och medför då löneavdrag för medarbetaren. Inför beslut om längre avstängning ska arbetsgivaren genomföra överläggning med berörd lokal arbetstagarorganisation.
- Närmaste chef ansvarar för att rehabiliteringsutredning genomförs. Chefen ska dagen efter hemsändning ta kontakt med den anställde för att prata om det inträffade, samt om hennes/hans behov av stödjande eller rehabiliterande insatser då beroendeproblematik är en sjukdom. Lämpliga åtgärder vidtas tills eventuell rehabiliteringsutredning är slutförd. Rehabiliterande åtgärder bör omgående planeras i samverkan med medarbetaren. Företagshälsovården har specialistkompetens och är den resurs som ska användas.
- Om det i rehabiliteringsutredningen kommer fram att medarbetaren ska kallas för provtagning med jämna mellanrum eller att andra rehabiliteringsåtgärder behövs ska arbetsgivaren tillsammans med medarbetaren komma överens om hur rehabiliteringen ska genomföras. För överenskommelsen finns en särskild mall, bilaga till denna rutin, [Riskbruk och beroende – överenskommelse om rehabilitering, mall](#). I mallen finns bland annat en punkt om att medarbetaren frivilligt deltar i oanmälda drogtest. Detta ska ingå i överenskommelsen.
- Dokumentation av samtal, överenskommelser med mera ska ske fortlöpande i ADATO under rehabiliteringsutredningen.
- Medarbetarens rehabilitering ska följas upp och utvärderas.

- Upprättad överenskommelse ska vid byta av befattning inom regionen följa med till den nya arbetsplatsen för att säkerställa fortsatt rehabilitering.
- Avslutad rehabilitering ska följas av fortsatt stöd till medarbetaren.
- Vid konstaterat drogmissbruk kan medarbetaren omplacerad i avvaktan på att rehabiliteringsåtgärder är insatta.
- Vårdgivare inom hälso- och sjukvården och tandvården ska genast anmäla till IVO, (Inspektion för vård och omsorg) om anställd legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal, på grund av psykisk sjukdom eller missbruk av alkohol, narkotika eller andra droger, inte kan utöva sitt yrke tillfredsställande. Anmälan ska göras även om vederbörande har slutat sin anställning om det vid tidpunkten för anställningens upphörande bedömdes att han/hon inte kunna utöva sitt yrke tillfredsställande.

Möjlighet till stöd – rådgivning och handledning

Enligt gällande avtal har samtliga anställda möjlighet att genom Aleforslinjen 020-22 12 00 kontakta Aleforsstiftelsen för att få kostnadsfri telefonrådgivning i frågor som rör missbruk av alkohol, läkemedel och narkotika. Man kan vara helt anonym när man ringer. Det går bra att ringa för att man känner oro för sin egen konsumtion, i rollen som anhörig eller om man har mer allmänna frågor.

Fri chefshandledning: Alla chefer har möjlighet att kontakta Aleforsstiftelsen för att få stöd och handledning i personalärenden där man misstänker alkohol- eller annan drogproblematik. Kontakt kan tas via Aleforslinjen.

Aktuella lagar, förordningar och avtal

Allmänna Bestämmelser (AB)

AFS 1994:1, §§10,13, Arbetsanpassning och rehabilitering

AFL Lag om allmän försäkring

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

AML Arbetsmiljölagen (förebygga ohälsa och olycksfall)

SFS 2010:659 Patientsäkerhetslagen -IVO

Bilagor

[Bilaga – Riskbruk och beroende - Överenskommelse om rehabilitering - mall](#)

[Bilaga – Riskbruk och beroende - Provtagning](#)

Uppdaterat från föregående version

Uppdaterad. Ihopslagen med *Riskbruk och beroende-handlingsplan*, som har tagits bort. Lagt till stycket *Möjlighet till stöd – rådgivning och handledning*.