



Kommunövergripande tillämpningsanvisningar till Riktlinje för arbetsmiljö och hälsa - hållbart arbetsliv

Alkohol och droger

Dokumenttyp: Kommunövergripande tillämpningsanvisning

Antaget av: Kommundirektör

Senast reviderat: HR-direktören 2021-10-06

Giltighetstid: Tillsvidare



Diarienummer: KS2018-595

Dokumentansvarig: HR-direktör

Adresserat till: Samtliga förvaltningar

Tidpunkt för aktualitetsprövning:

Relaterade styrdokument: Riktlinje för arbetsmiljö och hälsa-hållbart arbetsliv

Sökord: Alkohol, Droger

Alkohol och droger

1 Inledning

Alla medarbetare ska känna sig trygga och väl bemötta i sin arbetsmiljö och Linköpings kommun ska bemöta kunder och medborgare på ett professionellt sätt. En förutsättning för detta är att alla medarbetare ska vara opåverkade av alkohol, droger och andra substanser som kan påverka arbetsförmågan. Inte heller effekter av tidigare användande av alkohol eller andra droger accepteras.

Chefer och arbetsledare med personalansvar är ansvariga för att avgöra vem på arbetsplatsen som är arbetsför eller inte. Det finns många anledningar till att en person inte bedöms vara arbetsför. Alkohol och drogpåverkan kan vara en orsak.

Vid tveksamheter är det närmaste chef som avgör om en medarbetare är arbetsför. Om en medarbetare skulle uppträda påverkad av alkohol, droger eller andra substanser kan detta medföra att medarbetaren blir hemskickad från arbetsplatsen.

Medarbetare som använder läkemedel utskrivna av hälso- och sjukvården, vilka kan påverka arbetsförmågan, uppmanas att berätta detta för sin närmaste chef, som i sin tur gör bedömningen om personen under en period behöver förändrade arbetsuppgifter.

Arbetskamrater och skyddsombud ska påkalla arbetsledningens uppmärksamhet om de misstänker att någon är påverkad av alkohol, droger eller andra substanser.

Arbetsgivaren ska ombesörja att gällande regler avseende alkohol och droger på arbetet är väl kända hos samtliga medarbetare.

2 Roller och ansvar

Personalansvarig chef

- Har ansvar för att tillämpningsanvisningen för alkohol- och droger är känd bland medarbetarna och att alla förstår syftet med den.
- Har ansvar för att säkerställa arbetsplatsen. Det innebär att ha rättigheten att bedöma huruvida en medarbetare är arbetsför eller inte.
- Är ansvarig för att agera så tidigt som möjligt vid misstanke om att problem med alkohol och droger kan förekomma. Det innebär att undersöka och klarlägga och åtgärda eventuella problem.

Alkohol och droger

- Ha samtal med medarbetaren om konkreta problem, t ex störningar i arbetet och i relation till andra, misskötsamhet ex avseende för sen ankomst till arbete eller utebliven sjukanmälan.
- Har ansvar att dokumentera de samtal och noteringar som görs.
- Ska vid behov erbjuda hjälp, t ex påbörja en utredning för att ta reda på vad eventuella problem i arbetet eller misskötsamheten beror på.

HR-funktionen

- Genomföra och följa upp information och utbildning kring alkohol och drogfrågor
- Ge stöd och hjälp till chefer i alkohol- och drogrelaterade frågor i eventuella rehabiliteringar.

Kollega/medarbetare

- Arbetskamrater ska påkalla arbetsledningens uppmärksamhet om de misstänker att någon är alkohol- eller drogpåverkad i tjänsten. Detta främst grundat på säkerhetsfrågan på arbetsplatsen.

Skyddsombud

- Arbetsplatsens skyddsombud kan vara behjälplig i situationer både vid misstänkt alkohol- eller drogbruk eller vid faktiskt påverkan på arbetet. Skyddsombud ska påkalla arbetsledningens uppmärksamhet om de misstänker att någon är alkohol- eller drogpåverkad i tjänsten.

Övriga samarbetspartners- företagshälsovård

- Företagshälsovården kan vara behjälpliga med stöd vid misstanke om alkohol- eller drogproblematik hos medarbetare. Detta kan ske genom samtal och olika former av testningar av alkohol och droger.

3 Om det händer

3.1 Rutiner vid misstanke om att någon är påverkad på jobbet

- Om chefen bedömer att en medarbetare inte är arbetsför, till exempel på grund av att denne är påverkad, så ska medarbetaren tas om hand på det sätt som situationen kräver. Medarbetaren kan då enligt AB § 10 omedelbart stängas av tillfälligt och tas ur arbete och eventuellt komma att skickas hem. För denna tid ska arbetstagaren, enligt AB § 10 mom 1,

Alkohol och droger

avstå samtliga avlöningsförmåner. Vid dessa situationer är det viktigt att detta sker på ett betryggande sätt och helst bör anhörig kontaktas.

- Medarbetaren ska ha möjlighet att fria sig från misstanke om alkohol- eller drogpåverkan om medarbetaren vill det. Det kan man göra genom att låta medarbetaren blåsa i alkomätare eller låta medarbetaren gå till företagshälsovården för provtagning.
- Ett samtal angående händelsen ska hållas så snart som möjligt. Syftet med det samtalet är att tydliggöra att medarbetare brutit mot reglerna genom att vara påverkad på arbetsplatsen. Vid dessa samtal har medarbetaren rätt att ha med sig facklig företrädare. Medarbetaren ansvarar för att denne informeras.
- Hjälp och stöd ska erbjudas medarbetaren. Detta kan ske genom företagshälsovården, beroendemottagningen inom Råd och stöd eller genom sjukvården (öppenvården).
- Inom två till tre veckor efter aktuell händelse ska en första uppföljning ske mellan chef och medarbetare. Fortsatta uppföljningsmöten bör bokas in, hur många och hur ofta dessa ska ske bedöms från fall till fall
- Om det föreligger behov av behandling eller upprepad kontakt med företagshälsovården eller sjukvård med exempelvis upprepad alkohol- eller drogtestning, ska en överenskommelse/kontrakt upprättas mellan chef och medarbetare. I dessa fall bör förvaltningens HR-chef kontaktas.
- I de fall som behandling bedöms behövas kan arbetsgivaren söka rehabiliteringsstöd genom AFA-försäkring för del av kostnaden
- Alla händelser och samtal ska dokumenteras av chef och följas upp.

3.2 Arbetsrättslig hantering

- Om medarbetaren inte vill medverka till att klarlägga orsaken till det inträffade, kan arbetsgivaren åberopa misskötsamhet. Vid allvarigare bedömning eller upprepning av beteendet kan, enligt AB § 11, en disciplinpåföljd i form av skriftlig varning ges. Det innebär också att om misskötsamheten fortsätter, kan anställningen prövas enligt LAS och en uppsägning bli aktuell. Innan disciplinpåföljden avgörs ska medarbetaren ges möjlighet att yttra sig och facklig organisation underrättas om åtgärden. Den fackligaorganisationen har sedan rätt till överläggning i frågan.

Alkohol och droger

- Om en utredning eller läkarutlåtande visar att det inträffade beror på sjukdomsrelaterat missbruk/beroende aktiveras arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet.

3.3 Sjukdomsrelaterade problem - rehabilitering

I de fall som en specialistläkare bedömer alkohol- eller drogberoendet som sjukdomsrelaterat, ska ärendet hanteras som rehabilitering vid sjukdom

- Behovet av rehabiliteringsinsatser avgörs från fall till fall i samråd mellan arbetsgivaren, medarbetaren och ev extern resurs såsom företagshälsovården.
- Medarbetaren har skyldighet att aktivt medverka i sin egen rehabilitering. Till stöd finns närmaste chef, skyddsombud, fackliga ombud samt kollegor.
- Målet är att medarbetaren ska komma tillbaka i tjänst så snart som möjligt.

Följande gäller om medarbetaren medverkar i en utredning och det framkommer behov av rehabilitering kopplad till alkohol- eller drogberoende:

- En handlingsplan för rehabilitering med överenskommelse om insatser för alkohol- eller drogberoende upprättas mellan medarbetare och chef. Om medarbetare önskar ska fackligt ombud medverka.
- Överenskommelsen ska följas upp kontinuerligt och alla samtal dokumenteras.
- Kontinuerlig uppföljning av ett ärende bör ske så länge behov föreligger innan det avslutas.