

# Bilaga 1. Snabbguide vid drogpåverkan i tjänst

Denna bilaga är ett komplement till rutinen "Alkohol och droger, rutin och handlingsplan vid missbruk. Detta är en komprimerad version av vad du som chef ska göra i det läge som en medarbetare kommer till arbetsplatsen och uppträder drogpåverkad, den finns även som bilaga. Alkohol, narkotika och läkemedel är exempel på olika droger (4.2). Siffrorna inom parentes, hänvisar till det stycke i rutinen där du hittar mer stöd och information.

Som arbetsgivare har Skaraborgs sjukhus ansvaret att säkerställa en hög patientsäkerhet, samt uppnå en god arbetsmiljö och rehabilitering för våra medarbetare, utifrån Patientsäkerhetslagen och Arbetsmiljölagen.

1. Denna rutin är generellt utformad, enskilda fall kan behöva anpassas
2. Misstanke om drogpåverkan (9.6)
  - Medarbetaren tas omedelbart ur arbetet. För dialog med ditt HR-stöd om huruvida avstängningen är med eller utan lön
  - Erbjud medarbetaren att bevisa att denna inte är påverkad genom ett besök och provtagning hos Hälsan & Arbetslivet, Närhälsan eller Akuten. När Hälsan & Arbetslivet har stängt följ anvisningen "[stöd till chef vid misstanke om att medarbetare är berusad](#)" (bilaga 5)
  - Medarbetaren ska skriva på, att Hälsan & Arbetslivet får delge arbetsgivaren och HR, alkohol-, drog- och läkemedelsrelaterade provsvar (bilaga 6)
  - Vägran att utföra ett test och vägran till delgivning av provsvar till arbetsgivare, likställs med ett positivt test
  - Dokumentera noggrant (9.3)
3. Konstaterad drogpåverkan (9.7)
  - Avvisa medarbetaren från arbetet utan lön
  - Ordna så att medarbetaren kommer hem tryggt. Arbetsgivarrepresentant, i första hand närmaste chef, ska i rimligaste mån närvara under hela hemresan, alternativt resa till vårdinrättning.
  - Boka tid för uppföljning (9.4 och 9.10)
  - Dokumentera noggrant (9.3)
  - Kontakta HR-enheten och Hälsan & Arbetslivet
4. Uppföljning (9.10)
  - Uppföljning ska ske så snart som möjligt, gärna påföljande arbetsdag när medarbetaren är drogfri. Uppföljningen bör, av flera skäl, ske utanför arbetsplatsen. Detta kan exempelvis ske hos Hälsan & Arbetslivet, där möjlighet till drogtest och eventuell läkarbedömning kan genomföras
  - Fackliga företrädare är en resurs för medarbetaren. Informera medarbetaren om att, utifrån dennes önskemål och initiativ, arbetstagarorganisation kan medverka i samtal, utredning och rehabilitering (6.5)
  - Bestäm tid för nästa uppföljning (9.4 och 9.10)
  - Dokumentera noggrant (9.3)

5. Handlingsplan vid konstaterat missbruk (11)

- Medarbetare med konstaterat missbruk ska erbjudas att ingå i ett behandlingssprogram. Lämpligt behandlingsprogram avgörs i dialog mellan arbetsgivaren, medarbetaren och Hälsan & Arbetslivet
- Om medarbetaren nekar till rehabiliteringsprogram (11.1) ska chef tydliggöra vilka eventuella rättsliga konsekvenser detta kan få (5)
- Dokumentera noggrant (9.3)
- Skriv behandlingskontrakt (11.2), där medarbetaren binder sig till att aktivt medverka i sin egen rehabilitering

6. Avstängning (5.2)

- Eventuell avstängning sker i dialog med HR-enheten
- Avstängning ska förhandlas med berörd arbetstagarorganisation enligt MBL § 11

7. Disciplinpåföljder (5.3)

- Eventuella disciplinpåföljder i form av skriftlig varning, sker i dialog med HR-enheten

Medarbetare, arbetskamrater och chefer kan ringa Aleforslinjen för anonym och kostnadsfri rådgivning avseende alkohol och droger:

**Medarbetare och arbetskamrat: 020 22 12 00**

**Chef: 020 10 33 20**

Mer information, se bilaga 3