



Gäller för: Chefer samt staben HR och kommunikation vid Sjukhusen i väster  
Giltighet från: 2025-01-01  
Version: 1.0  
Ersätter dokument: –  
Godkännare: Marie Granberg Klasson, HR-chef  
Innehållsansvarig: Eva-Sofi Andersson, HR-strateg  
Granskare: Amanda Carlsbogård, HR-specialist; Susanne Wrenne, HR-koordinator

## Stödjande dokument

# Handlingsplan Alkohol och droger

Denna handlingsplan är ett komplement till Sjukhusen i västers rutin Alkohol och droger och [Västra Götalandsregionens guide för hälso- och arbetsmiljöarbete](#).

Handlingsplanen är, tillsammans med checklista, avsedd att fungera som ett handfast stöd för chefer och HR-enheten vid alkohol- eller drogärenden. Om inget annat anges är det närmsta chef som ansvarar för att angivna åtgärder genomförs. Chef kan utse annan ansvarig när chef inte är på plats. Ansvarsfördelningen måste vara dokumenterad och kommunicerad till övriga berörda.

Åtgärderna i handlingsplanen syftar till att uppmärksamma misstänkta eller redan kända alkohol- eller drogrelaterade problem på ett så tidigt stadium som möjligt och att snarast erbjuda den som drabbats stöd. Arbetsgivaren ska agera skyndsamt i processen.

## Stödfunktioner

### HR

Bistår med kunskap, råd och stöd och ska kontaktas då chef får kännedom om alkohol- och drogproblematik hos medarbetare.

## Upphandlade leverantörer

Västra Götalandsregionen, VGR, har samarbetsavtal med flera olika leverantörer vilket innebär att de kan bistå Sjukhusen i väster i alkohol- och drogrelaterade ärenden. I avtalet ingår bland annat fri handledning för chefer, HR och skyddsombud i enskilda ärenden, samt fri telefonrådgivning (med möjlighet att vara anonym) för samtliga medarbetare. I avtalet ingår även kostnadsfri bedömning för att utreda om beroendesjukdom föreligger som kan ligga till grund för fortsatt rehabilitering.

Upphandlade leverantörer framgår av [avtalskatalogen \(VGR\)](#) (sök på 10.02.02 Personalvård).

## Hälsan och Arbetslivet

Hälsan och Arbetslivet är VGR:s företagshälsovård tillika resurs i alkohol- och drogrelaterade ärenden och anlitas vid exempelvis provtagningar.

## Dokumentation

Det är viktigt att alla misstänkta alkohol- och drogrelaterade problem underbyggs med tydlig dokumentation, även i de fall det endast handlar om misstanke. Dokumentationen sker i rehabiliteringsverktyget HälsoSAM, som är en del av personalsystemet Heroma. Det gör att chefen senare, under ett möte med medarbetaren, kan återge händelser och observationer korrekt och sakligt. Dokumentationen kan vara avgörande för att undvika diskussioner om händelseförloppet.

Dokumentationen bör innehålla följande uppgifter:

- Händelse
- Tidpunkt
- Plats
- Vilka som var inblandade
- Andra iakttagelser som kan ha betydelse
- Överenskommelser

## Vid misstanke om påverkan av alkohol eller droger

Vid misstanke om att medarbetare/uppdragstagare inte följer regelverket för alkohol och droger inom Sjukhusen i väster (se rutin Alkohol och droger), ska följande åtgärder vidtas:

- Ansvarig chef ska omedelbart avbryta medarbetarens pågående arbete och ha ett samtal med berörd person. Chef klargör vid samtalet vad som gäller enligt rutin och handlingsplan Alkohol och droger.
- Oavsett hur misstankarna om påverkan uppstår, ska de utredas. Medarbetare ska alltid ges möjlighet att fria sig från misstanke genom alkohol- eller drogtest vid Hälsan och Arbetslivet. Uppstår händelsen utanför Hälsan och Arbetslivets öppettider ska alkohol- eller drogtest bokas snarast efterföljande vardag. Om medarbetaren vägrar alkoholtest eller provtagning ska hen betraktas som påverkad, och ärendet hanteras vidare enligt punkterna i avsnittet 'vid konstaterad påverkan av alkohol eller droger'.
- Medarbetaren ska skickas hem för att avvakta alkohol- eller drogtest. Chef ansvarar för transport av den påverkade hem, alternativt till Hälsan och Arbetslivet för provtagning. Chefen själv eller den chefen utser, ska följa med i transporten. Chef ska inte agera ensam, exempelvis kan överordnad chef alternativt HR vara delaktig. Överväg om anhöriga ska kontaktas.

## Vid konstaterad påverkan av alkohol eller droger

- När arbetsgivaren, antingen genom test eller erkännande, får det bekräftat att en medarbetare är påverkad av alkohol eller andra droger ska medarbetarens pågående arbete omedelbart avbrytas (om detta inte redan gjorts). Berätta att hen kommer att sändas hem och att kontakt kommer att tas nästkommande dag för ett samtal om vad som hänt och om vidare åtgärder.
- Chef ansvarar för transport av den påverkade hem, alternativt till Hälsan och Arbetslivet för provtagning. Chefen själv eller den chefen utser, ska följa med i transporten. Chef ska inte agera ensam,

exempelvis kan överordnad chef alternativt HR vara delaktig. Överväg om anhöriga ska kontaktas.

OBS: Om medarbetaren är i sådant skick att hen utgör en fara för sig själv eller omgivningen, ska ambulans/polis kontaktas för akutvård och anhörig kontaktas för omhändertagande. Informera facklig representant om åtgärderna.

- Chef kallar medarbetaren till samtal så fort det är lämpligt för att medvetandegöra hen om gällande rutin och hantering. Medarbetaren ska ges möjlighet till att ta med facklig representant alternativt skyddsombud, vilket ska eftersträvas. Var tydlig och ställ krav på förändring. Berätta att en utredning kommer att genomföras, och vad som är att vänta i övrigt. Dokumentera samtalet, se nedan.
- Ingen lön eller sjuklön utbetalas till den anställde som har sänts hem på grund av konstaterad påverkan.
- Kontakta [upphandlad rehabilitering](#) för stöd och beställning av utredning. Vid behov ta stöd av HR.
- Dokumentera händelser, åtgärder och samtal i HälsoSAM.

## Fortsatta åtgärder

Du som chef med arbetsmiljöansvar enligt fördelade arbetsmiljöuppgifter ska agera enligt nedan:

- Om utredningen visar att det **inte** är en konstaterad **beroendesjukdom** ska ärendet fortsättningsvis hanteras som **misskötsamhet**. Var tydlig med vilka regler som finns och vilka åtgärder som vidtas vid överträdelser. En disciplinär åtgärd ska övervägas tillsammans med HR.
- Om utredningen visar att **beroendesjukdom föreligger** har arbetsgivaren ansvar för **rehabilitering**. Chef ska ställa krav på en förändring. En rehabiliterings-/behandlingsplan upprättas i samråd med upphandlade leverantörer. Planen ska innehålla tider för uppföljningssamtal och behandlingsåtgärder som överenskommits.

- Arbetsgivaren bör kräva läkarintyg från första dagen, så kallat förstadagsintyg som beställs via Hälsan och Arbetslivet.
- Under rehabiliteringsperioden har arbetsgivaren rätt att kräva alkohol- eller drogtest utöver de som ingår i behandlingsplanen. Samordna i sådana fall provtagning med upphandlad rehabilitering. Vid behandlingsåtgärd ska en så kallad behandlingsöverenskommelse upprättas mellan medarbetare och arbetsgivare, där behandling, stödåtgärder, efterbehandling och konsekvenser vid avbruten behandling, framgår. Vid behov ta stöd av HR.
- Dokumentera händelser, åtgärder och samtal i HälsoSAM.

Om medarbetaren inte förändrar sitt beteende, vägrar rehabilitering eller avbryter behandling kan detta leda till arbetsrättsliga åtgärder. Yttersta konsekvensen är uppsägning eller avsked.

## **Relaterad information**

[Avtalskatalogen, upphandlade leverantörer 10.02.02 Personalvård](#)

[Checklista Alkohol och droger](#)

[HälsoSAM, IT-stöd vid arbetsanpassning och rehabilitering](#)

[Rutin Alkohol och droger, Sjukhusen i väster](#)

[Västra Götalandsregionens guide för hälso- och arbetsmiljöarbete](#)