

Gäller för: Sjukhusen i väster

Innehållsansvar: Eva-Sofi Andersson, (evsan1), HR-strateg

Godkänd av: Marie Granberg Klasson, (markl29), HR-chef

Giltig från: 2024-12-18

Giltig till: 2026-12-18

Rutin

Alkohol och droger

Innehållsförteckning

Sammanfattning	3
Syfte.....	3
Målgrupp.....	3
Definitioner	4
Medicinskt motiverat bruk av läkemedel	4
Alkohol- och drogtest.....	4
Tillvägagångssätt.....	4
Regelverk kring alkohol och droger inom Sjukhusen i väster	5
Roller och ansvarsfördelning.....	6
Arbetsgivarens övergripande ansvar:.....	6
Chefens ansvar:.....	6
Medarbetarens ansvar:	7
Arbetskamraternas ansvar:	7
Relaterad information	7

Sammanfattning

Arbetsmiljölagen tydliggör arbetsgivarens ansvar för en god arbetsmiljö, bland annat genom att förebygga ohälsa och olycksfall. Detta innebär även att arbetsgivaren ansvarar för att arbetsmiljön är fri från alkohol och droger. Det medför i sin tur krav på kunskap om hur alkohol- och drogfrågor på bästa sätt hanteras på arbetsplatsen, i form av förebyggande arbete, tidiga insatser och rehabiliteringsåtgärder.

Svensk lagstiftning förbjuder all användning av narkotiska preparat som inte sker i medicinskt syfte, liksom försäljning, hantering och innehav av narkotiska preparat. Därför gäller narkotikaförbudet i alla sammanhang under den tid man är anställd eller har uppdrag vid Sjukhusen i väster, det vill säga även under fritiden.

Sjukhusen i väster omfattas av Västra Götalandsregionens [rutin Alkohol och droger \(RS 2020-01182\)](#). Den innebär i korthet att Västra Götalandsregionens arbetsplatser ska vara alkohol- och drogfria. För att konkretisera vad nämnda rutin innebär för samtliga som verkar inom Sjukhusen i väster har denna förvaltnings-specifika rutin tagits fram.

Syfte

Denna rutin är en del i arbetet för en god och säker arbetsmiljö inom Sjukhusen i väster, helt fri från alkohol och droger. Syftet med rutinen är:

- att tydliggöra ett klart avståndstagande från alkoholpåverkan och/eller all ickemedicinsk användning av narkotikaklassade preparat bland medarbetare, uppdragstagare och praktikanter under arbetstid
- att tydliggöra regelverket för alkohol och droger inom förvaltningen
- att tydliggöra rutin, ansvarsfördelning och tillvägagångssätt vid misstanke om avsteg från regelverket.

Målgrupp

Denna rutin gäller för samtliga medarbetare, uppdragstagare och praktikanter som verkar inom Sjukhusen i väster. Nedan används begreppet medarbetare för samtliga.

Definitioner

I Sjukhusen i västers rutin används begreppen alkohol och droger. Med droger avses narkotiska preparat, icke ordinerat receptbelagt läkemedel, överkonsumtion av läkemedel, dopningspreparat, hälsofarliga ämnen samt andra medel som används i berusningssyfte.

Medicinskt motiverat bruk av läkemedel

Sjukhusen i västers rutin utesluter inte medicinskt motiverat bruk av läkemedel. Det är dock den enskildes ansvar att i samtal med behandlande läkare ta reda på om medicinen har effekter som kan påverka det dagliga arbetet på ett oönskat sätt. Om detta är fallet ska närmaste chef underrättas för att göra en riskbedömning och säkerställa en god arbetsmiljö. En rehabiliteringsutredning kan även bli aktuellt.

Alkohol- och drogtest

Alkoholtest ska i första hand utföras av Hälsan och Arbetslivet. Det kan finnas avvikande hantering inom specifika verksamheter utifrån lokala rutiner. Medarbetaren ska inte lämnas ensam från tiden för första samtalet till testet. Om medarbetaren vägrar alkoholtest eller provtagning, alternativt inte medger att arbetsgivaren får ta del av provsvaren, ska hen betraktas som påverkad och därav avvisas från arbetsplatsen.

Drogtest tillhandahålls endast av Hälsan och Arbetslivet.

Tillvägagångssätt

Arbetsgivaren ska arbeta förebyggande genom att skapa förutsättningar för personligt ansvarstagande och bemötande med respekt och tolerans. Det är viktigt att agera så tidigt som möjligt både för chefen, som har det formella ansvaret för arbetsmiljön och för arbetskamraterna som oftast ser tecken på eventuella problem först.

Sjukhusen i västers rutin ska förankras i hela organisationen och förebygga alkohol- och drogmissbruk genom information, utbildning samt ett gemensamt konsekvent agerande från arbetsgivaren, skyddsorganisationen och de fackliga organisationerna. Ansvariga chefer ska förvissa sig om att rutinen, med tillhörande handlingsplan, är kända och kontinuerligt följs upp genom information vid introduktion av nya medarbetare och genomgång vid arbetsplatsträffar, APT, enligt Sjukhusen i västers årshjul för systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM-årshjul.

Om arbetsgivaren får kännedom om att en medarbetare har en beroendesjukdom, ska medarbetaren erbjudas stöd och hjälp i form av rehabilitering.

Chefer, skyddsombud, fackliga företrädare och andra nyckelpersoner ska få utbildning i alkohol- och drogfrågor för att kunna agera såväl professionellt som medmänskligt.

Regelverk kring alkohol och droger inom Sjukhusen i väster

Inom Sjukhusen i väster gäller:

- att det inte är tillåtet att vara påverkad av alkohol eller droger inom Sjukhusen i västers lokaler under eller utanför arbetstid.
- att någon form av eget bruk eller annan hantering av alkohol eller droger inte accepteras på arbetsplatsen.
- att det inte är tillåtet att under arbetstid vara påverkad av alkohol eller droger under arbetstid oavsett varifrån arbete utförs.
- att bruk av alkohol på annan tid än arbetstid inte får påverka säkerhet och kvalitet i arbetet.
- att måttlighet av alkoholhaltiga drycker gäller vid representation utanför arbetstid. Alkohol fria alternativ ska alltid erbjudas.
- att alternativt bruk av droger och narkotikaklassade läkemedel som inte är medicinskt motiverat, är ett lagbrott och inte förenligt med anställning, uppdrag eller praktik vid Sjukhusen i väster. Detsamma gäller all övrig hantering eller innehav, inom eller utom arbetsplatsen, av sådana preparat.
- att arbetsgivaren erbjuder stöd till medarbetare som inte förmår att leva upp till dessa regler. Målsättningen är att medarbetaren ska bli av med sitt missbruk och behålla sin anställning.
- att varje chef har ansvar för att Sjukhusen i västers rutin är känd och tillämpas av medarbetare.
- att varje medarbetare tar sitt ansvar, tillämpar och respekterar denna rutin.
- att alla medarbetare, oavsett befattning, vid nyanställning/introduktion till nytt uppdrag ska informeras om denna rutin.
- att arbetsgivaren, fackliga parter och skyddsorganisationen samarbetar i dessa frågor.
- att denna rutin med tillhörande handlingsplan ingår som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Med systematiskt arbetsmiljöarbete menas i dessa föreskrifter arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa

och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås (AFS 2001: 1.2 §). Det förebyggande arbetet följer Sjukhusen i västers struktur i SAM-årshjul.

Roller och ansvarsfördelning

Arbetsgivarens övergripande ansvar:

- att samverka med fackliga parter och skyddsorganisationen vid framtagande av och revidering av denna rutin, med tillhörande handlingsplan, samt tillse att den ingår i Sjukhusen i västers systematiska arbetsmiljöarbete.
- att upprätthålla en god och säker arbetsmiljö helt fri från alkohol och droger i enlighet med denna rutin.
- att avsätta resurser för information och utbildning i frågan, samt vid behov rehabiliteringsinsatser.
- att genomföra och följa upp information och utbildning om alkohol och droger.
- att ge stöd till chefer med alkohol- och drogrelaterade frågeställningar.
- att årligen se över och vid behov revidera denna rutin med tillhörande handlingsplan och checklista.

Chefens ansvar:

- att vara väl insatt i Sjukhusen i västers rutin, handlingsplan och checklista.
- att se till att rutinen är känd bland sina medarbetare och säkerställa att alla förstår innebörden och syftet med den.
- att säkerställa att Sjukhusen i västers rutin är en del i introduktionen för medarbetare.
- att utifrån SAM-årshjul gå igenom rutinen, ha en öppen dialog om dess innebörd och vad medarbetarens/chefens/arbetskamraternas ansvar innebär.
- att ansvara för att agera så tidigt som möjligt vid misstanke om att allt inte står rätt till. Detta innebär att undersöka, klarlägga och åtgärda eventuella problem. Mer konkret innebär detta:
 - ◆ att ha samtal med medarbetaren om konkreta problem, t ex störningar/tillbud i tjänsteutövandet och i relation till andra, eventuell misskötsamhet eller annat.
 - ◆ att dokumentera allt som görs/sägs/avhandlas.
 - ◆ att erbjuda stöd i form av samtal via Hälsan och Arbetslivet och/eller rehabilitering.

- ◆ att säkerställa arbetsplatsen. Det innebär att vederbörande har rättigheten att bedöma om en medarbetare är tjänstbar eller inte. Vidare innebär detta rätten till att avvisa alkohol- och/eller drogpåverkade medarbetare från arbetsplatsen. Chef har mandat och skyldighet att fördela ansvaret för detta uppdrag då hen inte är på plats. Det ska vara känt för medarbetarna vem som har detta ansvar.

Medarbetarens ansvar:

- att samverka med arbetsgivaren för en god arbetsmiljö i enlighet med arbetsmiljölagen 3 kap. 1a § (1977:1160).
- att företräda Sjukhusen i väster i enlighet med denna rutin.
- att alltid vara nykter och drogfri på arbetsplatsen.
- att följa regleringen om måttfullhet vid representation och interna evenemang med alkohol och inte skada Sjukhusen i västers anseende som arbetsgivare.
- att delta aktivt i de rehabiliteringsinsatser som arbetsgivaren tar initiativ till, vid konstaterade missbruksproblem.

Arbetskamraternas ansvar:

- att inte acceptera påverkan av alkohol och droger oavsett varifrån arbete utförs.
- att inte dölja alkohol- eller drogrelaterade problem för chef.
- att omedelbart underrätta chef vid misstanke om att en arbetskamrat är alkohol- eller drogpåverkad (arbetsmiljölagen 3 kap. 4 § (1977:1160)).

Relaterad information

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

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

[Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete - Alkohol och droger inklusive tobak, Västra Götalandsregionen](#)

[Guide – Tidiga insatser, arbetsanpassning och rehabilitering - Västra Götalandsregionen](#)

[Rutin Alkohol och droger \(RS 2020-01182\), Västra Götalandsregionen](#)

[SAM Årshjul, Sjukhusen i väster](#)

Information om handlingen

Handlingstyp: Rutin

Gäller för: Sjukhusen i väster

Innehållsansvar: Eva-Sofi Andersson, (evsan1), HR-strateg

Godkänd av: Marie Granberg Klasson, (markl29), HR-chef

Dokument-ID: SV9024-2108058916-352

Version: 2.0

Giltig från: 2024-12-18

Giltig till: 2026-12-18