# **Checklista** **Alkohol och droger Hjo kommun**

Åtgärderna i checklistan syftar till att kända eller misstänkta alkohol- eller drogrelaterade problem på ett så tidigt stadium som möjligt blir uppmärksammade och att den som drabbats snarast erbjuds hjälp och stöd.

Chefens roll är inte att ställa diagnos utan enbart att prata med medarbetaren om hans/hennes beteendeförändring.

Arbetsgivaren är skyldig att ingripa omedelbart. Ange datum och tid för dina iakttagelser samt vilka åtgärder du vidtagit samt motiven till dessa.

Innehåll

[Vid misstanke om påverkan av alkohol eller droger 2](#_Toc398025034)

[Vid konstaterad påverkan av alkohol eller droger 3](#_Toc398025035)

[Om medarbetaren är i det skick så att han/hon utgör en fara för sig själv eller omgivningen och inte kan lämnas ensam, skall följande åtgärder vidtas: 4](#_Toc398025036)

[Chefsstöd 5](#_Toc398025037)

|  |
| --- |
| Vid misstanke om påverkan av alkohol eller droger |
| **Ingrip omedelbart och dokumentera de åtgärder du vidtar och motiven till dessa.** | **När?** | **Hur? På vilket sätt?** | **Åtgärd** |
| Samtala med medarbetaren och medvetandegör om gällande regler. Eftersträva att facklig representant deltar vid samtalet. |  |  |  |
| **Alkohol- och drogtest**Oavsett hur misstankarna om påverkan av alkohol eller andra droger uppstår, skall de utredas med hjälp av objektiva. mätmetoder.Medarbetare skall alltid ges möjlighet att fria sig från misstanke genom alkohol- eller drogtest.Alkoholtest kan genomföras antingen via arbetsgivaren, se nedanstående resurspersoner som finns under rubriken ”Chefsstöd”, eller via företagshälsovården.Företagshälsovården tillhandahåller även eventuellt drogtest.Obs!Om personen testas av företagshälsovården skall denna skriftligen medge att arbetsgivaren har rätt att ta del av testresultatet.Medarbetaren skall aldrig lämnas ensam från tiden för samtalet till alkohol- och drogtestet.Om medarbetaren vägrar alkoholtest eller provtagning betraktas medarbetaren som påverkad, och ärendet hanteras vidare enligt nedan ”Vid konstaterad påverkan av alkohol eller droger”.Om testerna visar att medarbetaren inte är påverkad, skall närmste chef förklara varför testerna gjordes och hänvisa till gällande riktlinjer. |  |  |  |
| Vid konstaterad påverkan av alkohol eller droger |
| **Ingrip omedelbart och dokumentera de åtgärder du vidtar och motiven till dessa.** | **När?** | **Hur? På vilket sätt?** | **Åtgärd** |
| Samtala med medarbetaren och medvetandegör om gällande regler. Eftersträva att facklig representant deltar vid samtalet. |  |  |  |
| När arbetsgivaren genom tester ellergenom ett erkännande får bekräftat (eller gör bedömningen), att en medarbetare ärpåverkad av alkohol, droger eller andraberusningsmedel, ska arbetet omedelbart avbrytas och den påverkade ska lämna arbetsplatsen. Detta skall göras på ett lugnt och ickekränkande sätt.Medarbetaren skall alltid ges möjlighet att fria sig från misstanke genom alkohol- eller drogtest. Avstår eller vägrarmedarbetaren sådant test, betraktasmedarbetaren som påverkad. |  |  |  |
| Klargör för medarbetaren att kontakt kommer att tas nästkommande dag för samtal och åtgärder. |  |  |  |
| Medarbetare kan tillfälligt stängas av frånarbetet enligt AB § 10 mom 1. Medarbetaren ska medvetandegöras om gällande regler. |  |  |  |
| Ordna med säkerställd transport av denpåverkade, hem alternativt till sjukvårdsinrättning där arbetsgivarens representant medföljer transporten. Agera inte ensam, tag med en facklig representant om medarbetaren så önskar |  |  |  |
| Chef tillsammans med antingen personalchef eller företrädare för Aleforsstiftelsen initierar utredning och tar ställning till chefshandledning och stöd i utredningen via Aleforsstiftelsen. |  |  |  |
| Om medarbetaren är i det skick så att han/hon utgör en fara för sig själv eller omgivningen och inte kan lämnas ensam, skall följande åtgärder vidtas: |
| **Ingrip omedelbart och dokumentera de åtgärder du vidtar och motiven till dessa.** | **När?** | **Hur? På vilket sätt?** | **Åtgärd** |
| Steg 1 - Kontakta facklig representant för info |  |  |  |
| Steg 2 - Kontakta anhörig för omhändertagande |  |  |  |
| Steg 3 - Ring ambulans vid behov av akutvård |  |  |  |
| Steg 4 - Planera för uppföljning (t.ex. uppföljningsmöte, hembesök, utredning, kontakt med Aleforsstiftelsen mm. ) |  |  |  |
| Chefsstöd |
| Personalchefen ansvarar för riktlinje och checklista och kan kontaktas för såväl stöd i enskilt ärende som hjälp vid tillämpning av lagstiftning och kommunens interna regler.  |
| **Aleforsstiftelsen kan ge stöd och handledning i personalärenden. Kontakt via Aleforslinjen telefon 020-22 12 00.** I det avtal som Hjo kommun har med Aleforsstiftelsen ingår kostnadsfri bedömning och behandlingsrekommendation.Glöm inte att både chef och medarbetare kan få rådgivning och stöd av Aleforsstiftelsen, telefon 020-22 12 00. |
| **Alkometer**Alkometer kan användas för att styrka eventuell påverkan. Hjo kommun har en alkometer som finns tillgänglig på personalenheten kl. 07.30-16.30. Det finns även alkomätare på HoS samt LSS.Ansvaret att styrka om en medarbetare är påverkad eller ej är ett chefsansvar som inte kan delegeras till enskild medarbetare. Vid osäkerhet om hur alkometern skall handhas kan personalchefen ge närmare instruktioner.Vid mätning skall alltid ytterligare en person, förutom chef och den som skall testas, vara närvarande.  |
| **Företagshälsovården**Företagshälsovården kan genomföra tester får såväl alkohol som droger.Kontaktperson är företagssköterskan som nås på telefon 0503 - 130 75 eller 0702 - 00 55 23 under kontorstid. |

Arbetstagare med missbruksproblem ska alltid erbjudas behandling i någon form (motiverande, behandlande, eftervårdande). Behandling och handlingsplan läggs upp i samråd med Aleforsstiftelsen.

Om beroendesjukdom inte kan konstateras hanteras ärendet som misskötsamhet där en disciplinär åtgärd övervägs.

* Följ upp handlingsplan/överenskommelse inom 1 månad.
* Krav på första dags intyg med anvisad läkarkontakt kan upprättas enligt AB § 28 mom 2.
* Arbetstagaren är skyldig att medverka i sin rehabilitering. Om arbetstagaren inte medverkarkan detta leda till att arbetsgivaren anses ha fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet.
* Dokumentera allt.