



DANDERYDS SJUKHUS

Namn på dokument Alkohol och droger - Riktlinje		
Enhet: Personalavdelningen		Urspr. Version 2011
Fastställt: 2011-11-23	Fastställt av: Personaldirektör Lolita Lekander i samråd med sjukhusets samverkansgrupp	
Översyn/revision: 2013-11	Ansvarig: Malin Hedlund, Personalavdelningen	

Alkohol och droger - Riktlinje

Varje chef inom sjukhuset har ansvar för att medarbetarna inte är påverkade av alkohol eller droger. I ett gott ledarskap ingår engagemang för medarbetarens situation i arbetet och i rimlig omfattning utanför arbetsplatsen. Att lägga sig i och ifrågasätta är att bry sig om.

RIKTLINJE FÖR DIG SOM CHEF

Vid misstanke om missbruk av alkohol och/eller droger

- Samtala alltid med medarbetaren så snart som möjligt vid oroväckande tecken. Ju tidigare insatser – desto större chans till lyckad rehabilitering.
- Tänk på att så tidigt som möjligt diskutera och ta stöd av din personalkonsult.
- Var konkret. Ta upp de problem som är aktuella, t ex upprepad korttids frånvaro, försämrad arbetsprestation, sena ankomster, spritlukt eller annat. Tänk på att dokumentera.
- Gör klart för medarbetaren vad arbetsgivaren har för krav och vad arbetstagaren har för åtaganden.
- Lämna utrymme för medarbetaren att prata och ta upp det hon/han vill. Symptomen kan vara tecken på ett annat problem.
- Informera medarbetaren om möjlighet till stöd från facklig organisation och de vårdgivare sjukhuset har avtal med.
- Kom överens om vilka åtgärder som är nödvändiga.
- Dokumentera samtalet. Vad har hänt? När hände det? Åtgärdsplan. Lämna kopia på minnesanteckningarna till den berörde.
- Bestäm tid för uppföljningssamtal.

Om en medarbetare är påverkad av alkohol och/ eller droger på arbetet

- Om en medarbetare kommer till arbetet påverkad av alkohol och/eller droger ska ansvarig chef skicka vederbörande hem eller till företagshälsovården, på ett säkert sätt.
- Avvisningen ska ske ovillkorligen, även om det innebär störningar i arbetet. Vid avvisning utgår inte lön för den tid som medarbetaren inte är kapabel att arbeta.
- Tänk också på att snarast informera facklig organisation om avstängningen.
- Vid skäligen misstanke om att en medarbetare är påverkad finns möjlighet att ta hjälp av företagshälsovården för ett drogtest. Under jourtid kan alkometer lånas av akuten. Om medarbetaren avböjer ett begärt prov ska det tolkas som ett medgivande om drogpåverkan.
- Kontakta medarbetaren, senast dagen efter avvisningen, och boka tid för samtal. Tala gärna med din personalkonsult för att få hjälp i fortsatt planering.
- När läkemedel försvinner eller narkotika påträffas på arbetsplatsen ska detta utredas och verksamhetschef informeras. Lagbrott hanteras av polisen.

Formella regler

Gör klart för medarbetaren;

- att hon/han har skyldighet att sköta sitt arbete. Vid beroende måste medarbetaren arbeta aktivt med sin rehabilitering för att inte riskera att bli omplacerad eller uppsagd.
- att medarbetaren har möjlighet att söka stöd hos sin fackliga organisation.
- att löneavdrag görs under avstängningstiden enligt AB §10, Mom1.
- att arbetsgivaren inte är skyldig att bevilja semester eller kompensationsledighet om en medarbetare ringer till arbetsplatsen samma dag hon/han vill vara ledig.
- att arbetsgivaren har möjlighet att begära sjukintyg från första sjukskrivningsdagen, vilket föregås av diskussion i samband med rehabiliteringsmötet.

Om problemen fortsätter trots samtal och erbjudande om hjälp, kan följande åtgärder vara aktuella:

- Rehabiliteringsutredning, se policy för rehabilitering
- Läkarintyg från första sjukdagen
- Disciplinpåföljd, AB §11
- Upprätta en behandlingsöverenskommelse
- Informera Socialstyrelsen vid legitimationsyrken. ([SOSFS 2004:12](#))

Hit kan du vända dig:

Som chef kan du alltid söka stöd och hjälp hos din personalkonsult. Sjukhuset har avtal med Alna för utredning och behandlingsrekommendation. Företagshälsovården kan bistå med provtagningar. Vi rekommenderar också att medarbetaren gör en allmän hälsoundersökning hos företagshälsovården under den inledande fasen.

Alna

Alna Stockholm
Kungstensgatan 38
113 59 Stockholm
Tel 0771-290 800
info@alna.se
www.alna.se

Feelgood Stockholm City

Tel vxl 676 82 68 (akuta situationer)
Kundansvariga företagssköterskor; tel 585 155 98 samt 586 155 99 (långsiktig planering)
Grev Turegatan 34
114 38 Stockholm

ANSVAR

Den som missbrukar alkohol och/eller droger ansvar för att:

- Aktivt medverka till att bryta sitt missbruk och delta i sin rehabilitering.

Alla medarbetare ansvar för att:

- Uppmärksamma missbruk och informera berörd chef.
- Om en medarbetare påträffas påverkad på arbetsplatsen är det viktigt att närmaste chef underrättas. Om inte chefen finns tillgänglig ansvarar aktuell arbetsledare för att personen skickas hem eller till företagshälsovården.
- Det bästa sättet att hjälpa en missbrukare är att visa att hon/han behövs. Ställ krav på din arbetskamrat att göra sin del av gruppens arbete.
- Visa att du bryr – din omtanke kan göra skillnad.

Närmaste chef ansvar för att:

- Informera alla medarbetare om Danderyds Sjukhus AB:s policy och handlingsplan för missbruk av alkohol och droger.
- Uppmärksamma missbruksproblem t.ex. förändringar i agerande och/eller handlingar som kan vara tidiga tecken på missbruk.
- Följa sjukhusets handlingsplan för missbruk av alkohol och droger.
- Månadsvis följa upp sjukfrånvaron för att ha möjlighet att upptäcka korttidsfrånvaro kopplad till alkohol eller drogproblem hos medarbetare.