## Handlingsplan – vid misstanke om att medarbetare är påverkad av alkohol eller andra droger på arbetet

Du som chef ansvarar för att arbetsmiljön är säker och fri från alkohol och droger. Om medarbetare påträffas misstänkt påverkad av alkohol eller andra droger, ska medarbetaren omedelbart avvisas från arbetsplatsen av närmaste chef. Detsamma gäller om någon medarbetare uppvisar tecken på bakrus och inte kan sköta sitt arbete på ett tillfredställande sätt.

Boka då en akut provtagningstid hos företagshälsovården. Du som chef ska följa med medarbetaren på besöket till företagshälsovården.

Om medarbetaren är i behov av akut vård, ska detta ordnas av närmaste chef.

Ta alltid kontakt med HR för stöd och råd!

***Bry dig om, lägg dig i, ställ krav***

***– var beredd på undanflykter, ilska och förnekande***

**Tänk på att du som chef ansvarar för att:**

* Medarbetaren kommer hem på ett säkert sätt.
* Medarbetaren tas direkt ur tjänst i form av tillfällig avstängning med lön tills utredningssamtal med närmsta chef har ägt rum. Det första samtalet är första steget i utredning av eventuellt riskbruk/missbruk.
* Som ett nästa steg i utredningen kring eventuellt risk- eller missbruk av alkohol och droger kan drogtest och blodprov med alkoholmarkörer genomföras. Att vägra genomföra prover eller vägra att lämna ut sitt provsvar, utebli från provtagning eller på annat sätt försvåra utredningsarbetet innebär en vägran att delta i Nacka kommuns utredning/rehabiliteringsprocess. Att vägra delta i sin egen rehabilitering kan få arbetsrättsliga åtgärder, ta då alltid kontakt med HR.

**Konfrontera medarbetaren**

* Beroende på situationen, be HR alternativt chefskollega, att vara med då du konfronterar medarbetaren.
* Framför dina iakttagelser och misstankar om påverkan, alkohollukt etc. Undvik att vara fördömande och tänk på att det inte är din uppgift att diagnostisera medarbetaren.
* Berätta att du har ett formellt ansvar och en skyldighet utifrån arbetsmiljölagen att agera vid misstankar om att medarbetare är påverkad och/eller har ett skadligt bruk av alkohol eller andra droger.
* Erbjud möjlighet att visa nykterhet genom testning hos företagshälsovården. Medarbetaren kan inte tvingas till undersökning och provtagning – men för både medarbetare och chef är det viktigt att kunna avskriva alternativt bekräfta misstankarna.
* Ring företagshälsovården och be om en akut tid för stödsamtal samt eventuell undersökning och provtagning.
* Boka in ett möte efterföljande dag. Till detta möte ska medarbetaren uppmanas att ha med sig eventuell facklig representant. Beroende på situation kan det vara lämpligt att ha med HR alternativt en chefskollega.
* Kom ihåg att dokumentera samtal, händelser, åtgärder, överenskommelser mm. i Adato.

### Samtal efterföljande dag

* Vid möte efterföljande dag ta upp konsekvenser av händelsen samt vidtag disciplinär åtgärd alternativt annan åtgärd. Be HR om råd och stöd.
* Boka in tid för möte hos företagshälsovården där chef, medarbetare och eventuellt HR deltar. Uppmana medarbetaren att ta med sig facklig representant om hen önskar.

### Möte hos företagshälsovården

* Som ett första steg i utredningen kring eventuellt risk- eller missbruk av alkohol och droger kan drogtest och blodprov med alkoholmarkörer genomföras. Att vägra genomföra prover eller vägra att lämna ut sitt provsvar, utebli från provtagning eller på annat sätt försvåra utredningsarbetet innebär en vägran att delta i Nacka kommuns utredning/rehabiliteringsprocess. Att vägra delta i sin egen rehabilitering kan få arbetsrättsliga åtgärder.
* Om utredning ska göras så behöver det skrivas en överenskommelse som reglerar utredning och eventuell rehabilitering. Det kan skrivas före eller vid mötet. Medarbetaren kan inte tvingas till undersökning och provtagning – men för både medarbetare och chef är det viktigt att kunna avskriva eller bekräfta misstankarna.

Exempel på punkter som kan finnas med i ett behandlingskontrakt:

* Förstadagsintyg
* Hembesök vid frånvaro
* Provtagning – för att påvisa eventuella droger eller alkohol i kroppen – med vissa intervall och under angiven tid.
* Medicinsk behandling
* Psykologsamtal
* Kamratstöd
* Konsekvenser av brutet kontrakt