**Handlingsplan – vid misstanke om att medarbetare missbrukar alkohol eller andra droger**

Med missbruk eller s k skadligt bruk avses ett beteende som är skadligt för hälsan, får negativa konsekvenser i sociala sammanhang och påverkar ekonomin negativt både på individ-, organisations- och samhällsnivå. Missbruk av alkohol, tabletter och andra droger är ett allvarligt arbetsmiljöproblem och det ger dig som chef ett formellt ansvar och en skyldighet att vidta åtgärder så snart någon upptäcker eller bara misstänker missbruk.

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

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

**Om du är allmänt oroad för att en av dina medarbetare har alkohol- eller drogproblem och önskar konsultation i hur du ska gå vidare, gör då följande:**

* Ring företagshälsovården och boka in en telefonkonsultation hos företagssköterska specialiserade inom området.
* Ta kontakt med HR för stöd och råd

### Boka in ett hälsosamtal med din medarbetare.

### Inför samtalet med medarbetaren

* Be gärna HR om råd och stöd och att närvara vid samtalet.
* Överväg om du redan innan samtalet vill konsultera företagshälsovården. De kan hjälpa till med stödsamtal, utredning, provtagning och andra undersökningar. Observera att ingen kan tvingas till undersökning och provtagning – men för både medarbetare och chef är det viktigt att kunna avskriva eller bekräfta misstankarna om missbruk.
* Kalla till möte och informera medarbetaren om att han/hon kan bjuda in skyddsombud/facklig representant till mötet.
* Planera samtalet och framförallt hur samtalet avrundas. Tänk igenom vad det är som du **sett**, **hört** och **känt** – som gör att det finns anledning misstänka att medarbetaren missbrukar alkohol eller andra droger.
* Fundera också på vad som kan och behöver göras för att det ska bli ett ”bra” möte samt vad som krävs för att medarbetaren t ex ska känna förtroende och våga samt vilja vara öppen och ärlig.
* Kom ihåg att dokumentera samtal, händelser, åtgärder, överenskommelser mm. i Adato.

### Under samtalet

* Försök vara lugn, **tydlig**, **saklig** och **respektfull** under samtalet.
* Ta upp eventuella brister i funktionen och berätta om din oro (helst i närvaro av HR samt fackligt ombud). Berätta om du har observerat något specifikt så som t ex ett ”avvikande” beteende eller annat som du reagerat på. Beskriv helst konkreta händelser så tydligt som möjligt och när händelsen ägde rum. Berätta om både sådant som du iakttagit och sådant som du hört. Som chef fokuserar du på frånvaromönster och arbetsprestation, du som chef ska inte ställa diagnos på missbruk.
* Berätta att missbruk av alkohol, tabletter och andra droger är ett allvarligt arbetsmiljöproblem och att du som chef har ett formellt ansvar och en skyldighet att vidta åtgärder vid minsta misstanke om missbruk/skadebruk.
* Låt medarbetaren kommentera det du observerat och lyssna av eventuell önskan om hjälp. Erbjud hjälp via företagshälsovården om hälsoskäl åberopas eller om du uppfattar ett bristande hälsoläge.
* Informera också medarbetaren om att han/hon alltid har möjlighet att anonymt och dygnet runt kontakta personalstödet.

### Avrundning av samtalet

* Vid behov, berätta att du ser att det är nödvändigt att boka en tid hos företagshälsovården för att tillsammans med dem resonera kring hur ni på bästa sätt kommer vidare.
* Sammanfatta vad ni kommit fram till under samtalet.
* Boka in tid för möte på företagshälsan där chef, medarbetare och eventuellt HR deltar. Erbjud medarbetaren att ta med sig facklig representant om han/hon önskar.

### Möte hos företagshälsovården

* Vid mötet på företagshälsovården tar du upp eventuellt frånvaromönster och de funktionsproblem du iakttagit och hur det påverkar arbetsresultatet. Om du oroar dig för missbruksproblem så är det viktigt att du framför det vid mötet, så det kan inkluderas i företagshälsans utredning.
* Om det finns oro/misstanke om missbruksproblem 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