

Datum
2017-12-12
Upprättad av
HR
Version
1.0

Diariennr/Projekt nr
Å 2017-1824
Godkänd av
Moa Hjerson



Alkohol och andra droger på arbetsplatsen

Denna promemoria innehåller information om vad som gäller i fråga om alkohol och droger på arbetsplatsen. Den riktar sig till samtliga medarbetare på Tillväxtverket. Längst bak återfinns särskilda råd till personalansvariga chefer.

Definition

Med drog avses en substans som inverkar berusande och/eller sinnesförändrande på den som använder den, är beroendeframkallande och som på ett eller annat sätt påverkar arbetsplatsen och arbetsprestationen. Exempel på sådana substanser är en del läkemedel, narkotika, lösningsmedel, narkosmedel, dopingmedel samt alkohol och tobak.

Grundläggande regelverk gällande alkohol och andra droger

Grundläggande bestämmelser om arbetsmiljö finns i arbetsmiljölagen (1977:116) (AML), arbetsmiljöförordningen (1977:1166) (AMF) och i föreskrifter från Arbetsmiljöverket (AFS:ar).

Som arbetsgivare har Tillväxtverket ett ansvar för att förebygga och ingripa mot bruk eller missbruk av alkohol eller andra droger på arbetsplatsen. I arbetsmiljölagen är det framför allt två regler som har betydelse i arbetet mot missbruk. Arbetsgivaren ska "vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa och olycksfall"¹ och arbetstagaren ska "medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö"².

Arbetsgivare har också en skyldighet att stötta medarbetare som har hamnat i missbruk och se till att de får ett professionellt stöd. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar omfattar även arbetsanpassning och rehabilitering vid konstaterad alkohol- och drogproblematik³. Arbetsgivaren ska ta hänsyn till arbetstagarnas särskilda förutsättningar för arbetet genom att anpassa arbetsförhållandena eller vidta annan lämplig åtgärd.

Tillväxtverkets syn på alkohol och andra droger kommer till uttryck i arbetsmiljöpolicyn (dnr Å 2017:1824).

¹ 3 kap. 2 § AML

² 3 kap. 4 § AML

³ 13 § AFS 1994:1

Signaler på befarat missbruk

Beteendeförändringar kan vara ett tidigt tecken på missbruk. De första tecknen är ofta symptom som smyger sig på utan att man tänker på det eller kopplar det till en riskkonsumtion av till exempel alkohol, narkotika, läkemedel eller anabola steroider. Det kan röra sig om bland annat trötthet, magproblem, oro, irritation, rastlöshet eller huvudvärk. Det är i regel de närmaste medarbetarna som har möjligheten att först uppmärksamma signaler på missbruk. Andra tydliga signaler kan till exempel vara:

- spritlukt
- koncentrationssvårigheter
- bristande arbetsprestation
- humörsvängningar
- drar sig undan
- upprepad korttidsfrånvaro, speciellt i samband med helger och semestrar
- svårighet att passa tider, kommer sent och går tidigt
- tar ut semesterdagar och ledighet utan förvarning
- blir berusad på personalfester, kurser tjänsteresor och liknande
- hyperaktivitet

Chefens ansvar

Huvudansvar

Närmast ansvarig chef har huvudansvaret för att vidta åtgärder om en medarbetare visar sig ha alkohol- eller drogproblem. Det är viktigt att agera så tidigt som möjligt för att kunna ge stöd och underlätta för en eventuell rehabilitering. Det är också viktigt att dokumentera varje tillfälle när medarbetaren är frånvarande eller har kommit påverkad till arbetsplatsen. Dokumentationen ligger sedan till grund för fortsatt handläggning.

Om en medarbetare kommer alkohol- eller drogpåverkad till arbetet

En person som är alkohol- eller drogpåverkad utgör ett potentiellt arbetsmiljöproblem både för sig själv och för sina kollegor och bör därför inte vistas på arbetsplatsen. Chefen bör därför lugnt och bestämt skicka hem en sådan person från arbetsplatsen. Chefen bör se till att medarbetaren tryggt kommer hem och samtidigt informera om att denne ska infinna sig på arbetsplatsen nästa dag för att följa upp det inträffade. Vid behov kan kontakt tas med närmast anhörig med tanke på eventuell risk för olyckor och skador. Chefen kan också välja att kontakta arbetsmiljöansvarig på HR-enheten för att få hjälp. Om händelsen upprepas finns möjlighet att skicka medarbetaren till företagshälsovården för provtagning efter avstämning med HR-enheten. Som stöd för chefen finns HR-enheten som förmedlar kontakten med företagshälsovården.

Uppföljningssamtal

Chefen bör så snart som möjligt hålla ett enskilt samtal med berörd medarbetare. Det är viktigt att försöka ta reda på om det rör sig om en engångsförekomst eller om det kan vara en fråga om ett missbruksproblem. Medarbetaren bör informeras om vad som gäller i fråga om alkohol och andra droger på arbetsplatsen, vilka skyldigheter han eller hon har samt vilka möjligheter det finns att få hjälp och stöd. Om chefen har noterat förändringar i arbetet, som till exempel oplanerad frånvaro, ökad korttidsfrånvaro och försämrad arbetsprestation, bör detta utgöra en utgångspunkt för samtalet.

Ett datum för uppföljningssamtal bör bestämmas att situationen måste förändras och bestäm datum för uppföljningssamtal. Vid ett sådant samtal kan ett stödprogram upprättas eller en rehabiliteringsutredning genomföras.

Dokumentation

Det är viktigt att dokumentera vad som hänt och vad som sägs vid uppföljande möten så att det inte blir några diskussioner i efterhand. Dokumentationen bör förvaras inlåst och betraktas som konfidentiell. För att tydliggöra ansvar, krav och konsekvenser kan en skriftlig överenskommelse upprättas mellan medarbetaren och arbetsgivaren. En sådan överenskommelse finns färdig hos HR-enheten (se nedan).

Medarbetarens ansvar

Alla medarbetare har ett ansvar för att vara alkohol- och drogfria på arbetsplatsen samt att känna till och följa vad som gäller på området. Det finns också ett moraliskt ansvar för att hjälpa och stödja en kollega som misstänks vara påverkad av eller missbruka alkohol eller droger.

För att upptäcka ett missbruk i ett tidigt skede är det viktigt att medarbetare förmedlar vad han eller hon ser till sin närmaste chef eller till HR-enheten. Det är viktigt att tänka på att man inte hjälper en arbetskamrat genom att försöka skydda honom eller henne, utan möjliggör då ett fortsatt missbruk istället.

Medarbetare som har hamnat i missbruk har ett ansvar att aktivt delta i behandling med målsättningen att bli fri från sitt missbruk.

Arbetsrättsliga åtgärder

Arbetsgivaren är inte skyldig att bevilja semester eller kompensationsledighet vare sig i efterhand eller om någon ringer till arbetsplatsen samma dag som han eller hon vill vara ledig.

Om en medarbetare uteblir från arbetet trots att arbetsgivaren inte har beviljat ledighet betraktas det som olovlig frånvaro⁴. Vid konstaterat fall av missbruk kan arbetsgivaren begära sjukintyg från första sjukskrivningsdagen⁵. Om en medarbetare kommer påverkad till arbetet har arbetsgivaren rätt att tillfälligt försätta arbetstagaren ur tjänstgöring⁶ (se under rubriken "Chefens ansvar")

Misskötsel av arbetet till följd av missbruk behandlas som vilken annan misskötsamhet som helst och kan leda till uppsägning. Innan det beslutet tas måste dock arbetsgivaren ha gjort vad som skäligen kan krävas för att hjälpa medarbetaren, till exempel genom omplacering, rehabilitering eller annan åtgärd.

Om en medarbetare med alkohol eller drogproblem vägrar medverka i de stöd- och rehabiliteringsåtgärder som föreslås, eller avbryter relevant åtgärd utan giltigt skäl, kan det leda till att arbetsgivaren anses ha fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet.

⁴ 10 kap. 3 § Villkorsavtalet

⁵ 6 kap. 3 § Villkorsavtalet

⁶ 10 kap. 5 § Villkorsavtalet

Överenskommelse

En överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare med inkluderad rehabiliteringsplan finns bland wordmallarna i mappen #HR.

Läs mer!

Arbetsmiljölagen

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160

Arbetsmiljöförordningen

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljoforordning-19771166_sfs-1977-1166

Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 1994:1) om arbetsanpassning och rehabilitering

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/arbetsanpassning-och-rehabilitering-foreskrifter/>