



Rutiner vid missbruk

Som alltid är närmaste chef ansvarig för ärendet. Eftersom det är mycket viktigt ur arbetsrättslig synpunkt med kontinuitet vid missbruksproblematik så ska vårdkontakterna i första hand ske med företagshälsovården för medicinsk bedömning och för råd för fortsatt behandling.

Misstanke om missbruk och känt missbruk

- Kontakta alltid företagshälsovårdens sköterska för en medicinsk bedömning så fort som möjligt när det finns misstanke om att det föreligger ett missbruk eller när missbruket blir känt. Efter genomförda provtagningar beslutas om vilka åtgärder som kan bli aktuella.

Åtgärder

- Upprätta en plan över vilka åtgärder som ska vidtas och gör en noggrann tidplan med regelbundna inbokade avstämningsmöten.
- Skriv ett kontrakt där det tydligt framgår vad ni kommit överens om. Kontraktet skrivs under av medarbetaren och av närmaste chef. Originalet förvaras i personakten, kopia till den anställde, till den fackliga organisationen och till företagshälsovården.
- Alla avsteg från kontraktet kan få arbetsrättsliga följder.
- Vid beslut om förstadagsintyg gäller att den anställde vid sjukdom kontaktar sköterskan vid företagshälsovården. Vid helgtjänstgöring skall kontakt tas efterföljande vardag. För att undanröja alla misstankar om alkoholmissbruk kommer alla besök att inledas med blåsing i alkometer och 0 promille krävs oavsett sjukdom i övrigt. Företagshälsovården kontaktar medarbetarens närmaste chef. Sekretess gäller ej.
- Vi beslut att den anställde, som ett komplement till förstadagsintyg, även ska blåsa i alkometer tex före varje arbetspass eller vid spontana kontroller ska chefen komma överens med medarbetaren vem



som ska utföra kontrollen. Chefen eller någon annan person som medarbetaren har förtroende för kan utföra kontrollen.

Om mätaren visar tecken på alkohol ska företagshälsovården omedelbart kontaktas för en ny mätning.

- Vid ordination av antabus sker överenskommelsen mellan chefen och medarbetaren om vem som ska närvara vid intagandet av medicinen på motsvarande sätt som vid blåsning i alkometer.
- Som komplement till ovanstående åtgärder ska även stödjande samtal erbjudas hos beteendevetare eller psykolog.
- Om inte ovanstående åtgärder anses vara tillräckliga kan även annan behandling bli aktuellt som arbetsgivaren finner lämplig. Som regel utgår sjukpenning från försäkringskassa när behandlingen kräver att medarbetaren är borta från arbetet.
Ev. kostnader för behandlingen delas mellan förvaltningen och personalkontoret.