



Checklista för hantering av alkohol- och drogmissbruk

Göteborgs Stad har en anvisning för alkohol- och drogfria arbetsplatser. Detta dokument är ett komplement till anvisningen och innehåller en kort checklista vad du som chef gör om en medarbetare är påverkad under arbetstid samt stöd kring tidig upptäckt.

Påverkad på arbetstid

- **Arbetet avbryts.** Ta medarbetaren ur arbete om du misstänker att medarbetaren är påverkad. Var helst inte ensam i bedömningen.
- **Alkoholtest/drogtest.** Erbjud alkohol- och drogtest hos företagshälsovården PE3. I samband med test ska chefen följa med medarbetaren till företagshälsovården. Om medarbetaren inte vill göra testet, så gäller chefens bedömning.
- **Säkerställd transport.** Chefen ansvarar för att medarbetaren kommer hem eller till vård på ett betryggande sätt.
- **Tillfälligt tas ur arbete.** Kontakt tas med HR-avdelningen för ställningstagande till om medarbetaren tillfälligt ska tas ur arbete enligt AB 10§ mom 1.
- **Information till facklig organisation.** Chef eller HR kontaktar facklig organisation så snart som möjligt vid avstängning.
- **Löneavdrag.** Löneavdrag görs för tiden under avstängning.
- **Uppföljningssamtal.** Medarbetaren kallas till ett uppföljningssamtal dagen efter händelsen.
- **Rehabiliteringsutredning.** Chefen bedömer om en rehabiliteringsutredning ska inledas, kontakt tas med HR för rådgivning.
- **Dokumentation.** Det är viktigt att dokumentera hela händelseförloppet och de insatser och planering som görs. Dokumentation görs i Adato.

För ytterligare information läs [Göteborgs stads anvisning om alkohol- och drogfria arbetsplatser, punkt 4-7.](#)

Tidig upptäckt

Innan ett beroende är konstaterat kan medarbetaren uppvisa ett förändrat beteende som gör att kollegor eller andra personer i omgivningen reagerar. Medarbetaren kan tex ha många fall av upprepad korttidsfrånvaro, är frånvarande från arbetet utan giltigt skäl, agerar impulsivt och aggressivt, luktar alkohol, lånar ofta pengar av kollegor eller uppvisar en sämre arbetsförmåga. Detta kan vara tecken på skadligt bruk och därför viktigt att chefen agerar aktivt för att utreda orsakerna.

- Chefen ska ta initiativ till samtal. Vid samtalet bör man utgå från hur beteendet påverkar verksamheten, ställ krav på korrekt arbetsprestation och närvaro samt erbjud stöd och hjälp.
- Om medarbetaren vid samtalet bekräftar att en missbruksproblematik finns, ska chefen erbjuda stöd via till exempel företagshälsovården. Om läkare diagnostiserar problemen som alkohol- eller drogberoende ska rehabilitering inledas.
- Om medarbetaren inte anser att något bestående problem föreligger ska fortsatt uppföljning göras. Om misstankarna kvarstår ska chefen erbjuda fortsatt stöd, hantera eventuell misskötsamhet och bedöma om det finns behov av disciplinära åtgärder.

För ytterligare information läs [Göteborgs stads anvisning om alkohol- och drogfria arbetsplatser, punkt 3. Tidig upptäckt, sid 5.](#)