



Göteborgs
Stad

Göteborgs Stads anvisning för alkohol- och drogfria arbetsplatser

Reglerande styrande dokument

Policy
Riktlinje
Regel
► **Anvisning**
Rutin
Instruktion

Göteborgs Stads styrsystem

Utgångspunkterna för styrningen av Göteborgs Stad är lagar och författningar, den politiska viljan och stadens invånare, brukare och kunder. För att förverkliga utgångspunkterna behövs förutsättningar av olika slag. Stadens politiker har möjlighet att genom styrande dokument beskriva hur de vill realisera den politiska viljan. Inom Göteborgs Stad gäller de styrande dokument som antas av kommunfullmäktige och kommunstyrelsen. Därutöver fastställer nämnder och bolagsstyrelser egna styrande dokument för sin egen verksamhet. Kommunfullmäktiges budget är det övergripande och överordnade styrande dokumentet för Göteborgs Stads nämnder och bolagsstyrelser.



Om Göteborgs Stads styrande dokument

Göteborgs Stads styrande dokument är våra förutsättningar för att vi ska göra rätt saker på rätt sätt. De anger vad nämnder/styrelser och förvaltningar/bolag ska göra, vem som ska göra det och hur det ska göras. Styrande dokument är samlingsbegreppet för dessa dokument.

Stadens grundläggande principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och icke-diskriminering omsätts i praktisk verksamhet genom att de integreras i stadens ordinarie beslutsprocesser. Beredning av och beslut om styrande dokument har en stor betydelse för förverkligandet av dessa principer i stadens verksamheter.

De styrande dokumenten ska göra det tydligt både för organisationen och för invånare, brukare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och andra intressenter vad som förväntas av förvaltningar och bolag. De styrande dokumenten ligger till grund för att utkräva ansvar när vi inte arbetar i enlighet med vad som är beslutat.



Dokumentnamn: Göteborgs Stads anvisning för alkohol- och drogfria arbetsplatser			
Beslutad av: HR-direktör	Gäller för: Stadens nämnder	Diarienummer: 0988/19	Datum och paragraf för beslutet: 2019-08-16
Dokumentsort: Anvisning	Giltighetstid: Tillsvidare	Senast reviderad: 2019-08-16	Dokumentansvarig: HR-Direktör, stadsledningskontoret
Bilagor: [Bilagor]			

Innehåll

Inledning	3
Syftet med denna anvisning	3
Vem omfattas av anvisningen	3
Bakgrund	3
Koppling till andra styrande dokument	3
Stödjande dokument	3
Anvisning	4

Inledning

Syftet med denna anvisning

En god arbetsmiljö skapar attraktiva arbetsplatser som ger bättre trivsel, lägre sjukfrånvaro samt lägre risk för olyckor och sjukdomar. Alkohol och droger utgör en risk för ohälsa, tillbud, olyckor, onödiga kostnader och en säkerhets- och kvalitetsrisk för dem vi är till för. Syftet med denna anvisning är att förhindra skadligt bruk bland Göteborgs Stads medarbetare samt att skapa ett tydligt arbetssätt då skadligt bruk eller beroende har identifierats.

Målet är en säker och trivsamt arbetsplats med väl fungerande medarbetare. Att ha en öppen attityd, personligt ansvarstagande och ett seriöst förhållningssätt till alkohol och droger är en förutsättning för att kunna förebygga problem. Därför är alkohol- och droger en arbetsmiljöfråga och ska integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Chefer har en viktig roll när det gäller att göra anvisningen känd för alla medarbetare.

Om det, trots ett förebyggande arbete, skulle visa sig att en medarbetare får problem med alkohol eller andra droger, är det viktigt att agera tidigt. Ju tidigare en medarbetare erbjuds stöd och hjälp desto bättre är prognosen. För att kunna agera tidigt krävs det att alla på arbetsplatsen har kunskap om vad man kan och bör göra.

Vem omfattas av anvisningen

Anvisningen gäller tillsvidare för Göteborgs Stads nämnder.

Bakgrund

En översyn av HR-processen för Rehabilitering och vägledande dokument inom området inleddes våren 2018. I samband med att *Göteborgs Stads regler för arbetsanpassning och rehabilitering* tagits fram och ersatt *Rehabiliteringsvägledning för Göteborgs Stad* har denna anvisning skapats för att beskriva Göteborgs Stads arbete för alkohol- och drogfria arbetsplatser. Denna version har anpassats i enlighet med "Göteborgs Stads riktlinje för styrande dokument".

Koppling till andra styrande dokument

Göteborgs Stads regler för arbetsanpassning och rehabilitering.

Stödande dokument

Göteborgs Stads gemensamma arbetssätt kring rehabilitering framgår av HR-processen Rehabilitering.

Anvisning

Göteborgs Stads arbetsplatser ska vara fria från alkohol och andra droger. Detta innebär att medarbetare inte får använda alkohol eller andra droger på arbetstid. Alkohol eller andra droger får inte heller användas så att det påverkar prestationerna under arbetstid.

Andra droger är i detta sammanhang alla narkotikaklassade preparat, inklusive läkemedel som inte är ordinerade av läkare eller inte används i enlighet med läkares ordination, andra beroendeframkallande medel som används i berusningssyfte samt dopningsmedel.

Även läkemedel som används enligt läkares ordination kan påverka arbetsförmågan. Medarbetaren ska därför informera sin chef om ordinerat läkemedel kan påverka arbetsförmågan. Om så behövs ska chef tillsammans med medarbetaren göra en bedömning om eventuella anpassningar av arbetet under den period som läkemedlet tas. Chefens beslut om anpassningar ska vara baserat på en medicinsk bedömning av ordinerande läkare.

Kravet på alkohol- och drogfrihet i arbetet gäller även inhyrd personal, konsulter, praktikanter och studerande. Dessa anvisningar avser inte alkoholförtäring i representationssammanhang.

Från och med den 1 januari 2018 förtydligades socialtjänstens och hälso- och sjukvårdens ansvar avseende spelmissbruk. Med spelmissbruk avses missbruk av spel om pengar. Ett sådant missbruk kan påverka arbetsförmågan i likhet med alkohol och andra droger. Medarbetares spelande om pengar får inte gå ut över arbetet. En medvetenhet om vad skadligt bruk av spel om pengar kan leda till har en förebyggande effekt. Chefer, skyddsombud och medarbetare uppmanas att uppmärksamma problematiken genom dialog och ett öppet samtalsklimat.

1. Att förebygga ohälsa och främja goda levnadsvanor

God arbetsmiljö samt tydlig information om riskbruk, skadligt bruk och beroende har en förebyggande effekt. Göteborgs Stad ska verka för en god arbetsmiljö, främja hälsa och förebygga att medarbetare drabbas av ohälsa och skada. Arbetsgivaren kan minska risken för skadligt bruk och beroende genom förbyggande informationsarbete. Sammankomster och konferenser ska alltid erbjuda alkoholfria alternativ.

Skadligt bruk är definierat av WHO: ”Med 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.”

2. Säkerhet och trygghet

Varje chef bör vid nyrekrytering och vid återkommande tillfälle på arbetsplatsträff säkerställa att medarbetarna har kunskap om *Göteborgs Stads anvisning för alkohol- och drogfria arbetsplatser*. En medarbetare som är påverkad på arbetsplatsen är en säkerhetsrisk för både sig själv, för sina kollegor och för dem vi är till för. I arbetsmiljöansvaret ingår att verksamheten är fri från de negativa konsekvenser som ett skadligt bruk kan medföra.

Varje medarbetare ska ta ansvar för att vid behov uppmärksamma närmaste chef eller skyddsombud om oro eller problem i arbetsmiljön. Problem ska hanteras skyndsamt så att risk för skador eller ohälsa minimeras. Chefs och skyddsombuds uppgift är att tillsammans verka för en tillfredsställande arbetsmiljö och förebygga risker i verksamheten.

3. Tidig upptäckt

Innan ett beroende är konstaterat kan medarbetaren uppvisa ett förändrat beteende som gör att arbetskamrater och andra personer i omgivningen reagerar. Medarbetaren kan exempelvis ha upprepad korttidsfrånvaro, begära att få semester beviljad samma dag, byta turer med kort varsel, vara frånvarande från arbetet utan giltigt skäl, agera impulsivt och aggressivt, uppvisa en sämre arbetsprestation eller ofta låna pengar av kollegorna. Detta kan vara tecken på ett skadligt bruk och/eller beroende men kan även ha andra förklaringar. Det är angeläget att chef agerar aktivt för att utreda orsakerna, i dialog med medarbetaren som det berör. Medarbetaren kan också själv söka stöd hos arbetsgivaren för sitt skadliga bruk. Utredning om rehabilitering ska dokumenteras i it-stöd.

För boende i Göteborgs kommun finns kommunala beroendeenheterna för korta insatser och stödsamtal för att förändra ett beteende:

[Respons \(Alkohol\)](#)

[Mini- Maria \(alkohol och droger under 21 år\)](#)

[Behandlingsgruppen Centrum-Väster \(alkohol och narkotika\)](#)

[Behandlingsgruppen Hisingen \(alkohol och narkotika\)](#)

[Behandlingsgruppen Nordost \(alkohol och narkotika\)](#)

[Spelberoendeteamet](#)

Bor medarbetaren på annan ort finns beroendeenheter på hemorten.

4. Påverkad under arbetstid eller på arbetsplats

Om chef gör bedömningen att en medarbetare är påverkad på arbetet ska chef erbjuda medarbetaren att göra en alkohol- och/eller drogtest, omedelbart. Sådana tester sker i första hand på företagshälsovård. Det är den medicinska personalen som i samråd med chef och medarbetare avgör vilken eller vilka tester som ska utföras. I samband med misstanke om drogpåverkan ska chef medfölja till företagshälsovården för genomförande av test. Detta dokumenteras i it-stöd.

Chef kontaktar upphandlad företagshälsovård för test- och provtagning under vardagar, se kontaktuppgifter och öppettider i upphandlingssystemet. Under övrig tid då företagshälsovård är stängd; kvällar, nätter och helger ska testning erbjudas nästföljande vardag hos företagshälsovård.

Visar det sig att medarbetaren är påverkad av alkohol eller droger ska denne tillfälligt tas ur arbete i enlighet med AB § 10 mom. 1 (tillfällig avstängning) och ska som huvudregel avstå samtliga avlöningsförmåner. Överlägningsskyldighet med facklig organisation föreligger inte vid denna typ av avstängning, men chef bör informera berörd facklig organisation om åtgärden. Chef ordnar så att medarbetaren kommer hem eller till annan

inrättning för vård under trygga omständigheter. Beslutet om att ta medarbetaren ur arbete ska följas upp genom en bedömning av om medarbetaren är nykter och opåverkad vid nästa arbetspass. I det fall det rör sig om narkotika bör chef ta hjälp av företagshälsovården för att göra en medicinsk bedömning av när medarbetaren kan återgå i arbete.

Testning syftar till att klargöra om medarbetaren är påverkad eller inte. Att genomgå testning är medarbetarens möjlighet att påvisa drogfrihet. Arbetsgivaren kan inte tvinga en medarbetare till test- och provtagning. När medarbetaren inte vill delta i provtagning i det akuta läget är det chefens bedömning som gäller. Nekar medarbetaren till provtagning ska chef ta medarbetaren ur arbete och hantera det enligt ovan rutin. Chef ska kunna motivera orsakerna till bedömningen.

Om det konstateras att medarbetaren varit påverkad på arbetet ska chef i samråd med HR överväga disciplinpåföljd. Oavsett beslut om sådan åtgärd ska chef i vart fall genomföra ett medvetandegörande samtal med medarbetaren där det tydligt framgår att alla arbetsplatser inom Göteborgs Stad är alkohol- och drogfria. Sådant samtal dokumenteras.

I de fall resultatet av test- och provtagning inte visar på att medarbetaren är påverkad eller på annat sätt sjuk återgår denne normalt i arbete. Chef och medarbetare ska alltid ha ett uppföljningssamtal om händelsen.

5. Obligatoriska uppföljnings- och planeringssamtal

Medarbetare som tagits ur arbete ska komma opåverkad till arbetsplatsen för ett uppföljningssamtal av händelsen. I detta samtal ska om möjligt klarläggas om medarbetaren är i behov av stöd för att minska sitt bruk och eventuellt beroende. Chef ska klargöra arbetsgivarens hållning vad gäller nykterhet och drogfrihet på arbetet samt vilket ansvar medarbetare respektive chef har, för varandra och dem vi är till för.

Om medarbetaren inte kommer till arbetsplatsen dagen efter eller inte hör av sig ansvarar chef för att kontakta medarbetaren genom telefon eller hembesök. Två personer ska alltid vara med vid hembesök. Bestäm tid för obligatoriskt planeringssamtal.

Chef ska utreda eventuellt rehabiliteringsbehov i samråd med medicinskt sakkunnig från företagshälsovården. Finns inte behov av rehabilitering avslutas utredningen och detta dokumenteras i it-stöd.

6. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar

Medarbetares beroende och missbruk ingår som en del i arbetsgivarens arbetsmiljöarbete och kan under vissa förutsättningar medföra att arbetsgivaren har ett rehabiliteringsansvar. Om arbetsgivaren är medveten om eller misstänker att en medarbetare lider av ett beroende av sjukdomskaraktär som påverkar arbetsförmågan ska en rehabiliteringsutredning inledas. För att konstatera sjukdom krävs medicinsk bedömning och testning. Även då läkare är osäker i bedömningen om det finns ett beroende av sjukdomskaraktär har arbetsgivaren ett rehabiliteringsansvar till annat påvisats. Företagshälsovård ska om möjligt involveras direkt, annan vårdgivare såsom beroendeklinik via hälso- och sjukvården kan vara ett alternativ. Medicinsk bedömning ska ge hänvisning till lämplig behandling.

Arbetsgivaren har ansvar för att säkerställa att medarbetare erbjuds behandling för beroende av sjukdomskaraktär. Rehabiliteringsansvaret är långtgående och det förutsätter att medarbetaren deltar aktivt i sin egen rehabilitering. Precis som i all annan rehabilitering är medarbetaren skyldig att delta i de åtgärder som överenskommit. Om medarbetaren inte antar erbjudande om rehabilitering har arbetsgivaren fullgjort sitt rehabiliteringsansvar. Det är angeläget att redan tidigt i processen motivera medarbetaren till ett aktivt deltagande.

Behandling mot beroende av sjukdomskaraktär kan ske på behandlingshem med fortsatt stöd i öppenvårdsbehandling eller i enbart öppenvårdsbehandling under hela behandlingsperioden. Behandling för beroende pågår ofta sammantaget i upp till två år men under tiden finns goda chanser till arbetslivsinriktad rehabilitering med arbetsåtergång. Arbetsgivaren kontakter Försäkringskassan samt AFA för möjlighet till ersättning för delar av kostnaden.

Öppenvårdsbehandling kan ges via hälso- och sjukvården eller via Göteborgs Stads upphandlade leverantörer av behandling för medarbetare vid beroende eller missbruk. Behandlingshem ges endast via upphandlade leverantörer. Arbetsgivaren gör beställning via telefon.

För bäst resultat krävs både rätt krav och rätt stöd. En överenskommelse mellan chef och medarbetare ska alltid skrivas för att tydliggöra vilka insatser som kommer att genomföras och förväntningar på uppfyllelse. Överenskommelsen ska skrivas under av både chef och medarbetare och dokumenteras i it-stödet. Ofta skriver behandlare och medarbetare en överenskommelse som kan innehålla vad behandlaren förväntar sig av medarbetaren.

Chef ska tillsammans med medarbetaren göra en plan om eventuella anpassningar av arbetet under behandlingen. Chefens beslut om anpassningar ska vara baserat på en medicinsk bedömning av ordinerande läkare som anger hur behandlingen påverkar arbetsförmågan. Ofta kan det finnas samsjuklighet mellan psykisk ohälsa och skadligt bruk eller beroende. Det är inte sällan som det finns ett skadligt bruk av flera olika berusningsmedel eller substanser.

Uppföljningsmöten bokas in under behandlingstiden för att säkerställa att överenskommelsen efterlevs samt för en effektiv rehabilitering med återgång i arbete. Medicinskt sakkunnig ska delta vid rehabilitering i samband med beroendeproblematik. Det kan vara personal på företagshälsovård eller specialistvård såsom beroendeklinik eller psykiatrisk klinik. Ofta ingår provtagning i samband med sådan rehabilitering liksom återkommande samtal för den enskilde.

7. Misskötsamhet

Medarbetaren är skyldig att delta i de åtgärder som har beslutats. Om det inte föreligger sådan sjukdom som ger arbetsgivaren skyldighet att rehabilitera medarbetaren ska misskötsamheten hanteras och bedömas precis som annan misskötsamhet. Chef kontakter HR-avdelningen för stöd att bedöma graden av misskötsamhet. När graden av misskötsamhet är bedömd kan eventuella stödjande insatser erbjudas.

Alkohol

En medarbetare som har ett fastställt alkoholberoende av sjukdomskaraktär ska erbjudas rehabilitering. Deltar inte medarbetaren i sin rehabilitering hanteras dennes agerande som misskötsamhet. Om en medarbetare brukar alkohol i arbetet eller på ett sätt som påverkar arbetsförmågan utan att det föreligger sjukdom hanteras detta som misskötsamhet.

Narkotika och andra droger

All olovlig användning av narkotika är förbjuden enligt svensk lag och hanteras inom ramen för misskötsamhet. Även användning av andra droger kan komma att hanteras som misskötsamhet. När graden av misskötsamhet är bedömd kan stödjande insatser erbjudas medarbetaren.

Spelmissbruk

Spelmissbruk kan påverka arbetsförmågan i likhet med alkohol och andra droger. När graden av misskötsamhet är bedömd kan stödjande insatser erbjudas medarbetaren.