

## STYRANDE DOKUMENT

Godkänt datum RS 2005-10-12, rev.2014-02-27

Ärendenummer: 1302546 § 33

## Riktlinjer för alkohol och droger i Region Skåne

Samtliga arbetsplatser i Region Skåne skall vara alkohol- och drogfria.

Detta innebär:

- Ett förbud för alla medarbetare att vara påverkade av eller bruka alkohol och droger på arbetsplatsen
- Att samtliga medarbetare avstår, även på fritiden, från en alkoholkonsumtion som riskerar att gå ut över förmågan att utföra arbetsuppgifterna
- Att samtliga medarbetare avstår från droger

Noll-tolerans gäller. Till droger räknas all icke-medicinsk användning av läkemedel och narkotika.

Alla medarbetare skall känna till riktlinjerna för alkohol och droger. Vid nyanställning skall dessa utgöra en del av introduktionssamtalet. Region Skånes leverantörer av varor och tjänster skall känna till riktlinjerna och följa dem.

Alkohol skall användas med återhållsamhet i samband med kurser, konferenser och representation. Av regionstyrelsen fastställda riktlinjer för representation gäller även i dessa avseenden.

En medarbetare med konstaterat missbruk skall ges möjlighet till rehabilitering och att åter komma snabbt i arbete. Region Skåne skall hänvisa till lämplig behandlingsform hos i först hand intern vårdgivare. Om behandling ingår som en del i en rehabiliteringsplan, svarar i normalfallet arbetsgivaren för finansiering. Vid val av behandlingsform skall genusperspektivet beaktas.

## Ansvar som chef och medarbetare

I ett gott ledarskap ingår bland annat engagemang för medarbetarens situation i arbetet och i rimlig utsträckning utanför arbetet. Ansvarig chef/arbetsledare skall stödja och bry sig om sina medarbetare, uppmärksamma tidiga signaler på hur medarbetaren mår och inleda samtal. Kamratstöd skall uppmuntras och självklart vara tillåtet under arbetstid.

Medarbetare skall företräda sin arbetsgivare Region Skåne på ett föredömligt sätt. Det är till exempel inte tillåtet att komma påverkad av alkohol eller droger till arbetsplatsen. En påverkad medarbetare äventyrar inte bara sin egen hälsa, utan blir också en säkerhetsrisk för andra.

Medarbetarna skall känna ansvar för och bry sig om en arbetskamrat som mår dåligt. Varje misstanke om missbruk skall närmaste chef informeras. Att lägga sig i, fråga och ifrågasätta är att bry sig om när det finns misstanke om missbruk! En medarbetare som missbrukar alkohol eller droger klarar inte att ta sig ur sitt missbruk på egen hand. Han/hon behöver hjälp.

## Generellt om rutiner

Den som uppträder påverkad av alkohol/droger på arbetsplatsen skall erbjudas genomgå alkohol- eller drogtest och lämna arbetsplatsen. Syftet med åtgärderna skall vara att skapa en god arbetsmiljö samt trygga medarbetarnas och patienternas säkerhet.

Ansvarig arbetsledare skall se till att den anställda om möjligt kommer till företagshälsovården eller motsvarande för alkohol- och/eller drogtest.

Eventuella tester skall utföras av ackrediterade laboratorium. Om den anställda nekar till att genomgå alkohol- och/eller drogtest, avgör den ansvarige arbetsledaren vilka åtgärder som skall vidtas. Resultatet måste dokumenteras. Efter samtal med medarbetaren skall arbetsledaren svara för att medarbetaren lämnar arbetsplatsen på ett betryggande sätt.

Varje incident skall dokumenteras med händelseförlopp och rapport skall ske till ansvarig handläggare, enligt förvaltningens rutiner. Gällande sekretessregler skall tillämpas. Arbetsledare/chef skall snarast möjligt genomföra ett personligt samtal med medarbetaren. Facklig organisation skall involveras, efter samråd med berörd medarbetare.

Varje förvaltning skall ansvara för utformning av förvaltningsanpassade rutiner och ge information och utbildning sam stöd till chefer och arbetsledare. Detta kan inbegripa rehabiliteringsplan, arbetsrättsliga åtgärder etc.

**Riktlinjer för alkohol och droger i Region Skåne är beslutade av regionstyrelsen den 2005-10-12 och reviderade den 2014-02-27.**