

Vad gör vi om någon är påverkad i tjänst?





Fallbeskrivning

Kalle arbetar som servicetekniker och har gjort så i snart femton år. För lite mer än ett år sedan skildes han och hans fru och han bor numera endast några kilometer från sin arbetsplats.

Kalle har visserligen aldrig varit en person som tar mycket plats, men under de senaste två-tre åren har han blivit alltmer tystlåten på jobbet. Han säger inte mycket, vare sig på raster eller i arbetet och kollegorna upplever att han håller sig alltmer för sig själv.

Förr brukade han prata mycket om sina barn, som nu hunnit bli tretton och sexton år gamla, men på sista tiden har kollegorna fått intrycket av att de mest bor hos sin mamma.

Kalle har under de senaste åren också ofta varit sjuk. Han är då i regel borta i några dagar i sträck. När han kommer tillbaka och kollegorna frågar hur han mår, klagar han ofta över besvär i en axel och att han sover dåligt p.g.a. värken. Men det händer också att han är sjuk för migrän eller magont.

Ibland har några av hans kollegor tyckt sig känna en svag lukt av alkohol, men ingen har frågat honom om det. Hade han verkligen druckit så skulle de väl ha märkt det tydligare?

Tiden går, men så en dag händer något som får kollegorna att reagera.

När Kalle ska börja arbeta dyker han inte upp. Enhetens produktionsledare ringer till honom utan att få svar.

En kvart försenad dyker så äntligen Kalle upp. Han är undvikande och verkar okoncentrerad och denna gången luktar han definitivt alkohol. När Kalle går för att hämta bilnycklarna till sin servicebil ser kollegorna villrådigt på varandra.

Vad ska de göra nu?



Frågor att diskutera:

1. Vad är det viktigaste att kollegorna gör i den här situationen?
2. Vad behöver personalen på arbetsplatsen känna till för att kunna hantera en sådan situation på ett bra sätt, tycker du?
3. Finns det några frågor som arbetsplatsen valt att inte ställa till Kalle under tiden som gått? Vad skulle du själv ha velat fråga honom om ?
4. Vad är chefens ansvar kring Kalle tycker du?
5. Vilken roll kan skyddsombud / facket ha?

När en medarbetare uppträder påverkad i tjänst

”

Arbetsgivaren ska klargöra vilka interna regler som gäller om arbetstagaren uppträder påverkad av alkohol eller andra droger.

- ✓ Arbetet avbryts
- ✓ Alkotest / drogtest
- ✓ Säkerställd transport
- ✓ Uppföljningssamtal
- ✓ Dokumentation

Arbetet avbryts

- Förhindra att personen utsätter sig själv eller andra för fara.
- Vid misstanke om påverkan i tjänst har kollegor ett ansvar att informera närmaste chef utan dröjsmål.
- Närmaste chef är skyldig att ta medarbetaren ur tjänst till dess att misstanken kan avfärdas.
- Alkoholdoft i utandningsluften utgör alltid misstanke om påverkan.
- Tänk på att andra droger inte luktar. En beteendeförändring som leder till misstankar om alkohol- eller drogpåverkan bör alltid utredas.

Testning

- En arbetstagare som misstänks vara påverkad i tjänst har rätt att fria sig från misstanken genom testning.
- Vägran att genomgå testning kan leda till uppsägning. Arbetstagaren är inte tjänstbar innan misstanken kan avfärdas.
- Alkotest med godkänd alkometer kan utföras av arbetsgivaren. Drogtester bör alltid utföras av utbildad vårdpersonal.
- Frågeställningen vid drogtest bör vara öppen då vi inte på förhand kan vara säkra på vilken drog vi söker efter.
- Är resultatet negativt ska orsaken till provtagningen utredas vidare. Kan beteendeförändringen förklaras av sömnbrist eller medicinering? Närmaste chef avgör personens tjänstbarhet.

Säkerställd transport

- Närmaste chef ansvarar för en säkerställd transport till arbetstagarens bostad eller, vid behov, till sjukvården.
- Vi rekommenderar att närmaste chef eller av chefen utsedd person medföljer transporten.
- Överväg alltid om fler än en person behöver medfölja under transport.
- Chefen bör kontrollera med arbetstagaren om det finns någon som kan ta emot vid hemkomst. Arbetstagaren väljer vem som ska informeras.

Uppföljningssamtal

- Medarbetaren bör ges möjlighet att ha med en facklig representant vid mötet om man så önskar.
- Påverkan av alkohol eller andra droger i tjänst är en allvarlig form av misskötsamhet och arbetstagaren ska medvetandegöras om detta.
- Arbetsgivaren ska gå igenom gällande policy och rutiner.
- Arbetsgivaren ska utreda hur situationen kunnat uppstå och hur det säkerställs att den inte upprepas.
- Vid indikation på att det föreligger beroendesjukdom, kontakta Aleforsstiftelsen för vidare utredning.

Dokumentation

- Dokumentera ALLT
 - Vad har hänt?
 - Provtagningsresultat
 - Arbetstagarens inställning
 - Att delgivning om policy/rutiner skett
 - Vidtagna åtgärder
 - Plan för uppföljning
- Minnesanteckningar behöver inte undertecknas av arbetstagaren, men sträva efter ett samförstånd i händelsebeskrivningen.

Fråga oss



020-22 12 00

E-post: info@aleforsstiftelsen.se