

Åtgärdsplan vid alkohol- och drogproblem Anställda

Beslutad av rektor 2005-02-01

Reviderad 2010-03-01

Dnr 10-270/10

Högskolans syn

Högskolan ska verka för en god arbets- och studiemiljö och vidta de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa. Det är inte tillåtet att konsumera eller vara påverkad av alkohol eller andra droger på arbetet.

Alkohol är en toxisk och beroendeframkallande drog. Hög konsumtion av alkohol, d.v.s. för kvinnor mer än 140 g alkohol/vecka, motsvarande 2 helflaskor vanligt vin, för män mer än 210 g alkohol/vecka, motsvarande 3 helflaskor vanligt vin, medför betydande risk för skador.

Förutom den kroppsliga hälsan påverkas humör, ork och på sikt även trivsel och prestation på arbetsplatsen. En anställd som har svårt att hålla sin alkoholkonsumtion på en riskfri nivå har rätt till hjälp och stöd från företagshälsovården. En anställd som väljer att ta upp alkoholproblemen med närmaste arbetsledare/chef har rätt till ett empatiskt och sakkunnigt bemötande. Arbetsledare/chef som ser tecken på problemdrickande hos sin personal är skyldig att ta upp frågan med den berörda och erbjuda hjälp.

En tidig reaktion från arbetsledare/chef och arbetskamrater ökar den berördas möjlighet att dra ned på sin alkoholkonsumtion eller att helt avstå från alkohol.

Förebyggande åtgärder

- Personal i arbetsledande ställning ska få särskild utbildning om alkohol och andra droger, tecken på skadlig konsumtion samt bemötande av medarbetare med befarad skadlig konsumtion.
- Information ska ges till anställda i alkohol- och drogfrågor i samarbete med företagshälsovården.
- Tecken på skadlig konsumtion av alkohol och andra droger ska alltid följas upp. Ansvar för uppföljning åvilar alltid närmaste arbetsledare/chef.

Tecken på riskbruk

Var uppmärksam på förändringar i den anställdas arbetsmönster och uppträdande. Dokumentera händelser för att ha som stöd vid samtal.

Tidiga tecken på riskbruk kan vara:

- upprepad korttidsfrånvaro, särskilt i anslutning till helger, avlöningstillfällen, längre ledigheter och semester
- humör- och attitydförändringar
- utseendeförändringar
- nedgång i prestationsförmåga
- ojämn effektivitet
- svårighet att passa arbetstider

Handlingsplan

När du som arbetsledare/chef väljer att hålla ett enskilt samtal med en medarbetare med befarade problem kan följande rekommendationer tjäna som stöd:

- dokumentera samtalet
- klargör syftet med samtalet
- påpeka brister i den anställdas uppförande och arbetsinsats - lyft fram konkreta händelser
- diagnostisera eller moralisera inte
- markera arbetsgivarens syn och informera om ”Åtgärdsplan vid alkohol- och drogproblem”
- gör klart att beteendet måste ändras
- var medveten om att alkohol- och drogberoende är en ”förnekandets sjukdom”
- bestäm slutligen en tid för uppföljningssamtal

Om en medarbetare är påverkad på arbetet

Som arbetsledare/chef är du ansvarig för att ingen medarbetare är påverkad av alkohol eller andra droger under arbetstid. Vid tveksamhet i denna bedömning kontakta närmast högre chef.

Om du som arbetsledare/chef upptäcker påverkan enligt ovan eller direkt ser en medarbetare dricka alkohol eller inta andra droger gäller följande regler:

1. Informera medarbetaren om din bedömning och konsekvenser.
2. Skicka hem honom/henne till bostaden på ett trygghetssätt. Meddela Personalavdelningen för verkställande av löneavdrag.

Om den anställda bestrider påverkan ska denna erbjudas att genomgå test. Testet utföres av företagshälsovården. Nekar den anställda att genomgå test ska den anställda sändas hem.

3. Uppmana den påverkade att komma tillbaka nykter och arbetsför nästa arbetsdag. Om han/hon inte kommer nästa dag och inte hör av sig, är du ansvarig för att han/hon kontaktas.
4. Genomför ett uppföljande samtal när han/hon kommer tillbaka. Efterfråga behov av hjälp.

Om beteendet upprepas gäller följande:

Personalchefen och ansvarig arbetsledare/chef genomför ett planeringssamtal med den berörda för att ta fram ett förslag till handlingsprogram. Detta program, tillsammans med en läkarbedömning utgör underlag för ett behandlingskontrakt mellan högskolan och den berörda.

Ett sådant kontrakt kan t ex innehålla:

- kontakt med företagshälsovård
- krav på läkarintyg från sjukskrivningens första dag
- deltagande i behandling
- följder för den anställda om kontraktet ej efterlevs – arbetsrättsliga åtgärder

På initiativ från den anställda kan facklig representant delta i samtalet.

Sekretess

I allt arbete med personer som har alkohol- och drogproblem gäller sekretesslagen. Detta innebär i korthet att så få personer som möjligt på arbetsplatsen/högskolan skall känna till personens förhållanden och att uppgifter som kan vara till skada för den enskilde inte får spridas.

Dokument som finns i dessa ärenden ska förvaras inlåsta. Om en handling avseende anställd begärs utlämnad ska berörd arbetsgivarrepresentant sekretessbelägga handlingen med stöd Offentlighets- och sekretesslagen, 39 kap, §§ 1-2.

Hänvisning

Arbetsmiljölagen, AML, kap 3, § 2 a (1977:1160)
<http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3911&bet=1977:1160>

Lagen o allmän försäkring, AFL, (1962:381)
<http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3911&bet=1962:381>

Lagen om anställningsskydd, LAS (1982:80)
<http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3911&bet=1982:80>

Offentlighets- och sekretesslag (2009:400)
<http://www.lagrummet.se/rattsinformation/forfattningar/>

Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)
http://www.av.se/dokument/afs/AFS2001_01.pdf

ALFA – Allmänt löne- och anställningsavtal
<http://www.arbetsgivarverket.se/upload/Avtal-Skrifter/CentralaAvtal/alfa.pdf>

Organisation för Högskolan i Gävle med ansvarsfördelning och beslutsordning
(D nr 10-1629/00) http://www.hig.se/organisation/ORG_HiG_01.pdf

Arbetsmiljö – Högskolan i Gävle
http://www.hig.se/central/personal/pers_handbok/arbetsmiljo.htm

Rehabilitering – hanteringsanvisning (D nr 10-1769/01)
<http://www.hig.se/pdf/pa/rehab.pdf>

Folkhälsoinstitutet, riskbruksprojektet
<http://www.fhi.se/>