

# Åtgärdsplan

## **Åtgärdsplan vid alkohol- och drogproblem – anställda**

Beslutat av rektor  
2005.02.01  
Dnr 10-182/05

## Högskolans syn

Högskolan ska verka för en god arbets- och studiemiljö och vidta de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa.

Det är ej tillåtet att på arbetet uppträda påverkad av alkohol eller droger. Alla anställda har som medmänniskor ett ansvar för att hjälpa och stödja arbetskamrater som är beroende av alkohol och/eller andra droger. Vi skall medverka till att den som har problem kan behålla sin anställning.

## Förebyggande åtgärder

- Personal i arbetsledande ställning ska erhålla särskild utbildning om alkohol- och drogfrågor.
- Information ska ges till anställda i alkohol- och drogfrågor i samarbete med företagshälsovården.
- Misstänkt frånvaro ska alltid följas upp. Ansvar för uppföljning åvilar alltid närmaste arbetsledare/chef.

## Tecken på missbruk

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

Tidiga tecken på missbruk 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

Du som arbetsledare/chef måste tala om för personen vad följden blir om man uppträder påverkad på arbetsplatsen eller om ett missbruk negativt påverkar arbetet. Alkohol- och/eller drogproblem är svåra att komma tillrätta med och kan sällan lösas av en person ensam. Samarbete måste ofta ske med företagshälsovården och den fackliga organisationen. Tag gärna stöd från personalenheten och företagshälsovården inför ett inledande samtal. När du väljer att hålla ett enskilt samtal med en medarbetare med misstänkta problem kan följande rekommendationer tjäna som stöd:

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

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

Uppträder lärare berusad/påverkad under lektion skall lektionen avbrytas och anmälan göras till prefekt, nytt lektionstillfälle skall erbjudas studenterna. Som arbetsledare/chef har du ett direkt arbetsgivaransvar i dessa frågor.

Tecken på påverkan av alkohol/droger:

- vad gäller alkoholförtäring, om man kan märka en lukt av öl, vin eller sprit.
- vad gäller övriga droger om det allmänna uppträdandet - tal, blick, gång, hållning - tydligt pekar på någon form av påverkan.

Om den anställde bestrider påverkan ska denne erbjudas att via test frias från misstanke. Testet utföres av företagshälsovården. Nekar den anställde att genomgå test ska den anställde sändas hem.

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

#### Första tillfället

1. Informera medarbetaren om din bedömning och konsekvenser enligt nedan.
2. Skicka hem honom/henne till bostaden på ett betryggande sätt. Meddela personalenheten för verkställande av löneavdrag.
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 om hjälp eller kamratstöd.

#### Nästa tillfälle

se punkterna ovan

Därefter gäller följande:

Personalchefen och ansvarig arbetsledare 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 första dagens sjukskrivning
- deltagande i behandling
- följer för den anställde om kontraktet ej efterlevs – arbetsrättsliga åtgärder

På initiativ från den anställde 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 sjukdomsförhållanden 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 av Sekretesslagen, 7 kap, § 11 och 15 kap § 6.

## Hänvisning

Arbetsmiljölagen, AML, kap 3, § 2 a (1977:1160)

Lagen o allmän försäkring, AFL, (1962:381)

Lagen om anställningsskydd, LAS (1982:80)

Sekretesslagen, SekrL (1980:100)

Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1)

Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)

ALFA – Allmänt löne- och anställningsavtal (AgV cirkulär 2002:A5)

Organisation för Högskolan i Gävle med ansvarsfördelning och beslutsordning  
(D nr 10-1629/00, reviderad 2000-10-06)

Rehabilitering – hanteringsanvisning (D nr 10-1769/01)