



Riktlinjer och åtgärder vid alkohol- och drogmissbruk – för medarbetare

Dokumenttyp	Riktlinjer
Beslutad av	Rektor
Beslutsdatum	2016-06-28
Diarienummer	913/1.1.2 /2016
Giltighetstid	2016-06-28 – tills vidare
Ersätter dokument	183/23/2002
Ansvarig avdelning	HR-avdelningen
Beskrivning	Riktlinjer och åtgärder vid alkohol- och drogmissbruk – för medarbetare.

En alkohol- och drogfri arbetsplats är en förutsättning för en bra arbetsmiljö. Missbruk innebär försämrad hälsa och kan innebära ökade risker för olyckor och skador, ökad frånvaro, ökade kostnader och minskad effektivitet. Ett missbruk kan också yttra sig som att man har ett skadligt bruk och/eller ett riskbruk. För att bibehålla en god arbetsmiljö och en effektiv verksamhet är det därför viktigt att våga prata om missbruksfrågor och att rätt hjälp erbjuds.

Riktlinjer

- Alkohol och droger ska inte användas i samband med arbete
- Vid arrangemang där Södertörns högskola bjuder på alkohol ska detta ske enligt representationspolicyn
- Det ska alltid serveras alkoholfria alternativ
- Medarbetare ska ta ett aktivt ansvar
- Det är inte tillåtet att komma påverkad av alkohol eller droger till arbetet. Det är närmsta chefs ansvar att se till att en medarbetare som är påverkad lämnar arbetsplatsen resten av dagen. Medarbetare bör reagera och be kollegan att lämna arbetsplatsen eller ta kontakt med chef, personalavdelningen och ev. väktare (vid hotfulla situationer) för stöd
- Användandet av alkohol eller droger på fritiden får inte påverka arbetets kvalitet, säkerhet eller trivsel.

Gemensamt ansvar

Det är ett gemensamt ansvar på högskolan att verka för en alkohol- och drogfri miljö. Varje anställd är ansvarig för sin egen hälsa och välmående och för att söka hjälp vid missbruksproblematik. Medarbetare bör ta upp saken med sin närmsta chef och tillsammans med denne lägga upp en plan för rehabilitering. Som medarbetare bör man reagera och bry sig om någon visar tecken på missbruk och uppmana personen att söka hjälp. Företagshälsovården har professionellt stöd när det gäller missbruk och dit kan man ringa anonymt för telefonrådgivning.

Folkhälsomyndigheten har skapat ett självskattningsformulär för att se om man är i riskzonen: <http://www.alkoholprofilen.se>

Tecken på missbruk

Det finns ett antal tidiga tecken som man bör reagera på ifråga om missbruk:

- Ökad korttidsfrånvaro
- Beteendeförändringar
- Försämrad arbetsprestation
- Alkohollukt
- Svårighet att passa tider

- Plötsligt uttag av semesterdagar och tjänstledighet
- Arbete i hemmet som tas ut utan förvarning.

Det är dock viktigt att komma ihåg att dessa tecken inte är säkra bevis för att missbruk faktiskt föreligger. De kan lika väl handla om något helt annat.

Ansvarig chefs åtgärder vid misstanke om missbruk

- Ansvarig chef ska dokumentera försämrade arbetsprestation och frånvaro. Detta gör det lättare att vara konkret vid ett kommande samtal, eftersom det kan vara svårt att enbart lita på sitt minne.
- Ansvarig chef ska inte ställa diagnoser själv (det är läkarens uppgift), utan prata om hur beteendet påverkar arbetet.
- Förbered och genomför ett samtal med medarbetaren, ev. med stöd från facket eller arbetsmiljöombud
- Samtalet bör belysa tydliga förändringar och eventuellt misskött arbete. Ta med och använd tidigare dokumentation som stöd och hjälp. Tänk igenom konkreta förslag på stödjande insatser. Ansvarig chefs åtgärder vid konstaterat missbruk
- Ta gärna kontakt med Personalavdelningen och företagshälsovården för råd kring vidare hantering.
- Konfrontera medarbetaren med beteendet och dess konsekvenser för arbetsprestationen och arbetsmiljön. Var tydlig och rak i kommunikationen. Ställ krav på förändring. Förklara vilken hållning högskolan har i dessa frågor. Motivera till och erbjud hjälp, genom att t.ex. hänvisa till företagshälsovården. Var beredd på motstånd, då en vanlig del av missbruket är förnekelse.
- Planera vilka stödjande åtgärder som ska sättas in. Rehabiliteringen ska planeras i samråd med medarbetaren, utifrån dennes individuella behov. Informera om att arbetstagaren är skyldig att delta i rehabilitering. Upprätta gärna en skriftlig överenskommelse med medarbetaren, där ni tillsammans skriver ner er överenskommelse. Skriv t.ex. ner att frånvaro måste rapporteras och att orsaken till frånvaron måste anges, att läkarintyg ska uppvisas första sjukdagen, att personen förbinder sig att genomgå behandling vid företagshälsovården.
- Som arbetsgivare finns en möjlighet att ställa krav på personen och på förbättring och att personen tar tag i sitt missbruk - en möjlighet som familj och anhöriga ofta saknar.
- Planera och genomför uppföljningssamtal och var extra uppmärksam. Om prestationen försämras, ingrip i tid.

Om förbättring inte sker

Ta kontakt med Personalavdelningen och eventuellt företagshälsovården för råd kring vidare hantering. Det är viktigt att kräva in sjukintyg vid upprepad frånvaro och se till att semester och kompedighet rapporteras i god tid. Om det blir aktuellt med arbetsrättsliga åtgärder ska chefer kontakta Personalavdelningen.

Efter behandling

När en anställd genomgått behandling för sitt missbruk och kommer tillbaka behövs ett bra och öppet mottagande. Det är viktigt att medarbetaren snabbt kommer in i ett socialt sammanhang för att inte känna sig isolerad. Målet är att medarbetaren i största möjliga mån ska komma tillbaka till sitt ursprungliga arbete.

Stöd och hjälp

- Företagshälsovården (kontaktuppgifter finns på medarbetarwebben)
- Anonyma alkoholister tel. 08 – 720 38 42, <http://www.aa.se>
- Anonyma narkomaner tel. 0771 – 13 80 00, <http://nasverige.org>
- CAN (Centralförbundet för alkohol- och narkotikaupplysning), <http://www.can.se>