

Enhet HR-avdelningen
Namn Jenny Söderberg

Riktlinjer för anställda avseende alkohol- och drogfri arbetsmiljö

Ersätter tidigare dokument beslutat 2014-05-06, dnr: 10-2009-2.

Syfte och mål:

Högskolan i Halmstad ska ha en arbets- och studiemiljö fri från alkohol och droger. Ingen får uppträda påverkad av alkohol eller droger i sitt arbete och bruk av alkohol och andra droger utanför arbetsplatsen får heller inte påverka effektiviteten, säkerheten och trivseln i arbetet. Olaglig och otillåten hantering och användning av narkotika- och dopingklassade preparat är inte förenligt med anställning vid Högskolan. Läkemedel som intas enligt ordination från läkare innefattas inte av förbudet.

Syftet med dessa riktlinjer är att:

- säkerställa en arbetsmiljö och studiemiljö fri från alkohol och droger
- ge vägledning vid misstanke om alkohol- och drogproblem på arbetsplatsen
- möjliggöra tidiga insatser vid tecken på skadlig alkoholanvändning och nyttjande av droger, och därigenom förebygga ohälsa, tillbud och olycksfall i arbetet
- tydliggöra ansvar och åtgärder vid missbruk
- säkerställa en stödjande attityd och professionell hantering kopplat till alkohol och droger

Riktlinjerna är framtagna i dialog med fackliga organisationer och arbetsmiljöombud. Arbetsgivare och medarbetare har ett gemensamt ansvar att verka för en god och säker arbetsmiljö där dessa riktlinjer tillämpas.

Restriktivitet ska råda beträffande alkohol i samband med kurser, konferenser och representation. Vid såväl extern representation som personalrepresentation (informationsmöten, personalfester), konferenser, andra fester och högtider arrangerade av Högskolan i Halmstad gäller Högskolans riktlinje för representation (L 2017/105).

Alkoholförtäring ska hanteras med omdöme och alkoholfria alternativ ska alltid erbjudas. Ingen ska behöva känna sig ifrågasatt vid val att avstå från alkohol.

Ansvar och roller

Chefens ansvar

Varje chef inom Högskolan har ansvar för:

- en arbets- och studiemiljö fri från alkohol och droger
- att dessa riktlinjer för en alkohol och drogfri arbetsmiljö är kända bland medarbetare
- att dokumentera händelser, samtal och överenskommelser
- att agera när en medarbetare är eller misstänks vara påverkad av alkohol eller andra droger

Medarbetarens ansvar

Alla medarbetare vid Högskolan i Halmstad har ansvar för att:

- inte vara påverkad av alkohol eller andra droger på arbetstid
- informera sin chef vid medicinering som kan påverka arbetsförmågan
- meddela närmaste chef vid misstanke om att en arbetskamrat är påverkad under arbetstid eller kan ha problem med alkohol och/eller droger
- aktivt medverka i sin rehabilitering och ta ett ansvar för sitt tillfrisknande
- hålla sig informerad om högskolans riktlinjer gällande alkohol och andra droger

HR-avdelningen

HR-avdelningen är en stödfunktion och har i uppdrag att:

- integrera frågor kring en alkohol- och drogfri arbetsmiljö i det systematiska arbetsmiljöarbetet
- skapa rutiner för att planera, genomföra och följa upp information och utbildning kring alkohol och drogfrågor.
- vägleda och stödja chefer och medarbetare i alkohol- och drogrelaterade frågor samt bistå i rehabiliteringsåtgärder och vid upprättande av alkohol- och drogfrihetsöverenskommelse/behandlingskontrakt
- säkerställa att information om riktlinjer för en alkohol- och drogfri arbetsmiljö ingår i rutinerna vid introduktion av nyanställd personal

Fackliga organisationer

Arbetsstagarorganisationerna har i uppdrag att:

- vara ett stöd till berörda medlemmar om så önskas genom att ex. delta i samtal och rehabiliteringsmöten

Företagshälsovården

Företagshälsovården är en opartisk resurs som arbetsgivaren anlitar som stöd i rehabiliteringsåtgärder. De kan exempelvis bistå:

- med alkoholtest, blodprov och/eller urinprov.
- vid medicinsk bedömning
- vid upprättande av handlingsplan/behandlingskontrakt
- vid behov av återkommande provtagning eller vid remiss för behandling hos annan extern aktör.
- vid bedömning av arbetsförmåga kopplat till missbruket/riskbruket

Medarbetare kan även utan avstämning med chef på eget initiativ kontakta företagshälsovården för ett första besök.

Vid misstanke om missbruk/riskbruk

Arbetsgivaren har en skyldighet att ingripa vid misstanke om att medarbetare har missbruk/riskbruk. Beteenden som kan tyda på ett missbruk/riskbruk ska dokumenteras liksom datum och tid för detta.

Följande kan vara tecken på missbruk (men kan också ha andra förklaringar)

- nedgång i prestation, ojämn effektivitet
- svårigheter att passa arbetstider, kommer sent, går tidigt
- obalanserat uppträdande
- luktar alkohol
- upprepad korttidsfrånvaro, särskilt i anslutning till helger och semestrar
- uttag av semesterdagar och tjänstledighet utan förvarning
- berusning på personalfester, kurser och tjänsteresor
- ursäkter och bortförklaringar till ovanstående situationer

Första samtal

Vid misstanke om alkohol- och eller drogmissbruk ska ansvarig chef ha ett samtal med medarbetaren så fort som möjligt. HR och/eller företagshälsovården kan bistå med vägledning och råd inför detta samtal. Det är viktigt att samtalet genomförs ostört. Medarbetaren ska informeras om möjligheten att ta stöd av sin fackliga organisation, som också kan delta vid samtalet.

Råd till chef inför samtal:

- Klargör syftet med samtalet, dvs att medarbetaren i arbetet uppträtt på ett sätt som väcker oro för medarbetarens hälsa.
- Var konkret med de signaler eller tecken som du observerat eller fått till dig av andra.
- För en diskussion med medarbetaren kring vad som är (alternativt kan vara) orsaken till dessa beteenden.
- Var tydlig inför medarbetaren att situationen måste förändras.
- Om misstanke om missbruk eller riskbruk kvarstår; uttala oro om missbruk/riskbruk liksom arbetsgivarens skyldighet att ingripa och hjälpa.
- Medvetandegör medarbetaren om vad som gäller vid alkohol- och drogrelaterade problem samt den hjälp som finns att få.

- Erbjud medarbetaren möjlighet till alkohol- och drogtest hos företagshälsovården.
- Om medarbetaren bekräftar missbruk/riskbruk ska HR involveras, en rehabiliteringsutredning inledas inom 14 dagar och en handlingsplan formuleras gemensamt.

Om samtalet inte leder till en bekräftelse och misstanke kvarstår bokas ett uppföljande samtal i nära anslutning.

Efterföljande samtal och utredning

Det första samtalet följs upp av ett eller vid behov flera samtal med utgångspunkt i de beteenden som uppvisats samt dess orsaker och eventuella konsekvenser.

Arbetsgivaren medvetandegör på nytt medarbetaren om vad som gäller avseende alkohol- och droger i samband med arbetet samt erbjuder ånyo stöd för att komma till rätta med eventuellt missbruk/riskbruk. Som ett första steg i en eventuell rehabilitering föreslår arbetsgivaren en utredning via företagshälsovården. Medarbetarens svar på erbjudandet dokumenteras.

Om medarbetaren fortsatt hävdar att inget missbruk/riskbruk föreligger ska utredning och första medicinsk bedömning av företagshälsovården ändå erbjudas då de tecken som uppvisats kan ha sin förklaring i annan sjukdom.

Arbetsgivaren förtydligar vidare att situationen kommer att bedömas och hanteras arbetsrättsligt med misskötsamhet som grund om medarbetaren inte genom intyg av läkare påvisar att sjukdomsbild (exempelvis missbruk/riskbruk) föreligger. Arbetsrättslig hantering sker i samråd mellan chef och HR-avdelning.

Åtgärder om den anställde uppträder påverkad på jobbet

Om arbetsgivaren gör bedömningen att en medarbetare under arbete är påverkad av alkohol, droger eller andra berusningsmedel, ska arbetet omedelbart avbrytas. Detta för att upprätthålla ordningen på arbetsplatsen och/eller undvika fara.¹

Medarbetaren ska erbjudas ett besök hos företagshälsovården för alkoholtest, blodprov och/eller urinprov. Besöket på företagshälsovården erbjuds medarbetaren som ett första steg för att få hjälp oavsett om missbruk/riskbruk föreligger eller det finns medicinska orsaker till beteendet (besöket är ej tvingande). Medarbetaren ska inte lämnas ensam från tiden för samtalet till alkohol- eller drogtestet.

Om medarbetaren avböjer testning ska hen direkt avvisas från arbetsplatsen. Chef ska alltid tillse att medarbetaren kommer hem på ett betryggande sätt. Vid behov, kontakta sjukvårdande instans. Berörd personalorganisation ska informeras om att medarbetaren akut tagits ur tjänst. Chefen ska klargöra för medarbetaren att kontakt kommer att tas följande

¹ Denna rätt grundar sig i arbetsledningsrätten och allmänna rättsgrundsatser om nöd. Se Villkorsavtalet kap 6 kap. 10 § "Försättande ur tjänstgöring" samt råd därtill.

dag för vidare samtal och åtgärder. Medarbetaren ska även informeras om möjligheten att få stöd av sin fackliga organisation.

Dokumentation

Det är viktigt att ansvarig chef dokumenterar tid för samtal, händelser, erbjudanden om hjälp, tidpunkter och överenskommelser kopplat till en medarbetares missbruk/riskbruk. Dokumentationen ska delges den anställde. Händelserna ska även i likhet med övriga rehabiliteringsärenden dokumenteras i Högskolans systemstöd för rehabilitering. Personlig information i samband med alkohol- och drogrelaterade problem är sekretessbelagd och dokumentationen rörande enskilda ärenden ska förvaras inlåst.

Behandling och rehabilitering

Om medarbetaren bekräftat och läkare intygat missbruk/riskbruk ska rehabiliterande åtgärder omgående, senast 14 dagar från att det kommit till arbetsgivarens kännedom, planeras i samverkan med medarbetaren.

I ”Handlingsplan vid skadligt bruk” (se mall), som undertecknas av medarbetaren klargörs arbetsgivarens stödinsatser och kraven på medarbetaren liksom konsekvenserna om man bryter mot det som överenskommit. Medarbetare som missbrukar och som inte medverkar till rehabilitering, eller som trots rehabiliteringsåtgärder fortsätter sitt missbruk kan komma att sägas upp från sin anställning.

Utöver den aktuella medarbetaren, ansvarig chef samt HR kan även fackliga företrädare, företagshälsovård, arbetskamrater, vårdinrättningar och andra organisationer som arbetar med alkohol- och drogrelaterad missbruksproblematik medverka i planering och genomförande av rehabilitering. Medarbetaren ska tillfrågas om och på vilket sätt arbetskamrater ska informeras om situationen. Som chef ansvarar du för att den överenskomna handlingsplanen följs upp och vid behov revideras.

Eventuell behandling som ska finansieras av verksamheten beställs av ansvarig chef i samråd med HR-avdelningen. Kostnaden belastar den berörda verksamheten.

Efter rehabilitering

För att förhindra återfall är det nödvändigt med ett fortsatt stöd från närmaste chef efter genomförda insatser.

Regler kring frånvaro

- medarbetaren har rätt till ledighet med bibehållen lön vid besök hos företagshälsovården och annan läkare
- huvudregeln är att inget löneavdrag ska göras för den som akut måste avvisas från arbetet (försättas ur tjänst) och sändas hem på grund av alkohol- eller drogpåverkan

- om ingen sjukdomsbild föreligger för medarbetare som avvisas från arbetet och handlandet betecknas som misskötsamhet² bedöms arbetsgivaren ha agerat ”på egen förskyllan” vilket utgör skäl för löneavdrag
- arbetsgivaren är inte skyldig att bevilja semester eller kompensationsledighet i efterhand och inte heller bevilja ledigt om medarbetare ringer till arbetsplatsen samma dag han/hon vill vara ledig
- frånvaro som inte beviljats av arbetsgivaren registreras som olovlig frånvaro och kan leda till att anställningen avslutas
- arbetsgivaren har möjlighet att som en del i en överenskommen handlingsplan begära sjukintyg från första sjukskrivningsdagen

Hit kan du vända dig – stödfunktioner

Om du behöver stöd, råd eller hjälp för egen del eller för någon annan medarbetares del ska du vända dig till din chef, HR-avdelningen, facklig företrädare, arbetsmiljöombud eller företagshälsovård. Du har rätt till ett första samtal hos företagshälsovården utan att arbetsgivaren informeras om detta.

² Informera lokala arbetsgivarorganisationen innan löneavdrag i enlighet med 2 kap 1§ villkorsavtalet