



HÖGSKOLAN
DALARNA

Handlingsplan vid misstanke eller upptäckt av skadligt bruk av alkohol och droger

Beslut: Rektor 2015-09-07

Revidering: -

Dnr: DUC 2015/1461/10

Gäller fr o m: 2015-09-07

Ersätter: Handlingsplan vid misstanke eller upptäckt av skadligt bruk av alkohol och droger, DUC 2005/422/10, 2005-11-22.

Relaterade dokument: -

Ansvarig för uppdatering: Personalchef

1. Stöd till chef som misstänker/upptäcker skadligt bruk av alkohol och/eller droger hos medarbetare

Det är oacceptabelt att medarbetare är påverkade av alkohol eller droger i sitt arbete eller i samband med andra aktiviteter i högskolans regi. Vid festliga arrangemang och liknande, se Regler för representation vid Högskolan Dalarna, DUC 2012/491/10.

Du kan alltid rådgöra och få hjälp av personalchef eller personalhandläggare med inriktning arbetsmiljö eller företagshälsovården eller andra rådgivande instanser, se punkt 3.(sidan 4-5)

1.A) Vid misstanke om att en anställd är i riskzonen för skadligt bruk av alkohol eller droger måste du som chef agera och ingripa i tid

- **Dokumentera** all frånvaro, försämringar i arbetsprestation, oacceptabelt beteende, missöden, olyckshändelser och tecken på alkohol- eller drogproblem. Undvik ryktes-spridning och betänk att tystnadsplikt gäller.
- Genomför ett **personligt samtal** med den anställde. Gör en utvärdering av arbetet tillsammans med den anställde med stöd av din dokumentation. Tala om vilka konsekvenser du sett på arbetsplatsen såsom faktiska händelser, ökad frånvaro etc. Referera inte till rykten. Försök ta reda på orsakerna till försämringar i arbetsprestation och/eller ökad frånvaro.
- Var rak, ärlig och bestämd. Högskolan Dalarna som arbetsgivare bryr sig om och vill hjälpa våra medarbetare. Klargör vilka krav som högskolan ställer och vad som förväntas av den anställde. **Kräv förbättringar** av i förekommande fall närvaro, prestation, attityd, användande av alkohol/droger etc.
- **Följ alltid upp** med ytterligare samtal.
- **Informera** medarbetaren om möjligheter till stöd från sin fackliga organisation.
- Erbjud den anställde **behandling** om ingen förändring till det bättre har skett. Val av behandling ska ske i dialog med den anställde. Nekar den anställde till erbjudandet, föreslå då ett alkohol-/drogtest via företagshälsovården så att den anställde kan motbevisa misstanke om skadligt bruk. Vid arbetsuppgifter som direkt påverkar medarbetares/studenters säkerhet är alkohol-/drogtest ett krav.
- Om den anställde så önskar, ska chef informera berörd facklig organisation om behandlingsöverenskommelsen.
- Upprätta en **skriftlig överenskommelse** tillsammans med den anställde där det tydligt framgår:
 - vilka stödande åtgärder som ska sättas in (t ex behandling, förändringar av arbetsuppgifter, arbetstider, sjukintyg)
 - vad som sker om den anställde bryter mot överenskommelsen

- om överenskommelsen innehåller arbetsrättsliga åtgärder, ska facklig organisation informeras
- Planera in **regelbundna uppföljningssamtal** där du och den anställde går igenom vad som förbättrats sedan sist, vad som är oförändrat eller kanske till och med försämrats. Ha den skriftliga överenskommelsen tillhanda att jämföra mot.
- Förklara och **redovisa konsekvenser** av att krav och förväntningar inte uppfyllts.
- En åtgärd kan vara att införa **läkarintyg från första sjukdagen. Kontakta personalchef och informera** den berördes **fackliga organisation**.

1.B) Om en anställd är påverkad av alkohol eller droger under arbetstid ska du som chef ingripa och omedelbart ta vederbörande ur arbete

- **Avskilj den anställde** lugnt och värdigt ur arbetet. Se till att någon tar hand om den anställde. Ordna hemfärd t ex med taxi eller med hjälp av en kollega. Vid grov påverkan med misstanke om förgiftning, hjälp till att söka akut medicinsk hjälp. Avdrag görs på lönen för resten av dagen. Informera den berördes fackliga organisation.
- Om den anställde nekar att hen är/var påverkad kan ett **alkohol-/drogtest** föreslås hos företagshälsovården. Den anställde bör inte återgå till sitt ordinarie arbete förrän alkohol-/drogtestet genomförts hos företagshälsovården.
- **Påföljande dag** ska ett **samtal** hållas med den anställde i syfte att klargöra gårdagens händelse och att motivera till behandling. Detta ska genomföras även om den anställde sjukanmäler sig. Tjänstledighet och semester beviljas inte. Skulle den anställde vägra infinna sig till ett samtal räknas det som arbetsvägran om inte särskilda skäl föreligger.
- Upprätta en **skriftlig överenskommelse** med den anställde där det tydligt framgår:
 - vilka stödande åtgärder som ska sättas in (t ex behandling, förändringar av arbetsuppgifter, arbetstider, sjukintyg)
 - vad som sker om den anställde bryter mot överenskommelsen
- Planera in regelbundna **uppföljningssamtal** där du och den anställde går igenom vad som förbättrats sedan sist, vad som är oförändrat eller kanske till och med försämrats. Ha den skriftliga överenskommelsen tillhanda att jämföra mot.
- Om skadligt bruk fortsätter att påverka arbetet är det viktigt att **personalchefen kontaktas**, eftersom ni tillsammans ska ha samtal med den anställde. Informera och förklara att arbetsrättsliga åtgärder kan komma ifråga om skadligt bruk fortsätter. Samtalet ska dokumenteras.
- **Informera** den berördes **fackliga organisation**.

2. Stöd till kollega/arbetskamrat som misstänker/upptäcker skadligt bruk av alkohol och droger

- Reagera som i vanliga fall när du märker att en kollega/arbetskamrat mår dåligt. Gör detta även om det kan kännas svårare om du misstänker att orsaken är skadligt bruk av alkohol/droger. Ta ett samtal med din kollega/arbetskamrat.
- Stötta din arbetskamrat att göra sin del av arbetet. Visa att hen behövs.
- Vid behov av råd och stöd kontakta personalchef eller personalhandläggare med inriktning arbetsmiljö eller närmaste chef eller aktuell facklig organisation.
- Om du misstänker en chef för skadligt bruk av alkohol och/eller droger, kontaktar du personalchef.

3. Stöd till medarbetare som har problem

Om du själv vill ha hjälp med ditt alkohol- eller drogberoende, vänd dig till någon utav: din närmaste chef, personalchef, personalhandläggare med inriktning arbetsmiljö eller till företagshälsovården, där du kan få stöd och hjälp till behandling.

Personalavdelningen, Högskolan Dalarna vxl	023- 77 80 00
Previa i Borlänge och Falun	0771-23 00 00
Missbruksenheten, Landstinget Dalarna	023-49 26 50
Beroendemottagningen, Landstinget Dalarna	023-49 10 40
Socialförvaltningens missbruksenhet Falun	023-878 55
Alkohol- drogrådgivning Borlänge kommun	0243-749 02
AA Anonyma alkoholister, jour tel	08-720 38 42
AA Anonyma alkoholister Falugruppen	0703-03 33 58
AA Anonyma alkoholister Borlängegruppen	070-262 09 04
AN Anonyma narkomaner, hjälptel	0771-13 80 00
AA anonyma alkoholister	www.aa.se
AN anonyma narkomaner	www.nasverige.org

4. Skadligt bruk av alkohol och droger bland studenter

Det är oacceptabelt att studenter kommer påverkade av alkohol eller droger till undervisning, verksamhetsförlagd utbildning (VFU) eller i samband med andra aktiviteter i högskolans regi.

4.A) Vid misstanke om skadligt bruk

- Om studenter misstänker medstudenter för att vara påverkade/skadligt bruk ska detta anmälas till akademichef eller avdelningschef som ansvarar för handläggning av ärendet enligt nedanstående rutin. Detsamma gäller om en lärare eller annan anställd

misstänker student för skadligt bruk av alkohol och/eller droger.

- Akademichef/avdelningschef ska tala med studenten och klargöra att personen uppmärksammas påverkad t ex genom berusning under föreläsning, seminarier eller VFU.
- Vid samtalet poängteras att problemet inte bara berör studenten utan även medstudenternas arbetssituation samt att högskolan inte accepterar förhållandet.
- Studenten hänvisas till studenthälsan för hjälp och råd.

4.B) Vid synbar påverkan

- Om en student är synbart påverkad ska läraren eller handledaren be denne avlägsna sig från lektionen/föreläsningen och högskolans lokaler, från nätundervisningen eller den verksamhetsförlagda utbildningsplatsen. Läraren har rätt att ta hjälp av annan medarbetare vid högskolan eller vaktbolag.
- När en student har avvisats ska detta anmälas till akademichef/avdelningschef samt till personalen vid studenthälsan, som söker upp studenten för ett utredande samtal.

4.C) Stöd till student som har problem

- Studenthälsan arbetar aktivt med Dalarnas studentkår och representanter för socialtjänsten med vägledning, stöd och kunskap för alla studenter i alkohol- och drogfrågor. Till Studenthälsan kan studenter med alkohol- och drogproblem självmant vända sig.
- Om det vid det utredande samtalet med Studenthälsans personal visar sig finnas ett bakomliggande problem, skadligt bruk eller beroendeproblematik erbjuds studenten stöd att söka vård och behandling för detta.

Alla ska tänka på:

- **att tysthet som lojalitet hjälper inte den som missbrukar**
- **möjliggör inte skadligt bruk genom att skyla över och dölja problemet**
- **undvik ryktesspridning**