

POLICY

2002-04-04 Beslut RÄ

(2002-03-18 AMK)

Dnr 183/23/2002

Avdelningen för personal- och  
kompetensförsörjning

## **ALKOHOL- OCH DROGPOLICY**

Vid Södertörns högskola skall studenter och anställda aktivt verka för en god arbetsmiljö och motverka ohälsa. Detta innebär ett avståndstagande från alkohol, droger, dopingpreparat och andra beroendeframkallande läkemedel. Södertörns högskola som arbetsgivare, studenter och alla anställda har ett gemensamt ansvar för att skapa en mänsklig arbetsmiljö utan missbruk. Södertörns högskola stödjer ett aktivt rehabiliteringsarbete för att motverka missbruk.

Avståndstagandet från droger grundar sig på att användningen av icke-ordinerat intag av narkotikaklassade preparat enligt lag är förbjudet. Narkotika får därför inte förekomma på högskolan. När det gäller det principiella avståndstagandet från alkohol bottnar detta i att arbete/studier och alkohol inte är förenliga. All förtäring av alkohol på arbetstid är oacceptabelt, privat bruk på fritid skall ej heller påverka arbetet.

Då det inom den akademiska världen kan vara svårt att skilja på arbets-/studietid och fritid gäller det att de anställda och studenterna använder sitt sunda förnuft. På fester och andra tillställningar skall det alltid erbjudas alkoholfria alternativ. Vid representationer på arbetstid förutsätts det att alla, anställda såväl som studenter, tar ett gemensamt ansvar, använder sitt sunda förnuft samt, vågar bry sig om sina medmänniskor.

För att förankra dokumentet bland de studerande såväl som hos de anställda har denna policy tagits fram i samarbete mellan de fackliga organisationerna, studentkåren och arbetsmiljökommittén. Dokumentet skall vara ett naturligt inslag i vårt dagliga arbete.

Södertörns högskola förutsätter att både studenter och anställda som representerar högskolan, både nationellt och internationellt, visar upp ett föredömligt uppträdande i alla avseenden.

## Handlingsplan för de anställda vid Södertörns högskola

En alkohol- och drogfri arbetsplats är en förutsättning för en bra arbetsmiljö. Missbruk kan innebära ökade risker för olyckor och skador, ökad frånvaro, ökade kostnader och minskad effektivitet. Det största problemet är dock att missbrukaren själv mår dåligt och missbruket kan ge negativa konsekvenser för dennes hälsa, familj och ekonomi. För att bibehålla en god arbetsmiljö och en effektiv verksamhet och är det därför viktigt att missbruksfrågor tas upp till ytan och att rätt hjälp erbjuds. Handlingsplanen är meningen att vara en hjälp och en första handledning för varje anställd som kommer i kontakt med missbruksproblem.

### Sekretess

Målet för Södertörns högskolas är att driva ärenden så diskret och hänsynsfullt som möjligt.

Under vissa förutsättningar föreligger det en skyldighet enligt sekretesslagen, kap 7. 11 §, att sekretessbelägga uppgifter.

### Riktlinjer

- Alkohol och droger ska normalt inte användas i samband med arbete eller under undervisning. Vid arrangemang där alkohol erbjuds, såsom vid representationer, förutsätts att anställda tar ett gemensamt ansvar och använder sitt sunda förnuft.
- Det är inte tillåtet att komma påverkad av alkohol eller droger till arbetet. Det är personalansvarig chef, men också medarbetares uppgift att se till att en anställd som är påverkad lämnar arbetsplatsen resten av dagen. Detta ska också innebära konsekvenser som att personen får ta ut sjuktid för frånvaron. Händelsen ska också snarast följas upp med ett samtal med personalansvarige chef.
- Användandet av alkohol eller droger på fritiden får inte heller påverka effektivitet, säkerhet och trivsel på arbetsplatsen.

### Gemensamt ansvar

Det är både högskolan som arbetsgivare och alla anställdas gemensamma ansvar att verka för en alkohol- och drogfri miljö. Varje anställd är ansvarig för sin egen hälsa och välmående. Det är likväl viktigt att som medarbetare våga reagera och bry sig om någon som visar tecken på missbruksproblem. Som arbetskamrat kan man påpeka att man lagt märke till problemet och uppmana personen att söka hjälp. Alla medarbetare bör vända sig till chefen eller personalavdelningen för att få handledning av eventuella problem. Personalavdelningen finns där som ett stöd och en resurs gällande missbruksfrågor. Det yttersta ansvaret ligger dock hos personalansvarig chef. Denne måste uppmärksamma missbruket och hjälpa individen att få rehabilitering.

### Signaler

Nedanstående signaler kan vara tidiga tecken på att en person har missbruksproblem. Det är dock viktigt att komma ihåg att signalerna inte på något sätt är att klassificera som säkra bevis för att missbruk faktiskt föreligger. De kan lika väl vara tecken på att personen i fråga har andra typer av problem, som i sin tur också bör behandlas. Våga reagera och agera, men förutsätt inte att det enkom kan röra sig om alkohol eller drogproblem.

- Ökad korttidsfrånvaro
- Beteendeförändringar
- Försämrade arbetsprestation
- Alkohollukt
- Svårighet att passa tider
- Plötsligt uttag av semesterdagar och tjänstledighet
- Arbete i hemmet som tas ut utan förvarning.

## Åtgärder när chef får kännedom om eventuellt missbruk

1. 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. Om man misstänker att missbruket pågått ett tag kan det dessutom vara en start för att ta tag i problemet.
2. Skriv ner händelser som väckt reaktion.
3. Förbered och utför samtal med den anställde:

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.

Konfrontera den anställde med problemet och dess konsekvenser för arbetsprestationen. Här är det mycket viktigt vara tydlig och rak i sin kommunikation. Ställ krav på förändring. Kom ihåg att inte vara fördömande, samtalet är till för att hjälpa den anställde ur sitt missbruk. Däremot är den anställde alltid ansvarig för sina handlingar. Förklara vilket ställningstagande högskolan har i dessa frågor. Uppmana gärna personen att ta kontakt med sitt fack för att få extra stöd.

Få den anställde att inse att han/hon har problem. Motivera till och erbjud hjälp, genom att t ex hänvisa till läns hälso- och sjukvård. Var beredd på motstånd, då en vanlig del av missbruket är förnekelse.

4. Planera vilka stödjande åtgärder som ska sättas in. Rehabiliteringen ska planeras i samråd med den anställde, utifrån dennes individuella behov. Informera om att arbetstagaren är *skyldig* att delta i eventuell rehabilitering. Upprätta gärna ett kontrakt med den anställde där ni tillsammans skriver ner er överenskommelse. Kontraktet kan te x ta upp att frånvaro måste rapporteras och orsak måste anges, att läkarintyg ska uppvisas första sjukdag, att personen förbinder sig att genomgå antabusbehandling vid Läns hälso- och sjukvård. I rehabiliteringsarbete bör också hänsyn tas till om arbetstagaren har familj och om de behöver kontaktas. Detta görs dock i samråd med arbetstagaren.
5. Planera och utföra uppföljningssamtal och vara extra uppmärksam. Om prestationen försämras, ingrip i tid.

### Om förbättring inte sker

Om det inte blir någon förbättring och missbruk sker upprepat bör kontakt tas med personalchef och företagshälsovård. Ställ krav på sjukintyg vid upprepad frånvaro. Se till att semester och kompledighet ska rapporteras i god tid. Överväg att ta ärendet till personalansvarsnämnden.

### Efter behandling

När en anställd som har fått rehabilitering för sitt missbruk kommer tillbaka behövs ett bra och öppet mottagande. Man bör fråga hur personen vill informera sina arbetskamrater om sin situation, själv eller med chefens hjälp. Det är viktigt att den anställde snabbt kommer in i ett socialt sammanhang för att inte känna sig isolerad. Målet är att den anställde i största möjliga mån ska komma tillbaka till sitt ursprungliga arbete.

## **Stöd och hjälp**

Du som själv har problem med missbruk, eller behöver råd och stöd för att hjälpa en medarbetare kan vända dig till din chef eller personalavdelningen.

*Man kan också vända sig direkt till:*

- Företagshälsovården:  
PREVIA  
Patron Pehrs väg 4, 4tr  
141 35 Huddinge  
tel: 08 - 608 63 90
- Anonyma alkoholister tel: 08 – 720 38 42
- Anonyma narkomaner tel: 0771 – 13 80 00

## Handlingsplan för studenterna vid Södertörns högskola

Studentlivet innebär många gånger kontakt med alkohol under ordnade former exempelvis vid studentpubar och sittningar. Det är därför viktigt att studenterna känner till alkoholens skadeverkningar eftersom ett alltför omfattande alkoholbruk under studietiden *kan* lägga grunden till oönskade vanor som med tiden kan bli allt svårare att bryta.

I grund och botten har varje student ansvaret för sitt eget välmående, somliga kan dock behöva lite hjälp på vägen. Därför är det viktigt att våga bry sig och agera. För att visa att det är alkoholproblemen som skall bort och inte studenten har Södertörns högskola tillsammans med studentkåren valt att upprätta en särskild handlingsplan för studenter med alkohol- och drogproblem.

### Signaler

Nedanstående signaler kan vara tidiga tecken på att en person har missbruksproblem. Det är dock viktigt att komma ihåg att signalerna inte på något sätt är att klassificera som säkra bevis för att missbruk faktiskt föreligger. De kan lika väl vara tecken på att personen i fråga har andra typer av problem, som i sin tur också bör behandlas. Våga reagera och agera, men förutsätt inte att det enkom kan röra sig om alkohol eller drogproblem.

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

### Åtgärder

- Om student, under rus eller bakrus uppträder störande skall han/hon sändas hem eller till akutmottagning om denne inte klara sig själv. Ansvarig för att åtgärder vidtas är i dessa fall undervisande lärare som i sin tur kan kontakta administrativa chefen som ska vara behjälplig.
- Dagen efter incidenten bör studenten sökas upp för ett samtal. Vid detta samtal skall studenten uppmärksammas på att missbruk inte accepteras av högskolan och att missbruket inte klassificeras som enskild angelägenhet; även studiekamraterna påverkas negativt. Tala även om att studenten erbjuds hjälp från studenthälsan för att komma till rätta med sitt problem.

Läraren tar kontakt med administrativ chef och i samråd kommer de överens om närmare handläggning av incidenten och vem som ska hålla i samtalet.

- Informera om att disciplinära åtgärder kan komma ifråga. Enligt 11 Kap 2 § (Högskoleförordningen) kan studenten avstängas från undervisning, tentamina eller från annan verksamhet som ligger inom ramen för utbildningen vid högskolan.

Södertörns högskola har som mål att behandla alla ärenden så diskret och hänsynsfullt som möjligt. Det kan ibland under mycket speciella omständigheter föreligga skyldighet att sekretessbelägga uppgift enligt sekretesslagen (kap7. 9 § 4st).

### Stöd och hjälp

Studenthälsan

Alfred Nobels Allé 10, plan 3

Tel: 08-524 881 44 (kurator), 08-524 881 86 (sjuksköterska)

- Anonyma alkoholister tel: 08 – 720 38 42
- Anonyma narkomaner tel: 0771 – 13 80 00