

2022-05-13

## Alkohol- och drogpolicy vid Högskolan i Borås

- med tillhörande handlingsplan och checklista

### Omfattning

Denna policy gäller för:

- Samtliga anställda vid Högskolan i Borås
- I tillämpliga delar, alla som utför arbete åt Högskolan i Borås
- Inom högskolans lokaler. (Regler för extern uthyrning se dnr 419-19)

### Inledning

Arbetsmiljölagen och arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall och i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Detta innebär bland annat att arbetsgivaren har ansvar för att arbetsmiljön är fri från alkohol och droger. Det handlar också om att ha kunskap och kompetens om hur man på bästa sätt hanterar alkohol- och drogfrågor, vilket innefattar såväl förebyggande arbete, som tidiga insatser och rehabiliteringsåtgärder.

Svensk lagstiftning förbjuder all användning, som inte sker i medicinskt syfte, försäljning, hantering och innehav av narkotiska preparat. Därför gäller narkotikaförbudet i alla sammanhang under den tid man är anställd vid Högskolan i Borås, det vill säga även under medarbetares fritid.

Detta dokument innehåller de regler som Högskolan i Borås har när det gäller alkohol och droger, samt rutiner och en handlingsplan för hur alkohol- och drogärenden bland anställda och övriga som utför arbete åt Högskolan i Borås ska hanteras.

### För Högskolan i Borås gäller

...nolltolerans mot all form av bruk eller hantering av alkohol och droger. Detta gäller under arbetstid både utanför och inom högskolans lokaler samt utanför arbetstid inom högskolans lokaler. Undantag från detta kan göras vid särskilda tillfällen så som representation och interna evenemang och ska då vara sanktionerat från ansvarig chef för evenemanget. Arbetsmiljöansvarig chef som sanktionerar ett undantag bär ansvaret för att säkerställa en riskfri och säker arbetsmiljö.

Vid representation, konferenser eller andra externa och interna planerade möten utanför eller inom högskolans lokaler under arbetstid beslutad av chef, är måttlig konsumtion den norm som ska tillämpas. Chef har ett särskilt ansvar för att sammankomsten följer högskolans policy och ska föregå med gott exempel och tillse att normen om måttlig konsumtion, riskfri och säker arbetsmiljö efterlevs av alla medarbetare, liksom att tydliggöra att överkonsumtion aldrig är acceptabelt.

## **Syfte**

Syftet med policyn är att tydliggöra ett klart avståndstagande från alkoholpåverkan på arbetstid och all ickemedicinsk användning av narkotikaklassade preparat bland högskolans anställda och därigenom skapa en säker och god arbetsmiljö.

## **Mål**

Målet är en god och säker arbetsmiljö helt fri från alkohol och droger.

Om arbetsgivaren får kännedom om att en medarbetare har en beroendesjukdom, erbjuder Högskolan i Borås stöd och hjälp i form av rehabilitering.

## **För att uppnå målet gäller följande regler:**

- Att det inte är tillåtet att vara påverkad av alkohol eller droger inom högskolans lokaler under eller utanför arbetstid.
- Att högskolan inte accepterar någon form av eget bruk eller annan hantering av alkohol eller droger på arbetsplatsen.
- Att det inte är tillåtet att under arbetstid vara påverkad av alkohol eller droger oavsett varifrån arbete utförs.
- Att bruk av alkohol på annan tid än arbetstid inte får påverka säkerhet och kvalitet i arbetet.
- Att vid representation gäller måttlighet av alkoholhaltiga drycker. Alkohol fria alternativ ska alltid erbjudas.
- Att alternativt bruk av droger och narkotikaklassade läkemedel som inte är medicinskt motiverat, är ett lagbrott och inte förenligt med en anställning på Högskolan i Borås. Det samma gäller all övrig hantering eller innehav, inom eller utom arbetsplatsen, av sådana preparat.
- Att arbetsgivaren erbjuder stöd till medarbetare som inte förmår att leva upp till dessa regler, med målet att bli av med sitt missbruk och behålla medarbetaren.
- Att varje chef har ansvar för att denna policy är känd och tillämpas av medarbetarna, uppdragstagare såsom lärare inom polisutbildning, entreprenörer och konsulter.
- Att varje anställd tar sitt medarbetaransvar och tillämpar och respekterar denna policy.
- Att all personal oavsett befattning, vid nyanställning ska informeras om denna policy.
- Att arbetsgivaren, fackliga parter och skyddsorganisationen samarbetar i dessa frågor.
- Att denna policy med tillhörande handlingsplan ingår som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Med systematiskt arbetsmiljöarbete menas i dessa föreskrifter arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett

sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. (AFS 2001: 1.2 §). Det förebyggande arbetet följer högskolans struktur i SAM årshjul.

### **Definition av droger**

I dokumentet används begreppen alkohol och droger. Med droger avses narkotiska preparat, icke ordinerat receptbelagt läkemedel, överkonsumtion av läkemedel, dopningspreparat, hälsofarliga ämnen samt andra medel som används i berusningssyfte.

### **Medicinskt motiverat bruk av läkemedel**

Policyn utesluter inte medicinskt motiverat bruk av läkemedel. Det är dock den enskildes ansvar att i samtal med behandlande läkare ta reda på om medicinen har effekter som kan påverka det dagliga arbetet på ett oönskat sätt. Om detta är fallet skall närmaste chef underrättas för att göra en riskbedömning och säkerställa en god arbetsmiljö.

Rehabiliteringsutredning kan även bli aktuellt.

### **Förebyggande arbete**

Vi ska arbeta förebyggande genom att skapa en öppen attityd, ett personligt ansvarstagande och att möta varandra med respekt, tolerans och öppenhet. Det är viktigt att agera så tidigt som möjligt både för chefen, som har det formella ansvaret för arbetsmiljön och för arbetskamraterna som oftast ser problemen först.

Policyn ska förankras ute i organisationen och ska genom information, utbildning samt ett gemensamt konsekvent agerande från arbetsgivaren, skyddsorganisationen och de fackliga organisationerna, förebygga alkohol- och drogmissbruk. Ansvariga chefer ska förvissa sig om att policy och tillhörande handlingsplan förstås och följs genom att vid introduktion av nyanställda ge information om policyn samt aktualisera policyn vid arbetsplatsmöte för alla medarbetare enligt SAM årshjul.

Chefer, skyddsombud och fackliga företrädare samt andra nyckelpersoner ska erhålla utbildning i alkohol- och drogfrågor för att kunna agera såväl professionellt som humant.

Uppdragstagare såsom lärare inom polisutbildning, entreprenörer, konsulter skall ta del av och följa denna policy. Handlingsplanen gäller i tillämplig del också denna typ av uppdragstagare, Högskolan i Borås är dock inte skyldig att rehabilitera uppdragstagare.

## **Ansvar**

### **Arbetsgivarens övergripande ansvar**

- Samverkar med fackliga parter och skyddsorganisationen i arbetet med framtagande av och utveckling av denna policy och handlingsplan samt tillse att den ingår i högskolans systematiska arbete.
- Upprätthålla en god och säker arbetsmiljö helt fri från alkohol och droger i enlighet med det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Avsätta resurser för information, utbildning och vid behov rehabiliteringsinsatser.
- Genomföra och följa upp information och utbildning om alkohol och droger.
- Ge stöd till chefer med alkohol- och drogrelaterade frågeställningar.

- Denna policy och handlingsplan ska ses över årligen och vid behov revideras.

### **Chefens ansvar**

- Har ansvar för att alkohol- och drogpolicyn är känd bland sina medarbetare och att alla förstår innebörden och syftet med den.
- Har ansvar för att denna alkohol- och drogpolicy är en del i introduktionen för all nyanställd personal.
- Att utifrån SAM-årshjul och vid den månadens arbetsplatsmöte, gå igenom policyn och ha en öppen dialog om policyns innebörd och vad medarbetarens ansvar innebär.
- Har ansvar för att agera så tidigt som möjligt vid misstanke om att allt inte står rätt till. Detta innebär att undersöka, klarlägga och åtgärda eventuella problem. Mer konkret innebär detta:
  - att ha samtal med medarbetaren om konkreta problem, t ex störningar/tillbud i tjänsteutövandet och i relation till andra, eventuell misskötsamhet eller annat.
  - att dokumentera allt som görs/sägs/avhandlas.
  - att erbjuda stöd.
- Har ansvar för att säkerställa arbetsplatsen. Detta innebär att vederbörande har rättigheten till att bedöma om en medarbetare är tjänstbar eller inte. Vidare innebär detta rätten till att avvisa alkohol- och/eller drogpåverkade medarbetare från arbetsplatsen.

### **Medarbetarens ansvar**

- Att samverka med arbetsgivaren för en god arbetsmiljö (Arbetsmiljölagen kap. 3, 1a§).
- Att företräda Högskolan i Borås på ett korrekt sätt.
- Att alltid vara nykter och drogfri på arbetsplatsen. Vid representation och interna evenemang med alkohol, följa regleringen om måttfullhet och inte skada Högskolan i Borås anseende som arbetsgivare och myndighet
- Att nyttjandet av alkohol eller droger inte får påverka arbetet.
- Att vid konstaterade missbruksproblem delta aktivt i de rehabiliteringsinsatser som arbetsgivaren tar initiativ till.

### **Arbetskamraternas ansvar**

- Att inte acceptera påverkan av alkohol och droger oavsett varifrån arbete utförs.
- Att inte dölja alkohol- eller drogrelaterade problem för chef.
- Att omedelbart underrätta chef vid misstanke om att en arbetskamrat är alkohol- eller drogpåverkad (Arbetsmiljölagen kap. 3, 4§).

# Handlingsplan

Nedan följer en handlingsplan, avsedd att fungera som ett stöd för chefer och övriga berörda vid alkohol- eller drogärenden. Om inget annat anges är det närmsta chef som ansvarar för att angivna åtgärder genomförs.

Åtgärderna i handlingsplanen syftar till att kända eller misstänkta alkohol- eller drogrelaterade problem på ett så tidigt stadium som möjligt blir uppmärksammade och att den som drabbats snarast erbjuds hjälp och stöd.

## Stödfunktioner

### HR

Bistår med kunskap, råd och stöd och ska kontaktas då chef får kännedom om alkohol- och drogproblematik hos medarbetare.

### Aleforsstiftelsen

Högskolan i Borås är medlem i Aleforsrådet och har ett samarbetsavtal med Aleforsstiftelsen vilket innebär att de kan bistå högskolan i alkohol- och drogrelaterade ärenden, samt bistå arbetsgivaren i arbetet med att säkerställa en alkohol- och drogfri arbetsmiljö. I avtalet ingår bland annat fri handledning för chefer, HR och skyddsombud i enskilda ärenden, telefon 020-10 33 20 samt fri telefonrådgivning (med möjlighet att vara anonym) för samtliga anställda, telefon 020-22 12 00. I avtalet ingår även kostnadsfri bedömning för att utreda om beroendesjukdom föreligger som kan ligga till grund för fortsatt rehabilitering. Mer information finns på Aleforsstiftelsens hemsida <http://www.aleforsstiftelsen.se/>.

### Företagshälsovård

Företagshälsan är en resurs med kunskap om alkohol- och drogfrågor som kan anlitas vid till exempel provtagningar.

### Dokumentation

Det är viktigt att alla misstänkta alkohol- och drogrelaterade problem underbyggs med tydlig dokumentation, även i de fall det handlar om endast misstanke. Dokumentationen sker i rehabiliteringsverktyget Adato. Det gör att chefen senare, under ett möte med medarbetaren, kan återge händelser och observationer korrekt och sakligt. Dokumentationen kan vara avgörande för att undvika diskussioner om händelseförloppet.

Dokumentationen bör innehålla följande uppgifter:

- Händelse
- Tidpunkt
- Plats
- Vilka som var inblandade
- Andra iakttagelser som kan ha betydelse
- Överenskommelser

## Vid misstanke om påverkan av alkohol eller droger

Positivt utslag i exempelvis alkolås i fordon, alkoskåp eller alkometer ska hanteras som ”misstanke om påverkan” och utredas enligt nedan.

Om en medarbetare uppträder alkohol- och/eller drogpåverkade på sitt arbete skall följande åtgärder vidtas:

- Om man som kollega misstänker att en arbetskamrat är alkohol- eller drogpåverkad ska chef omedelbart underrättas. I första hand kontaktas närmsta chef. Vid frånvaro kontaktas eventuell ställföreträdande chef eller överordnad chef. För stöd och råd kontaktas HR-avdelningen.
- Ansvarig chef ska omedelbart avbryta medarbetarens pågående arbete och ta med medarbetaren till ett samtalsmöte. Medarbetaren ges möjlighet till att ha med facklig representant alternativt skyddsombud om det är möjligt i det direkta läget. Chef klargör vid samtalet vad som gäller enligt policyn och handlingsplanen.
- Oavsett hur misstankarna om påverkan uppstår, ska de utredas. Medarbetare ska alltid ges möjlighet att fria sig från misstanke genom *alkohol- eller drogtest*.

**Alkoholtest** genomförs omgående av arbetsgivaren eller företagshälsovården.

Om alkotest genomförs av arbetsgivaren, ska alkometern vara av god kvalitet och adekvat för ändamålet. Den som handhar alkometern skall vara väl insatt i hur den fungerar och används. Medarbetaren ska inte lämnas ensam från tiden för första samtalet till testet. Om medarbetaren vägrar alkoholtest eller provtagning, alternativt inte medger att arbetsgivaren får ta del av provsvaren, ska han eller hon betraktas som påverkad och ärendet hanteras vidare enligt punkterna nedan ”Vid konstaterad påverkan av alkohol eller droger”.

**Drogtest** tillhandahålls endast av företagshälsovården. Vid testning hos företagshälsovården ser arbetsgivaren till att köra/följa med medarbetaren.

- Chef dokumenterar fakta såsom händelseförlopp, tidpunkter och inblandade personer. De åtgärder som vidtas dokumenteras och motiven till dessa.

## Vid konstaterad påverkan av alkohol eller droger

- När arbetsgivaren (genom test, erkännande eller genom chefens bedömning) får det bekräftat att en medarbetare är påverkad av alkohol eller andra droger ska arbetet omedelbart avbrytas (om detta inte redan gjorts) Berätta att han/hon kommer sändas hem och att kontakt kommer att tas nästkommande dag för ett samtal om vad som hänt och om vidare åtgärder.
- Chef ansvarar för transport av den påverkade hem, alternativt till företagshälsovård för provtagning eller annan sjukvårdsinrättning. Chefen själv eller den chefen utser, ska följa med i transporten. Chef bör helst inte agera ensam, exempelvis kan överordnad chef alternativt HR vara delaktig. Överväg om anhöriga ska kontaktas.

OBS: Om medarbetaren är i sådant skick att han/hon utgör en fara för sig själv eller omgivningen, ska ambulans kontaktas för akutvård och anhörig kontaktas för omhändertagande. Informera facklig representant om åtgärderna.

- Chef kallar medarbetaren till samtal så fort det är lämpligt för att medvetandegöra hen om gällande policy och hantering. Medarbetaren ska ges möjlighet till att ta med facklig representant alternativt skyddsombud vilket ska eftersträvas. Var tydlig och ställ krav på förändring. Berätta att en utredning kommer att genomföras, och vad som är att vänta i övrigt. Överlämna en dokumentation på det som har gått igenom i samtalet och som medarbetaren även får skriva under att hen har tagit del av.
- Ingen lön eller sjuklön utbetalas till den anställde som har sänts hem på grund av konstaterad påverkan.
- Kontakta Aleforsstiftelsen för chefshandledning och beställning av utredning. Ta eventuellt stöd av HR-specialist.
- Dokumentera händelser, åtgärder och samtal i Adato.

## **Fortsatta åtgärder**

Du som är chef har ett arbetsmiljö- och utredningsansvar enligt fördelade arbetsmiljöuppgifter. Misskötsamhet ska påtalas och utredas. Eventuellt föreligger rehabiliteringsansvar. Kontakta HR-specialist och Aleforsstiftelsen för råd och stöd.

- Om utredningen visar att beroendesjukdom inte kan konstateras ska ärendet fortsättningsvis hanteras som misskötsamhet. Var tydlig med vilka regler som finns och vilka åtgärder som vidtas vid överträdelser. En disciplinär åtgärd ska övervägas tillsammans med HR.
- Om utredningen visar att beroendesjukdom föreligger har arbetsgivaren ansvar för rehabilitering. Krav ska ställas på en förändring. En rehabiliterings-/behandlingsplan upprättas i samråd med Aleforsstiftelsen. Planen ska innehålla tider för uppföljningssamtal med mera.
- Arbetsgivaren kan kräva läkarintyg från första dagen, så kallat förstadagsintyg som beställs via Företagshälsovården.
- Under rehabiliteringsperioden har arbetsgivaren rätt att kräva alkohol- eller drogtest. Vid behandlingsåtgärd ska en "behandlingsöverenskommelse" upprättas mellan medarbetare och arbetsgivare, med överenskommen behandling, stödåtgärder och efterbehandling, samt konsekvenser vid avbruten överenskommelse. Ta stöd av HR-specialist.
- Dokumentera händelser, åtgärder och samtal i Adato.
- Om medarbetaren inte förändrar sitt beteende, vägrar rehabilitering eller avbryter behandling kan detta leda till uppsägning. Yttersta konsekvensen är uppsägning eller avsked.

## ✓ **Chefens checklista**

### **Vid misstanke om påverkan av alkohol eller droger**

1. Avbryt omedelbart arbetet.
2. Erbjud alkohol- och drogtest så att medarbetaren kan få möjlighet att fria sig från misstanken. Om medarbetaren vägrar alkoholtest eller provtagning ska han eller hon betraktas som påverkad, och ärendet hanteras vidare enligt punkterna nedan "Vid konstaterad påverkan av alkohol eller droger".
3. Dokumentera.

### **Vid konstaterad påverkan av alkohol eller droger** (genom test, erkännande eller genom chefens bedömning)

4. Klargör gällande policy och hantering för medarbetaren.
5. Chefen ansvarar för säkerställd transport av medarbetaren, hem eller till sjukvårdsinrättning. Arbetsgivarrepresentant följer med transporten.
6. Avtala om uppföljningssamtal snarast möjligt (helst dagen efter).
7. Dokumentera.

### **Inför uppföljningsmöte**

8. Kontakta HR för stöd i planering och upplägg av samtalet. Aleforsstiftelsen kan även kontaktas för chefshandledning (telefon 020-10 33 20).
9. Dokumentera.

### **Uppföljningsmöte**

10. Gå igenom det som hänt, klargör gällande policy och hantering för medarbetaren.
11. Påtala misskötsamhet.
12. Ställ krav på förändring.
13. Påbörja med stöd av Aleforsstiftelsen och HR en utredning för att fastställa problematikens omfattning och om en beroendesjukdom föreligger som kan ligga till grund för fortsatta rehabiliteringsinsatser
14. Se vidare under stycket "Fortsatta åtgärder" (ovan) i handlingsplanen.
15. Dokumentera.