



Riktlinje - alkohol-, drog- och andra missbruk

Gäller fr o m 2002-09-01

Ändrad fr o m 2003-01-01

Denna riktlinje grundar sig på:

- Rektors beslut nr 623/02, dnr 930-962-02, doss 40

Sammanfattning

Alkohol och narkotikafrågor på KTH berör alla anställda. Missbruk av alkohol, tabletter och andra droger samt spelmissbruk går inte att förena med arbetet. Vi hjälper genom att bry oss om.

Alla anställda har ansvar att på olika sätt medverka till en missbruksfri miljö. Alkohol och andra beroendeframkallande medel på arbetet ger negativa konsekvenser i arbetsmiljön. Enligt arbetsmiljölagen har arbetsgivaren huvudansvaret att ta itu med detta på arbetet. Alla rehabiliteringsinsatser ska samordnas med berörd huvudman, såsom landstinget, hemkommunens socialtjänst och Försäkringskassan. När en anställd visar tecken på missbruk måste man vara medveten om att detta försämrar arbetsförmågan. Chefen är skyldig att ingripa. All erfarenhet visar att möjligheterna att komma till rätta med problemen är större om åtgärder sätts in tidigt.

Tidiga signaler

Tidiga signaler på missbruk kan vara:

- upprepad korttidsfrånvaro
- nedsatt eller ojämn arbetsprestation
- lynnighet i humöret
- oplanerad frånvaro-ofota i samband med helger
- förskjuten arbetstid; den anställda jobbar på tider då man kan utföra ensamarbete
- undviker arbetsledningen
- ekonomiska problem

Hur bör chefen agera vid misstanke om att en anställd har missbruksproblem

I de fall då chefen planerar att genomföra ett samtal vid misstanke om att en anställd har missbruksproblem, så har chefen också möjlighet att förbereda sig genom att noggrant dokumentera arbetsprestation och beteende. Chefen ska ta initiativ till ett enskilt samtal med sin medarbetare. Bolla gärna med HR-funktionen på din skola och företagshälsovården innan ett sådant samtal. Vid samtalet bör det tydligt framgå på vilket sätt den anställda fungerar, respektive inte fungerar i arbetet; utgå från arbetsprestation och beteende. Tala i klarspråk. Var

saklig och undvik att vara fördömande. Dokumentera samtalet. Chefen ska inte diagnostisera den anställde. Det räcker sällan med ett samtal. Boka in nästa möte för uppföljning, innan ni avslutar samtalet. Chefen ska inom all rehabilitering dokumentera alla åtgärder, överenskommelser och samtal.

En person som är beroende av alkohol eller droger eller har ett missbruk klarar sällan att ta sig ur missbruket på egen hand utan behöver stöd och hjälp. Om det är frågan om ett missbruk ska man i tidigt skede koppla in någon från HR på skolan och företagshälsovården för att få hjälp med rehabiliteringen.

Åtgärder vid alkohol- eller drogpåverkan

Skulle en anställd uppträda påverkad på arbetsplatsen, ska närmaste chef se till att han/hon omedelbart kommer hem. Det är bra om närmaste chef eller en arbetskamrat kan följa med. Så snart som möjligt, helst dagen därpå, bör närmaste chef ha ett samtal i form av en personlig träff med sin medarbetare. Vid detta samtal ska den anställde erbjudas hjälp och stöd. Som chef är det bra om du hunnit bolla med HR-funktionen på skolan och företagshälsovården innan ett sådant samtal. Missbruksproblem kan ses som en sjukdom och chefen ansvarar därmed för att de upprättas en rehabiliteringsplan för medarbetaren. Rehabilitering ska alltid ske i samråd med den anställde. HR-funktionen på skolan och företagshälsovården bör också medverka. Det förutsätts att den anställde med missbruksproblem aktivt medverkar till sin rehabilitering. Om en anställd nekar till medverkan eller bryter behandlingen eller kontraktet, kan detta innebära saklig grund för uppsägning.

Ansvar

Den anställdes ansvar

Den medarbetare som är alkohol- eller drogpåverkad på arbetet eller uteblir från arbetet på grund av missbruk, fullgör inte sin del av anställningsavtalet som han/hon ingått med KTH. Är man som anställd drog- eller alkoholpåverkad på jobbet innebär det att man kan vara en säkerhetsrisk för sig själv och andra. Om den anställde har missbruksproblem har han/hon ett ansvar att göra något åt situationen.

Arbetskamraternas ansvar

Hjälpt inte en kollega med missbruk att dölja problemet. Våga fråga hur personen ifråga mår och om du kan hjälpa till med stöd att få hjälp att bli av med missbruket. Ju snabbare din kollega får hjälp desto större möjlighet har han/hon att ta sig ut ur missbruket.

Chefens ansvar

Närmaste chef är ansvarig för att ta tag i och hantera missbruksproblem om man uppmärksammar det hos en medarbetare. Om en medarbetare söker hjälp skall denne alltid kunna räkna med stöd från chefen.

Chefen ska:

- Ingripa när någon på arbetsplatsen är berusad eller misstänks vara påverkad av droger.
- Initiera en rehavutredning vid konstaterat missbruksproblem.
- Undvika att bevilja ledigheter i efterhand, då det kan dölja ett missbruk.
- Sträva efter att lära sig att se de tidiga signalerna på missbruk.
- Alltid se till att erbjuda alkoholfria alternativ vid representation och fester.

Missbruksfrågor handläggs under sekretess. Chefen och kontaktpersoner som kan bli involverade omfattas också av tystnadsplikten.

