

ALKOHOL- OCH DROGPOLICY VID GIH

Inledning

GIH vill som studie- och arbetsplats skapa de bästa förutsättningarna för en bra arbetsmiljö och för en god hälsa hos både anställda och studenter.

I samband med arbete eller studier vid GIH är det inte tillåtet att bruka alkohol eller droger. Vi vill med detta dokument skapa ett gemensamt förhållningssätt till alkohol och droger.

Bruk av alkohol och andra droger på fritiden får under inga omständigheter påverka säkerhet, arbetsresultat eller trivsel på studie- och arbetsplatsen.

Hur ser vi på alkohol?

Även om det kan hända att det serveras alkohol i samband med konferenser, seminarier och fester förutsätts att man som anställd tänker på att man vid dessa tillfällen representerar GIH och tillämpar måttlighet.

Vid GIH ska det vid dessa tillfällen alltid finnas alkoholfria alternativ.

Hur ser vi på droger?

Med droger avses narkotikaklassade preparat och läkemedel som används i berusningssyfte. GIH ska vara en helt drogfri studie- och arbetsplats. Det innebär ett absolut förbud för studenter och anställda att använda droger vid högskolan.

Hur ser vi på doping?

Med doping avses som bedrägligt eller vilseledande användande av en substans eller metod som är potentiellt farlig för individens hälsa och/eller är kapabel att förbättra individens prestationer. GIH ska vara en helt dopingfri studie- och arbetsplats. Det innebär att studenter och anställda ska följa RFs och WADAs dopingregler. Dessa hittar du på Riksidrottsförbundets hemsida. Se WADAs dopinglista.

Ansvar

Högskolan ansvarar för:

- Att detta policydokument är känt för både anställda och studenter.
- Att skapa en god arbets- och studiemiljö.
- Att både preventiva insatser och rehabiliteringsinsatser görs för att stötta den anställde.
- Att erbjuda individuellt stöd för studenter med missbruksproblem via Studenthälsan.

Studentkåren ansvarar för:

- Att informera om alkohol- och drogpolicy vid GIH.

De anställda och studenterna ansvarar för:

- Att ta del av GIH:s alkohol- och drogpolicy.
- Att följa de regler och riktlinjer som GIH har gällande alkohol och droger.
- Att, som anställd, aktivt delta i rehabiliterande åtgärder vid missbruksproblem.

Ansvaret för studenternas rehabilitering skiljer sig från ansvaret GIH har som arbetsgivare i den meningen att för studenterna har GIH inget formellt arbetsgivaransvar. GIH kan därför inte tvinga studenter att medverka vid rehabiliteringsåtgärder. Däremot ska GIH hänvisa studenter att söka professionellt stöd och hjälp via Studenthälsan eller den allmänna sjukvården vid missbruksproblematik.

Hantering

Detta ska vi alla göra:

- Vårt förhållningssätt ska vara att ”lägga oss i” och ”bry oss om”. Att ställa krav på missbrukaren är nödvändigt. En ”låt-gå-inställning” gör att missbrukaren lättare kan dölja problemen.
- Skapa goda relationer på arbets- och studieplatsen.
- Prata med den som du tror har problem.
- Ställ upp för en arbets- eller studiekamrat som är missbrukare, men ställ också motkrav på hans/hennes beteende.
- Informera missbrukarens närmaste chef (om det rör en anställd) för att undvika att missbruket leder till olyckshändelser eller andra problem på arbetsplatsen och för att rehabilitering ska kunna sättas in.
- Informera missbrukaren (om det rör en student) att Studenthälsan kan erbjuda individuellt stöd.

Detta ska närmaste chef göra

Om du vet/misstänker att någon av dina medarbetare har alkohol- eller drogproblem:

- Vänta inte – ta itu med problemet direkt. Konsultera vid behov HR-funktionen och/eller företagshälsovården.
- Dokumentera all frånvaro och försämrade arbetsprestation samt annat som kan vara av betydelse.
- Håll ett personligt samtal med medarbetaren. Gör klart vilka krav GIH ställer och kräv en förbättring av t ex arbetsresultaten eller närvaron. Tolerera inte mer från medarbetare med missbruksproblem än du skulle göra från någon annan.
- Framför att du tror att medarbetaren har alkohol- eller drogproblem. Som arbetsgivare ska du inte ställa någon diagnos, däremot är det viktigt att medarbetaren vet hur du ser på saken och att det är tydligt att du kräver att företagshälsovården kopplas in.
- Kom överens med medarbetaren om vilka stödjande åtgärder som ska sättas in (kontakt med företagshälsovården, behandling, sjukintyg från första dagen m m) och tydliggör vad som händer om överenskommelsen inte följs. Gör det skriftligt.
- Om du finner det nödvändigt, initiera sjukintyg från första dagen. Vänd dig till HR-funktionen för beslut.
- Planera in uppföljning och var särskilt uppmärksam på medarbetarens beteende framöver.



Om du som chef har en medarbetare som är påverkad av alkohol eller droger under arbetstid:

- Avskilj medarbetaren från GIH på ett lugnt och ej kränkande sätt.
- Ordna så att medarbetaren kommer hem eller, om så behövs, till akutmottagning.
- Håll ett personligt samtal med medarbetaren nästa dag.

Hit kan du vända dig

Till någon av följande funktioner kan du vända dig som *anställd*:

- Närmsta chef eller lärare (lärare ska i sin tur vända sig till utbildningsledare)
- HR-funktionen

Till någon av följande funktioner kan du vända dig som *student*:

- Lärare
- Utbildningsledare
- Studenthälsan