



Karstads universitet

# **ALKOHOL- OCH NARKOTIKAPOLICY**

Med handlingsplan för alkohol- och narkotikafrågor

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

[Länk] Mer information finns att läsa.

## ALKOHOL- OCH NARKOTIKAPOLICY VID KARLSTADS UNIVERSITET

### BAKGRUND

### MÅL

### SYFTE

### ANSVAR

### GENOMFÖRANDE

- Förtäring av alkohol
- Hantering av alkohol

## HANDLINGSPLAN FÖR ALKOHOL- OCH NARKOTIKAFRÅGOR VID KARLSTADS UNIVERSITET

### MÅL

### INLEDNING

### DEFINITIONER

- Narkotika
- Droger
- Missbruk/riskbruk

### KÄNNETECKEN PÅ RISK- ELLER MISSBRUK

### ANSVARSBESKRIVNING

### CHEFENS ANSVAR

- Chefens ansvar - Steg 1
- Chefens ansvar - Steg 2
- Chefens ansvar - Steg 3

<b>3</b>	<b>SAMTAL OM SVÅRA FRÅGOR</b>	<b>9</b>
<b>3</b>	<b>VAD GÖR JAG SOM KOLLEGA?</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>VAD GÖR JAG SOM SKYDDSOMBUD?</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>ARBETSRÄTTSLIGA ÅTGÄRDER</b>	<b>11</b>
	Dokumentation	11
<b>3</b>	Löneavdrag	11
	Omplacering	11
	Uppsägning	11
<b>3</b>	<b>ÅTGÄRDER GÄLLANDE STUDENTER</b>	<b>12</b>
	Det förebyggande arbetet	12
	Om berusning eller missbruk upptäcks	12
	Disciplinära åtgärder	12
<b>4</b>	<b>ÅTGÄRDER GÄLLANDE STUDENTER</b>	<b>12</b>
	Det förebyggande arbetet	12
	Om berusning eller missbruk upptäcks	12
	Disciplinära åtgärder	12
<b>4</b>	<b>ÅTGÄRDER GÄLLANDE STUDENTER</b>	<b>12</b>
	Det förebyggande arbetet	12
	Om berusning eller missbruk upptäcks	12
	Disciplinära åtgärder	12
<b>5</b>	<b>SEKRETESS</b>	<b>13</b>
	Personalansvarsnämnden	13
<b>5</b>	<b>KONTAKTINFORMATION</b>	<b>14</b>
	Rektor	14
	Personalavdelningen	14
	Företagshälsovården Clarahälsan	14
	Skyddsombud	14
	Studenthälsan	14
	Studentkåren	14
<b>6</b>	<b>RELATERADE DOKUMENT</b>	<b>14</b>
<b>6</b>	<b>RELATERADE WEBBSIDOR</b>	<b>14</b>
<b>7</b>		
<b>8</b>		
<b>8</b>		
<b>8</b>		
<b>9</b>		

# ALKOHOL- OCH NARKOTIKAPOLICY VID KARLSTADS UNIVERSITET

## BAKGRUND

Universitetet ska erbjuda en god och stimulerande arbets- och studiemiljö som är trygg och säker. En förutsättning för det är att medarbetare och studenter som vistas på universitetet är alkohol- och narkotikafria under arbets- och lektionstid. En person som är alkohol- och/eller narkotikapåverkad under arbets- och lektionstid bör i alla lägen betraktas som ett hot mot arbets- och studiemiljöns säkerhet. Säkerhet, trivsel och effektivitet på universitetet får inte äventyras på grund av dåliga alkohol- och/eller narkotikavanor på fritiden.

Universitetets verksamhet ställer höga krav på medarbetarna vad gäller kompetens, skicklighet och omdöme – egenskaper som direkt försämrats vid berusning och ökar risken för olyckor och ohälsa. För den enskilde individen kan ett risk- eller missbruk få allvarliga medicinska, ekonomiska och sociala konsekvenser. Därför är det viktigt att universitetet aktivt arbetar med att identifiera risk- och missbruksproblem och i ett så tidigt skede som möjligt sätter in resurser för att komma tillrätta med problemet.

Arbetsmiljölagen omfattar såväl medarbetare som studenter, vilket innebär att också studiemiljön på Karlstads universitet ska vara alkohol- och narkotikafri. Arbetsgivarens ansvar skiljer sig åt vad gäller medarbetare jämfört med studenter. I handlingsplanen för alkohol- och narkotikafrågor vid universitetet, redogörs i ett särskilt kapitel för hur universitetet hanterar studentärenden av detta slag.

## MÅL

Karlstads universitet ska erbjuda såväl medarbetare som studenter en god och stimulerande arbets- och studiemiljö som är trygg och säker. Medarbetare och studenter som befinner sig på universitetet under arbets- och lektionstid ska vara alkohol- och narkotikafria.

## SYFTE

Syftet med alkohol- och narkotikapolicy är att

- stödja medarbetare att inte bli utslagna från arbetslivet på grund av risk- eller missbruk

- främja en god och stimulerande arbets- och studiemiljö som är trygg och säker
- minska risken för tillbud och olyckor
- förebygga ohälsa och sjukskrivning
- underlätta ett framgångsrikt rehabiliteringsarbete
- ange en gemensam viljeriktning och ett tydligt ställningstagande gällande alkohol och narkotika på universitetet.

## ANSVAR

Universitetet som arbetsgivare och utbildningsanordnare har det yttersta ansvaret för arbets- och studiemiljön. För att åstadkomma det har förutom universitetet också studentkåren, alla medarbetare och studenter tillsammans ett gemensamt ansvar att verka för en god arbets- och studiemiljö som är alkohol- och narkotikafri.

## GENOMFÖRANDE

Medarbetare eller student som på universitetsområdet uppträder påverkad av alkohol eller narkotika ska omedelbart ombedjas att lämna universitetsområdet. Arbetsgivare, personalorganisationer och arbets- och studiekamrater ska så långt det är möjligt stödja den som försöker ta sig ur ett risk- eller missbruk.

Universitetets inställning är att risk- och missbruksproblem går att åtgärda och stödjer medarbetare med alkohol- och narkotikaproblem genom rehabiliteringsåtgärder. Målet med rehabiliteringen är att medarbetaren ska bli av med sitt risk-/missbruk, kunna utföra sina arbetsuppgifter väl och kvarstå i anställning. En medarbetare som trots aktiva åtgärder och stöd från arbetsgivaren inte blir fri från ett missbruk, riskerar att på sikt bli uppsagd på grund av personliga skäl.

Karlstads universitet har en handlingsplan för agerandet vid misstanke eller upptäckt om risk- eller missbruksproblem. I handlingsplanen finns även en ansvarsbeskrivning som redogör för vem som gör vad i en sådan situation.

- För att uppnå målet med en nykter och narkotika-fri arbets- och studiemiljö måste policyn vara känd i organisationen. Det blir den genom att
- chefer får information som en del av chefsintroduktionen
- medarbetare får information i samband med introduktionsutbildningen
- information om policyn finns tillgänglig för både medarbetare och studenter
- studentkåren erbjuder regelbundet studenter information om alkohol och narkotika.

### **FÖRTÄRING AV ALKOHOL**

Alkoholhaltiga drycker kan förekomma i samband med intern eller extern representation efter arbetstid. Karlstads universitet har en restriktiv hållning till alkoholserving i samband med representation, såväl intern som extern. I rektorsbeslut RB 45/12 om representation vid Karlstads universitet, förtydligas universitetets regler kring förtäring av alkohol vid olika arrangemang.

[\[Rektorsbeslut RB 123/14 om representation vid Karlstads universitet\]](#)

### **HANTERING AV ALKOHOL**

Karlstads universitet ska vara en inkluderande arbetsplats och alkohol och arbete hör inte ihop. Alkohol som gåva eller som vinst i lotterier samt provningar av alkohol exkluderar arbetstagare som väljer bort alkohol från dessa sociala sammanhang. Det får därför inte förekomma varken under arbetstid eller på bekostnad av arbetsgivaren.

# HANDLINGSPLAN FÖR ALKOHOL- OCH NARKOTIKAFRÅGOR VID KARLSTADS UNIVERSITET

## MÅL

Karlstads universitet ska erbjuda såväl medarbetare som studenter en god och stimulerande arbets- och studiemiljö som är trygg och säker. Medarbetare och studenter som befinner sig på universitetet under arbets- och lektionstid ska vara alkohol- och narkotikafria.

## INLEDNING

Handlingsplan för alkohol och narkotikafrågor vid Karlstads universitet är en bilaga till universitetets alkohol- och narkotikapolicy. I policyn beskrivs universitetets viljeriktning och ställningstagande till alkohol och narkotika på universitetet.

[\[Alkohol och narkotikapolicy vid Karlstads universitet\]](#)

Arbetsmiljölagen och således även handlingsplanen omfattar såväl medarbetare som studenter. Universitetets ansvar skiljer sig åt vad gäller medarbetare och studenter, varför hanteringen av studentärenden av detta slag redogörs för i ett särskilt kapitel.

Med benämningen chef avses i detta dokument medarbetare med delegerat personalansvar.

## DEFINITIONER

### NARKOTIKA

Narkotika används som ett samlingsnamn för vad som i svensk läkemedellagstiftning och narkotikalagstiftning vanligtvis klassas som illegala preparat. Hantering och användning av narkotiskt klassade preparat, som inte är medicinskt betingade, jämställs enligt svensk lagstiftning med missbruk. All användning och innehav av narkotiska preparat är olaglig enligt narkotikastrafflagen.

Om en medarbetare påträffas med narkotiska preparat på arbetsplatsen kan det bli aktuellt med en åtalsanmälan. Rektor, jurist och personalchef ska snarast informeras. Beslut om åtalsanmälan fattas av personalansvarsnämnden.

Det är straffbart att inte anmäla ett grovt brott. Vid kännedom om att en medarbetare eller student hanterat narkotika ska kontakt tas med universitetets jurist för att ta ställning till om en polisanmälan ska göras.

### DROGER

En drog är en substans av rusmedel som vid användning ger en psykologisk effekt. Som droger klassas främst narkotika, tobak och alkohol. Till skillnad mot narkotika är inte all hantering och användning av droger illegal.

### MISSBRUK/RISKBRUK

Missbruk är en överdriven och återkommande konsumtion av något som ger ett tillfälligt välbefinnande, trots att bruket vållar uppenbara fysiska, psykiska och sociala problem för både individen och omgivningen. Riskbrukar gör den som genom överdriven konsumtion av något riskerar skadliga fysiska, psykiska och sociala konsekvenser. I detta dokument avgränsas definitionen av missbruk och riskbruk till att främst gälla alkohol och narkotika.

## KÄNNETECKEN PÅ RISK- ELLER MISSBRUK

För att hjälpa någon att komma ur ett risk- eller missbruk, är det viktigt att våga ingripa. Ju tidigare problemet upptäcks, desto större är chansen att personen inte hinner etablera ett tyngre missbruk. Det är alltid rätt att ingripa. De kännetecken som beskrivs nedan kan vara signaler på risk- eller missbruk, men också tecken på en destruktiv arbetsmiljö som till exempel för hög arbetsbelastning eller andra psykosociala problem. Oavsett orsak, är det alltid rätt att vidta åtgärder om ett eller flera av följande kännetecken stämmer in på en medarbetare.

- försämrad eller ojämn arbetsprestation
- hög korttidsfrånvaro och/eller återkommande sen ankomst med ovanliga ursäkter som orsak, ofta förekommande i anslutning till helger och semestrar
- semester och komplement tas ut återkommande utan förvarning eller meddelas i efterskott
- ojämnt humör. Skuldbelägger andra för egna misstag, är retlig och misstänksam mot sin omgivning
- undviker konfrontationer med chef och kollegor genom att isolera sig
- fysiska förändringar så som darriga händer och svullet ansikte
- kommer bakfull till jobbet. Använder medel mot dålig andedräkt
- dricker för mycket alkohol i samband med konferens eller personalfest.

## ANSVARSBESKRIVNING

Universitetet som arbetsgivare och utbildningsanordnare har det yttersta ansvaret för arbets- och studiemiljön. Förutom universitetet har också studentkåren, alla medarbetare och studenter tillsammans ett gemensamt ansvar att verka för en god arbets- och studiemiljö som är alkohol- och narkotikafri. Nedan beskrivs i korthet hur ansvaret är fördelat. Chefens, skyddsombudens och kollegornas ansvar beskrivs mer utförligt i särskilda kapitel.

**Universitetet som arbetsgivare** har huvudansvaret för arbetsmiljön och ska verka för att samtliga medarbetare mår bra på arbetet. Arbetsgivarens ansvar för arbetsanpassning gäller oavsett om orsaken till missbruk är arbetsrelaterad eller privat.

**Rektor** är ytterst ansvarig för arbetsmiljön men har delegerat hanteringen av dessa frågor till universitetsdirektör och dekanus. Dessa kan i sin tur delegera frågorna vidare till underställda chefer. Rektor fattar beslut om vilka ärenden som ska tas upp i personalansvarsnämnden.

**Personalchefen** fastställer riktlinjer för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vidare beslutar personalchefen om centrala medel för rehabilitering och om löneavdrag. Personalchefen ska kopplas in om det riskerar att bli en arbetsrättslig process som kan leda till omplacering eller uppsägning.

**Närmaste chef** har ansvaret för medarbetarnas arbetsmiljö och ska vidta de åtgärder som behövs för att skapa och bibehålla en god och stimulerande arbetsmiljö som är trygg och säker. Chefen ska känna till och följa Karlstads universitets alkohol- och narkotikapolicy och handlingsplan.

**Chefens chef** har ansvar för att stödja och följa upp underställda chefers arbete.

**Personalavdelningen** ska stödja cheferna i deras personal- och arbetsmiljöansvar. Personalavdelningen tar också fram förslag till policys och föreskrifter inom avdelningens verksamhetsområden, vilket bland annat innefattar arbetsmiljö och rehabilitering.

**HR-specialisten** ska stödja chef och medarbetare i arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet, ansvara för samordningen av processen och vara sammankallande till möten.

**Medarbetaren** ska själv aktivt delta i överenskomna rehabiliteringsåtgärder och lämna de uppgifter som behövs för att chefen ska kunna ta sitt rehabiliteringsansvar. En medarbetare som trots aktiva åtgärder och stöd från arbetsgivaren inte blir fri från ett missbruk, riskerar att på sikt bli uppsagd på grund av

personliga skäl. Medarbetare kan själv ta initiativ till en rehabiliteringsutredning.

**Kollegor** ska vara uppmärksamma på signaler om berusning eller missbruk och i första hand ta upp frågan med den det berör. Om reaktionen blir negativ eller förnekande ska kontakt tas med ansvarig chef. Som kollega ger du ditt fulla stöd till en arbetskamrat som försöker att ta sig ur ett missbruk.

**Skyddsombuden** är arbetstagarnas företrädare i frågor som rör arbetsmiljön. Skyddsombuden kan vara ett stöd för medarbetaren till exempel genom att följa medarbetaren när denne har samtal med chefen eller företagshälsovården.

**Utsedd kontaktperson** kan vara ett stöd för medarbetaren till exempel genom att följa medarbetaren när denne har samtal med chefen eller företagshälsovården. Medarbetaren väljer i samråd med arbetsgivaren vem den vill ha som kontaktperson.

**Arbetsmiljökommittén** ska delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet på arbetsstället samt följa arbetets genomförande. Den ska noga följa utvecklingen i frågor som rör skyddet mot ohälsa och olycksfall samt verka för tillfredsställande arbetsmiljöförhållanden.

**Personalorganisationerna** kan på medlems önskan låta en företrädare delta i rehabiliteringsprocessen och vid möten.

**Studentkåren** erbjuder regelbundet studenter information om alkohol och narkotikas påverkan och skadeverkningar, samt ger information om universitetets alkohol- och narkotikapolicy.

**Studenthälsan** kan vid behov erbjuda stöd och vägledning för studenter som har livsstilsrelaterade problem. Här finns hälsopedagog och samtals-terapeuter som kan erbjuda individuella samtal samt vägleda studenten vidare till någon av våra samarbetspartners inom kommun, landsting och frivillig sektor. Lärare och administrativ personal är självklart välkomna att kontakta Studenthälsan om de behöver vägledning i hur de ska hantera enskilda fall.

**Företagshälsovården** är en resurs i arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbete för både chefer och medarbetare vid universitetet och kan bidra med följande i fråga om alkohol- och narkotika:

- medicinsk bedömning och rådgivning
- psykosocial bedömning och stödinsatser
- råd till chefer och medarbetare som hanterar ärenden av detta slag
- alkohol- och narkotikatester.

## CHEFENS ANSVAR

Det är chefens uppgift att försöka identifiera signaler som tyder på att medarbetare inte mår bra, och vidta åtgärder för att undvika ohälsa och sjukskrivning. Om chefen fångar upp tidiga signaler på ohälsa eller början till ohälsa hos medarbetare, ska preventiva insatser göras som kan förebygga sjukskrivning. I de fall det kommer till arbetsgivarens kännedom att en medarbetare är uppenbart berusad på arbetstid eller har missbruksproblem, ska ärendet hanteras enligt de rutiner som beskrivs nedan.

### CHEFENS ANSVAR - STEG 1

#### Vid misstanke om missbruk

Då misstanke om berusning på arbetstid eller missbruk finns, håller chefen så snart det är möjligt ett samtal med medarbetaren. Chefens berättar vad som föranlett samtalet genom att redogöra för dokumenterade händelser och uppmärksammade tecken. Det är viktigt att chefen är konkret och visar omtanke för personens välmående. Vidare informerar chefen om att misstanke är inte tillräckligt för att påstå att någon är berusad eller missbrukar, och sådana misstankar måste bekräftas genom en utredning. Informera om vilket stöd universitetet kan hjälpa till med. I första hand bör företagshälsovården kopplas in som ett stöd för utredning och eventuell provtagning. Uppllys också medarbetaren om att arbetsgivaren fortsättningsvis kommer att ha en ökad uppmärksamhet på hen.

#### Vid kännedom om missbruk

En berusad medarbetare ska i alla lägen betraktas som ett arbetsmiljöproblem och ett hot mot trivsel och säkerheten på arbetsplatsen. Det gäller oavsett om vederbörande uppträder störande eller inte. Chefens ska därför omgående be en uppenbart berusad medarbetare att lämna arbetsplatsen. Det är chefens som bedömer om det är sannolikt att personen är berusad eller inte. Om chefens bedömer att medarbetaren utgör en fara sig själv eller andra och vägrar att lämna arbetsplatsen, ska chefens kontakta polisen. Råd gör vid behov med skyddsombud eller kontaktperson som om det bedöms lämpligt också kan följa med medarbetaren från arbetsplatsen. Om medarbetaren har en lokal företrädare från någon av personalorganisationerna och själv begär det, ska företrädaren informeras om vidtagna åtgärder.

Helt avdrag görs på lönen resten av dagen. Beslut om löneavdrag ska vara skriftligt och fattas av personalchefen. Närmaste chef meddelar personalchefen om händelsen och avdraget snarast.

Följande dag håller chefens ett samtal med medarbetaren. Vid behov kan HR-specialist delta, och om medarbetaren själv önskar kan också företrädare från personalorganisationen

delta. Samtalet genomförs oberoende av om medarbetaren sjukanmäler sig eller ansöker om tjänstledighet. Semester beviljas inte i denna situation. Syftet med samtalet är visa omtanke och erbjuda rehabiliteringsåtgärder, klargöra universitetets policy och förklara vad som händer om reglerna inte följs. Bestäm tid för ett uppföljande samtal. Dokumentera samtalet! Arbetsgivaren, och om det är möjligt även medarbetaren, skriver under minnesanteckningarna från samtalet.

Om medarbetaren inte kommer till de samtal som chefens kallat till kan avdrag på lönen göras. Beslut om löneavdrag fattas av personalchefen. Beslutet ska vara skriftligt.

#### Narkotikatester

Om det är motiverat att genomföra en medicinsk kontroll av medarbetare ska arbetsgivaren erbjuda sådan kontroll. Företagshälsovården kan hjälpa till med undersökning och provtagning. Kontakt med företagshälsovården bör vara frivillig och genomförande av narkotikatester bygger på överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare. Oavsett om medarbetaren vill genomgå provtagning eller inte, måste du som chef agera och anpassa arbetet utifrån situationen för att åstadkomma en bra arbetsmiljö. En medarbetare som nekar provtagning riskerar att arbetsgivaren fattar beslut på felaktiga grunder, vilket kan vara negativt för medarbetaren.

### CHEFENS ANSVAR - STEG 2

#### Uppföljande samtal

Före det uppföljande samtalet är det lämpligt att rådgöra med HR-specialist och/eller företagshälsovården om möjliga åtgärder. Om medarbetaren är ansluten till någon personalorganisation och själv begär det, ska processen stämmas av med dennes företrädare. Företagshälsovården och HR-specialisten kan delta vid samtalet. Om medarbetaren själv önskar det kan även företrädare från personalorganisationen, skyddsombud eller annan person som medarbetaren känner förtroende för delta.

#### Upprätta ett kontrakt

Under samtalet upprättas en rehabiliteringsplan, som också är ett kontrakt, tillsammans med medarbetaren. Det är ett krav att medarbetaren deltar i upprättandet av en rehabiliteringsplan och i överenskomna rehabiliteringsåtgärder. Av kontraktet ska tydligt framgå vilka åtgärder som ska genomföras och även ett slutdatum för när de ska vara genomförda. Vilka typer av åtgärder kontraktet innehåller kan skilja sig åt mellan individer, beroende på deras förutsättningar. Det ska vara tydligt beskrivet, såväl muntligt som skriftligt, vad som händer om rehabiliteringsplanen



inte följs. Klargör medarbetarens eget ansvar i rehabiliteringsprocessen och var tydlig med kravet på förändring. Kontraktet ska vara underskrivet av medarbetaren och chefen. Exempel på vad som kan ingå i kontraktet är:

- vilket stöd arbetsgivaren står för – t.ex. stödsamtal, arbetsanpassning eller annan behandling
- läkarintyg från första dagen
- hembesök av chef eller utsedd kontaktperson vid frånvaro
- reglerad arbetstid
- provtagning med viss intervall och under angiven period
- medicinsk behandling
- enbart beviljande av på förhand anmäld semester och kompensationsledighet
- omplacering eller förändring av arbetsuppgifter
- kontakt med anonyma alkoholister/narkomaner
- samråd med någon närstående
- konsekvenser av ett brutet kontrakt (läs mer under arbetsrättsliga åtgärder).

Dokumentera samtalet väl och bestäm tid för nästa uppföljande samtal.

### Fortsatt uppföljning

En medarbetare som genomgått behandling och blivit fri från sitt beroende riskerar alltid att återfalla i missbruk. Det är därför viktigt att ge ett fortsatt stöd på arbetsplatsen genom att till exempel utse en kontaktperson som medarbetaren kan vända sig till. Det är också lämpligt att chefen under en period efter avslutad behandling fortsätter att ha regelbundna samtal med medarbetaren.

### CHEFENS ANSVAR - STEG 3

Medarbetaren har ett eget ansvar för att ta emot och hantera det stöd som är överenskommet med arbetsgivaren. Om medarbetaren fortsätter att uppträda berusad och bryter mot kontraktet rådgör chefen med personalavdelningen och företagshälsovården för att få stöd i det fortsatta arbetet. I detta skede kan arbetsgivaren ställa krav på medarbetaren som kan leda till uppsägning på grund av personliga skäl om medarbetaren nekar till eller inte fullföljer.

## SAMTAL OM SVÅRA FRÅGOR

Det är viktigt att förbereda sig väl inför ett samtal med en medarbetare som är sjuk eller missköter sina arbetsuppgifter. Företagshälsovården och HR-specialist kan ge råd inför ett sådant samtal. För att samtalet ska bli så framgångsrikt som möjligt är det viktigt att den som initierar samtalet är väl förberedd och har ett tydligt mål med samtalet. Det är också viktigt att tänka på:

- att tänka igenom samtalet ordentligt innan genom att t.ex. förbereda sig för olika scenarion
- att inför samtalet rådgöra med HR-specialist eller företagshälsovården. Beroende på situationen kan det finnas anledning att HR-specialist eller företagshälsovården är med vid samtalet som en tredje part
- att upplysa medarbetaren om möjligheten att ta med sig en företrädare från någon av personalorganisationerna, ett skyddsombud eller en annan person som medarbetaren känner förtroende för
- att visa uppriktig omtanke för medarbetarens välmående
- att vara konkret och redogöra för dokumenterade händelser som föranlett samtalet
- att berätta vilket stöd universitetet kan bidra med
- att vara tydlig med hur du vill gå vidare och varför
- att dokumentera samtalet.

## VAD GÖR JAG SOM KOLLEGA?

Om en person mår dåligt eller har missbruksproblem är det vanligt att kollegorna är de som upptäcker det först. Vid misstanke om att en kollega är berusad eller missbrukar ska man i första hand ta upp frågan med den det berör. Uppmana din kollega att söka hjälp och att själv berätta för chefen om problemen. Om reaktionen blir negativ eller förnekande tar du kontakt med ansvarig chef. Berätta för chefen vad som iakttagits. Dokumentera gärna olika händelser för att undvika ryktesspridning.

**Bry dig om** din kollega genom att lägga dig i. Du kan mötas av ett avvisande, men du kan också hjälpa till att bryta en förtvivlan. Visa att du finns till hands om personen vill det.

**Tala med och inte om personen** för att undvika skvaller och förtal.

**Ställ krav** på att din kollega ska sköta sitt arbete och acceptera inte en högre arbetsbörda till följd av dennes berusning eller missbruk. Det är en björntjänst för både dig och din kollega.

**Berätta för chefen** om din oro och vad du iakttagit. Det är sedan chefens ansvar att vidta ytterligare åtgärder.

**Ge ditt fulla stöd** till en kollega som försöker komma ur sitt missbruk. Det är viktigt att personen känner trygghet och förtroende för sina arbetskamrater om han eller hon ska lyckas med rehabiliteringen.

**Kontakta** chef, skyddsombud, HR-specialist eller företagshälsovården om du vill ha ytterligare råd eller stöd.

## VAD GÖR JAG SOM SKYDDSOMBUD?

Som skyddsombud företräder du medarbetare i frågor som rör arbetsmiljön. Som skyddsombud ska du finnas till hands för medarbetare som behöver råd och vägledning gällande arbetsmiljön.

Skyddsombudet har inte i juridisk mening något ansvar för arbetsmiljön och kan inte ställas till svars för brister i arbetsmiljön eller för att åtgärder inte vidtas. Däremot ska skyddsombudet påtala brister och vaka över att arbetsgivaren vidtar åtgärder om arbetsmiljön inte är tillfredsställande.

Om medarbetaren själv vill det kan du som skyddsombud stötta medarbetaren genom att delta på möten som medarbetaren har med arbetsgivaren eller företagshälsovården.

## ARBETSRÄTTSLIGA ÅTGÄRDER

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för medarbetare som av någon orsak inte kan sköta sitt arbete. I ärenden som gäller berusning och missbruk kan åtgärderna till exempel vara sjukintyg från första dagen eller att ledighet inte beviljas med kortare varsel än en vecka. Läs mer under rubriken ”Upprätta ett kontrakt”. Andra åtgärder kan vara omplacering eller, om medarbetaren trots aktiva rehabiliteringsåtgärder inte sköter sitt arbete, uppsägning av personliga skäl.

### DOKUMENTATION

För att kunna ställa krav på medarbetaren och vidta rättsliga åtgärder, är det av största vikt att chefen dokumenterar samtliga händelser och samtal med medarbetaren. Dokumenteringen kan exempelvis innehålla sjukfrånvaro, arbetsprestation, avvikande beteende och minnesanteckningar från samtal. Om händelser och samtal inte dokumenteras finns risk för missförstånd och otydlighet kring vad som är överenskommet. Det kan försämra rehabiliteringen och försvåra arbetsgivarens möjlighet att ställa krav på medarbetaren. Om det blir aktuellt med uppsägning av personliga skäl är dokumentation som underlag av yttersta vikt. Förvara dokumentationen så att inga obehöriga kan ta del av den. HR-specialist ska kopplas in och vara ett stöd genom hela processen.

### LÖNEAVDRAG

Om en medarbetare kommer berusad till arbetsplatsen ska chefen direkt be vederbörande att lämna arbetsplatsen. Chefen meddelar händelsen till personalchefen som skriver ett beslut om löneavdrag. Beslutet lämnas till den anställde och lönekonsulten. Helt löneavdrag görs på lönen resten av dagen. Dagen efter har chefen ett samtal med medarbetaren. Samtalet ska noga dokumenteras. Om den anställde inte kommer till samtalet som chefen kallat till kan löneavdrag göras. Även i detta fall fattas beslutet av personalchefen.

### OMPLACERING

Arbetsgivaren kan ha rätt att omplacera en medarbetare om den bedöms kunna utföra sitt arbete bättre i en annan del av verksamheten. Omplaceringen kan vara permanent eller tidsbegränsad. Omplaceringar beslutas av personalchefen. Om medarbetaren är ansluten till någon personalorganisation, föregås beslut om omplacering av förhandling med berörd personalorganisation.

### UPPSÄGNING

Uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad. Uppsägning på grund av personliga skäl kan ske när en medarbetare missköter sitt

arbete till exempel genom ordervägran eller olovlig frånvaro. Som misskötsamhet räknas också ett brutet kontrakt till följd av att medarbetaren inte fullgjort den rehabiliteringsplan som var överenskommen mellan arbetsgivaren och medarbetaren. En förutsättning för en sakligt grundad uppsägning är att arbetsgivaren fullgjort sitt arbetsgivaransvar genom att stödja medarbetaren med rehabiliteringsinsatser. Som underlag för det krävs dokumentation av samtliga samtal och insatser. Beslut om uppsägning av personliga skäl fattas av personalansvarsnämnden.

## ÅTGÄRDER GÄLLANDE STUDENTER

Arbetsmiljölagen gäller såväl medarbetare som studenter. Det innebär att universitetet ska verka för att även studenter ska ha en god studiemiljö som förebygger ohälsa och olyckor. Alkohol och narkotika får inte förekomma på universitetsområdet under lektionstid.

### DET FÖREBYGGANDE ARBETET

Studentlivet har ofta inslag av alkohol. Ett begynnande alkoholbruk under studietiden kan leda till vanor som blir svåra att bryta och därför riskerar att sluta i risk- eller missbruk. Destruktiv konsumtion av alkohol kan ha negativ effekt på hälsan, det sociala livet, ekonomin och studieresultaten. För att motverka att det sker arbetar universitetet förebyggande genom att:

- Förtäring av alkohol, exempelvis vid sittning, kräver tillstånd från universitetet. Sådant tillstånd söks skriftligt hos säkerhetssamordnaren
- Alkoholhaltiga drycker får inte säljas i lokaler på universitetet där utskänkningstillstånd saknas eller på tider då utskänkningstillstånd inte gäller
- Studentkårens personal som arbetar under arrangemang ska ha kännedom om universitetets alkohol- och narkotikapolicy och följa den
- Arrangemang ordnande av studentkåren ska uppmuntra till gemenskap utan alkohol. Alla studenter, inklusive de som väljer bort alkohol, ska känna sig välkomna till studentkårens aktiviteter
- Studentkåren erbjuder regelbundet studenter information om alkohol och narkotikas påverkan och skadeverkningar, samt ger information om universitetets alkohol- och narkotikapolicy.

### OM BERUSNING ELLER MISSBRUK UPPTÄCKS

En berusad student ska i alla lägen betraktas som ett hot mot studiemiljöns säkerhet. Det gäller oavsett om vederbörande uppträder störande eller inte. Om berusning eller missbruk upptäcks gäller följande hantering.

- Student som vistas uppenbart berusad på universitetsområdet ska av lärare eller handledare omedelbart och på ett betryggande sätt ombedjas att lämna universitetsområdet. Om läraren eller handledaren upplever situationen som obehaglig eller om studenten vägrar att lämna området, kontaktas säkerhetssamordnaren (ank.1880)

- Studenten kan behöva komma i kontakt med studenthälsan och eventuellt behöva lärarens, handledarens eller studentkårens representant som stöd i upprättandet av den kontakten. Studenthälsan erbjuder studenten samtalshjälp och/eller vidare kontakt med sjukvården
- Studentens lärare eller handledare samt representant från studentkåren har ett samtal med studenten och berättar vad som uppmärksammas. Vid samtalet ska framgå universitetets policy i fråga om alkohol och narkotika samt vilka disciplinära påföljder som är aktuella om policyn inte följs. Det är viktigt att studenten får information om att universitetet inte kan acceptera berusning eller missbruk på universitetsområdet för både studentens, men också dennes studiekamraters skull
- Student som misstänker att en studiekamrat har problem med alkohol eller narkotika kan kontakta studenthälsan för vidare vägledning och stöd
- Student som misstänker att en lärare är berusad eller missbrukar bör ta kontakt med studentkåren som i sin tur kontaktar lärarens prefekt.

### DISCIPLINÄRA ÅTGÄRDER

Om en student är berusad i sådan grad att det stör undervisning eller annan verksamhet ska detta också anmälas som ett disciplinärende till rektor. Om studenten själv vill det, är studentkåren dennes representant i en ett sådant ärende.

”Disciplinära åtgärder får vidtas mot studenter som stör eller hindrar undervisning, prov eller annan verksamhet inom ramen för utbildningen vid högskolan, stör verksamheten vid skolans bibliotek eller annan särskild inrättning inom högskolan...”

(Högskoleförordningen (1993:100) 10 kap. 1 § 2-3 st.)

Åtgärder vid sådant beteende som beskrivs ovan är, om disciplinnämnden så beslutar, antingen varning eller avstängning. Beslutet kan avse en eller flera perioder, men sammanlagt högst sex månader. Avstängning kan också begränsas till vissa delar av verksamheten.

[Högskoleförordningen (1993:100)]

## **SEKRETESS**

Sekretess hos Karlstads universitet gäller enligt offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

[Offentlighets – och sekretesslagen (2009:400)]

Respekten för den enskilde medarbetaren ska alltid vara vägledande vid handläggning av frågor som gäller alkohol och narkotika. Grundregeln ska vara att begränsa personkretsen till ett minimum. Samtal och rådfrågningar hos HR-specialisten och företagshälsovården kan ofta göras utan att man behöver röja identiteten på medarbetare med missbruksproblem.

Före utlämning av uppgifter som gäller individärenden ska alltid en sekretessprövning göras.

Personuppgiftslagen innehåller stränga bestämmelser om registrering av personuppgifter. Det är därför viktigt att förvara sådana anteckningar så att inga obehöriga kan ta del av dem.

[Offentlighet och sekretess]

## **PERSONALANSVARNÄMNDEN**

Personalansvarsnämnden får ta del av uppgifter och information som är av relevans för att kunna fatta beslut i ärendet.

# KONTAKTINFORMATION

## PERSONALAVDELNINGEN

[Kontakta din HR-specialist]

## FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN CLARAHÄLSAN

[Hemsida]

Växel 054-22 17 00

Företagssjuksköterska Lena Pallin

lena.pallin@clarahalsan.se

Företagssköterska för Ingesund's

musikhögskola i Arvika

Helen Bolinder Hansson

Växel 0570-74 77 40

## SKYDDSOMBUD

Anders Johansson (huvudskyddsombud)

054-700 20 32

a.johansson@kau.se

[Förteckning över skyddsombud

vid Karlstads universitet]

## STUDENTHÄLSAN

[Hemsida]

## STUDENTKÅREN

[Hemsida]

studiesocialt@karlstadstudentkar.se

## RELATERADE DOKUMENT

[Arbetsmiljöhandboken]

[Rehabiliteringsarbetet vid Karlstads universitet]

[Ledar- och medarbetarpolicy för Karlstads

universitet]

[Representation vid Karlstads universitet]

## RELATERADE WEBBSIDOR

### ARBETSMILJÖVERKET

[[www.av.se](http://www.av.se)]

### ALNA

[[www.alna.se](http://www.alna.se)]

### CENTRALFÖRBUNDET FÖR ALKOHOL OCH NARKOTIKAUPPLYSNING

[[www.can.se](http://www.can.se)]

### FOLKHÄLSOINSTITUTET

[[Folkhälsainstitutet](http://Folkhälsainstitutet)]

### SOCIALSTYRELSEN

[[www.socialstyrelsen.se/amnesord/missbruk/riktlinjer](http://www.socialstyrelsen.se/amnesord/missbruk/riktlinjer)]

### AN ILO CODE OF PRACTISE: MANAGEMENT OF ALCOHOL-AND-DRUG-RELATED ISSUES IN THE WORKPLACE (ILO 1996)

[[www.ilo.org](http://www.ilo.org)]