



UMEÅ UNIVERSITET

# Handläggningsordning - Alkohol och droger vid Umeå universitet

Typ av dokument:	Handläggningsordning
Datum:	2019-månad-dag (beslutsdatum)
Dnr:	FS 1.1-1117-18
Beslutad av:	Rektor
Giltighetstid:	Tillsvidare eller fem år framåt
Område:	Personal
Ansvarig förvaltningsenhet:	Personalenheten
Ersätter dokument:	Alkohol- och drogpolitiskt program för Umeå universitet, Dnr 102-1886-05



## UMEÅ UNIVERSITET

# Innehållsförteckning

1	Beskrivning.....	3
2	Bakgrund .....	3
3	Medarbetare .....	3
3.1	Vid misstanke om alkohol- eller drogrelaterad ohälsa .....	4
3.2	Påverkan på arbetsplatsen .....	4
3.3	Rehabilitering - utredning, åtgärder och uppföljning.....	4
3.4	Vid avböjd medverkan till rehabilitering .....	5
3.5	Dokumentation.....	5
4	Studenter .....	5
4.1	Vid misstanke om alkohol- eller drogrelaterad ohälsa .....	5
4.2	Påverkan under lärarledd undervisning eller i universitetets lokaler .....	6
4.3	Disciplinära åtgärder och avskiljande.....	6
4.4	Dokumentation.....	7
5	Ansvar .....	7
6	Företagshälsovården och Studenthälsovården .....	7
6.1	Företagshälsovården .....	7
6.2	Studenthälsovården .....	8
	Kontaktvägar för studenter.....	8
	Kontaktvägar anställda .....	8
7	Begrepp.....	8
8	Övriga interna regelverk .....	9



## UMEÅ UNIVERSITET

# 1 Beskrivning

Handläggningsordningen för alkohol och droger syftar till att säkerställa en alkohol- och drogfri arbets- och studiemiljö. Medarbetare och studenter som uppvisar tecken på alkohol- eller drogrelaterad ohälsa ska tidigt erbjudas hjälp och stöd. Vid konstaterad alkohol- eller drogrelaterad problematik ska rehabilitering erbjudas.

# 2 Bakgrund

En alkohol- och drogfri arbetsplats är en förutsättning för en god arbetsmiljö. Vid Umeå universitet är det inte tillåtet att dricka alkohol eller inta droger i samband med arbete eller undervisning. Det är inte heller tillåtet att komma till sin arbetsplats<sup>1</sup> påverkad av alkohol eller droger. Syftet är att skapa en säker arbetsplats och en god arbetsmiljö för medarbetare, studenter och övriga som vistas inom universitetsområdet.

Anställda och studenter vid Umeå universitet har ett gemensamt ansvar att arbeta aktivt med det alkohol- och drogförebyggande arbetet på alla nivåer i organisationen och verka för ett öppet och hälsofrämjande samtalsklimat kring alkohol och droger. Vid fester ska alltid alkoholfria alternativ erbjudas. Medarbetare och studenter som uppvisar tecken på alkohol- eller drogrelaterad ohälsa ska tidigt erbjudas hjälp och stöd.

I följande handläggningsordning har studentperspektivet och arbetsmiljöperspektivet integrerats. På grund av dokumentets innehåll och natur har samverkans-, hållbarhets-, tillgänglighets- och internationella perspektiv inte integrerats i dokumentet. Innehållet i dokumentet bedöms inte få några konsekvenser för jämställdheten vid Umeå universitet.

Denna handläggningsordning ersätter Alkohol- och drogpolitiskt program för Umeå universitet, Dnr 102-1886-05.

# 3 Medarbetare

Personalansvarig chef har arbetsmiljö- och rehabiliteringsansvar för sina medarbetare. "Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall", (Arbetsmiljölagen kap. 3 § 2 samt ur AFS 1994:4, Arbetsanpassning och rehabilitering). Vid misstanke om att någon medarbetare har problem med alkohol eller droger är det chefen som ansvarar för att stöd och eventuella rehabiliteringsåtgärder sätts in.

För råd och stöd kan chefen vända sig till;

- HR-stöd på institution eller fakultet
- HR-stöd på personalenheten
- Företagshälsovården

---

<sup>1</sup> Universitetets samtliga lokaler samt övriga platser där universitetsanställda arbetar, undervisar eller examinerar.



## UMEÅ UNIVERSITET

### 3.1 Vid misstanke om alkohol- eller drogrelaterad ohälsa

För att tidigt kunna erbjuda hjälp till medarbetare är det viktigt att uppmärksamma och agera på signaler som skulle kunna vara tecken på alkohol- eller drogrelaterad ohälsa.

Tecken på alkohol- eller drogrelaterad ohälsa är skäl för chef att boka in ett möte med berörd medarbetare. Mötet syftar till att ta reda på orsakerna. Observeras bör, att tecken som föranlett misstankar kan ha sina orsaker i annat än alkohol- eller drogrelaterad ohälsa .

Chefen har alltid möjlighet att rådgöra med personalenheten eller företagshälsovården, både före och efter mötet.

### 3.2 Påverkan på arbetsplatsen

- Om medarbetaren är påverkad på arbetstid ska detta betraktas som tecken på alkohol-, eller drogrelaterad ohälsa. Chefen ansvarar för att medarbetaren kommer hem eller vid behov till vårdinstans på ett tryggt och säkert sätt. För den anställde görs löneavdrag enligt villkorsavtalet (6 kap § 3).
- - Chefen bokar in ett uppföljande möte så snart som möjligt. Den anställde skall inför mötet informeras om att dennes fackliga organisation eller en person som han/hon har förtroende för, kan medverka. Vid mötet tas de dokumenterade händelserna och observationerna upp. Samtalet bör även syfta till att tydliggöra arbetsgivarens inställning i dessa frågor samt informera personen om att ett möte med företagshälsovården kommer att bokas in.

### 3.3 Rehabilitering - utredning, åtgärder och uppföljning

Vid indikationer på alkohol- eller drogrelaterad ohälsa ska en utredning vid företagshälsovården initieras. Chefen kontaktar företagshälsovården för ett besök med syfte att kartlägga situationen och den anställdes relation till alkohol och droger. Vid besöket sker ett inledande samtal med medarbetaren och chefen. Företagshälsovårdens kartläggning utförs tillsammans med medarbetaren. Efter genomförd kartläggning sker återkoppling till medarbetare och berörd chef samtidigt.

Vid konstaterad alkohol- eller drogrelaterad problematik ska rehabilitering erbjudas. Målsättningen med rehabiliteringen är att den enskilde ska fungera väl i arbete och därmed kunna fullgöra sina åtaganden. Företagshälsovården kallar ansvarig chef och medarbetare till ett möte. Syftet med mötet är att upprätta en rehabiliteringsöverenskommelse med åtgärder.

I rehabiliteringsöverenskommelsen ska det framgå:

- Aktiviteter som arbetsgivaren åtar sig att erbjuda
- Aktiviteter som medarbetaren åtar sig att följa
- Vilka stödinsatser som bedöms lämpliga
- Hur fortlöpande information mellan medarbetare, chef och företagshälsovård ska hanteras
- Hur närvaro och frånvaro ska regleras

*Se bilaga 1.*

Chefen ansvarar för att kontinuerligt följa upp rehabiliteringsöverenskommelsen. HR-stödet på institutionsnivå alternativt fakultetsnivå kan vara ett stöd vid dessa möten. Den anställde skall



## UMEÅ UNIVERSITET

informerar om att dennes fackliga organisation eller en person som han/hon har förtroende för kan medverka. Efter hand kan nya rehabiliteringsåtgärder bli aktuella beroende på hur tidigare insatser har fungerat.

### 3.4 Vid avböjd medverkan till rehabilitering

Om medarbetare inte vill medverka till att klarlägga orsaken till det inträffade, avböjer föreslagna rehabiliteringsåtgärder eller avbryter rehabiliteringsöverenskommelsen ska konsekvenserna av detta skriftligen tydliggöras av ansvarig chef. Även om personen har avböjt medverkan till rehabilitering ska chefen kontinuerligt följa upp arbetssituationen. I vissa fall kan det finnas anledning för chef att, efter samråd med personalenheten, initiera en eller flera stödinsatser. Eventuella insatser ska alltid vara befogade utifrån händelser och incidenter som berörd person varit inblandad i.

Om medarbetaren inte följer sina skyldigheter enligt anställningsavtalet så kan anställningen prövas enligt LAS och en uppsägning av personliga skäl kan bli aktuell.

### 3.5 Dokumentation

Samtliga möten, handlingsplaner och insatser från arbetsgivaren relaterade till missbruk av alkohol eller droger ska dokumenteras i rehabiliteringsverktyget Adato. Det är viktigt att detta görs i enlighet med regler för sekretess och hantering av personuppgifter så att informationen hanteras korrekt. Prefekt/motsvarande måste alltid komma överens med medarbetaren om vilken information som får kommuniceras vidare.

## 4 Studenter

Universitetet har ett övergripande ansvar för studenters arbetsmiljö. Prefekten har ansvaret om en student uppvisar tecken på alkohol- eller drogrelaterad ohälsa.

För råd och stöd kan prefekten vända sig till;

- HR-stöd på institutionen eller fakulteten
- HR-stöd på personalenheten
- Studenthälsan.

### 4.1 Vid misstanke om alkohol- eller drogrelaterad ohälsa

För att tidigt kunna erbjuda hjälp till studenter är det viktigt att lärare, studievägledare eller annan berörd personal agerar vid misstanke om alkohol- eller drogrelaterad ohälsa hos studenter.

Prefekten vid berörd institution ska i dessa fall informeras. Prefekten bokar in ett möte för samtal med studenten. Studenten ska innan mötet informeras om möjligheten att ta med en stödperson till samtalet. Det kan exempelvis vara en representant från studentkåren eller en person som hen har förtroende för.

Prefekten kan alltid hänvisa studenten till att ta kontakt med Studenthälsan för rådgivning och stöd. Om studenten ger sin tillåtelse kan prefekten kontakta Studenthälsan.



## UMEÅ UNIVERSITET

### 4.2 Påverkan under lärarledd undervisning eller i universitetets lokaler

- Om en student upplevs påverkad under lärarledd undervisning eller i universitetets lokaler ska detta betraktas som tecken på alkohol- eller drogrelaterad ohälsa. Läraren eller annan berörd personals bedömning av situationen blir avgörande för vilka handlingsalternativ som kan komma ifråga. Läraren kan exempelvis föreslå en paus och under pausen be om ett samtal med personen, eller söka/hämta hjälp, alternativt att läraren avvisar personen från lektionen eller kontaktar väktare<sup>2</sup>. I de fall där personen kan befaras utgöra fara för sig själv eller sin omgivning kontaktas polis eller sjukvård.
- Prefekten vid institutionen där studenten läser ska om möjligt kontaktas och informeras om händelsen.
- Får prefekten kännedom om händelsen ska hen boka in ett uppföljande möte med studenten så snart som möjligt. Studenten skall inför mötet informeras om möjligheten att ta med en stödperson till samtalet. Det kan exempelvis vara en representant från studentkåren eller en person som hen har förtroende för.
- Studenten ska informeras om att det inträffade bryter mot universitetets regler och vilka konsekvenser det kan innebära om beteendet upprepas, se under rubriken "Disciplinära åtgärder och avskiljande". Studenten ska också informeras om vilket stöd studenten kan få för att underlätta fortsatta studier.
- Studenten ska hänvisas att kontakta Studenthälsan. Om studenten ger sin tillåtelse kan prefekten kontakta Studenthälsan.

### 4.3 Disciplinära åtgärder och avskiljande

Prefekten bör informera om de disciplinära åtgärder och avskiljanden som ibland kan komma ifråga.

- Enligt 10 kap. 1 § och 2 § högskoleförordningen (SFS 1998:1003) får disciplinära åtgärder vidtas mot en student som stör eller hindrar undervisning, prov eller annan verksamhet inom ramen för utbildningen vid högskolan eller stör verksamheten vid skolans bibliotek eller annan särskild inrättning inom högskolan. De disciplinära åtgärderna är varning eller avstängning.
- Ett avskiljande kan bli aktuellt enligt 4 kap. 6 § högskolelagen (SFS 1992:1434) om missbruk av alkohol eller andra droger föreligger. Det måste dessutom bedömas föreligga en påtaglig risk att studenten kan komma att skada annan person eller värdefull egendom under utbildningen. Ett beslut om avskiljande gäller tillsvidare och innebär att studenten inte får fortsätta den pågående utbildningen.

---

<sup>2</sup> telefon till väktare 090-786 7600



## UMEÅ UNIVERSITET

### 4.4 Dokumentation

Samtliga möten relaterade till missbruk av alkohol eller droger ska dokumenteras. Det är viktigt att detta görs i enlighet med hantering av sekretess och personuppgifter så att informationen hanteras korrekt.

## 5 Ansvar

Rektor för Umeå universitet har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön vid Umeå universitet.

Dekan/motsvarande leder fakultetens/motsvarande arbetsmiljöarbete och ska skriftligt fördela arbetsmiljöuppgifter till berörda prefekter/motsvarande.

Prefekt/motsvarande leder institutionens/enhetens arbetsmiljöarbete utifrån den skriftliga delegation av arbetsmiljöuppgifter som berörd dekan fördelat och som mottagande prefekt har undertecknat.

Prefekt/motsvarande ska:

- Informera om och hålla arbetsmiljöpolicy samt regeldokument kända för samtliga medarbetare
- Uppmärksamma tidiga tecken på alkohol- eller drogrelaterad ohälsa
- Agera vid tecken på ohälsa och erbjuda medarbetaren stöd
- Se till att rehabiliteringsutredningar och rehabiliteringsinsatser samt åtgärder för arbetsanpassning genomförs för medarbetarna

Medarbetare och studenter vid Umeå universitet har ett ansvar att bidra till en god arbetsmiljö, följa de regler och instruktioner som finns för verksamheten samt agera utifrån att vi alla är en del av varandras arbetsmiljö.

Om en anställd eller student uppmärksammar signaler på eller får kännedom om alkohol eller drogrelaterad ohälsa hos kollegor eller studiekamrater bör hen:

- Tala med personen i syfte att visa att man bryr sig om.
- Informera ansvarig chef. Att skydda personen och dölja misstag kan innebära ett möjliggörande av fortsatt skadligt bruk.
- Informera överordnad chef om misstanken gäller närmaste chef.

## 6 Företagshälsovården och Studenthälsovården

### 6.1 Företagshälsovården

Företagshälsovården ska särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatsen. Alla universitetsanställda har rätt att vända sig till företagshälsovården för arbetsrelaterade problem. Det innebär att alla som uppstår lön från Umeå Universitet har rätt till företagshälsovård, vilket även inkluderar doktorander och gästforskare. Företagshälsovårdens verksamhet omfattas av sekretess.



## UMEÅ UNIVERSITET

Företagshälsovårdens uppgift är att som en oberoende part med tvärvetenskaplig kompetens arbeta förebyggande, främjande och efterhjälpande. Vid indikationer på alkohol- eller drogrelaterad ohälsa ska alltid en utredning vid Företagshälsovården initieras. Utredningen syftar till att kartlägga situationen och ska resultera i en rekommendation om fortsatt handläggning. Ansvarig chef kan kontakta företagshälsovården för ett besök tillsammans med medarbetaren.

### 6.2 Studenthälsovården

Studenthälsovården ska underlätta för studenterna att fullfölja sina studier med bibehållen hälsa. Studenthälsan bedriver hälsofrämjande och förebyggande arbete och vid behov hänvisas studenter till den allmänna hälso- och sjukvården. Studenthälsan finns för alla studenter vid Umeå universitet.

Personalen vid Studenthälsan har särskild kompetens i frågor som rör alkohol och drogrelaterade problem. Studenter som behöver hjälp eller råd, gällande sig själv eller annan, kan vända sig till Studenthälsan för att boka ett samtal. Studenthälsan har sekretess.

#### Kontaktvägar för studenter

Studenter kan kontakta Studenthälsan via telefon 090-786 50 00 eller komma på drop in i Infocenter, campus Umeå. Mer information finns på Studenthälsans sida på studentwebben.

#### Kontaktvägar anställda

Anställda som är orolig över en enskild students hälsa kan alltid hänvisa studenten att själv ta kontakt med Studenthälsan. Anställda som vill konsultera Studenthälsan i studentärenden kontaktar Studenthälsan direkt via telefon eller e-post.

Studenthälsans personal kan nås via Infocenter på telefon 090-786 50 00 eller genom kontaktuppgifter på Studenthälsans sida på samarbetsytan Handbok för utbildningsfrågor.

## 7 Begrepp

#### **Alkohol- eller drogrelaterad ohälsa**

När konsumtion av alkohol påverkar den fysiska och/eller den psykiska hälsan negativt betraktas det som alkoholrelaterad ohälsa. Gällande droger betraktas all konsumtion som skadlig, ohälsosam och otillåten.

#### **Droger**

Med droger avses narkotikaklassade preparat, icke medicinsk motiverad användning av läkemedel samt övriga preparat med sinnesförändrande effekt och beroendeframkallande verkan likt narkotika. All konsumtion av droger betraktas som otillåten.

#### **Arbetsplats**

Universitetets samtliga lokaler samt övriga platser där universitetsanställda arbetar, undervisar eller examinerar.





## UMEÅ UNIVERSITET

# 8 Övriga interna regelverk

Regel avseende arrangemang med alkohol i universitetets lokaler under kvällar och helger.

Regler kring alkohol vid representation se Ekonomihandboken kap 8.1.4 Representation.

## Exempel på innehåll i rehabiliteringsöverenskommelse vid alkohol- eller drogrelaterad ohälsa

I ett anställningsavtal har båda parter rättigheter och skyldigheter. För att anställningen ska fungera krävs att båda parterna fullgör sina skyldigheter.

I medarbetarens skyldigheter ingår bland annat att bruk av alkohol eller droger inte får förekomma på arbetstid, eller att bruk på fritid inte får påverka den anställdes förmåga att fullgöra sina arbetsuppgifter.

Syftet med rehabiliteringsöverenskommelsen är att det skall framgå och specificeras vilka krav som arbetsgivaren ställer på medarbetaren och vilket stöd som medarbetaren är i behov av för att uppfylla dessa krav.

Nedanstående punkter är förslag på vad en överenskommelse kan innehålla. Rehabiliteringsöverenskommelsen ska anpassas till person och situation. Rådgör med företagshälsovården och/eller personalenheten.

- Informationsutbyte, hur chef och företagshälsovård får underrätta varandra om hur rehabiliteringen fortskrider, det kan handla om hur behandlingen följs, föreslagna insatser, meddelande av provresultat m.m.
- Aktiviteter i form av exempelvis arbetsanpassning, vilka arbetsuppgifter och arbetstider som ska gälla under tiden för överenskommelsen.
- Aktiviteter, som exempelvis stödsamtal, enskild behandling med beroendeterapeut alternativt gruppbehandling.
- Hur närvaro och frånvaro regleras. Om det krävs läkarintyg från och med första sjukfrånvarodagen. Hur ledighet ska planeras. Exempelvis att alla former av ledigheter ska ansökas om i god tid. Med god tid avses enligt lag och avtal det som gäller sommarsemester, föräldraledighet och tjänstledighet. Frånvaro som inte har stöd i lag eller avtal kan leda till löneavdrag enligt villkorsavtalet (6 kap § 3).
- Kontrollfunktioner som exempelvis förstadagsintyg, slumpmässiga blåskontroller, blodprover, drogtester.
- Uppföljning, chefen ska tillsammans med medarbetaren regelbundet följa upp hur rehabiliteringen fortskrider. Eventuellt deltar annan part i mötena (facklig representant, företagshälsovård, försäkringskassan etc.).
- Överenskommelsens längd ska anges (from-tom).
- Både arbetsgivarens representant och medarbetaren ska underteckna överenskommelsen i två exemplar.

Observera att om den anställda bryter mot överenskommelsen innebär det inte att den anställda kan sägas upp, eftersom återfall oftast är en del av sjukdomsproblematiken. Se punkt 3.4 "Vid avböjd medverkan" i handlägningsordningen Alkohol och droger vid Umeå Universitet.