



## STYRDOKUMENT

**Dokumenttyp:** Policy  
**Ärendenummer:** HIG-STYR 2019/108  
**Beslutat av:** Rektor  
**Beslutsdatum:** 2019-09-03  
**Reviderad:**  
**Giltighetstid:** Tillsvidare

# Policy och rutin för alkohol och droger vid Högskolan i Gävle

## Innehållsförteckning

<b><i>Policy och rutin för alkohol och droger vid Högskolan i Gävle .....</i></b>	<b><i>1</i></b>
<b>Inledning.....</b>	<b>1</b>
<b>Omfattning.....</b>	<b>1</b>
<b>Policy för alkohol och droger vid Högskolan i Gävle .....</b>	<b>1</b>
<b><i>Rutin för alkohol och droger vid Högskolan i Gävle-medarbetare .....</i></b>	<b><i>2</i></b>
1. Ansvar och stödresurser .....	2
2. Vid misstanke om alkohol- och drogproblematik.....	3
3. Utredning och rehabilitering .....	4
4. Sekretess.....	6
<b><i>Rutin för alkohol och droger vid Högskolan i Gävle-student.....</i></b>	<b><i>7</i></b>
1. Ansvar och stödresurser .....	7
2. Direkta åtgärder om en student uppträder påverkad i Högskolans lokaler och/eller i samband med undervisning .....	7
3. Det förebyggande arbetet .....	8
4. Sekretess.....	9

## Inledning

Högskolan i Gävle ska erbjuda en god och stimulerande arbetsmiljö som är trygg, säker och som förbygger ohälsa bland medarbetare och studenter. Att verka för en god arbets- och studiemiljö, fri från alkohol och droger är en gemensam uppgift för Högskolans ledning, medarbetare och studenter.

Syftet med denna policy och rutin är att:

- säkerställa en alkohol- och drogfri arbets- och studiemiljö
- förebygga att alkohol- och/eller drogrelaterade olyckor inträffar
- förhindra nedsättning av arbets- eller studieprestationer på grund av alkohol och/eller drogintag
- tidigt upptäcka och åtgärda alkohol-och drogrelaterade problem och därigenom förhindra sjukdom.
- skapa förutsättningar för en tydlig och enhetlig hantering av alkohol- och drogrelaterade frågor vid Högskolan i Gävle.

## Omfattning

Policy och rutin för alkohol och droger omfattar hela Högskolan i Gävle och inkluderar såväl medarbetare som studenter. Dokument är utformade i enlighet Arbetsmiljölagen, AFS 2001:1 samt AFS 1994:1.

Arbetsgivarens ansvar skiljer sig åt vad gäller medarbetare och studenter. Därav skiljer sig även dokumentet gällande medarbetare och student. Policyn för alkohol och droger vid Högskolan i Gävle ser likadan ut för både medarbetare och studenter medan rutinen skiljer sig åt. Dokumentet är därför uppdelat i två rutiner, en för medarbetare och en för studenter.

Detta dokument hänvisar till Rutin för arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering vid Högskolan i Gävle, HIG-STYR 2019/106 samt Rutin för representation, kurser och konferenser samt gåvor, HIG-STYR 2017/129.

## Policy för alkohol och droger vid Högskolan i Gävle

- Medarbetare och studenter får inte vara påverkade av alkohol eller droger i samband med arbete och undervisning.
- Följdeckterna av alkohol eller droger utanför arbetstid eller studierna får heller inte påverka säkerhet, arbetsresultat eller trivsel på arbetsplatsen.
- Alkohol kan få förekomma i samband med personalfester samt vid intern och extern representation, då i begränsad omfattning i enlighet med Högskolans rutin för representation. Sådana tillställningar ska alltid vara godkända av chef. Alkoholföräring ska hanteras med omdöme och alkoholfria alternativ ska alltid erbjudas.
- Policyn för alkohol och andra droger ska vara känd för både medarbetare och studenter.

# Rutin för alkohol och droger vid Högskolan i Gävle - medarbetare

Denna rutin för alkohol och droger gäller endast för medarbetare. Följande kapitel ska fungera vägledande och som ett stöd om en situation uppstår där en medarbetare uppträder på ett sådant sätt att misstanke om alkohol eller drogpåverkan kan föreligga.

## 1. Ansvar och stödresurser

**Chefen** har ett arbetsmiljö- och rehabiliteringsansvar för sina medarbetare. I de fall en medarbetare visar tecken på skadligt bruk av alkohol eller bruk av droger ska chefen inleda samtal med medarbetaren och om så krävs påbörja en utredning/rehabiliteringsplan.

Chefen ska känna till och följa Högskolans policy och rutin för alkohol och droger.

**Medarbetaren** ska känna till och följa Högskolans policy för alkohol och droger samt bidra till en trygg och säker arbetsmiljö. Medarbetaren ska själv aktivt delta i överenskomna rehabiliteringsåtgärder och lämna de uppgifter som behövs för att chefen ska kunna ta sitt rehabiliteringsansvar. Medarbetare kan själv ta initiativ till en rehabiliteringsutredning.

**Avdelning för HR** ska stödja chef och medarbetare i arbetsmiljö- och rehabiliteringsprocessen.

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

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

### *1.2 Vid oro för alkohol eller drogpåverkan hos arbetskamrat*

Om du som kollega känner oro för en arbetskamrats bruk av alkohol och/ eller droger är det viktigt att visa att du bryr dig om din arbetskamrat genom att lägga dig i. Tala med din arbetskamrat och uppmana denne att söka hjälp och att kanske prata med sin närmaste chef.

Kvarstår oron för arbetskamraten bör du tala med din arbetskamrats närmaste chef. Berätta om din oro och vad du iakttagit. Det är sedan chefens ansvar att vidta ytterligare åtgärder.

Kontakta arbetsmiljöombud, HR-specialist eller företagshälsovården om du vill ha ytterligare råd eller stöd.

## 2. Vid misstanke om alkohol- och drogproblematik

Ju tidigare en person med alkohol- och drogrelaterad problematik uppmärksammas och erbjuds rehabilitering, desto större är möjligheterna har personen att komma till rätta med problemet.

Om chef misstänker att en medarbetare har någon form alkohol eller drogrelaterad problematik ska chefen bjuda in till ett samtal med medarbetaren (se 2.2 Samtal med medarbetaren). Det är viktigt att tänka på att medarbetarens problematik kan ha sin grund i olika orsaker och chef ska inte ställa diagnos.

Exempel på tidiga tecken vid alkohol- och drogproblematik kan vara:

- förändrat beteende – rastlöshet, nervositet, håglöshet, nedstämdhet, retlighet.
- sämre arbetsprestation – sämre koncentration, fler misstag, glömmer saker, sjunkande intresse för arbetet.
- frånvaro – ökad frånvaro, upprepad sen ankomst, söker semester och kompensationsledighet samma dag eller i efterskott, är sjukfrånvarande i samband med helger och/eller löneutbetalning.
- försämrade relationer – problem i arbetsgruppen, bortförklaringar, frånvaro som påverkar kollegor, svårt att samarbeta, tendens att isolera sig.
- fysiska förändringar – darriga händer, svullet ansikte, förändringar i utseende, försämring av närminne och uppfattningsförmåga, svårt med koordination.

Ovan nämnda tecken kan vara indikationer på alkohol- och drogproblematik men det är viktigt att komma ihåg är att dessa tecken även kan komma till följd av andra personliga omständigheter. Oavsett bör chef vid förändrat beteende hos en medarbetare bjuda in till ett samtal med medarbetaren för att visa omtanke och stöd.

Innan samtalet kan chefen ta kontakt med HR eller Företagshälsovården för vägledning och stöd. Inför samtalet bör chefen ha dokumenterat de observationer som eventuellt kommit till dennes kännedom för att ha som underlag i samtalet.

### 2.1 Direkta åtgärder om en medarbetare uppträder påverkad på arbetsplatsen

Om en medarbetare uppträder påverkad på arbetsplatsen är det viktigt att direkt kontakta ansvarig chef.

- chef gör bedömningen om det är sannolikt att personen är påverkad eller inte
- chef ansvarar för att medarbetaren skickas hem omgående på ett betryggande sätt
- om medarbetaren bedöms vara i mycket dålig kondition kontaktas sjukvårdande instans
- om medarbetaren har en lokal företrädare från någon av arbetstagarorganisationerna ska företrädaren informeras om vidtagna åtgärder samt eventuellt löneavdrag
- chef kontaktar medarbetaren dagen efter händelsen för att boka in ett samtal
- chef informera medarbetaren om möjligheten att få stöd av sin fackliga organisation

Om en medarbetare påträffas med narkotiska preparat på arbetsplatsen som inte är för medicinskt bruk kan det bli aktuellt med en polisanmälan. Om en medarbetare påträffas med narkotiska preparat ska närmsta chef snarast informeras.

## **2.2 Samtal med medarbetaren**

Inför samtalet kan chefen ta kontakt med HR eller Företagshälsovården för vägledning i ärendet. Inför samtalet bör chefen även ha dokumenterat de observationer som kommit till dennes kännedom för att ha som underlag i samtalet. Vid samtalet kan HR-specialist delta.

Medarbetaren ska vara informerad om att denne har möjligheten att ta med sig en företrädare från någon av arbetstagarorganisationerna, ett arbetsmiljöombud eller en annan person som medarbetaren känner förtroende för.

För att samtalet ska bli så ärligt och bra som möjligt är det viktigt att chefen som initierar samtalet är väl förberedd och har en tydlighet i samtalet. Det är också viktigt att:

- tänka igenom samtalet ordentligt innan, vara förberedd på olika tänkbara scenarion som kan uppstå
- visa uppriktig omtanke för medarbetarens välmående
- vara konkret och redogöra för dokumenterade händelser som föranlett samtalet
- tydliggör Högskolans policy för alkohol och droger
- berätta vilket stöd Högskolan kan bidra med
- vara tydlig med hur du vill gå vidare och varför

Samtalet dokumenteras väl och ny tid bokas för uppföljande samtal.

## **3. Utredning och rehabilitering**

Högskolan i Gävle har ett tydligt rehabiliteringsansvar för medarbetare. Arbetsgivaren ansvarar för att en utredning görs, att rehabiliteringsåtgärder sätts in samt för att rehabiliteringsinsatserna följs upp. Dokumentation av händelser och vidtagna åtgärder har avgörande betydelse i arbetet. Medarbetaren har en skyldighet att medverka i sin rehabilitering.

### **3.1 Utredning**

Om samtalet med medarbetaren inte leder till en påbörjad rehabilitering men misstanke om alkohol- och/eller drogproblematik fortsatt kvarstår ska en utredning påbörjas. Utredningen är ett inledande steg i en eventuell kommande rehabilitering. Arbetsgivaren och medarbetaren upprättar ett avtal där det tydligt framgår vilka åtgärder som föreligger. Det ska vara tydligt beskrivet, såväl muntligt som skriftligt, konsekvenser av att avtalet inte följs.

Åtgärder som kan vidtas i ett utredande skede är:

- provtagning hos företagshälsovården med viss intervall och under angiven period
- läkarintyg från första dagen
- enbart beviljande av på förhand anmäld semester och kompensationsledighet
- fortsatta regelbundna uppföljningssamtal med chef

### **3.2 Rehabilitering**

Visar det inledande samtalet eller utredningen på alkohol och/eller drogproblematisering påbörjas en rehabilitering och en plan för återgång i arbetet. Chef kan kontakta HR eller företagshälsovården för stöd och vägledning i rehabiliteringen. Vid rehabiliteringsmöten och uppföljande samtal kan HR-specialist eller representant från företagshälsovården delta. Om medarbetaren själv önskar kan även företrädare från arbetstagarorganisationen, arbetsmiljöombud eller annan person som medarbetaren känner förtroende för delta.

#### **3.2.1 Rehabiliteringsplan/rehabiliteringsavtal**

Arbetsgivaren och medarbetaren upprättar ett avtal där det tydligt framgår vilka rehabiliteringsåtgärder som föreligger. Chefen tydliggör medarbetarens ansvar i rehabiliteringsprocessen samt kravet på förändring. Rehabiliteringsplanen/rehabiliteringsavtalet undertecknas av medarbetaren och chefen.

Exempel på rehabiliteringsinsatser som kan ingå i avtalet är:

- stödsamtal, eller annan behandling
- anpassad/reglerad arbetstid
- fortsatt provtagning med viss intervall och under angiven period
- medicinsk behandling
- kontakt med anonyma alkoholister/narkomaner
- förändring av arbetsuppgifter
- enbart beviljande av på förhand anmäld semester och kompensationsledighet
- läkarintyg från första dagen
- hembesök av chef eller utsedd kontaktperson vid frånvaro

### **3.3 Uppföljande samtal**

Chef genomför uppföljande samtal med medarbetaren efter utredning eller kontinuerligt under rehabiliteringen. Om rehabiliteringsplan/avtal har upprättats, utgår chef från denna i det uppföljande samtalet.

För att samtalet ska bli så bra och ärligt som möjligt är det viktigt att:

- lyssna in medarbetare och låt denne beskriva sin nuvarande situation
- följ upp avtalet/ rehabiliteringsplanen med medarbetaren
- ge feedback till medarbetaren på beteendeförändring, både om det rör sig om positiv eller negativ förändring
- sätt upp nya mål och aktiviteter (om det krävs/behövs)
- boka in en ny tid för uppföljning

Samtalet dokumenteras väl och ny tid bokas för uppföljande samtal.

### **3.4 Fortsatt uppföljning**

En medarbetare som är under rehabilitering/behandling eller har genomgått rehabilitering/behandling riskerar att återfalla i sitt bruk. Det är därför viktigt att ge ett fortsatt stöd på arbetsplatsen. Det är lämpligt att chefen under rehabiliteringen/behandling och även en period efter avslutad rehabilitering/behandling fortsätter att ha regelbundna samtal med medarbetaren.

## **4. Sekretess**

Sekretess hos Högskolan i Gävle gäller enligt offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

Respekten för den enskilde medarbetaren ska alltid vara vägledande vid handläggning av frågor som gäller alkohol och droger. Grundregeln ska vara att begränsa personkretsen till ett minimum. Samtal och rådfrågningar hos HR och företagshälsovården kan ofta göras utan att man behöver röja identiteten på medarbetare med misstänkt skadligt bruk. Personlig information är sekretessbelagd och dokumentationen rörande enskilda ärenden ska förvaras inlåst.

# Rutin för alkohol och droger vid Högskolan i Gävle - student

Denna rutin för alkohol och droger gäller endast för studenter. Följande kapitel ska fungera vägledande och som ett stöd om en situation uppstår där en student uppträder på ett sådant sätt att misstanke om alkohol eller drogpåverkan kan föreligga.

## 1. Ansvar och stödresurser

**Studenten** ska känna till och följa Högskolans policy för alkohol och droger samt bidra till en trygg och säker arbetsmiljö.

**Studenthälsoverksamheten** är en stödjande funktion. I frågor som rör alkohol och droger erbjuds studenter stöd och vägledning. Studenter kan bland annat erbjudas individuella samtal och vid behov hänvisas till annan aktör såsom specialist inom beroendevård. Högskolans personal är välkommen att kontakta Studenthälsan om de behöver rådgivning i hur de ska hantera enskilda studentärenden gällande alkohol och andra drogrelaterade frågor.

## 2. Direkta åtgärder om en student uppträder påverkad i samband med undervisning<sup>1</sup>

- Student som är påverkad i samband med undervisning ska omedelbart och på ett betryggande sätt skickas hem.
- Chef delges händelse om student har skickats hem. Chef kallar till och ansvarar för ett uppföljande samtal med studenten.

### 2.1 Samtal med student vid misstanke om alkohol och/ eller annan drogpåverkan

I samtalet med studenten informeras studenten om:

- samtalets syfte- utifrån vad som har uppmärksammats
- tydliggör Högskolans policy för alkohol och droger
- erbjudande om stöd via studenthälsa
- information om eventuella disciplinära åtgärder (se 2.1.1)

#### 2.1.1 Disciplinära åtgärder

Om studenten stör eller hindrar undervisning eller annan verksamhet, ska studenten informeras om disciplinära åtgärder som kan komma till följd av detta. Detta sker i uppföljande samtal med studenten som chef ansvarar för. För stöd och vägledning i disciplinära åtgärder kan chef kontakta Högskolans jurist.

---

<sup>1</sup> Med undervisning avses även verksamhetsförlagd utbildning, laboration, seminarium, examination m.m.



*”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.)*

## **2.2 Vid oro för alkohol eller drogpåverkan hos studiekamrat**

Studiekamrat som känner oro för annan students bruk av alkohol och/ eller andra droger kan kontakta studenthälsan för vidare vägledning och stöd.

## **2.3 Vid oro för alkohol eller drogpåverkan hos lärare/ personal**

Student som känner oro för lärares/ personals bruk av alkohol och/eller andra droger kan kontakta studentombudet.

## **3. Förebyggande arbete- student**

Högskolan arbetar systematiskt förebyggande med risk- och skadligt bruk av primärt alkohol. Detta sker i samarbete med Gefle Studentkår, Polisen, Gävle kommun, Länsstyrelsen och vid behov andra aktörer.

### **3.1 Regional ANDT- grupp<sup>2</sup>**

Samverkan mellan Polismyndigheten, Högskolan i Gävle, Gefle studentkår, Gävle kommun och Länsstyrelsen i ANDT-frågor rörande högskolestudenter främst genom ansvarsfull alkoholserving och välkommandet av nya högskolestudenter.

#### **3.1.2 Ansvarsfull alkoholserving (AAS)**

Högskolan ansvarar för att samordna utbildning i ansvarsfull alkoholhantering årligen. Utbildningen sker i samarbete med Gefle studentkår, studentföreningar och Gävle kommun.

#### **3.1.3 Välkommandet av nya högskolestudenter (Phadderutbildning)**

Årligen – inför höstterminsstarten - anordnar Högskolan i samarbete med Gefle Studentkår en utbildningsdag för de studenter som kommer att vara faddrar för de nya studenterna. Kunskap om alkohol och andra droger ingår i utbildningsinsatsen.

### **3.2 Alkoholvanetest – webbaserat<sup>3</sup>**

I samarbete med Gefle Studentkår skickar Studenthälsan terminsvis ut ett webbaserat alkoholvanetest. De studenter som fyller i enkäten får personlig återkoppling samt information om att stöd finns hos

---

<sup>2</sup> Strategi och handlingsplan för ANDT-arbetet i Gävleborgs län 2017–2020, Delmål 3

<sup>3</sup> Alkoholvanetestet är framtaget av Preben Bendtsen, läkare och professor, verksam vid Linköpings universitet och ska i första hand ses som en intervention.

studenthälsan.

### *3.3 Hälsosamtal/hälsoprofiler*

Studenthälsan erbjuder kontinuerligt studenterna möjlighet till hälsosamtal och/eller hälsoprofilsbedömning. Som del i dessa ingår kartläggning och samtal om alkoholvanor.

### *3.4 Anamnes*

Vid nybesök hos Studenthälsan ställs alltid frågor om alkohol och andra droger.

## **4. Sekretess**

Sekretess hos Högskolan i Gävle gäller enligt offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Studenthälsoverksamheten lyder under Hälso- och sjukvårdslagen 2017:30.