



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Rektor

BESLUT

2012-12-20

Dnr PE 2012/726

1

## **Alkohol och andra droger – Gemensamma riktlinjer och rutinbeskrivning vid Lunds universitet**

### ***Bakgrund***

Lunds universitet har sedan 1998 (dnr F 79 4123/98) ett handlingsprogram för arbete med alkohol. Detta handlingsprogram har blivit inaktuellt varför nya riktlinjer har tagits fram med tillhörande rutinbeskrivning.

En arbetsgrupp bestående av representanter från fakulteterna, personalorganisationerna, företagshälsovården, doktorandombudsmannen och sektionen Personal har tagit fram ett förslag till riktlinjer och arbetat fram rutinbeskrivningen gällande anställda.

En arbetsgrupp bestående av representanter från LUS, studenthälsovården och sektionen Personal har arbetat fram rutinbeskrivning gällande studerande.

Förslaget på riktlinjer har MBL-förhandlats den 16 oktober 2012 och också förankrats i skyddskommittén, operativa ledningsgruppen och studentkårerna.

### ***Beslut***

Universitetet beslutar att fastställa riktlinjerna gällande alkohol och andra droger och tillhörande bilagor med rutinbeskrivning ur ett personalvårdande perspektiv. Vidare beslutas att utvärdering och uppdatering kommer att ske av riktlinjerna med rutinbeskrivningarna om två år.

Beslut i detta ärende har fattats av undertecknad rektor i närvaro av förvaltningschef Susanne Kristensson, efter föredragning av personalkonsult, Mona Hansson.

Per Eriksson

Mona Hansson  
(Personal)

Kopia  
Fakultetskanslierna  
Sektionscheferna  
USV (Anita Nilsson)  
Företagshälsovården  
Studenthälsan  
Personalorganisationerna  
LUS  
Regelverket



**LUNDS**  
UNIVERSITET

BESLUT

2012-12-20

Dnr PE 2012/726

# Alkohol och andra droger

---

Gemensamma riktlinjer och rutinbeskrivning  
vid Lunds universitet

## Riktlinjer gällande alkohol och andra droger

Lunds universitet strävar efter att, ur ett personalvårdande perspektiv, vara en alkohol- och drogfri arbets- och studiemiljö, vilket är en förutsättning för en god arbetsmiljö. All olaglig och otillåten hantering och användning av narkotika- och dopingklassade preparat är inte förenlig med anställning eller studier vid Lunds universitet. Alla anställda och studenter har ett ansvar för att dessa riktlinjer tillämpas inom Lunds universitet. Hantering av alkohol och droger ur ett undervisnings- och forskningsperspektiv hanteras enligt annan ordning.

Syftet med Lunds universitets Riktlinjer gällande alkohol och andra droger är:

- att säkerställa en alkohol- och drogfri arbets- och studiemiljö
- att förebygga alkohol- och/eller drogrelaterade olyckor
- att förhindra nedsättning av arbets- eller studieprestationer på grund av alkohol- och/eller drogintag
- att tidigt upptäcka och åtgärda problem, och därigenom förhindra sjukdom och utslagning på grund av alkohol- och droganvändning

Vid Lunds universitet får ingen uppträda påverkad av alkohol eller droger i sitt arbete eller i sina studier. Bruk av alkohol och andra droger utanför arbetsplatsen eller studierna får inte heller påverka effektiviteten, säkerheten och trivseln i arbetet. Varje prefekt eller motsvarande chef som har anledning att misstänka eller vet att en anställd eller student har problem som påverkar arbetet/studierna negativt ska ta upp detta i ett enskilt samtal. Alla anställda på universitetet har ansvar för att hjälpa en arbetskamrat som missbrukar alkohol och/eller droger. Om någon misstänker att en arbetskamrat har problem med alkohol och/eller droger ska prefekt eller motsvarande underrättas. Att tåga av lojalitet med den alkohol- och/eller drogberoende hjälper inte personen med beroende.

Lunds universitet har ett rehabiliteringsansvar för anställda. Anställda med alkohol- och/eller drogberoende ska erbjudas relevant behandling i kombination med krav på den anställde. 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 med att rehabilitera anställda med alkohol och/eller drogrelaterade problem. Den anställde har en skyldighet att medverka i sin rehabilitering.

Alkohol kan få förekomma på personalfester samt vid representation och ska då vara godkänt av prefekt eller motsvarande. Alkoholföräring ska hanteras med omdöme och alkoholfria alternativ ska alltid erbjudas. Ingen ska känna sig ifrågasatt om man väljer att avstå från alkohol.

Lunds universitet har ett ansvar att arbeta förebyggande gentemot studenter samt stödja studenter vid misstanke om missbruk av alkohol och/eller andra droger.

Personer i chefsställning har en skyldighet att säkerställa att Riktlinjer gällande alkohol och andra droger följs på arbetsplatsen. Sektionen Personal bidrar till att tillhandahålla utbildning och information gällande dessa frågor. De fackliga organisationerna bidrar genom att medverka i en konsekvent tillämpning av Lunds universitets Riktlinjer gällande alkohol och andra droger.

## **Rutinbeskrivning - alkohol och andra droger gällande anställda**

Rutinbeskrivningen utgår från Lunds universitets Riktlinjer gällande alkohol och andra droger (dnr PE 2012/726) samt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1) och är ett stöd i arbetet med dessa frågor. Rutinbeskrivningen anger formerna för arbetet med att implementera riktlinjerna och behandlar ansvar och roller, rutiner och åtgärder.

### **Ansvar och roller**

#### **Sektionen Personal**

- skapar rutiner för att information och utbildning genomförs och följs upp
- säkerställer att information om Riktlinjer och rutinbeskrivning gällande alkohol och andra droger ingår i rutinerna vid introduktion av nyanställd personal
- är ett stöd åt den lokala personalfunktionen

#### **Lokal personalfunktion**

- vägleder och stödjer cheferna i alkohol- och drogrelaterade frågor samt bistår även i de rehabiliteringsåtgärder som kan bli aktuella och vid upprättande av behandlingskontrakt

#### **Prefekt eller motsvarande chef**

- förankrar Riktlinjer och rutinbeskrivning gällande alkohol och andra droger i den dagliga verksamheten
- gör de anställda medvetna om syftet med riktlinjerna
- agerar så tidigt som möjligt vid misstanke om att något inte står rätt till
- dokumenterar alla händelser och vidtagna åtgärder
- initierar och följer gängse rutiner vid anpassning och rehabilitering samt upprättar ev. behandlingskontrakt
- erbjuder stöd till den anställda före, under och efter eventuell behandling

#### **Företagshälsovården**

- ska snarast, efter beställning från prefekt eller motsvarande chef, kalla till ett inledande möte med berörda där frågeställningar inför eventuell bedömning och rekommendation om åtgärder klagörs. Viktiga parter är den berörde, dennes chef, representant för personalfunktion och eventuell facklig företrädare
- bistår i samband med upprättande av behandlingskontrakt i de fall där återkommande provtagning ska ske på Företagshälsovården eller vidare remiss för behandling hos extern kompetens inom alkohol/drogområdet behövs
- ska i kontakter med anställda aktivt undersöka om alkohol och droger också påverkar individens arbetsförmåga samt i förekommande fall ge rekommendationer om åtgärder

#### **Den anställda**

- ska hålla sig informerad om Lunds universitets Riktlinjer och rutinbeskrivning gällande alkohol och andra droger
- som använder läkemedel som kan påverka arbetsförmågan uppmanas att berätta detta för sin närmaste chef

- bör vara uppmärksam på om en arbetskamrat har problem med alkohol och/eller droger
- ska underrätta prefekt eller motsvarande vid misstanke om att en arbetskamrat har problem med alkohol och/eller droger
- ska hantera konsumtion av alkohol på ett sådant sätt att det inte påverkar arbetsinsatsen, säkerheten eller arbetsmiljön negativt
- ska aktivt delta i planering och genomförande av den egna rehabiliteringen

### **Fackliga organisationer**

- bidrar genom att medverka i en konsekvent tillämpning av Lunds universitets Riktlinjer och rutinbeskrivning gällande alkohol och andra droger
- är ett stöd för sina medlemmar

### **Rutiner**

Ju tidigare en person med missbruksproblem uppmärksammas och ges behandling och rehabilitering, desto större är möjligheterna att komma till rätta med problemet. Att lägga sig i och att ifrågasätta är att bry sig om!

När man som chef misstänker att en anställd har någon form av problem ska chefen ha samtal med den anställde. Problemen kan ha sin grund i olika orsaker och prefekt eller motsvarande ska inte ställa diagnos. Tänk på att dokumentera både bakomliggande orsaker och de samtal som genomförs. Personlig information i samband med problem är sekretessbelagd och dokumentationen rörande enskilda ärenden ska förvaras inlåst.

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

- nedgång i arbetsprestation
- obalanserat uppträdande
- svårighet att passa arbetstider
- minskat intresse för klädsel och personlig hygien
- luktar alkohol
- upprepad korttidsfrånvaro, särskilt i anslutning till helger och semestrar
- semesterdagar, tjänstledighet och ”arbete i hemmet” som tas ut utan förvarning

### **Åtgärder om den anställde uppträder påverkad på arbetsplatsen**

- skicka hem den anställde omgående på ett betryggande sätt
- om den anställde bedöms vara i mycket dålig kondition kontakta sjukvårdande instans
- prefekt eller motsvarande kontaktar lokal personalfunktion och Företagshälsovården för rådgivning
- prefekt eller motsvarande kontaktar den anställde dagen efter händelsen för att boka in ett samtal. Informera den anställde om möjligheten att få stöd av sin fackliga organisation

### **I samband med behandling**

Överenskommelse med den anställde ska tecknas i samband med behandling. I överenskommelsen ska framgå att om de villkor som anges i överenskommelsen inte uppfylls eller om personen återfaller i missbruk, äger arbetsgivaren rätt att vidta åtgärder som kan påverka anställningsförhållandet.

Finansiering av eventuell behandling fördelas vanligen mellan institution, område och sektionen Personal.

### **Efter behandling**

Efter behandlingen ska planering för återgång i arbete ske med kontinuerliga uppföljningssamtal. Provtagning kan vara en del i uppföljningen. För fortsatt stöd efter insatser och för att förhindra återfall är det nödvändigt med en öppen attityd på arbetsplatsen. Den anställde ska tillfrågas hur han/hon vill att arbetskamraterna ska bli informerade om situationen. För att motverka isolering är det viktigt att den anställde snabbt kommer in i ett socialt sammanhang med arbetskamraterna.

### **Kontaktlista inom Lunds universitet**

Lokal personalfunktion

Företagshälsovården tel. 046-222 32 80

Sektionen Personal tel. 046-222 49 19, 046-222 70 27

Universitetets säkerhetsfunktion tel. 046-222 07 00

Personalorganisationerna:

Saco/S tel. 046-222 93 64

SEKO tel. 046-222 93 66, 046-222 93 61

OFR/S tel. 046-222 93 63

### **Kontaktlista utanför Lunds universitet**

AA Anonyma alkoholister tel. 08-720 38 42

Beroendecentrum, SUS, Malmö, tel. 040-33 16 00

En dag i taget tel. 046-14 40 45

Nämndemansgården tel. 046-20 75 00

Sjukvårdsupplysningen tel. 1177

Vårdcentral/husläkare

## **Rutinbeskrivning - alkohol och andra droger gällande studerande**

Rutinbeskrivningen utgår från Lunds universitets Riktlinjer gällande alkohol och andra droger (PE 2012/726) och är ett stöd i arbetet med dessa frågor. Det är universitetets ansvar att informera personal och studenter om gällande riktlinjer och rutinbeskrivning för arbete med alkohol och droger, och att informera om innebörden. Rutinbeskrivningen anger formerna för arbetet med att implementera riktlinjerna och behandlar ansvar och roller, rutiner och åtgärder.

### **Ansvar och roller**

#### **Sektionen Personal**

- skapar rutiner för att information och utbildning för prefekter eller motsvarande ansvarig för studiemiljö genomförs

#### **Prefekt eller motsvarande ansvarig för studiemiljö**

- förankrar Riktlinjer samt rutinbeskrivning gällande alkohol och andra droger i den dagliga verksamheten
- gör studenterna medvetna om syftet med riktlinjerna
- agerar så tidigt som möjligt vid misstanke om att något inte står rätt till
- dokumenterar alla händelser och vidtagna åtgärder
- initierar och följer gängse rutiner för anpassning
- erbjuder stöd till studenten före, under och efter eventuell behandling

#### **Studenthälsan**

- tar upp frågan om alkoholkonsumtionen vid besök på Studenthälsan
- är en resurs för prefekten eller motsvarande ansvarig för studiemiljö i ärenden där någon student misstänks ha missbruksproblem
- erbjuder stödsamtal för studenter med riskkonsumtion
- remitterar/hänvisar i förekommande fall till vårdinstans inom den allmänna vården
- arbetar förebyggande för att motverka missbruk av alkohol och droger

#### **Studenten**

- ska hantera konsumtion av alkohol på ett sådant sätt att det inte påverkar studierna, säkerheten eller arbetsmiljön negativt
- ska vara uppmärksam på om en studiekamrat har problem med alkohol och/eller droger

#### **Studentkårerna**

- kan informera om vart studenter kan vända sig för att få hjälp vid problem med alkohol och/eller droger
- kan vara ett stöd för studenterna



## Rutiner

Ju tidigare en person med missbruksproblem uppmärksammas desto större är möjligheterna att komma till rätta med problemet. Att lägga sig i och att ifrågasätta är att bry sig om!

När man som prefekt eller motsvarande misstänker att en student har någon form av problem ska man ha ett samtal med studenten. Problemen kan ha sin grund i olika orsaker och prefekt eller motsvarande ska inte ställa diagnos. Tänk på att dokumentera både bakomliggande orsaker och de samtal som genomförs. Personlig information i samband med problem är sekretessbelagd och dokumentationen rörande enskilda ärenden ska förvaras inlåst.

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

- nedgång i studieprestation
- obalanserat uppträdande
- svårighet att passa tider
- minskat intresse för klädsel och personlig hygien
- luktar alkohol
- upprepad frånvaro

### Åtgärder om studenten uppträder påverkad på arbetsplatsen

- skicka hem studenten omgående på ett betryggande sätt
- om studenten bedöms vara i mycket dålig kondition kontakta sjukvårdande instans
- prefekt eller motsvarande kallar till ett samtal dagen efter händelsen
- prefekt eller motsvarande kontaktar, vid behov, Studenthälsan för rådgivning

### Kontaktlista inom Lunds universitet

Studenthälsan tel. 046-222 43 77  
 Sektionen Personal tel. 046-222 70 27  
 Universitetets säkerhetsfunktion tel. 046-222 07 00

### Studentkårerna

Samhällsvetarkåren vid Lunds universitet tel. 046-30 53 60, 046-30 61 60  
 Humanistiska och Teologiska Studentkåren tel. 0707-12 92 22, 0707-19 92 22  
 Lunds naturvetarkår tel. 046-222 03 18  
 Lunds doktorandkår tel. 046-222 04 50  
 Corpus Medicum tel. 046-222 06 80(MF), 046-222 18 85(VÅVS),  
 046-222 49 64 (SSGI)  
 Teknologkåren vid LTH tel. 046-540 89 20  
 Lundaekonomernas Studentkår tel. 046 - 222 00 90  
 Juridiska Föreningen tel. 046 - 18 88 74  
 Studentkåren vid Konstnärliga fakulteten tel. 040-823 26  
 Lunds universitets studentkårer tel. 070-821 31 17, 070-821 31 19

### Kontaktlista utanför Lunds universitet

Beroendecentrum, SUS, Malmö, tel. 040- 33 16 00  
 En dag i taget tel. 046-14 40 45  
 Nämndemansgården tel. 046-20 75 00  
 Rådgivningsbyrån SUS Lund tel. 046-17 89 30  
 Sjukvårdsupplysningen tel. 1177  
 Vårdcentral/husläkare