



Sveriges lantbruksuniversitet
Swedish University of Agricultural Sciences

Rektor

BESLUT

SLU ID: SLU.2022.1.1.1-4440

2022-12-14

Sändlista

Riktlinjer vid riskbruk och skadligt bruk

Beslut

Rektor beslutar

att fastställa riktlinjer vid riskbruk och skadligt bruk,

att upphäva beslutet av den 16 oktober 2000, om riktlinjer för hantering av alkohol- och drogproblematik vid SLU. SLU uf 16.21-4374/00.

Redogörelse för ärendet

Personalavdelningen har reviderat riktlinjer för riskbruk och skadligt bruk eftersom befintliga riktlinjer behövde uppdateras. Befintliga riktlinjer omfattar alkohol och drogproblematik medan de reviderade riktlinjerna har ett bredare perspektiv och omfattar exempel alkohol, narkotika, läkemedel eller illegala droger, men även andra former av skadligt bruk som spel, sociala medier, shopping och sex.

SLU vill med dessa riktlinjer förebygga sjukdom och olycksfall samt skapa hållbara studie- och arbetsmiljöer för alla medarbetare och studenter.

Riktlinjerna gäller för både anställda och studenter och har tagits fram av personalavdelningen i samverkan med ALNA, representanter från skyddsorganisationen och utbildningsavdelningen.

De fackliga organisationerna informerades den 22 nov 2022.

Motiv till beslutet

SLU ska ha aktuella och ändamålsenliga styrdokument som svarar upp till verksamhetens behov.

Beslutets innebörd och bedömda konsekvenser

Beslutet tydliggör universitetets inställning beträffande riskbruk och skadligt bruk samt ansvar för det förebyggande arbetet och åtgärder. Riktlinjerna kompletteras med ett stödmaterial för chefer avseende hantering av riskbruk och skadligt bruk.

Beslut i detta ärende har fattats av rektor Maria Knutson Wedel efter föredragning av HR-specialist Anna Gustafsson och i närvaro av personaldirektör Anna-Karin Olofsdotter. I beredningen av ärendet har även HR-specialist Katarina Örnkloo deltagit.

Maria Knutson Wedel

Anna Gustafsson

Sändlista

Dekaner

Prefekter

Fakultetsdirektörer

Universitetsdirektör

Överbibliotekarien

Avdelningschefer inom gemensamma verksamhetsstödet

Universitetsdjursjukhusdirektör

Kopia för kännedom

registrator@slu.se

reb@slu.se

Personalavdelningen

Utbildningsavdelningen



Sveriges lantbruksuniversitet
Swedish University of Agricultural Sciences

STYRANDE DOKUMENT SLU ID: SLU.ua.2022.1.1.1-4440

Sakområde: Arbetsmiljö

Dokumenttyp: Riktlinjer
Beslutsfattare: Rektor
Avdelning/kansli: Personalavdelningen
Handläggare: Anna Gustafsson

Beslutsdatum: 2022-12-14
Träder i kraft: 2023-01-01
Giltighetstid: Tillsvidare
Bör uppdateras före: 2027-12-31

Dokument som upphävs: Riktlinjer för hantering av alkohol-och drogproblematik vid SLU. Dnr SLU uf 16.21-4374/00.

Riktlinje vid riskbruk och skadligt bruk

Innehåll

1. Inledning	2
2. Definitioner	2
Riskbruk.....	2
Skadligt bruk.....	2
3. Syfte och mål	3
4. Förhållningssätt på arbetsplatsen	3
5. Ansvar, roller och uppgifter.....	4
Chefer.....	4
Medarbetare	4
Studenter	4
Skyddsombud.....	5
Fackliga företrädare	5
Personalavdelningen	5
Företagshälsan.....	5
Studenthälsan	5
6. Förebyggande arbete.....	5
7. Stöd för chefer när något har hänt.....	6
8. Arbetsanpassning och rehabilitering.....	6
9. Dokumentera ärendet.....	6

1. Inledning

Vid Sveriges lantbruksuniversitet, SLU, har arbetsgivaren, alla medarbetare och studenter ett ansvar för att skapa en god arbetsmiljö. Vi arbetar proaktivt och systematiskt för att motverka ohälsa. SLU tillåter inte riskbruk eller skadligt bruk som kan påverka studie- och arbetsplatsen.

2. Definitioner

Riskbruk

Konsumtion som medför förhöjd risk för skadliga fysiska, psykiska och sociala konsekvenser utan att det föreligger ett beroende eller missbruk. En ökad konsumtion riskerar att utvecklas till skadligt bruk.

Skadligt bruk

Beteende som är skadligt för hälsan, får negativa konsekvenser i sociala sammanhang och påverkar ekonomin negativt både på individ, organisations- och samhällsnivå. Det kan handla om till exempel alkohol, narkotika, läkemedel eller illegala droger, men även andra former av skadligt bruk som spel, sociala medier, shopping och sex.

3. Syfte och mål

Syftet med denna riktlinje är att ge chefer, medarbetare och studenter vid SLU ett stöd i arbetet med att hantera frågor som handlar om riskbruk och skadligt bruk.

Riktlinjen ska

- fungera som ett stöd vid misstanke om riskbruk eller skadligt bruk
- stärka systematiken i arbetet med att förebygga riskbruk och skadligt bruk
- lägga grunden för ett gemensamt förhållningssätt i frågor som rör skadligt bruk.

Målet med riktlinjen är att

- förebygga sjukdom och olycksfall samt skapa hållbara studie- och arbetsmiljöer för alla medarbetare och studenter
- skapa förutsättningar för att hitta fungerande rutiner för ärenden som gäller misstanke om riskbruk eller skadligt bruk.

4. Förhållningssätt på arbetsplatsen

SLU ska vara en trygg och säker arbetsplats för alla medarbetare och studenter. Vi ska arbeta förebyggande i dessa frågor och snarast ingripa om vi känner till eller misstänker riskbruk eller skadligt bruk.

Under arbete eller studier ska alla medarbetare och studenter vara fullt arbetsföra och får ej vara påverkade av någon substans. Närmaste chef eller den lärare som ansvarar för aktuellt undervisningsmoment avgör om någon är arbetsför. Om en medarbetare eller student inte bedöms vara arbetsför ska denne avlägsnas från arbetsplatsen, undervisningslokalen eller motsvarande under betryggande former.

Det är inte tillåtet att dricka alkohol eller inta droger i samband med arbete eller studier. Vid uppvaktning, representation, personalfest, disputation, alumnevent och examenshögtider arrangerade av SLU ska alkoholfria alternativ erbjudas. SLU har rutiner för representation, konferenser och beloppsgränser.

Bruk av droger på arbets- och studieplatsen får inte förekomma. Med droger avses illegala narkotiska preparat, anabola steroider och överkonsumtion av läkemedel utan läkares föreskrift.

Spel om pengar, online-spel eller liknande får inte förekomma på arbetstid eller undervisningstid.

5. Ansvar, roller och uppgifter

Chefer

Som chef ansvarar du för att förebygga ohälsa och skapa en säker och god arbetsmiljö. Om du misstänker riskbruk eller skadligt bruk hos en medarbetare i en omfattning som påverkar säkerhet, medarbetarens hälsa, arbetsförmåga, förtroende eller arbetsmiljön på arbetsplatsen är det inte längre en privatsak. Du är då skyldig att omedelbart reagera och agera. Vid behov har du också ett formellt rehabiliteringsansvar.

Som chef ansvarar du för att

- informera medarbetarna om riktlinjen, lämpligen en gång per år, försäkra sig om att de förstått syftet med den och se till att den följs
- agera enligt riktlinjen så tidigt som möjligt vid oro, ohälsa eller när någon inte fungerar på arbetsplatsen
- behandla medarbetare och studenter som misstänks eller bekräftats ha ett riskbruk eller skadligt bruk på ett konstruktivt sätt genom att uppmärksamma, påtala och erbjuda professionella insatser.

Medarbetare

- reagerar om en kollega eller student inte mår bra eller visar tecken på förändrat beteende som kan tyda på skadligt bruk
- visar omtanke genom att prata med kollegan, chefen, skyddsombudet, det fackliga ombudet eller HR-specialisten vid behov av stöd
- kontaktar i första hand sin chef vid behov av stöd
- tar del av riktlinjen för riskbruk och skadligt bruk
- kan boka ett vägledande anonymt samtal hos företagshälsan
- är skyldiga att medverka i sin egen rehabilitering
- informerar chef om eventuell medicinering som kan påverka arbetsförmågan.

Studenter

- reagerar om en studiekamrat inte mår bra eller visar tecken på förändrat beteende som kan tyda på skadligt bruk
- visar omtanke genom att prata med studiekamraten, studierektorn, programstudierektorn eller prefekten
- kan kontakta Studenthälsan eller studentkåren för att få stöd vid oro för en studiekamrat
- tar del av riktlinjen för riskbruk och skadligt bruk
- kan kontakta Studenthälsan för att få stöd vid eget riskbruk/skadligt bruk.

Skyddsombud

- samverkar med arbetsgivaren för att säkerställa att riktlinjen är känd och följs av studenter och anställda
- företräder medarbetarna och samverkar vid behov med arbetsgivaren om åtgärder.

Fackliga företrädare

- ger vid behov stöd under processen.

Personalavdelningen

- vägleder och stödjer chefer och medarbetare i frågor om skadligt bruk och i den rehabilitering som kan bli aktuell.

Företagshälsan

- bidrar med sin expertkunskap i arbetsgivarens förebyggande arbete. Vid företagshälsan finns bland annat företagsläkare, företagssköterska, beteendevetare, legitimerad psykolog och fysioterapeut. Företagshälsan kan även hjälpa till med provtagning och medicinska frågor.

Studenthälsan

- främjar studenternas välmående för att skapa en hållbar studietid. Erbjuder rådgivning per telefon och korta individuella samtal. Vid Studenthälsan finns bland annat psykologer, kuratorer och hälsopedagoger som erbjuder hälsosamtal.

6. Förebyggande arbete

Alla chefer vid SLU ska arbeta förebyggande mot riskbruk och skadligt bruk. För att kunna arbeta förebyggande krävs kännedom om arbetsplatsens sociala arbetsmiljö. Det innebär att en chef ska ha kunskap för att tidigt kunna upptäcka och hantera avvikande beteende, samarbetsproblem och andra källor till riskbruk och skadligt bruk. Chefen ska kunna identifiera tecken på att detta förekommer och kan behöva kompetens att bedöma vilka åtgärder som är lämpliga att vidta.

Medarbetarna ska reagera om en kollega uppvisar tidiga tecken på riskbruk eller skadligt bruk. Oavsett vad det beror på är det viktigt att bry sig om personen genom att fråga hur hen mår.

Ett sätt att upptäcka arbetsmiljörelaterade problem är att regelbundet undersöka arbetsmiljön och arbetsklimatet. Detta kan exempelvis göras genom en skydds rond, medarbetarsamtal, arbetsplatsmöten, kunskapshöjande insatser kring skadligt bruk och genom att agera tidigt vid tecken på förändrat beteende eller ohälsa. Finns det signaler som tyder på detta är det viktigt att chefen tar tag i det direkt. HR-specialisten kan ge stöd och diskutera lämpliga åtgärder.

7. Stöd för chefer när något har hänt

För chefer finns ett stödmaterial för denna typ av ärende. Kortfattat beskriver stödmaterialen hur rutinerna ser ut i följande fall:

1. Vid oro
2. När en medarbetare inte fungerar på arbetsplatsen
3. Om en medarbetare är påverkad på arbetsplatsen eller bedöms inte vara arbetsför

8. Arbetsanpassning och rehabilitering

Om det framkommer att en medarbetare behöver arbetsanpassning ansvarar hans chef för att genomföra detta och vid behov anpassa arbetsuppgifterna.

Vid rehabilitering är målet att medarbetaren ska få hjälp och stöd för att återfå arbetsförmågan och kunna återgå i arbete helt eller delvis. Medarbetaren har skyldighet att aktivt medverka i sin egen rehabilitering. Det innebär att hen ska lämna de upplysningar som behövs till sin chef för att klarlägga arbetsförmågan och behovet av arbetsanpassning eller rehabilitering. Skyldigheten kan också innebära att delta i rehabiliteringsmöten, upprätta en plan för återgång till arbetet och genomföra de åtgärder man har kommit överens om.

SLU:s har rutiner för arbetsanpassning och rehabilitering. HR-specialisten och företagshälsan kan ge stöd i processen. Om de hjälp- och stödinsatser som genomförts misslyckas, eller om en medarbetare vägrar att medverka i vård eller behandling, kan ytterligare åtgärder bli aktuella. Arbetsrättsliga åtgärder som löneavdrag, begäran om läkarintyg från första sjukdagen eller annan disciplinär åtgärd ska alltid hanteras med stöd av HR-specialisten.

9. Dokumentera ärendet

Det är viktigt att dokumentera ärendet från början. Redan vid misstanke om riskbruk eller skadligt bruk ska chefen börja dokumentera till exempel frånvaro och annorlunda beteendemönster. Alla samtal och händelser kopplade till ärendet ska dokumenteras.

Dokumentationen är ett viktigt underlag i det fortsatta arbetet med åtgärder och rehabilitering. Det är arbetsgivaren som har bevisbördan när det gäller att påvisa misskötsamheten. Arbetsgivaren ska kunna redogöra dels för hur medarbetaren informerats om misskötsamheten och konsekvensen av fortsatt misskötsamhet, dels för vilka relevanta åtgärder som har vidtagits. Dokumentationen ska förvaras på en säker plats på institutionen/motsvarande så att obehöriga inte kan ta del av innehållet.

Denna riktlinje är framtagen i samverkan mellan arbetsgivaren, utbildningsanordnare och fackliga företrädare.