



Dnr: ORU 1.2.1-01514/2017

Policy avseende skadligt bruk

Fastställd av: Rektor

Inledning

Denna policy riktar sig till medarbetare och studenter vid Örebro universitet och handlar om att förebygga ohälsa när det gäller skadligt bruk. Policyn omfattar all form av skadligt bruk som kan påverka arbetsplatsen. Det kan handla om alkohol, narkotika, läkemedel, anabola steroider, etc, men även andra former av skadligt bruk som till exempel spel, sociala medier, shopping och sex.

Med skadligt bruk avses ett beteende som är skadligt för hälsan, får negativa konsekvenser i sociala sammanhang och påverkar ekonomin negativt både på individ-, organisations- och samhällsnivå.

Syfte och mål

I Örebro universitets vision har vi målet att vara ”en attraktiv studie- och arbetsplats”. Därför är vårt mål att inget skadligt bruk som kan få negativa konsekvenser ska finnas hos oss. Denna policy har tagits fram av omsorg om våra nuvarande och framtida medarbetare, våra studenter, allmänheten och vårt varumärke.

Målet är att skapa en god och säker arbetsmiljö genom ett förebyggande arbete mot skadligt bruk och beroende.

Anvisningar

Under arbetstid ska alla medarbetare vara fullt arbetsföra efter sin egen förmåga. Det innebär att det inte är acceptabelt att komma till jobbet påverkad av skadligt bruk. Närmaste chef avgör om medarbetaren är arbetsför. Överträdelse medför att medarbetaren lämnar arbetsplatsen under betryggande former.

Alkohol kan få förekomma på evenemang och vid representation men ska då vara godkänt av ansvarig för evenemanget. Alkoholförtäring ska hanteras ansvarsfullt och alkoholfria alternativ ska alltid erbjudas. Medarbetaren eller studenten ska inte känna sig ifrågasatt om hen väljer att avstå från alkohol.

Den som använder läkemedel som kan påverka arbetsförmågan uppmanas att berätta detta för sin närmaste chef, som i dialog med

medarbetaren diskuterar om personen under en period behöver förändrade arbetsuppgifter.

Bruk av droger på arbetsplats och under arbetstid är helt oförenligt med verksamheten inom Örebro universitet. Med droger avses i denna policy illegala narkotiska preparat, anabola steroider och överkonsumtion av läkemedel samt läkemedel utan läkares föreskrift.

Spel om pengar, onlinespel eller liknande får inte förekomma på arbetstid eller på arbetsgivarens utrustning. Aktiviteter som kan leda till skadligt bruk får inte förekomma på arbetstid, t ex gemensamma spelsystem eller vinlotteri.

Ansvar och roller

Ledningen

-beslutar om *Policy avseende skadligt bruk*.

Chefen

-förankrar *Policyn avseende skadligt bruk* i den dagliga verksamheten.
-gör medarbetarna medvetna om *policyn* och försäkras om att de förstått dess syfte.
-agerar så tidigt som möjligt vid misstanke om att något inte står rätt till.

Medarbetaren

Medarbetare har ett ansvar för sin egen arbetsmiljö. Detta innebär att de:

-tar del av *Policy för en god arbets- och studiemiljö* samt *Policy avseende skadligt bruk*.
-reagerar om en arbetskamrat eller student inte mår bra eller visar tecken på förändrat beteende som kan antyda beroende eller skadligt bruk.
-visar omtanke och spekulerar inte.
-pratar med arbetskamraten, chefen, skyddsombud, fackligt ombud eller Personalavdelningen om sin oro.

Studenten

Studenter har ett ansvar för sin egen studiemiljö. Detta innebär att de:
-tar del av *Policy för en god arbets- och studiemiljö* samt *Policy avseende skadligt bruk*.

-reagerar om en studiekamrat inte mår bra eller visar tecken på förändrat beteende som kan antyda beroende eller skadligt bruk.
-tar kontakt med Campushälsan och/eller Örebro studentkår vid behov av stöd.

Personalavdelningen

-vägleder och stödjer cheferna i frågor avseende skadligt bruk och beroende och i de rehabiliteringar som kan bli aktuella.

Externa resurser**Alna Sverige**

Örebro universitet har avtal med Alna Sverige AB, som fungerar som ett stöd i arbetet med att förebygga och åtgärda skadligt bruk. Både medarbetare och chefer kan ringa till Alna för att få stöd och hjälp i dessa frågor. Chefer kan dessutom via Personalavdelningen/Alna få hjälp med utbildning, akuta insatser och rehabilitering. Ta kontakt med ansvarig HR-konsult för vidare information.

Företags- och studenthälsovården

Företags- och studenthälsovården på universitetet benämns Campushälsan.

Vid Campushälsan finns bland annat företagsläkare, företagssköterska, beteendevetare, legitimerad psykolog och fysioterapeut. Campushälsan erbjuder en rad tjänster som bland annat innefattar råd och stöd till chefer och anställda, hälsorådgivning och rehabiliteringsstöd. Campushälsan kan även hjälpa till med provtagning och medicinska frågeställningar.

Bilaga

Handlingsplan

Policy avseende skadligt bruk

Vid oro eller när någon inte fungerar på arbetsplatsen

Respektive verksamhetsansvarig chef är ansvarig för arbetsmiljön inom sin institution och avdelning. Det innebär att cheferna ska agera så fort det finns misskötsamhet eller tecken på skadligt bruk.

Enstaka tecken behöver inte tyda på ett skadligt bruk. Genom att chefen har ett samtal redan vid en känsla av att något är annorlunda såsom beteende, rutin, missade deadlines, etc visar chefen att hen uppmärksammar och bryr sig om medarbetaren och verksamheten. Chefen ska:

- dokumentera samtalet och följa upp,
- kontakta HR-konsult för stöd.

Misskötsamhet kopplat till skadligt bruk

Misskötsamhet är ett avsteg från vad som förväntas av en medarbetare vid Örebro universitet. Det kan till exempel vara olovlig frånvaro, aggression, missade möten, etc.

Chefen ska:

- snarast informera genom ett samtal med vederbörande om de förväntningar och krav som Örebro universitet ställer på sina medarbetare.

-tydliggöra konsekvenserna av att missköta sitt arbete. Om misskötsamheten fortsätter kan Personalansvarsnämnden (PAN) fatta beslut om disciplinära åtgärder mot medarbetaren. I vissa fall kan anställningen komma att prövas enligt Lagen om anställningsskydd.

- dokumentera och följa upp.

Om någon kommer påverkad på jobbet/ej är arbetsför

Arbetsgivaren är alltid ansvarig för att se till att arbetet kan utföras utan risk för ohälsa eller olycksfall. I arbetsmiljölagen står det att arbetsgivaren ska göra allt som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Om någon kommer påverkad till jobbet eller är ej arbetsför kan det innebära risker för medarbetarna.

-Om en chef bedömer att en medarbetare inte borde vara i tjänst på grund av skadligt bruk eller beroende ska arbetsgivaren se till att personen lämnar arbetsplatsen under betryggande former.

-Snarast efter återkomst till arbetet ska ansvarig chef ha ett personligt samtal med den berörde. Syftet med detta samtal är att informera och erinra om de förväntningar och krav som Örebro universitet ställer på sina medarbetare samt att erbjuda hjälp.

-Chefen ska erbjuda hjälp inom ramen för *Policy avseende skadligt bruk*, exempelvis genom att påbörja utredning för att ta reda på vad misskötsamheten beror på.

-Chefen ska möjliggöra rehabilitering vid behov.

-I samråd med medarbetaren ska kontakt etableras med hens eventuella fackliga organisation snarast.

Om medarbetaren inte vill medverka i sin rehabilitering kan chefen åberopa misskötsamhet. Om misskötsamheten fortsätter kan anställningen komma att prövas enligt Lagen om anställningsskydd. Alla händelser och samtal ska dokumenteras och följas upp kontinuerligt av ansvarig chef.

Rehabilitering

En rehabiliteringsöverenskommelse upprättas i samverkan med medarbetare, chef, eventuell facklig företrädare och andra aktörer. Överenskommelsen syftar till att klargöra hur arbetet och andra

åtgärder, som möjliggör en rehabilitering, ska anpassas under rehabiliteringsperioden.

Överenskommelsen ska kontinuerligt följas upp och alla samtal dokumenteras. Kontinuerlig uppföljning av ett ärende bör ske under två år.

Sekretess

Alla ärenden som rör skadligt bruk och beroende ska handläggas med iakttagande av de regler som gäller för sekretess. (Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) som bland annat innehåller bestämmelser om tystnadsplikt och sekretess till skydd för uppgift om enskilda personliga förhållanden).

Studenter

Undervisande lärare har rätt att avgöra om en student är ”lämplig” (jmf ”arbetsför” för personal) att ha kvar i till exempel en undervisningssituation.

-Studenter som är att bedöma som ”ej lämpliga” vid undervisning (motsvarande) eller tentamen ska avvisas.

-Om en student vid upprepade tillfällen ej anses lämplig att delta i undervisningen kontaktar kursansvarig berörd prefekt och Campushälsan för vidare åtgärder.

-Student som är påverkad inom universitetets lokaler ska avvisas. Kontakt tas med universitetets säkerhetschef alternativt Polisen som ansvarar för avvisningen. Enligt 10 kap. 1 och 2 §§ Högskoleförordningen får disciplinära åtgärder vidtas mot en student som stör eller hindrar utbildningen.