

## **Retningslinjer vedrørende rus for studenter og ansatte ved Kristiania**

### **1.1. Formålet med retningslinjer for rus**

Formålet med retningslinjene er å sikre og ivareta et trygt og sunt arbeids- og læringsmiljø for ansatte og studenter. Det fokuseres på holdningsskapende arbeid, men også faktisk bistand ved tilfeller hvor ansatte eller studenter har, eller er i ferd med å utvikle, problemer med rus.

Intensjonen med retningslinjene er at den skal bidra til å forme ansattes og studenters holdninger til bruk av alkohol.

### **1.2. Omfang**

Retningslinjene gjelder for alle ansatte, studenter og gjester ved Kristiania under både interne og eksterne arrangement. Bestemmelsene i retningslinjene omfatter også arrangementer hvor Studentunionen opptre som ambassadører for skolene.

### **1.3. Krav til oppfølging**

Hovedansvaret for å følge opp retningslinjene ligger hos Læringsmiljøutvalget (LMU), som både godkjenner og følger opp retningslinjene i praksis. For øvrig har den enkelte leder ansvar for å følge opp forebyggende og praktisk arbeid.

## **2. Retningslinjene – hovedtrekk:**

- Studiestedet skal være en alkohol- og narkotikafri arbeidsplass, med et trygt og inkluderende arbeids- og læringsmiljø for både studenter og ansatte. Som konsekvens betyr dette også at alkohol ikke skal gis i gave til gjesteforelesere og lignende under forelesning/foran studentene. Alternative gaver anbefales.
- Narkotiske stoffer for ikke-medisinsk bruk skal ikke under noen omstendigheter forekomme på campus eller under eksterne arrangement i regi av studiested eller studentforening.
- I spesielle tilfeller (som interne arrangement eller konferanser) kan det gjøres unntak fra reglene med alkoholserving. Det må finnes likeverdige alkoholfrie alternativer. Ved arrangementer i regi av høyskolen, kan det normalt serveres inntil to enheter per person. LMU kan i enkelte tilfeller innvilge unntak fra denne regelen.
- Retningslinjene skal være godt kjent blant studenter og ansatte, ved bruk av informasjonskanaler som for eksempel Canvas.
- Retningslinjene skal gjennomgå minst en gang i året av LMU, og oppdateres ved behov for endringer.
- Studiestedet skal i samarbeid med studentforeningen aktivt jobbe for å oppdage rusproblemer/risikoatferd hos studenter og ansatte.
- Ved oppdagelse av rusproblemer skal lærestedet kunne tilby tidlig støtte og bistand til videre oppfølging.
- Ledere med personalansvar (både ansatte og studenter med verv i studentforeningen

tilknyttet studiestedet) skal gis mulighet til opplæring, slik at de har de verktøyene de trenger for å kunne oppdage og ta tak i kollegaer med rusproblemer.

Eks. Akan for ansatte

Eks. Samskipnaden for studenter

- Høgskolen Kristiania har et særlig fokus på at introduksjonsukene ved studiestart inkluderer mangfoldet i studentmassen og at det blir gitt tilbud om alkoholfrie arrangement.

### **3. Retningslinjer for håndtering av alkohol og narkotikamisbruk for STUDENTER**

#### PROSEDYRER/RETNINGSLINJER TILKNYTTET MISBRUK AV RUSMIDLER VED KRISTIANIA

Høgskolen har klare holdninger og kjøreregler til misbruk av rusmidler som ikke er en del av legebehandling. Som rusmidler regnes alkohol og narkotika, samt visse typer av legemidler som kan gi ruspåvirkning. Ingen skal være påvirket av rusmidler i og utenfor forelesning/undervisning, eller ha fravær på grunn av rusmisbruk.

Forebyggende tiltak, eksempler:

- Sosialrådgiver
- Samtaler og kort intervensjon
- Tilstedeværelse av representanter fra høgskolen og alkoholreducerende tiltak under fadderuken
- Holdningsskapende arbeid
- Samarbeid med offentlige og frivillige institusjoner og organisasjoner om narkotikaforebyggende arbeid
- Gjøre retningslinjene kjent for studenter og ansatte
- Samarbeid med helsemyndigheter

Rutiner ved mistanke om rusmisbruk:

- Ansatte har ansvar for at studentenes læringsmiljø på campus er trygt og rusfritt.
  - Ved mistanke om påvirkning i forelesning eller andre steder på campus skal studenten umiddelbart opplyses om at dette er uakseptabelt
  - Videre bør studenten oppfordres til å ta kontakt med sosialrådgiver eller psykososial helsetjeneste v/studentersamskipnaden for rådgivning og videre oppfølging.
- Dersom disse retningslinjene for alkoholservering, alkoholkonsum eller narkotikabruk brytes vil det medføre ulike sanksjoner:
  - Alkoholservering: søknad sendes til LMU innen fastsatt frist. Manglende søknad kan medføre sanksjoner for fremtidige arrangement. LMU kan behandle søknader elektronisk.
  - Alkoholkonsum: Skal ikke forekomme på campus, verken før, under eller etter forelesning/undervisning. Brudd medfører fratakelse og/eller bortvisning fra campus. Studentforeningens egne lokaler er unntatt bestemmelsen.
  - Narkotikabruk: Alt salg meldes til politiet.

- Brudd på samtlige punkter over kvalifiserer til at studenten kan risikere utestengelse fra institusjonen.
- Den enkelte student kan ved brudd på disse punktene bli bortvist fra Kristiania.

#### **4.1 Retningslinjer for håndtering av alkohol og narkotikamisbruk for ANSATTE**

Kristiania har klare holdninger og kjøreregler til misbruk av rusmidler. Som rusmidler regnes alkohol og narkotika, samt visse typer av legemidler som kan gi ruspåvirkning. Ingen skal være påvirket av rusmidler i arbeidstiden, eller ha fravær på grunn av rusmisbruk. I dette ligger også at bakrus og alkohollukt er uakseptabelt i jobbsammenheng.

Ut ifra ovenstående beskrivelse gjelder utarbeidelsen av prosedyrer/retningslinjer følgende situasjoner:

1. Påvirket av rusmidler, eller i bakrus i arbeidstiden.
2. Påvirket av rusmisbruk på representasjon, reiser etc.
3. Mistanke om misbruk av rusmidler utenfor arbeidstid.

##### **4.1.1 Påvirket av rusmidler, eller i bakrus i arbeidstiden:**

En medarbeider eller leder som møter beruset på jobb, i bakrus eller bruker rusmidler i arbeidstiden skal håndteres av nærmeste leder. Leder tar kontakt med vedkommende og sender vedkommende hjem fra arbeidsplassen. Hjemsendelsen blir gjort med begrunnelse i reglementet, og med at det ikke er akseptabelt å stille i påvirket tilstand i arbeidstiden. Lederen må, etter beste evne, vurdere om det er forsvarlig å sende vedkommende hjem, eller om vedkommende bør sjekkes ut av lege eller annet helsepersonell. Ved behov tas det kontakt med bedriftshelsetjenesten eller HR for støtte. Det avtales en oppfølgingssamtale med medarbeideren så raskt som mulig. Lederen skal forsøke å komme i dialog med medarbeideren om den situasjonen som har oppstått. Det er viktig at vedkommende får anledning til å forklare hva som er hendt. Det kan være en enkelthendelse, eller det kan være et mer omfattende rusproblem som ligger bak. Lederen kan/bør invitere den berørte til å selv informere om utfordringer knyttet til rus, tilby ulike hjelpetiltak og evt. henvise til Psykologbistand eller bedriftshelsetjenesten. I tillegg til å tilby støtte og bistand, bør lederen også skriftlig klargjøre at nye brudd på reglementet kan få betydning for arbeidsforholdet. I slike tilfeller følges vanlige prosedyrer for personalsaker.

Hvis medarbeideren ønsker å inngå et samarbeid med formål å få hjelp til rusproblemet, skal samtalen ikke føre til advarsel. I slike situasjoner kan det inngås en skriftlig AKAN avtale. For lederen er det en balansegang mellom det å klargjøre alvoret i situasjonen, og samtidig stille seg i posisjon til å yte bistand til vedkommende ved behov for dette. Hvis det er berettiget mistanke om et større rusproblem hos medarbeideren, skal lederen kontakte HR-avdelingen for å få bistand til videre oppfølging.

#### **4.1.2 Påvist rusmisbruk i forbindelse med representasjon, reiser etc.**

Ved representasjon og arrangementer utenfor vanlig arbeidstid, bør nærmeste leder vurdere ulike tiltak overfor medarbeidere som opptrer i påvirket tilstand. I utgangspunktet gjelder samme prosedyrer som i punkt 1. Hvis en medarbeider eller leder opptrer synlig beruset, blir vedkommende sendt hjem eller til dertil egnet sted. Deretter følges hendelsen opp med en samtale om det som hendte. På reise gjelder det samme, hendelsen følges opp så snart vedkommende er i stand til å ha et møte med nærmeste leder.

#### **4.1.3 Mistanke om misbruk av rusmidler utenfor arbeidstid.**

Ved mistanke om et rusproblem utenfor arbeidstid, og som ikke går utover arbeidsutførelse eller omdømme, er det vanskelig for kolleger og nærmeste leder å ta opp problemstillingen med den berørte. Så lenge forholdet ikke virker inn på arbeidsinnsats eller arbeidssituasjon, er det få formelle virkemidler å benytte. Det er viktig å være varsom når det kun gjelder mistanke om et rusproblem. Så lenge det ikke er faktiske holdepunkter for et rusproblem, kan leder bare ta opp generelle forhold rundt livssituasjon og helse. Som nærmeste leder eller en kollega, er det lov å bry seg. Har du bekymring om et rusproblem, kan du invitere til en samtale rundt livssituasjonen til vedkommende. Du kan ha lagt merke til endret atferd hos vedkommende, eller du ser at det er noe som vedkommende strever med som påvirker arbeidsutførelse. Som leder har du full rett til å ta dette opp med vedkommende. Vær konkret vedrørende din bekymring, ikke beskyld, still deg åpen for den andres forklaringer og ikke diagnostiser.

Hvis medarbeideren selv ikke kommer inn på rustema eller ikke vil snakke om det, må man som leder akseptere dette. Så lenge det ikke finnes noe konkret av negativ betydning for arbeidsutførelse, er det lite man kan gjøre som leder eller kollega. I noen tilfeller kan det være påkrevet at nærmeste leder eller HR-avdelingen tar kontakt med fastlege/bedriftshelsetjeneste for å informere om mistanke om rusproblem. Helsepersonell har taushetsplikt og kan ta opp dette med vedkommende. Om dette ikke fører noe sted, bør leder følge opp medarbeideren tett og ta opp saken på nytt hvis forholdene forverrer seg.

#### **4.2 Ressurspersoner**

I saker vedrørende rusproblematikk, bør den enkelte leder gjøre bruk av ressurs- og støttefunksjoner som har kompetanse på området. Ved Kristiania er følgende ressurser tilgjengelige:

- Bedriftshelsetjenesten

Bedriftshelsetjeneste er en fagkyndig og rådgivende tjeneste innen forebyggende HMS-arbeid.

- HR-avdelingen

HR har lang erfaring med, og er ansvarlig for utarbeidelse og implementering av HMS-rutiner og kan bistå i saker av administrative og/eller av juridisk karakter. HR-avdelingen bistår også med rådgivning ved behov for endringer i arbeidssituasjonen.

#### **4.2.1 Støttespillere**

- Vernetjenesten

Verneombud skal ivareta arbeidstakers interesse i saker som angår arbeidsmiljø. Verneombud skal gi råd om riktig saksgang og kan opptre som støttespiller i problemsaker.

- Tillitsvalgte

Tillitsvalgte kan bidra til at arbeidstakere får støtte og oppfølging og representerer sine medlemmer i ulike arbeidssaker. Partene har rett til å eventuelt ha med seg tillitsvalgt i møter.