

Alkohol- och drogpolicy

Inledning

Vår arbetsplats ska vara trivsamt och säkert samt uppfylla de arbetsmiljökrav som finns enligt lag. Det är ur säkerhetssynpunkt inte acceptabelt att en medarbetare är påverkad av alkohol eller narkotika under arbetstid. En berusad medarbetare kan vara en allvarlig arbetsmiljörisk både för sig själv och för andra. Såväl omdömet som handlingsförmågan kan svikta.

Syfte

Syftet med vår alkohol- och drogpolicy är att förebygga sjukdom och olycksfall i arbetet samt att skapa en god arbetsmiljö för alla medarbetare. Vi vill även klargöra hur vi som arbetsgivare ställer oss till bruk av alkohol och droger i arbetet, missbruksfrågor, hur ansvarsfördelningen ser ut och vilka åtgärder som ska vidtas vid eventuella missbrukssituationer.

Mål

Vår arbetsplats ska vara trivsamt och säkert för alla medarbetare. Våra medarbetare får inte bruka eller vara påverkade av alkohol eller droger under arbetstid då detta inte är förenligt med en god och säker arbetsmiljö. Vi ska arbeta förebyggande i dessa frågor och ska snarast ingripa vid vetskap eller misstanke om alkohol- och drogmissbruk.

Målsättningen med vårt arbete kring alkohol- och drogfrågor är:

- att förhindra bruk och missbruk av alkohol och narkotika på arbetsplatsen genom olika förebyggande åtgärder
- att integrera det förebyggande arbetet mot missbruk i det totala arbetsmiljöarbetet
- att öka kunskapen hos alla medarbetare om alkohol och narkotika och dess verkan, likväl som tidiga tecken hos sig själv och andra
- att samtliga medarbetare ska förstå skillnaden mellan bruk, missbruk och beroende
- att ta initiativ till tidiga och aktiva insatser för att motverka missbruk
- att medvetandegöra och motivera den som är beroende till vård och behandling
- att ge information om de möjligheter till hjälp som finns inom organisationen och i samhället

Vårt mål vid rehabilitering av missbrukare är att missbruket ska bort och medarbetaren ska vara kvar. Vi strävar efter att medvetandegöra och motivera den som är beroende till vård och behandling.

Övergripande riktlinjer

Vi förutsätter att ingen alkohol- eller annan drogpåverkan förekommer under arbetstid, på arbetsplatsen, konferenser eller andra affärsresor. Detta gäller även vid kvarstående påverkan s.k. "bakfylla". Alla medarbetare har ett ansvar att verka för en god och säker arbetsmiljö där alkohol och andra droger inte får användas. Undantaget denna regel är alkoholförtäring vid representation eller vid annan sammankomst utanför arbetstid. Vid alkoholförtäring som sker i organisationens namn ska alltid återhållsamhet, gott och representativt uppträdande gälla.

Följande riktlinjer gäller:

- alla medarbetare måste acceptera vår alkohol- och drogpolicy
- det är inte tillåtet att komma påverkad till arbetsplatsen
- det är förbjudet att bruka alkohol eller droger på arbetsplatsen
- om en medarbetare kommer påverkad till arbetet ska denne omgående sändas hem eller till sjukvårdsinrättning. Medarbetarens närmaste chef ansvarar för att hemtransporten sker säkert
- varje chef ansvarar för att missbruksproblem uppmärksammas och åtgärdas
- vid misstanke om missbruk är det alltid chefens ansvar att agera
- vid misstanke om missbruk är det kollegors skyldighet att agera och informera personalansvarig eller ansvarig chef om sina misstankar
- vid misstanke av missbruk, ska kontakterna med den enskilde kännetecknas av respekt för medarbetaren
- arbetsgivaren har rätt att genomföra drogtestar vid nyanställningar och vid misstanke om drogmissbruk
- den enskilda medarbetaren har skyldighet att delta i eventuella rehabiliteringsprogram som sätts upp vid konstaterat missbruksproblem

Alkoholism och drogmissbruk betraktas som sjukdomar och hjälpsökande skyddas därför av sekretess. Medarbetaren är skyldig att medverka i behandling. Om medarbetaren trots flera skriftliga varningar inte följer den överenskomna rehabiliteringsplanen måste uppsägning övervägas.

Det kan många gånger vara känsligt att ta upp missbruksproblem med medarbetare, särskilt om endast en misstanke finns. Det är dock alltid arbetsgivarens ansvar att uppmärksamma detta och att inte låta saken bero. Även om det alltid är ledningens yttersta ansvar att uppmärksamma och agera vid misstanke om alkohol eller drogmissbruk är det ofta kollegorna som är de första att reagera mot detta. Som kollega har du ett ansvar för din och andras säkerhet liksom organisationens anseende. Därför är det viktigt att du påtalar missförhållandet för din kollega och informera din närmaste chef om det du har observerat.

Förebyggande insatser

Vi arbetar aktivt för att försöka påverka attityden till drogproblem genom att informera och utbilda våra medarbetare om hur och varför sådana problem uppstår. Alla medarbetare och chefer informeras även om varningssignaler och vanliga tecken vid missbruk samt hur de ska agera om de någon gång misstänker missbruk.

Chefer utbildas särskilt inom missbruksfrågor så de vet hur de ska samtala och agera mot en medarbetare som har alkohol- eller drogproblem.

Alla chefer har ett ansvar att vara vaksamma på missbruksproblem inom den egna gruppen. Vid misstänkt eller uppdagat missbruk ansvarar de även för att saken omedelbart tas upp med vederbörande.

Handlingsplan vid misstanke om alkohol- eller drogproblem

Alla inom organisationen är skyldiga att agera om missbruk upptäcks, däremot är det alltid missbrukarens närmaste chef som är ansvarig för att åtgärder blir vidtagna.

1. Närmaste chef ska underrättas omedelbart.
2. Närmaste chef ska beställa tid hos företagshälsovården för alkohol- och drogtest. Chefen kan vid behov följa med medarbetaren till företagshälsovården. Om medarbetaren nekar till att

genomgå prov/test likställs det med att medarbetaren är drogpåverkad. Resultatet måste dokumenteras.

3. Chefen ska informera eventuell facklig representant och personalansvarig.
4. Chefen ansvarar för att medarbetaren tar sig hem säkert.
5. Chefen ska alltid boka ett möte för samtal med medarbetaren dagen efter besök på företagshälsovården. Vid detta möte ska medarbetaren erbjudas att ha med sig ev. facklig representant.
6. Vid negativt såväl som positivt testresultat avseende alkohol ska företagshälsovården meddela chef och medarbetare.
7. Medarbetaren ska medverka till behandling. Behandling kan ske på olika sätt och med olika stöd från arbetsgivaren.
8. Om medarbetaren trots flera skriftliga erinringar inte följer den överenskomna rehabiliteringsplanen måste uppsägning övervägas.

Ansvar

Chefer ansvarar för att alla medarbetare är väl förtrogna med vår alkohol- och drogpolicy. Chefer ansvarar även för att misstankar eller kännedom om missbruk hanteras skyndsamt genom att följa organisationens handlingsplan.

Varje enskild medarbetare ansvarar för att följa vår alkohol- och drogpolicy.

Antagen kyrkorådet 2018-03-08