

Antagen av KR 2020-09-21

Policy gällande alkohol och droger och misstanke om missbruk

Kungsbacka-Hanhals församlings arbetsplatser ska vara fria från alkohol och droger vilket innebär att anställda inte får inta eller vara påverkade av alkohol eller droger på arbetstid eller arbetsplats.

Syfte

Syftet med policyn och medföljande rutiner är att skapa tydlighet inom Kungsbacka-Hanhals församling vad gäller alkohol och droger, tydliggöra ansvarsförhållanden samt visa på de handlingsvägar som finns om alkohol- och/eller drogberoende upptäcks. Alla anställda inom Kungsbacka-Hanhals församlings verksamhet ska ha möjlighet att arbeta i en miljö som främjar hållbar arbetshälsa. Policyn ska medverka till:

- att förebygga ohälsa, tillbud och olyckor i arbetet
- att bidra till en god arbetsmiljö som förhindrar att anställda blir utslagna från arbetslivet på grund av alkohol- eller drogmissbruk
- att alla anställda skall känna till alkoholens och andra drogers inverkan på människan, för att kunna ta ansvar för sitt eget förhållningssätt
- att förhindra spridning och användning av droger bland anställda

Ansvar

Alla anställdas ansvar

- att alltid vara nykter och drogfri på arbetet
- att ha kännedom om innehållet i alkohol- och drogpolicyn
- att om man har missbruksproblem göra något åt sin situation och aktivt delta i de rehabiliteringsprogram som planeras

Arbetskamraters ansvar

Som arbetskamrat märker man ofta först av alla att någon har problem. Att inte handla i denna situation är missriktad lojalitet. Det är viktigt som arbetskamrat:

- att visa att man bryr sig om när en arbetskamrat mår dåligt
- att inte acceptera onykterhet eller drogpåverkan
- att inte dölja missbruksproblem
- att kontakta sin närmaste chef eller skyddsombud när man misstänker att någon har missbruksproblem.

Ledningens ansvar

Varje chef har ansvar att kräva fullgod arbetsinsats av medarbetarna. Varje chef har också ett formellt arbetsgivar- och arbetsmiljöansvar för alkohol- och drogfrågor:

- att verka för arbetsplatser fria från alkohol och droger
- skyldighet att ingripa när en medarbetare luktar eller misstänks vara påverkad av alkohol eller andra droger
- att ta initiativ till åtgärd vid begynnande missbruk

Rutin

Var uppmärksam – agera – dokumentera – rehabilitera – följ upp

- anställd som luktar eller uppträder alkohol- eller drogpåverkad på arbetsplatsen skall genast avstängas från sina arbetsuppgifter av kyrkoherden
- information till facklig företrädare
- transport av arbetstagare till bostad av chef eller den denna utser
- uppföljande samtal med medarbetare och facklig företrädare ska genomföras nästa dag när medarbetaren nyktrat till. Under samtalet ska medarbetaren få klart för sig skyldigheten att vara nykter på arbetstid. Under samtalet ska också göras klart för medarbetaren att nykterhet och att man tar itu med att bli av med sitt missbruk är avgörande för att behålla sin anställning.
- medarbetaren ska erbjudas vård alternativt hjälp att söka lämplig behandling

Konsekvenser

- att uppträda alkohol- eller drogpåverkad på arbetsplatsen betraktas som misskötsamhet och strider mot överenskommelsen i anställningsavtalet
- det accepteras inte att nyttjande av alkohol orsakar frånvaro från arbetet eller nedsatt arbetsförmåga
- misskötsel av arbete på grund av alkohol eller drogmissbruk ska leda till samtal och överläggningar om rehabiliteringsprogram, ändrat arbetsinnehåll, omplacering och som yttersta åtgärd kan uppsägning aktualiseras