

Policy och handlingsplan - Alkohol och annat skadligt bruk

Boo församling förutsätter att ingen alkohol- eller annan drogpåverkan förekommer under arbetstid, på arbetsplatsen, på resor, konferenser el. dyl. som sker inom ramen för arbetet. Detta gäller även kvarstående påverkan, s.k. bakrus.

Skadligt bruk och dagen-efter-effekter skapar merkostnader relaterat till förlorad arbetsförtjänst, minskad produktivitet samt andra brister i arbetsutförandet. I Boo församling får inget skadligt bruk förekomma som kan påverka säkerhet, effektivitet och trivsel på arbetsplatsen.

Skadligt bruk omfattar förutom alkohol och andra droger även områden som: läkemedel, spel, överdriven träning, dopning och sociala medier.

Definition av skadligt bruk enligt WHO:

"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."

Boo församling arbetar för en god arbetsmiljö vilket bl.a. visar sig genom förebyggande arbete för skadligt bruk och rutiner för rehabilitering och stöd.

Om en medarbetare är påverkad på arbetstid eller missköter sitt arbete på annat sätt så bryter denne mot anställningsavtalet. Ett brott mot anställningsavtalet hanteras som misskötsamhet tills dess att medarbetaren eventuellt kan visa på att denne lider av en beroendesjukdom (t.ex. alkoholberoende). I det senare fallet träder arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet in.

Arbetsgivarens ansvar

Varje chef har ansvar tillsammans med medarbetarna för att verka för en god arbetsmiljö.

Det är arbetsgivaren (chefen) som avgör om en medarbetare är i tjänstbart skick.

Chefen ansvarar för att vara vaksam över tidiga signaler på ohälsa och att utreda och åtgärda behov av rehabilitering.

Om en medarbetare...

- uppvisar tecken på ohälsa (se nedan)
- är påverkad på arbetsplatsen
- har skadligt bruk eller ett beroende

... ansvarar närmsta chef för att utreda behov av stöd.

Chefen ansvarar även för att, vid kännedom, ingen medarbetare är påverkad under arbetstid. Chefen ansvarar i sådant fall för att avvisa denne från arbetsplatsen (se nedan).

Exempel på tecken på ohälsa:

- nedgång i prestation
- ojämn effektivitet
- svårt att passa tider
- upprepad korttidsfrånvaro (särskilt i anslutning till helger och semestrar)
- semesterdagar och annan ledighet som tas utan förvarning
- koncentrationssvårigheter
- rastlöshet, oro, irritation, stress
- nedstämdhet
- luktar alkohol
- överdricker på personalsammankomster, kurser o.s.v.

Medarbetarens ansvar

Alla medarbetare skall utföra det arbete de är anställda att utföra och har ansvar för att bidra till en god arbetsmiljö. Detta innebär en skyldighet att söka hjälp och stöd vid skadligt bruk samt att aktivt delta i rehabiliteringsinsatser. Det innebär även att det inte är tillåtet att vara påverkad av alkohol eller droger under arbetstid eller på arbetsplatsen.

Alla medarbetare ansvarar också för att aktivt bry sig om sina kollegor och att ta upp frågor rörande den egna och kollegors ohälsa och skadligt bruk med sin chef, kyrkoherden, fackligt ombud eller annan som man har förtroende för.

Representation och alkohol

Vid representation, personalmiddagar eller motsvarande erbjuder församlingen enbart alkoholfria alternativ. Om personal/förtroendevalda/ideella väljer att själv bekosta alkohol är detta ok, men återhållsamhet gäller.

Rutiner vid medarbetares påverkan av alkohol eller andra droger på arbetsplatsen.

Det är absolut förbjudet att arbeta under påverkan av alkohol eller andra droger. Det gäller även bakrus. Därför måste den som är påverkad omgående avvisas från arbetsplatsen. Misstänker man att en kollega är påverkad ska närmaste chef omedelbart informeras. Om han/hon inte är närvarande kontaktas kyrkoherden eller dennes vikarie.

Om en medarbetare misstänks vara påverkad på arbetet skall ansvarig chef se till att:

1. Medarbetaren tar sig hem under betryggande former. Det är bra om en anhörig kan ta emot så att medarbetaren inte lämnas ensam. Fråga medarbetaren vem som kan kontaktas.
2. Fråga medarbetaren om denne vill att du ska kontakta fackligt ombud som kan ge stöd.

3. Om medarbetaren inte vill kännas vid sin onykterhet/ påverkan, erbjud denne att styrka sin nykterhet genom provtagning på företagshälsovården. Chefen ringer och meddelar företagshälsovården i förväg och följer även med vid besöket.
4. Om medarbetaren vägrar att genomföra provtagning för att styrka sin nykterhet dokumenteras detta och arbetsgivarens bedömning är den gällande.
5. Chefen ansvarar för att följande dag kontakta medarbetaren för att prata om det inträffade, planera för återgång i arbete samt boka tid för möte (se nedan).
6. Efter underrättelse till facklig organisation tilldelas medarbetaren en skriftlig varning på grund av onykterhet på arbetet. Kyrkoherden beslutar om varning.
7. Chefen ansvarar för frånvaroanmälan till kansliet. Löneavdrag skall göras.

Inom 10 dagar efter den akuta situationen ska en handlingsplan med åtgärder upprättas mellan arbetsgivare och medarbetare. Handlingsplanen tas med fördel fram tillsammans med företagshälsovården. Närmaste chef ansvarar för utredning och insatser i enlighet med policy för rehabilitering. Företagshälsovården samordnar därefter eventuellt stöd, nykterhetskontroller och behandling. Medarbetaren skall informeras om konsekvenserna av utebliven förbättring.

En medarbetare som kraftigt försummat sitt arbete, eller som kan anses som en riskfaktor i arbetsmiljön, kan tillfälligt tas ur arbete av arbetsgivaren. Facklig organisation ska underrättas inför beslut om avstängning. Medarbetaren återgår därefter i arbete efter uppvisad nykterhet (vid behov genom provtagning).

Chefen ansvarar för att dokumentera händelseförlopp, tidpunkter, överenskommelser och inblandade personer.

Kyrkoherden ska hållas informerad kontinuerligt.

Rutiner vid medarbetares påverkan av alkohol eller andra droger vid upprepade tillfällen

Om en medarbetare är påverkad på arbetet är det att anse som ren misskötsamhet till dess att medarbetaren kan bevisa att denne lider av en beroendesjukdom (t.ex. alkoholberoende). Misskötsamhet är ett brott mot anställningsavtalet och hanteras därefter och kan i förlängningen leda till uppsägning av personliga skäl.

Rutiner vid konstaterad beroendesjukdom

Om en läkare har styrkt att medarbetaren lider av en beroendesjukdom inträder arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet. Se vidare i Policy för rehabilitering.

Medarbetare som inte tar emot hjälp

Om en medarbetare med skadligt bruk tackar nej till erbjuden hjälp från arbetsgivaren eller avbryter sin rehabilitering, förlorar denne omedelbart det "förstärkta anställningsskydd" som träder in vid rehabilitering. Frågan behandlas härefter som ren misskötsamhet och kan i förlängningen leda till uppsägning av personliga skäl.

Förebyggande arbete

Ett viktigt förebyggande arbete är medarbetare som trivs och mår bra på sin arbetsplats och som tar ansvar för sin egen och andras arbetsmiljö, ett samtalsklimat som skapar förutsättningar för dialog och öppenhet och ett väl fungerande och systematiskt arbetsmiljöarbete som upptäcker och åtgärdar arbetsmiljöproblem.

Boo församling samarbetar, genom avtal hos Svenska kyrkan, med ALNA i alkohol- och drogfrågor på arbetsplatsen.

Förebyggande arbete sker genom att:

- kontinuerlig information och diskussion hålls kring alkohol och andra droger på arbetsplatsen
- nyanställda informeras om policydokument och handlingsplaner
- förtäring av alkohol är förbjuden på arbetsplatsen samt vid annan tjänsteutövning
- alkohol eller drogrelaterade aktiviteter (t.ex. vinlotterier) är förbjudna på arbetsplatsen
- alkohol i brutna förpackningar inte får förvaras på arbetsplatsen
- en psykosocial enkät genomförs kontinuerligt för att ta reda på hur medarbetarna trivs på sitt arbete
- arbetsgivaren har tydliga riktlinjer för frånvaroanmälan
- arbetsgivaren har en tydlig handlingsplan för rehabilitering
- alla medarbetare erbjuds frivilliga hälsokontroller vart tredje år

Innehav av droger

Om det upptäcks eller finns misstanke om försäljning eller innehav av droger inom Boo församlings verksamheter eller hos någon medarbetare skall detta omedelbart anmälas till Kyrkoherden.

Kyrkoherden anmäler ärendet till polisen.

Förtroendevalda och ideella

Förtroendevalda och ideella förväntas vara utan påverkan från alkohol och andra droger när de representerar Boo församling.

Uthyrning

Vid uthyrningar i kyrksalen är det tillåtet att servera alkohol (begravningskaffe).

Vid uthyrningar i Kummelnäs kapell, Kyrkans Hus eller arbetsgården är det inte tillåtet att servera alkohol.