

|                                                   |              |                   |                     |
|---------------------------------------------------|--------------|-------------------|---------------------|
| DOKUMENTNAMN                                      |              |                   | SIDA                |
| Alkohol- och drogpolicy samt rutiner vid missbruk |              |                   | 1(2)                |
| BESLUTSFATTARE                                    | BESLUTSDATUM | DIARIENUMMER      | ANSVARIG AVD        |
| HR-chef                                           | 2016-01-30   |                   | Personalavdelningen |
| DOKUMENTANSVARIG                                  | DOKUMENTTYP  | GÄLLER FRÅN DATUM | SENAST UPPDATERAD   |
|                                                   | Policy       |                   | 2016-06-03          |

## Alkohol- och drogpolicy samt riktlinje vid missbruk

### Policy

#### Syfte och samband

Svenska kyrkan på nationell nivå (kyrkokansliet i Uppsala, utbildningsinstitutet i Lund och Uppsala, Svenska kyrkan i utlandet samt den internationella verksamheten) ska vara arbetsplatser med en god arbetsmiljö fria från alkohol eller andra droger .

Med droger avses alkohol, narkotika och/eller tabletter som påverkar centrala nervsystemet.

Det innebär ett absolut förbud för anställda och studerande att vara påverkade av eller bruka droger på arbetsplatsen. All användning av narkotika eller narkotiska preparat som inte är medicinskt betingat är dessutom kriminellt.

Restriktivitet ska råda beträffande alkohol i samband med kurser, konferenser och representation (se representationspolicy samt uppförandekod). Detsamma gäller vid sammankomster anordnade på eller av kyrkokansliet och arrangemang som sker utanför arbetstid. Arrangemang i kyrkokansliets lokaler vid vilka det serveras alkohol ska som huvudregel förläggas i kyrkokansliets restaurang. Förtäring av alkohol i andra lokaler ska alltid föregås av beslut av avdelnings- eller enhetschef. Vid alla tillfällen då alkohol serveras ska även flera alternativa alkoholfria alternativ erbjudas.

Kyrkokansliets verksamhet ställer höga krav på medarbetarna när det gäller kompetens, skicklighet och omdöme – egenskaper som direkt försämras vid berusning. Förutom den enskilde individens minskade förmåga att utföra sina arbetsuppgifter skapar också en missbrukande anställd en försämrade arbetsmiljö för sina kollegor och för utbildningsinstitutets studenter. Följden blir otrivsel och försämrade relationer. Även risken för olyckor ökar. En missbrukande anställd är också ett hinder för anställdas utveckling samt studenternas lärande och ett dåligt föredöme för dessa. En anställd som är påverkad ska därför avvisas från arbetsplatsen. Detta gäller oavsett om vederbörande uppträder störande eller ej, fullgör sina arbetsuppgifter eller är arbetsoförmögen.

Drogbruk utanför arbetsplatsen får inte påverka effektiviteten, säkerheten och trivseln på arbetet.

Samtliga anställda har en skyldighet att reagera om man vet eller misstänker att någon missbrukar alkohol eller andra droger. Meddela berörd chef.

Kyrkokansliets alkohol- och drogpolicy ska vara känd för samtliga anställda. Chefer och arbetsmiljöansvarig ska ha fördjupade kunskaper i dessa frågor.

## Riktlinje

### Målgrupp

Målgrupp är anställda och uppdragstagare inom Svenska kyrkan på nationell nivå.

### Kommunikation

Riktlinjen kommuniceras via avdelningschefer till medarbetare på nationell nivå. Riktlinjen finns även publicerad på intranätet under Kyrkokansliet/Allt för din anställning/Policyer och riktlinjer

### Uppföljning

Riktlinjen ska revideras årligen av personalavdelningen.

Kyrkokansliet som arbetsgivare och utbildningsinstitut har ett gemensamt ansvar att verka för en effektiv och mänsklig arbetsmiljö utan alkohol och andra droger. Arbetsmiljöansvaret innefattar ansvaret för anställda och studiemiljön för utbildningsinstituts studenter. I ord och handling ska vi motverka missbruk av alkohol och droger. Genom ökad kunskap och en öppen attityd i diskussioner om alkohol och droger skapas den medvetenhet och handlingsförmåga som behövs för att missbruksproblem ska upptäckas och åtgärder kunna vidtas på ett tidigt stadium.

Vid misstanke om missbruksproblem är det alltid rätt att ingripa. Att lägga sig i är liktydigt med omtanke.

Kyrkokansliets inställning är att missbruksproblem går att åtgärda. Rehabiliteringsåtgärder ska därför erbjudas anställda med alkohol- och drogproblem. Arbetsgivare, fackliga organisationer och kollegor ska så långt som möjligt stödja den som försöker ta sig ur ett missbruk. En anställd som inte själv aktivt försöker bli av med sitt missbruksproblem riskerar på sikt uppsägning.

### Rutin vid misstanke om missbruk hos anställd eller uppdragstagare

- Ansvarig chef samtalar med berörd arbetstagare
- Eventuell kontakt med företagshälsovård eller lokal vårdinstans för alkoholtestning
- Individuellt program för rehabilitering görs i samråd med personalavdelning och eventuellt företagshälsovård om den anställda har ett missbruk
- Uppföljande samtal

### Rutin om anställd eller uppdragstagare är påverkad av alkohol eller droger under arbetstid

- En anställd som är påverkad av alkohol eller droger skall lämna arbetsplatsen. Detsamma gäller om någon är så "bakfull" att han/hon inte kan sköta sitt arbete.
- Ansvarig chef ser till att personen kommer hem
- Eventuell kontakt med företagshälsovård eller lokal vård instans för alkohol testning
- Samtal med chef bokas nästkommande dag eller då personen är nykter/drogfri
- Individuellt program för rehabilitering görs i samråd med personalavdelning och eventuellt företagshälsovård
- Uppföljande samtal

Planering av rehabiliteringsarbetet ska ske tillsammans med den anställda som har missbruksproblem. Arbetsgivaren förutsätter en aktiv medverkan från den enskilde.

Arbetsgivaren kan vidta arbetsrättsliga åtgärder om anställd inte medverkar i rehabilitering.