Antagen KR 2025-10-29

Policy Alkohol och droger Bilaga 1

Giltigt från: 2025-10-29
Utarbetad av: Kyrkoherde
Fastställd av: Kyrkoråd: 2021-10-06, rev. 2025-10-29
Utgåva: Nr 2 2025

Bakgrund

Missbruk av droger/alkohol är ett av samhällets största och samtidigt mest svårbemästrade problem. Många människor är idag beroende av droger. Eftersom en person som missbrukar droger inte bara skadar sig själv utan också sin omgivning, är missbruksproblem en arbetsmiljöfråga och skall hanteras som en sådan.

Mål

- All personal på församlingens arbetsplatser ska vara alkohol- och drogfri under arbetstid
- Förebygga att människor slås ut från arbetslivet på grund av missbruksproblem

Måltider och representation

Arbetsgivaren får aldrig i något sammanhang, bekosta alkoholhaltig måltidsdryck, varken i samband med arbete eller representation. I fall då alkoholhaltig dryck intas betalas detta av arbetstagaren själv. Måltid då arbetstagaren intar alkohol räknas inte som arbetstid.

Förebyggande arbete

- Alla anställda ska känna till innehållet i församlingens alkohol- och drogpolicy genom att kontinuerligt få information och kunskap om innehållet.
- Arbetsgivaren ska kontinuerligt erbjuda utbildning om missbruksfrågor.
- Var och en som observerar eller misstänker att en arbetskamrat har missbruksproblem skall känna sitt ansvar och underrätta arbetsledare/chef.
- Varje arbetsledare har ansvar för att en medarbetares missbruksproblem blir uppmärksammade och föremål för stödåtgärder på ett tidigt stadium.
- Det är viktigt att vara observant på tidigare signaler på missbruksproblem som sjunkande arbetsprestation, hög korttidsfrånvaro, oplanerade ledigheter etc.

Åtgärder vid inträffade fall

- Den som på arbetsplatsen uppträder påverkad av alkohol/droger skall omedelbart sändas hem. Kyrkoherde/arbetsledare ska se till att detta sker på ett betryggande sätt.
- I och med att en anställd avvisats från arbetsplatsen görs löneavdrag för den tid som arbetsprestation ej utförts.
- Vid misstanke på alkohol- eller drogpåverkan har den anställde rätt att fria sig från misstanken genom alkohol- eller drogtest.
- Varje incident skall dokumenteras med datum och händelseförlopp.
- Kyrkoherde eller arbetsledare skall snarast möjligt ha ett personligt samtal med den anställde.
- Den anställde skall erbjudas behandling och stöd om behov finns.

Stödpersoner på arbetsplatsen

- Arbetsledning
- Arbetskamrater
- Företagshälsovård

Stödpersoner utanför arbetsplatsen

AA – Anonyma alkoholister
Socialförvaltningen

Följder av fortsatt missbruk

Om överenskommet rehabiliteringsprogram inte ger förväntat resultat kan missbruket leda till uppsägning av personliga skäl.