

DROG- OCH ALKOHOLPOLICY

Policy

Kyrkorådet har som arbetsgivare ett tydligt ansvar både när det gäller att förebygga och hantera missbruksproblem bland medarbetarna.

Det är ej tillåtet att på arbetet uppträda påverkad av alkohol eller droger. Alla anställda har som medmänniskor ett ansvar för att hjälpa och stödja arbetskamrater som är beroende av alkohol och/eller andra droger. Vi skall medverka till att den som har problem kan behålla sin anställning.

Förebyggande åtgärder

Personal i arbetsledande ställning ska få särskild utbildning om alkohol- och drogfrågor.

Information ska ges till anställda i alkohol- och drogfrågor i samarbete med företagshälsovården.

Varje medarbetare skall vara informerad om att upprepade förseelser eller brott mot gjorda överenskommelser kan medföra omplacering eller uppsägning.

Misstänkt frånvaro ska alltid följas upp. Ansvar för uppföljning har alltid närmaste arbetsledare/ chef.

Gemensamt förhållningssätt

Alla på arbetsplatsen har ett medmänskligt och gemensamt ansvar med arbetsledningen att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Oftast är det arbetskamrater som först uppmärksammar när någon kollega börjar få problem med droger. Att ”hjälpa” missbrukaren dölja eller bagatellisera problemen är att visa falsk solidaritet mot vederbörande och möjliggör ett fortsatt destruktivt missbruk med svåra sociala och psykiska skadeverkningar. Därför skall den som uppmärksammar att en kollega har missbruksproblem omedelbart klargöra detta för vederbörande samt också informera arbetsledaren som i sin tur informera kyrkoherden och administrative chefen.

Samtidigt är det också viktigt att jämsides med detta ge stöd och uppmuntran men också ställa krav för att missbrukaren skall ta ansvar för sitt tillfrisknande.

Kamratstödande verksamhet på arbetstid skall ses som tjänstgöring och skall därför prioriteras.

Tecken på missbruk

Det finns inga enkla svar på frågan hur man skall upptäcka missbruk och vilka signaler och kännetecken som finns. Det handlar främst om beteendeförändringar i den anställdes arbetsmönster och uppträdande. Dokumentera händelser för att ha som stöd vid samtal.

Tidiga tecken på missbruk kan vara:

- Upprepad korttidsfrånvaro, särskilt i anslutning till helger, avlöningstillfällen, längre ledigheter och semester
- Svårighet att passa arbetstider
- Humör- och attitydförändringar
- Utseendeförändringar
- Snabbt sjunkande intresse för arbetet
- Kraftig förändring av arbetsprestationen
- Ojämn effektivitet
- Smålögner och manipulerande med arbetsledare och arbetskamrater
- Dålig ekonomi
- Försvarsattityd till alkohol och droger

Handlingsplan

Du som arbetsledare/chef måste tala om för personen vad följden blir om man uppträder påverkad på arbetsplatsen eller om ett missbruk negativt påverkar arbetet. Alkohol- och/eller drogproblem är svåra att komma tillrätta med och kan sällan lösas av en person ensam. Samarbete måste ofta ske med företagshälsovården och den fackliga organisationen. Tag gärna stöd från personalenheten och företagshälsovården inför ett inledande samtal. När du väljer att hålla ett enskilt samtal med en medarbetare med misstänkta problem kan följande rekommendationer tjäna som stöd:

- dokumentera samtalet
- klargör syftet med samtalet
- påpeka brister i den anställdes uppförande och arbetsinsats - lyft fram konkreta händelser
- diagnostisera eller moralisera inte
- markera arbetsgivarens syn och handlingsprogram i alkohol- och drogfrågor
- gör klart att beteendet måste ändras
- var medveten om att alkohol- och drogberoende är en "förnekandets sjukdom"
- bestäm slutligen en tid för uppföljningssamtal

Som arbetsledare/chef är du ansvarig för att ingen medarbetare är påverkad av alkohol/droger under arbetstid. Vid tveksamhet i denna bedömning kontaktas närmast högre chef, kyrkoherden och administrative chefen.

Tecken på påverkan av alkohol/droger:

- vad gäller alkoholförtäring, om man kan märka en lukt av öl, vin eller sprit.
- vad gäller övriga droger om det allmänna uppträdandet - tal, blick, gång, hållning - tydligt pekar på någon form av påverkan.

Om den anställde bestrider påverkan ska denne erbjudas att via test frias från misstanke. Testet utförs av företagshälsovården. Nekar den anställde att genomgå test ska den anställde sändas hem.

Om du som arbetsledare/chef upptäcker påverkan enligt ovan eller direkt ser en medarbetare dricka alkohol eller inta drog gäller följande regler:

Första tillfället

1. Informera medarbetaren om din bedömning och konsekvenser enligt nedan. Skicka hem honom/henne till bostaden eller anhörig på ett betryggande sätt. Meddela löneavdrag.
2. Hjälp med sjukskrivning om detta bedöms nödvändigt
3. Uppmana den påverkade att komma tillbaka nykter och arbetsför nästa arbetsdag. Om han/hon inte kommer nästa dag och inte hör av sig, är du ansvarig för att han/hon kontaktas.
4. Genomför ett uppföljande samtal när han/hon kommer tillbaka och för att medverka till att ett behandlingsprogram utarbetas. Efterfråga behov om hjälp eller kamratstöd.

Nästa tillfälle

se punkterna ovan. Därefter gäller följande:

Personalchefen och ansvarig arbetsledare genomför ett planeringssamtal med den berörda för att ta fram ett förslag till handlingsprogram. Detta program, tillsammans med en läkarbedömning utgör underlag för ett behandlingskontrakt mellan arbetsgivaren och den berörda.

Ett sådant kontrakt kan t ex innehålla:

- kontakt med företagshälsovård
- krav på läkarintyg från första dagens sjukskrivning
- deltagande i behandling
- följder för den anställde om kontraktet ej efterlevs – arbetsrättsliga åtgärder

På initiativ från den anställde kan facklig representant delta i samtalet.

Sekretess

I allt arbete med personer som har alkohol- och drogproblem gäller sekretesslagen. Detta innebär i korthet att så få personer som möjligt på arbetsplatsen skall känna till

personens sjukdomsförhållanden och att uppgifter som kan vara till skada för den enskilde inte får spridas.

Dokument som finns i dessa ärenden ska förvaras inlåsta. Om en handling avseende anställd begärs utlämnad ska berörd arbetsgivarrepresentant sekretessbelägga handlingen med stöd av Sekretesslagen, 7 kap, § 11 och 15 kap § 6.