

Policy alkohol och annat skadligt bruk

BOO FÖRSAMLING

Policy och handlingsplan - Alkohol och annat skadligt bruk

Boo församling förutsätter att ingen alkohol- eller annan drogpåverkan förekommer under arbetstid eller i samband med tjänsteutövning. Det gäller även kvarstående påverkan, så kallat bakrus.

Skadligt bruk som kan påverka beteendet, säkerheten, effektiviteten och trivseln på arbetsplatsen får inte förekomma.

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

Definition

Skadligt bruk omfattar förutom alkohol och droger även läkemedel, spel, dopning och annat överdrivet bruk som påverkar hälsan.

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."

Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivaren ansvarar för en säker och god arbetsmiljö samt för att uppmärksamma, utreda och åtgärda behov av arbetslivsinriktad rehabilitering hos sina medarbetare.

Chefens ansvar

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

Chefen avgör om en medarbetare är i tjänstbart skick och ansvarar för att medarbetare inte är påverkad under arbetstid. Chefen ska i sådant fall för att avvisa personen från arbetsplatsen (se nedan).

Om en medarbetare...

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

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

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

Medarbetarens ansvar

Alla medarbetare ska utföra det arbete de är anställda att utföra och har ansvar för att bidra till en god arbetsmiljö. Det innebär att inte vara påverkad av alkohol eller droger under arbetstid. Det innebär även en skyldighet att aktivt delta i rehabiliteringsinsatser.

Alla medarbetare har ett gemensamt ansvar för arbetsmiljön vilket bl.a. innebär att ta upp frågor rörande den egna och kollegors hälsa med sin chef, kyrkoherden, fackligt ombud eller annan som man har förtroende för.

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

Det är inte tillåtet 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.

Om en medarbetare misstänks vara påverkad på arbetet ska 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 om någon 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, erbjuds 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 uppföljningsmöte.
6. Efter underrättelse till facklig organisation tilldelas medarbetaren en skriftlig varning på grund av onykterhet på arbetet.
7. Chefen ansvarar för frånvaroanmälan. Löneavdrag ska 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 och medarbetaren informeras om konsekvenserna av utebliven förbättring. Företagshälsovård kan anlitas för chefsstöd, nykterhetskontroller och behandling.

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 underrättas inför beslut om avstängning. Medarbetaren återgår i arbete efter bevisad nykterhet (vid behov genom provtagning).

Chefen ansvarar för att dokumentera.

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 personen ev. 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 intygar att medarbetaren lider av en beroendesjukdom inträder arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet. Se vidare i Policy för rehabilitering.

Medarbetare som inte tar emot hjälp

Om en medarbetare tackar nej till stöd 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 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:

- kontinuerlig information och diskussion kring risk- och missbruk
- information till nyanställda om policydokument och rutiner
- förbud mot förtäring av alkohol på arbetstid

- förbud mot alkoholrelaterade aktiviteter (t.ex. vinlotterier)
- förbud mot alkohol i brutna förpackningar på arbetsplatsen
- en medarbetarenkät som genomförs vart annat år
- tydliga riktlinjer för frånvaroanmälan
- handlingsplan för rehabilitering
- möjlighet till hälsokontroll vart tredje år

Representation och alkohol

Vid representation, personalmiddagar eller motsvarande erbjuder församlingen enbart alkoholfria alternativ.

Innehav av droger

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

Kyrkoherden anmäler ärendet till polisen.

Sekretess

Inblandade parter har tystnadsplikt när det gäller uppgifter om medarbetares hälsotillstånd eller personliga förhållanden som framkommer i samband med rehabilitering.

Förtroendevalda och ideella

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

Uthyrning

Det är inte tillåtet att servera alkohol i någon av församlingens lokaler.