Alkohol- & drogpolicy

Syfte och Värdegrund

Svenska Kennelklubben (SKK) ska erbjuda en trygg och hälsofrämjande arbetsmiljö. Alkohol och droger får inte förekomma i vår arbetsvardag eftersom det kan innebära risker för medarbetare, besökare och verksamheten. Policyn är en del av vårt systematiska arbetsmiljöarbete och syftar till att förebygga ohälsa, minska sjukfrånvaro och skapa förutsättningar för rehabilitering.

Vårt Ställningstagande

- Det är inte tillåtet att använda alkohol, droger eller narkotikaklassade mediciner under arbetstid. För alkohol vid representation, se nästa stycke.
- Det är inte acceptabelt att komma till arbetet påverkad eller bakrusig.
- Medarbetare med medicinskt motiverat bruk av läkemedel som kan påverka omdöme och arbetsinsats ska informera närmaste chef för eventuell arbetsanpassning.

Att bjuda på alkohol

Vid representation ska alkoholfria alternativ alltid erbjudas och måttfullhet råda. Starksprit ska inte serveras. SKK ska förvalta medlemmarnas resurser ansvarsfullt och agera i enlighet med vår arbetsmiljöpolicy.

Förebyggande och Stöd

SKK arbetar aktivt för att motverka utslagning från arbetslivet. Vi erbjuder stöd och hjälp vid rehabilitering och agerar tidigt vid misstanke om missbruk. Alla medarbetare ska behandlas lika och med respekt.

Ansvarsfördelning

Chefens ansvar

- Säkerställa att alla medarbetare känner till policyn.
- Ingripa omedelbart vid påverkan av alkohol eller droger.
- Bedöma arbetsförmåga och initiera åtgärder såsom handlingsplan, kontrakt eller rehabiliteringsplan.
- Hålla samtal om problem relaterade till alkohol- och drogproblematik.
- Erbjuda stöd och följa upp insatser.
- Dokumentera åtgärder och beslut.

Medarbetarens ansvar

- Avstå från alkohol och droger som kan påverka arbetet.
- Inte acceptera onykterhet eller drogpåverkan på arbetsplatsen.
- Informera chef vid misstanke om påverkan hos kollega (en skyldighet enligt arbetsmiljölagen).
- Aktivt medverka vid rehabilitering om problem konstateras.

HR

HR är en intern resurs som stödjer chefer i hela processen kring missbruksfrågor. HR ger råd och stöd, bistår vid upprättande av handlingsplaner och medverkar i samtal med medarbetare.

Facklig representant eller skyddsombud

Facklig representant eller skyddsombud är ett stöd för medarbetaren och kan medverka i samtal, rehabilitering och ge förslag på insatser. Om medarbetaren avstår från detta stöd ska det dokumenteras.

Företagshälsovård

Företagshälsovården bistår med utredning, provtagning och behandlingsplaner vid missbruksproblematik.

Integritet och Anonymitet

Alla ärenden hanteras med största möjliga hänsyn till individens integritet. Anonymitet garanteras i rehabiliteringsprocessen. Det är upp till den enskilda att avgöra om problem offentliggörs.

Lagar och Föreskrifter

Policyn följer:

- Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2001:1 och AFS 2020:5
- Lagen om anställningsskydd (LAS)
- Medbestämmandelagen (MBL)
- Brottsbalken (BRB)
- Centralt kollektivavtal mellan Fremia, Akademikerförbunden och Unionen

Uppföljning och Revidering

Policyn utvärderas och uppdateras årligen inom ramen för vårt systematiska arbetsmiljöarbete.