



ALKOHOL- OCH DROGPOLICY MALMÖ BURLÖV GOLFKLUBB

Interna regler för alkohol och droger. Denna policy ersätter alla tidigare skriftliga eller muntliga policys angående alkohol och droger.

1. Inledning

Vårt mål är att Malmö Burlöv Golfklubb ska vara en helt alkohol- och drogfri arbetsplats och vi arbetar därför aktivt för att förhindra risk- eller missbruk och för att stötta de medarbetare som har problem med alkohol och droger.

2. Övergripande målsättning

Vi strävar efter en alkohol- och drogfri arbetsmiljö där resultat, trygghet, säkerhet, hälsa och trivsel inte riskeras på grund av missbruk av alkohol eller andra droger. Eventuella alkoholproblem ska fångas upp tidigt för att alla anställda ska ges bra förutsättningar till rehabilitering.

3. Ansvar

Chefen har ett ansvar att arbeta förebyggande, uppmärksamma tidiga signaler och agera. Chefen ska själv föregå med gott exempel. Vid misskötsamhet ska chefen snabbt påtala händelsen och därefter tydliggöra behov av fortsatta krav och åtgärder. Vid misstanke om alkohol- eller drogmissbruk kontaktas styrelsens ordförande. Vid behov anlitas extern samarbetspartner/företagshälsa för att utreda rehabiliteringsbehovet och upprätta rehabiliteringsplan.

Medarbetaren ansvarar för att följa de regler som finns på arbetsplatsen vilket innebär nolltolerans mot alkohol och droger. Medarbetaren ska också medverka i den egna rehabiliteringen samt följa upprättade åtgärdsplaner.

Chefer har en viktig roll i att göra policyn känd och att tydliggöra syftet. Alla ska medverka till att klubben är en arbetsplats fri från risk- och missbruk, samt stötta medarbetare som har problem med alkohol och droger.

Chefen har ansvar att säkerställa arbetsplatsen. Det innebär att ha rättigheten att bedöma om en medarbetare är tjänstbar eller inte.

Styrelsen ansvarar för att stötta ansvariga chefer i alkohol- och drogrelaterade frågor.



Den som använder läkemedel som kan påverka arbetsförmågan uppmanas berätta detta för sin närmaste chef, som gör bedömningen om personen under en period behöver förändrade arbetsuppgifter.

4. Det betyder att:

- Nolltolerans gäller för alkohol- och drogpåverkan på arbetsplatsen. Detta innebär att alla medarbetare är nyktra och drogfria på arbetstid samt avstår från all icke medicinsk användning av narkotikaklassade preparat. Det accepteras inte heller att komma bakfull till arbetet.
- Såväl chefer som medarbetare har ansvar för att uppmärksamma tidiga signaler och påtala misskötsamhet/störningar.
- Chefen ansvarar för att arbetsplatsen är säker och har därmed mandat att bedöma tjänstbarhet. Alkohol- eller drogpåverkade medarbetare ska omedelbart skickas hem under ordnade former.
- Chefen är ansvarig för att agera så tidigt som möjligt vid misstanke om att allt inte står rätt till. Det innebär att undersöka och klargöra och åtgärda eventuella problem. Det innebär:
 - att ha samtal med medarbetaren om konkreta problem, till exempel störningar i arbetet och i relation till andra, misskötsamhet eller annat. *Kom ihåg att du som chef inte ska ställa diagnos på din medarbetare, det vill säga; diskutera inte ett eventuellt missbruk, särskilt inte i de fall där man inte har konkreta händelser då alkohol eller droger varit inblandade. Störningar på arbetsplatsen/misskötsamhet kan ha många olika orsaker.*
 - att dokumentera allt som görs.
 - att erbjuda hjälp, till exempel påbörja en utredning för att ta reda på vad störningarna eller misskötsamheten beror på. Misskötsamhet kan ha många olika orsaker. Om man som chef bedriver ett aktivt ledarskap har man all möjlighet att ta ett samtal och starta en utredningsprocess på ett tidigt stadium.
- Medarbetaren är skyldig att medverka i sin egen rehabilitering, annars riskeras en omprövning av anställningen.



5. Personalfester, konferenser, avtackningar och representation

Restriktivitet gäller. Undantag från regeln om nolltolerans kan förekomma på jobbtillställningar såsom personalfester och vid representation och ska då vara godkänt av ansvarig chef. Den som ansvarar för tillställningen ska alltid se till att alkoholfria alternativ erbjuds.

Vad gäller representation och andra möten i tjänsten ska ingen anställd behöva dricka alkohol.

Alkoholhaltiga drycker får inte utgöra priser i tävlingar arrangerade av klubben eller av andra som arrangerar tävlingar eller liknande på golfanläggningen.

Svensk lagstiftning och Svenska Golf förbundets rekommendationer gäller vid varje tidpunkt.

Bilaga 1

Rutiner när någon är påverkad på jobbet

Chefer och arbetsledare med personalansvar är ansvariga för att avgöra vem på arbetsplatsen som är tjänstbar eller inte. Det finns många anledningar till att en person bedöms vara icke tjänstbar. Alkohol och drogpåverkan kan vara en orsak.

- Om chefen bedömer att en person inte är tjänstbar, till exempel på grund av att han/hon är påverkad så ska han/hon tas om hand på det sätt som situationen kräver, till exempel skickas hem.
- När en person skickas hem ska det ske på ett betryggande sätt
- Ett samtal angående händelsen ska hållas så snart som möjligt när medarbetaren är tillbaka på arbetet. Syftet med det samtalet är att tydliggöra att medarbetare brutit mot policyn genom att vara påverkad på arbetsplatsen. Detta påpekande kan ha dignitet av en "erinran". Hjälp och stöd ska erbjudas personen.
- Vid allvarigare bedömning eller upprepning av beteendet skrivs en varning, som också ska delges den fackliga organisationen.
- Medarbetaren bör ha möjlighet att fria sig från misstanke om alkohol- eller drogpåverkan om han eller hon vill det. Det kan man göra genom att låta den anställda blåsa i alkomätare eller låta honom eller henne gå till sjukvården för provtagning.
- Det inträffade ska följas upp efter två till tre veckor.



- Om den anställda inte vill medverka till att klarlägga orsaken till det inträffade, kan chefen åberopa misskötsamhet. Det innebär att om misskötsamheten fortsätter, kan anställningen prövas enligt LAS och en uppsägning kan bli aktuell. Om en utredning eller läkarutlåtande visar att det inträffade beror på missbruk/beroende, aktiveras klubbens rehabiliteringsskyldighet.
- Alla händelser och samtal ska dokumenteras och följas upp.

Rehabilitering

Behovet av rehabiliteringsinsatser avgörs från fall till fall i samråd mellan styrelsen, medarbetaren och ev extern resurs.

Medarbetaren har skyldighet att aktivt medverka i sin egen rehabilitering. Till stöd finns närmaste chef, kollegor och eventuell extern utredare/konsult.

Målet är att medarbetaren ska komma tillbaka i tjänst så snart som möjligt.

Följande gäller om medarbetaren medverkar i en utredning och det framkommer behov av rehabilitering:

- En rehabiliteringsöverenskommelse upprättas mellan medarbetare, chef, eventuell facklig företrädare och annan aktör.
- Överenskommelsen ska följas upp kontinuerligt och alla samtal dokumenteras.
- Kontinuerlig uppföljning av ett ärende bör ske upp till två år innan det avslutas.

Bilaga 2

Exempel på punkter i Överenskommelse

mellan klubben och arbetstagaren avseende rutiner vid rehabilitering och eventuell återanpassning i arbetet (Rehabiliteringsöverenskommelse)

Denna överenskommelse syftar till att synliggöra på vilket sätt klubben stödjer medarbetaren i rehabiliteringen och vad medarbetaren förväntas genomföra för att på ett aktivt sätt medverka i sin rehabilitering.

Utöver denna skrivelse har klubben och facklig representant klargjort de villkor anställningsavtalet ställer på såväl klubb som arbetstagare.

Medarbetare:



Personnummer:

Överenskommelsen omfattar tiden: _____ --

(En överenskommelse gäller under pågående rehabiliteringsperiod. En revidering är alltid möjlig från båda parter under perioden.)

Nedanstående punkter är förslag på vad man kan ha med. Man kan behöva anpassa dem från situation till situation.

- NN åtar sig att följa av klubben erbjuden ev. utredares/vårdgivare rekommendationer
- För att kunna garantera säkerheten på arbetsplatsen, kommer NN erbjudas/kallas till regelbundna drogtestar.
- NN kommer att genomföra insatserna på arbetstid.
- Vid frånvaro på grund av sjukdom ska arbetsplatsen meddelas enligt de normala rutinerna. Dessutom ska sjukfrånvaron styrkas med läkarintyg från första dagen. NN kontakter sjukvården/företagshälsovården _____ för att få utfärdat ett läkarintyg. Klubben ersätter NN:s kostnader för detta.
- Klubben förbinder sig att i möjligaste mån anpassa arbetsförhållandena i den omfattning som krävs för att underlätta en rehabilitering.
- Klubben ska tillsammans med NN regelbundet (_____ ggr/mån) följa upp hur rehabiliteringen fortskrider. Eventuellt deltar annan part i mötena (facklig representant, företagshälsovård, försäkringskassan etc.).
- Ovanstående representanter får underrätta varandra om hur rehabiliteringen fortskrider, det kan handla om hur behandlingen följs, föreslagna insatser, provresultat.

Datum: _____



NN

NN:s chef

Fastställd vid styrelsemöte 2022-01-18