



Kungl. Konsthögskolan | Royal Institute of Art

Alkohol- och drogpolicy

Syfte och mål

KKH:s alkohol- och drogpolicy syftar till att förebygga sjukdom och olycksfall samt att skapa en god arbetsmiljö för alla medarbetare och studenter.

Policyn är också till för att förtydliga KKH:s inställning för bruk och missbruk av alkohol och droger. Enligt arbetsmiljölagen är arbetsgivaren skyldig att upprätthålla en god arbetsmiljö såväl fysiskt som psykosocialt. KKH:s policy gäller både personal och studenter.

Riktlinje

KKH är en alkohol- och drogfri studie- och arbetsplats. En anställd eller student som är påverkad av alkohol eller droger får inte vistas i KKH:s lokaler under arbetstid samt under kvällen – eller nattarbete.

Ingen anställd eller student får vara påverkad av alkohol eller andra droger under arbets- / studietid. Närmaste chef /professor/lärare är den som avgör om en medarbetare /student är nykter och tjänstbar. Om detta inte följs har närmaste chef rätt att skicka hem medarbetaren.

I de fall där det serveras alkohol vid representation (se representationspolicy) eller personalfester skall nyttjandet vara restriktivt. Det är också viktigt att alkoholfria alternativ finns lättillgängliga.

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

Missbruk av alkohol och droger på arbetsplatsen är att betrakta som ett arbetsmiljöproblem och en alkohol- och drogfri arbetsplats är viktigt för personal och studenters trivsel och säkerhet därför ska arbetsgivaren, personal och studenter samverka för att arbetsmiljön ska vara drogfri.

Alla har ett gemensamt ansvar för en god arbetsmiljö. Om problem med missbruk av alkohol och droger uppstår är det viktigt att skyndsamt hantera dessa problem.

Vi har alla ett ansvar för vår egen arbetsmiljö! Misstänker du att en kollega / student har problem är det alltid rätt att handla. Tala först med den det berör själv om din oro. Om ingen förbättring sker, tala med HR-chef eller närmsta chef. Skyddsombudet / studentombudet går också bra att prata med.

Ansvar och roller

Rektor

- Avsätta resurser för information, utbildning och rehabiliteringsinsatser. Besluta om alkohol- och drogpolicy

HR

- Integrera alkohol- och drogfrågan i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Genomföra och följa upp information och utbildning kring alkohol och drogfrågor (ev upprätta en aktivitetsplan).
- Ge stöd och hjälp till chefer i alkohol- och drogrelaterade frågor i eventuella rehabiliteringar.
- Ta fram rutiner för att säkerställa att nyanställd personal informeras om innehållet i policyn.

Chef/områdesansvarig

- Har ansvar för att alkohol- och drogpolicyn är känd bland medarbetarna och att alla förstår syftet med den.
- Har ansvar för att säkerställa arbetsplatsen. Det innebär att ha rättigheten att bedöma huruvida en medarbetare är tjänstbar eller inte.
- Är ansvarig för att agera så tidigt som möjligt vid misstanke om missbruk av alkohol eller droganvändning. Det innebär att undersöka, klarlägga och åtgärda eventuella problem.
- Ha samtal med berörd medarbetare/student med stöd av HR.
 - att dokumentera allt som görs.
 - att erbjuda hjälp

Arbetsgivaren är skyldig att utreda behovet av rehabilitering för den som behöver hjälp att komma ur ett missbruk av alkohol eller andra droger. En person som erbjudits rehabilitering men ej deltar i denna riskerar att förlora sin anställning.

Handlingsplan om personal är påverkad på jobbet

Chefer och områdesansvariga är ansvariga för att avgöra vem på arbetsplatsen som är tjänstbar eller inte.

- Om en person skickas hem ska det ske på ett betryggande sätt.
- Ett samtal angående händelsen ska hållas av närmaste chef och HR så snart som möjligt när medarbetaren är tillbaka på arbetet. Hjälpt och stöd ska erbjudas personen.
- Vid allvarigare situation eller upprepning av beteendet skrivs en varning, som också ska delges ev. fackliga organisationen.
- Det inträffade ska följas upp efter två till tre veckor med ett samtal.
- Om personen inte vill medverka till utredning 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 arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet.
- Alla händelser och samtal ska dokumenteras och följas upp av närmsta chef.

Rehabilitering av anställda

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

Medarbetaren har skyldighet att aktivt medverka i sin egen rehabilitering. Till stöd finns HR, närmaste chef, kollegor och eventuell extern hjälp. 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, HR, chef, eventuell facklig företrädare.
- Överenskommelsen ska följas upp kontinuerligt och alla samtal dokumenteras.
- Kontinuerlig uppföljning av ett ärende bör ske upp till ett år innan det avslutas.

Handlingsplan om student är påverkad i skolan

- Student som är alkohol- eller drogpåverkad under undervisning eller arbete i KKH:s lokaler ska omedelbart stängas av och skickas hem. Beslutet fattas av rektor eller ansvarig lärare. Dagen efter ska ett samtal hållas som leds av rektor eller prorektor. Samtalet ska dokumenteras.
- Vid missbruk ska studenten erbjudas hjälp och stöd och informeras om Studenthälsan.

Särskilda tillställningar

Vid vernissager som skolan arrangerar och i samband med högtidsdagen får ett glas vin per person serveras och där KKH står för kostnaden. Beslut om inköp tas av förvaltningschef.

Vid utställningar i Galleri Mejan och övriga studentarrangerade vernissager får vin serveras i med högst ett glas per person fram till kl.20 utan särskilt tillstånd av rektor eller förvaltningschef. Kostnaden ombesörjer respektive utställare för.

Vid fest för nyantagna studenter bjuder skolan på alkoholfria alternativ och utöver det kan alkoholhaltiga drycker förekomma till försäljning

Vid personalfester kan vin/öl förekomma med max ett glas per person.

Vid representation kan alkohol förekomma, se representationspolicy.

Starksprit ska inte serveras. Fullgoda alkoholfria alternativ ska alltid finnas vid samtliga tillställningar.

Studentkåren har utskänkningstillstånd och har rätt att sälja alkohol.

Rektor får besluta om andra särskilda tillställningar där alkohol får serveras.

Vid enskilda personalsammankomster får alkohol förekomma till självkostnadspris i måttliga mängder.

Dokumentnamn

Alkohol -och drogpolicy

Beslutsdatum

2018-12-01

Beslutsfattare

Rektor/Ledningsgrupp

Diarienummer

1.1.3-182-2018

Handläggare

Maria Axelsson

Ansvarig enhet

HR

Dokumenttyp

Policy

Sakområde

Personal

Expedierat/publicerat på webben

2018-12

Träder i kraft den

2018-12

Reviderad den

2018-12

Giltig t o m datum

Tillsvidare

Bör uppdateras senast

Ersätter dokument som upphävs (dokumentnamn/diarienummer/beslutsdatum)