

Drogpolicy

Innehåll:

1. Policy
2. Grunder
3. Inställning
4. Arbetskamrat
5. Handlingsplan

1. Policy

Alkohol och annat drogbruk hör inte ihop med en god arbetsmiljö och får inte förekomma på vår arbetsplats. Policyn ska påverka inställningen till drogmisbruk hos alla anställda. Att lägga sig i är att bry sig om.

2. Grunder

- Alla anställda måste acceptera drogpolicyn
- Med droger avses alkohol, narkotika, dopingpreparat, receptbelagda läkemedel som är narkotikaklassade samt överkonsumtion av andra smärtstillande läkemedel.
- Företagets toleransgräns för drogpåverkan är att det är en absolut nollgräns som gäller. (Att under arbetstid konsumera en flaska (33cl) lättöl eller cider anses inte vara alkoholmissbruk.)

3. Inställning

Vårt förhållningssätt är att hjälpa genom stöd och att ställa krav. Inställningen är att det är missbruket som skall bort inte missbrukaren.

- Företaget förutsätter att ingen alkohol- eller annan drogpåverkan förekommer under arbetstid, på arbetsplatsen eller affärsresor. Med detta avses också kvarstående påverkan s.k "bakfylla".
- Alla anställda har ett ansvar att verka för en god och säker arbetsmiljö där alkohol och andra droger inte får användas. Undantaget denna regel är ev. alkoholförtäring vid representation eller vid annan sammankomst utanför arbetstid, godkänd av ledningsgrupp. Återhållsamhet, gott och representativt uppträdande gäller dock naturligtvis alltid liksom att man aldrig får ge avkall på god och säker arbetsmiljö.
- Det är den enskildes ansvar att vara nykter och drogfri.
- Företaget ansvarar för att ge hjälp och stöd till anställda som har problem med alkohol eller andra droger. Kontakterna med den enskilde, vid misstanke eller vid konstaterande av missbruk, ska kännetecknas av respekt för medarbetaren och gott omdöme.
- Den enskilde har ansvar för sitt beslut att ta emot eller avböja det stöd som erbjuds av företaget och ansvarar för konsekvenserna av sitt beslut.

- När missbruk upptäcks, samt under rehabilitering, tillåter inte företaget arbete där fara för säkerhet i arbetsmiljön kan påverkas. T.ex. arbete med truck, bearbetningsmaskiner, tjänsteresor med bil. Företagsledningen ansvarar för att bedöma säkerhetsriskerna och vidta åtgärder som skyddar enskild och övriga anställda.
- Att fällas för rattonykterhet för resa gjord i arbetet kan leda till avskedande.
- Att fällas för rattonykterhet för resa under fritiden anses allvarligt och kan leda till åtgärder enl. handlingsplanen.
- Vid misstanke eller konstaterande av missbruk hos entreprenörer, leverantörer samt hos inhyrd personal inom arbetsområdet, informerar ledningen respektive arbetsgivare om den uppkomna situationen.
- Andras tolerans är missbrukarens värsta fiende. Bristen på reaktioner får missbrukaren att fortsätta sitt progressiva förlopp. Därför har alla i företagets organisation ett ansvar att reagera och agera. Den som inte gör det är en "möjliggörare" och stjälper missbrukaren istället för att hjälpa.
- I de fall det bedöms nödvändigt, kontaktas polisen.
- Företaget har rätt att genomföra drogtestar vid nyanställningar och vid misstanke om drogmissbruk.

4. Arbetskamrat

- Även om det är VD som har det yttersta ansvaret så är det arbetskamraterna som är den viktigaste resursen när det gäller att reagera mot alkohol/drogmissbruk. Ingen annan har så stora möjligheter att ingripa i och förändra en människas alkoholbeteende som just arbetskamrater. Om man som arbetskamrat misstänker, upptäcker eller konstaterar ett missbruk skall man agera direkt. Det är viktigt att våga ifrågasätta - det är inte att lägga sig i utan att bry sig om.
- Som arbetskamrat är du också ansvarig för din och andras säkerhet liksom företagets anseende. Företagets anseende påverkas av dig och din ev. påverkade arbetskamrat.
- Åtgärden är alltså att påtala missförhållandet för arbetskamraten och att informera arbetsledningen om vad det är man observerat.

5. Handlingsplan

Om en anställd är påverkad av alkohol eller andra droger i arbetet ska denne vara medveten om att följande gäller:

- Närmaste chef skall omedelbart kontaktas. Denna skyldighet ligger både hos den påverkade och arbetskamrater.
- Provtagning kan ske. Dvs. den anställde skall ges möjlighet att fria sig från påståendet.
- Den anställde skall omedelbart avlägsnas från arbetsplatsen och hemtransport skall ske på ett betryggande sätt.
- Löneavdrag kommer att ske.
- Inom en vecka samtal med VD. Redan här kan det bli aktuellt att erbjuda uppföljning eller behandling.
- Den anställde skall stå för minst halva behandlingskostanden.

- Omplacering/förändring av arbetsuppgifter kan övervägas
- Muntlig varning

Vid upprepad påverkan i arbetet :

- Skriftlig varning
- Kontrakt om nykterhet, ex. slumpmässiga alkotest och/eller behandling
- Om ovanstående kontrakt/behandling inte accepteras eller fullfölj kan det leda till avskedande.

2014-05-27

Mats Mared