



Inledning

Målsättning med denna policy är att skapa en arbetsplats fri från alla typer av missbruk. På ALLFRAKT är det inte tillåtet att komma påverkad av alkohol eller narkotika på arbetsplatsen eller att vistas här påverkad. Alkohol får undantagsvis intas på arbetsplatsen vid tillfällen som är godkända av ledningen.

All icke medicinsk användning av droger är förbjuden. Befattning med narkotika utgör brott enligt svensk lag och accepteras inte i någon form.

En påverkad person är en säkerhetsrisk både för sig själv, för arbetskamraterna och företaget. Missbruk har en negativ inverkan på arbetsprestationen, närvaron och kan bidra till bristande trivsel på arbetsplatsen. Det ökar också olycksfallsrisken. Men det är inte bara en fråga om effektivitet, lönsamhet och trivsel. Det är också en fråga om medmänniskor och deras familjer.

Det är allas skyldighet att hjälpa en medarbetare som missbrukar alkohol eller droger. Medarbetaren ska också av företaget få hjälp med rehabilitering. Medarbetare med alkohol- eller drogproblem ska, utan att vara orolig för anställningen, kunna vända sig till närmaste chef, arbetsmiljöombudet, Företagshälsovården eller personalavdelningen och ska kunna räkna med att få hjälp att ta sig ur sitt beroende.

Målsättning

- Vi vill tydliggöra vår inställning till alkohol och droger och basera information och handlande på kunskap, ansvar och omtanke. Vi vill därför motverka uppkomsten av alkohol och drogproblem hos medarbetare.
- Verksamheten ska vara fri från missbruk.
- Vi vill förhindra att alkohol- och drogrelaterade tillbud och olyckor uppkommer.
- Vi vill påverka medarbetare som missbrukar alkohol/droger att, innan det är för sent, inse sin situation och medverka till en rehabilitering.
- Alla ska agera för att hjälpa och stödja individen.
- Alla medarbetare ska vara väl insatta i företagets drogpolicy och chefer med personalansvar ska få regelbunden utbildning och information.
- Vi har som mål att alla lastbilar ska ha alkohollås.

Chefens ansvar

- Att se till att vår drogpolicy efterlevs.
- Att ingripa utan dröjsmål om du som chef vid misstanke eller får kännedom om att någon vistas på arbetsplatsen påverkad av droger eller alkohol.
- Att vidta åtgärder om du som chef misstänker eller får kännedom om att någon medarbetare har ett pågående eller begynnande missbruk.

Medarbetarens ansvar

- Att se till att vår drogpolicy efterlevs.
- Att avstå från all användning av alkohol och andra droger som påverkar arbetet och förmågan att utföra arbetsuppgifterna.
- Att avstå från all icke medicinsk användning av droger.
- Om du skulle drabbas av alkohol- eller drogproblem aktivt medverka i den rehabiliteringsplan som görs upp i samråd med företaget.
- Om du misstänker att någon medarbetare har missbruksproblem ta ditt "medmänskliga ansvar" och ta initiativ till åtgärder. Men det är chefen som har det formella ansvaret för att dessa genomförs.

Personalaktiviteter

När vi representerar företaget vid personalaktiviteter, kundbesök eller dylikt uppträder vi professionellt och tar ansvar för vårt agerande. Var och en ansvarar för att hålla en måttlig konsumtion av alkohol. Vid interna personalaktiviteter kan det serveras dryck till maten, vin och öl. Detta görs alltid i måttlig mängd och alkoholfria alternativ skall alltid finnas. ALLFRAKT ser gärna att vi väljer andra alternativ än alkohol i samband med uppvaktning och tackpresenter.



ÅTGÄRDSPROGRAM

BILAGA TILL DROG- OCH MISSBRUKSPOLICY

Åtgärder vid misstanke om pågående missbruk av alkohol och droger

1. Vidtala medarbetarens närmaste chef om din misstanke.
2. Närmsta chefen ansvarar för att ett samtal genomförs med den anställda. Chefen kan välja att ta samtalet själv eller att personalansvarig gör det.
3. Den anställda konfronteras med misstanken och erbjuds hjälp.
4. Den anställda erbjuds att genomgå provtagning hos Företagshälsovården i nära anslutning eller direkt efter mötet. Vid misstanke om missbruk kan oanmälda drogtestar komma att bli aktuella.

Åtgärder vid ett enskilt tillfälle då någon anställd skulle komma till arbetet påverkad av alkohol/droger.

1. Individen skall omedelbart tas ur tjänst.
2. Närmsta chef ska ingripa och se till att individen kommer hem på ett säkert sätt.
3. Närmsta chef ska nästkommande arbetsdag ansvara för att händelsen utreds, och informerar Personalansvarig.
4. Testning/läkarundersökning skall ske av företagsläkare. Personalansvarig ansvarar för att boka tid hos Företagshälsovården.
5. Efter läkarbesöket sammankallas ett möte där läkaren, individen, närmsta chef och personalansvarig deltar. Lämpliga åtgärder vidtas.

Åtgärder vid konstaterat missbruk av alkohol och droger

1. En rehabiliteringsplan ska upprättas av den anställda, ansvarig chef, personalansvarig och Företagshälsovården.
2. En rehabiliteringsutredning skall skrivas och sändas till Försäkringskassan och man för diskussion med Försäkringskassan om det kommer bli aktuellt med förebyggande sjukpenning under någon period.
3. Personalansvarig ansvarar för att avtal upprättas med lämplig aktör som tillhandahåller exempelvis 12-stepsprogram eller liknande avvänjningsprogram, detta görs tillsammans med Företagshälsovården vid behov.
4. I rehabiliteringsplanen ingår att individen frivilligt deltar i anmälda och oanmälda alkohol/drogtestar.
5. Avslutad rehabilitering skall följas av fortsatt stöd till individen.
6. Dokumentation skall föras löpande under hela utrednings- och rehabiliteringsprocessen.

Åtgärder vid brott mot rehabiliteringsavtalet:

- Personalansvarig ansvarar för att orsaken utreds och skall i samråd med individen inom rimliga gränser utarbeta förändringar i avtalet för att säkerställa att rehabiliteringen kan fullföljas så att den anställda kan kvarstå eller återgå i tjänst.
- Samtliga åtgärder enligt ovan kan, om individen så önskar, ske i samråd med Företagshälsovården.
- Brott mot rehabiliteringsavtalet eller grov misskötsamhet som beror på missbruk av alkohol och droger kan ytterst vara skäl för uppsägning.