

Alkohol- och drogpolicy

Inom bygg- och anläggningsbranschen finns höga hygien-, kvalitets- och säkerhetskrav. Det är också vanligt att alkohol finns tillgängligt på arbetsplatsen. Det gör att det är extra viktigt för oss att vara tydliga när vi formulerar och kommunicerar vilka regler som gäller.

Det är framför allt för att förhindra skadligt bruk bland våra medarbetare som vi har en alkohol- och drogpolicy. Syftet är att undvika ohälsa, tillbud, olyckor, onödiga kostnader och att värna om en god arbetsmiljö.

Målet är en säker och trivsamt arbetsplats med väl fungerande medarbetare. Att ha en öppen attityd, personligt ansvarstagande och ett seriöst förhållningssätt till alkohol och droger är en förutsättning för att kunna förebygga problem. Därför är alkohol- och drogfrågan en arbetsmiljöfråga och ska integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Våra chefer och arbetsledare har en viktig roll när det gäller att göra policyn känd för alla.

Alkohol

Om det, trots ett förebyggande arbete, skulle visa sig att en medarbetare får dokumenterade problem med alkohol och är klassad som alkoholist av specialläkare, ska medarbetare ges möjlighet till arbetsinriktad rehabilitering och återgång till arbetet.

Ju tidigare man erbjuder stöd och hjälp desto bättre är prognosen. För att kunna agera tidigt krävs det att alla har kunskap om vad man kan och ska göra.

Narkotika

Bruk av narkotika är, till skillnad från bruk av alkohol olagligt.

Utgångspunkten är att en arbetsgivare inte ska behöva tolerera att anställda är drogpåverkade på arbetet eller förvarar droger på arbetsplatsen. Sådant beteende kan, beroende på arbetet eller omständigheterna, utgöra saklig grund för uppsägning alternativt avsked.

Den här policyn med tillhörande handlingsplan och rutindokument omfattar alla som arbetar hos Nord Montage AB och är framtagen i enlighet med branschens riktlinjer.

Representation

Alkohol kan få förekomma på personalfester och vid representation och ska då vara godkänt av ansvarig chef. Alkoholförtäring ska vid dessa tillfällen hanteras med omdöme och alkoholfria alternativ ska alltid erbjudas.

För de som representerar finns en särskild representationspolicy. Ingen anställd ska behöva dricka alkohol vid representation eller vid andra sammankomster i tjänsten.

Riktlinjer – noll tolerans

Alla anställda ska vara nyktra och drogfria på arbetsplatsen. Det accepteras inte heller att komma bakfull till arbetet. Det är närmaste chef som avgör om en medarbetare är nykter och arbetsför. Vid misstanke ska provtagning utföras, om det visar sig att personen är påverkad bedöms denne inte stå till förfogade för arbete och vid negativt testresultat som visar missbedömning är detta att se som arbetsbefrielse med lön. Provtagning sker av utbildad person. Medarbetaren erbjuds att ta stöd av facklig representant. Överträdelse medför att medarbetaren blir hemskickad.

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

Vi har alla ett ansvar för vår arbetsmiljö! Misstänker man att en kollega har problem är det alltid rätt att handla. Tala först med individen själv om din oro, om ingen förbättring sker, tala med din chef.

Skyddsombudet eller facklig representant kan också vara en bra samtalspartner

Företaget tillämpar slumpmässiga alkohol- och drogtestar med avsikt att upptäcka alkohol- och drogpåverkan hos medarbetare. Testerna ska genomföras på så sätt som medför så lite kränkning som möjligt av medarbetarens personliga integritet. Kan kontroller utföras genom olika tillvägagångssätt tillämpas det sätt som minst påverkar medarbetarens personliga integritet. Provsvar ska ske avskilt för varje medarbetare och analys av provsvar ska ske av ackrediterat laboratorium.

Rutin när någon är påverkad på jobbet

Det finns många anledningar till att en person bedöms icke tjänstbar, Alkohol- och drogpåverkan kan vara en orsak. Om en person bedöms vara icke tjänstbar och anledningen misstänks vara alkohol eller drogpåverkan ska han/hon tas om hand på det sätt som situationen kräver. Det är vid ett sådant tillfälle lämpligt att personen alkohol- eller drogtestas av företagshälsovården. Då man inte kan utesluta påverkan vid vägran av att utföra alkohol- eller drogtest kommer därför vägran att betraktas som ett positivt testresultat.

- När en person skickas hem ska detta ske på ett betryggande sätt.
- Ett samtal om händelsen ska ske med chef eller arbetsledare när medarbetaren är tillbaka på arbetet.
- Fall av påverkan och misskötsamhet kan utgöra saklig grund för uppsägning alternativt avsked.

Rehabilitering

- Behovet av rehabiliteringsinsatser avgörs från fall till fall i samråd mellan arbetsgivare, medarbetare och eventuell extern resurs. Medarbetare är skyldig att aktivt medverka i sin rehabilitering.
- Vid rehabilitering upprättas mellan medarbetare, chef och eventuell fackligorganisation en rehabiliteringsöverenskommelse.
- Alla händelser dokumenteras och följs upp.

ÖVERENSKOMMELSE

Jag som arbetstagare är medveten om denna policy och har läst dess innehåll och förstått innebörden av företagets alkohol- och drogpolicy.

Medarbetare: _____

Personnummer: _____