

DROG- OCH MISSBRUKSPOLICY

Inledning

Målsättning med denna policy är att skapa en arbetsplats fri från alla typer av missbruk. På Beardow Adams 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 i enlighet med vår representationspolicy.

All ickemedicinsk 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, arbetskamrat, 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.
- Vi vill att alla ska bidra till att attityden till droger inte är OK.
- Alla medarbetare ska vara väl insatta i företagets drogpolicy och chefer med personalansvar ska få regelbunden utbildning och information.

Chefens ansvar

- Att se till att vår drogpolicy efterlevs
- Att ingripa utan dröjsmål om du får kännedom om att någon vistas på arbetsplatsen påverkad av droger eller alkohol.
- Att vidta åtgärder om du 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 riskerar att gå ut över arbetet och förmågan att utföra arbetsuppgifterna
- Att avstå från all ickemedicinsk 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.

Åtgärder vid misstanke om pågående missbruk av alkohol och droger

1. Vidtala medarbetarens närmsta 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 HR 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.
4. Testning/läkarundersökning skall ske av företagsläkare. Närmsta chef ansvarar för att boka tid hos företagshälsovården.
5. Efter läkarbesöket sammankallas ett möte där läkaren, individen, närmsta chef och HR deltar. Lämpliga åtgärder vidtas.

Åtgärder vid konstaterat missbruk av alkohol och droger

1. En rehabiliteringsplan ska upprättas för den anställda av ansvarig chef, HR 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. HR ansvarar för att avtal upprättas med lämplig aktör. Detta görs tillsammans med Företagshälsovården vid behov.
4. I rehabiliteringsplanen ingår att individen frivilligt deltar i anmälda och oanmälda alkohol/drog tester.
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:

- Närmsta chef 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.

Policyn antagen 2022-07-06
Ledningen på Beardow Adams AB



Jan Elftonsson
Operations Manager



Maria Jönsson
Finance Manager



Krister Draxö
Sales and Technical Manager