

Arbetsmiljöhandbok.	Indus Sverige AB.	Sida: 1(2)	Datum: 2009-05-15	Dok.ID: 7:1
Dokumentnamn: Policy alkohol och droger	Utfärdat av: Thomas Peterson	Utgåva: 2	Ändrat datum: 2011-05-06	
Arbetsmiljöreferens: AFS 1994:1	Godkänt av: Mikael Nykvist	Dokumentnummer: AM-1.1-100	Giltig från: 2011-05-09	

Policy alkohol- och droger



Inledning

Tillsammans utgör våra anställda företagets viktigaste resurs. Genom att värna om begrepp som trivsel och hälsa får vi nöjda medarbetare och det är i mötet med kunden vi lägger grunden för om vi skall ha nöjda kunder.

Det är av omsorg om våra medarbetare och vårt företag som vi har en alkohol- och drogpolicy. Dessutom finns ett säkerhetsperspektiv i vår verksamhet som *aldrig* får äventyras på grund av alkohol eller andra droger.

Allt arbetsmiljöarbete drivs bäst i samverkan mellan parterna, både när det gäller förebyggande arbete som enskilda rehabiliteringsärenden.

Den här policyn med tillhörande handlingsplan och rutindokument omfattar alla anställda på Indus Sverige AB och är framtagen i samverkan med de fackliga organisationerna.

Mål/riktlinjer

All personal som vistas på våra arbetsplatser - skall vara nyktra och drogfria.

Genom att lägga det mesta av vårt fokus på ett förebyggande arbete så hoppas vi att alkohol- och drogrelaterade problem inte ens skall behöva förekomma på vårt företag!

Skapandet av värderingar, 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 skall drivas inom ramen för ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Personal med ledningsansvar med delegerade arbetsmiljöuppgifter har en nyckelroll i implementeringen av denna policy.

Arbetar man ”dagen efter” gäller, som alla andra dagar, att man skall vara *tjänstbar*, det vill säga kunna utföra sina arbetsuppgifter. Det är personal med ledningsansvar som avgör tjänstbarhet – se handlingsplan - Ansvar och Roller.

Arbetsmiljöhandbok.	Indus Sverige AB.	Sida: 2(2)	Datum: 2009-05-15	Dok.ID: 7:1
Dokumentnamn: Policy alkohol och droger	Utfärdat av: Thomas Peterson	Utgåva: 2	Ändrat datum: 2011-05-06	
Arbetsmiljöreferens: AFS 1994:1	Godkänt av: Mikael Nykvist	Dokumentnummer: AM-1.1-100	Giltig från: 2011-05-09	

Alkohol kan dock få förekomma i särskilda sammanhang, exempelvis på personalfester, men måste då vara sanktionerat av VD/Regionsansvarig. Alkohol fria alternativ (gärna attraktiva) skall alltid finnas på våra tillställningar.

Vid förtäring av alkohol vid ovan nämnda tillfällen har man ett personligt ansvar för sitt beteende. Det är inte acceptabelt att bete sig störande, kränkande eller orsaka skadegörelse eller bråk etc.

Vid vissa arbetsställen vi vistas på finns krav på drogtestning genom kundens försorg. Detta har vi anledning att respektera och skall ställa upp på - utan protester.

För de som representerar finns ett särskilt dokument (representationspolicy).

Iklädda företagets kläder är vi alla Indusare oavsett tid på dygnet. Det är **inte ok** att i företagets kläder etc enskilt använda droger som gör att man kan dra paralleller till företaget i något sammanhang.

Den som använder läkemedel i medicinskt syfte - som kan påverka arbetsförmågan - uppmanas att tala om detta för sin närmaste chef, som gör bedömningen om personen behöver andra arbetsuppgifter tillfälligt eller långsiktigt.

Om det, trots ett förebyggande arbete, skulle visa sig att en medarbetare får problem med alkohol och /eller andra droger, så erbjuder företaget stöd och hjälp. Som arbetsgivare har man ett *undersökningsansvar* – se handlingsplan. Ju tidigare man kan erbjuda stöd och hjälp desto bättre är prognosen. För att kunna agera tidigt förutsätter detta att alla, och speciellt personal med ledaransvar med delegerade arbetsmiljöuppgifter har god kunskap om alkohol- och droger ur ett arbetsmiljöperspektiv.

Vi har alla ett ansvar för vår egen 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 den fackliga representanten kan också vara en bra samtalspartner.

Som enskild anställd har man enligt Arbetsmiljölagen en skyldighet att *aktivt medverka* i sin egen rehabilitering.