



Alkohol- och drogpolicy

En god arbetsmiljö är en självklarhet i arbetslivet. Anställda som brukar och är påverkade av droger på arbetsplatsen försämrar både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön och medför risker i arbetet både för den som är påverkad och för arbetskamraterna. Det är viktigt att chefer och medarbetare har en gemensam syn och ett gemensamt förhållningssätt till droger i samband med arbete.

Ledning i Atrium Ljungberg AB och TL Bygg AB har tillsammans fastställt denna policy som en konsekvens av arbetsmiljölagen AFS 2001:1 "Systematiskt arbetsmiljöarbete" och arbetarskyddsstyrelsens beslut om arbetsanpassning och rehabilitering i arbetslivet (AFS 1994:1).

Policy

Atrium Ljungberg och TL Bygg som arbetsgivare kräver att alla våra anställda, och i verksamheten tillfälligt verksamma, helt avstår från att använda narkotiska preparat eller dopningsmedel på såväl arbetstid som fritid. Alkohol får inte användas under arbetstid.

All icke medicinsk hantering och konsumtion av narkotika är kriminell och accepteras inte i någon form på vår arbetsplats. Lagning och innehav av olagliga narkotikaklassade medel leder till polisanmälan. Närmaste chef har av säkerhetsskäl skyldighet att på ett ansvarsfullt sätt avvisa en påverkad medarbetare från arbetsplatsen.

Denna policy innebär att:

Missbruksproblem angår oss alla och som chefer, medarbetare och fackliga företrädare i Atrium Ljungberg / TL Bygg tar vi ett klart ansvar för att förebygga och hantera missbruksproblem.

- Det är aldrig tillåtet att vara påverkad av alkohol eller andra droger på arbetet. Detta betraktas som tjänstefel.
- Var och en som anställd i Atrium Ljungberg och TL Bygg måste verka för nykterhet och drogfrihet på arbetsplatsen och medverka till att arbetskamrater med missbruksproblem får hjälp.
- Alkohol skall alltid användas med eftertanke och ansvar vid t ex representation och interna fester. Ingen skall mot sin vilja tvingas eller känna sig tvingad att dricka alkohol i sådana sammanhang. Alkoholfria alternativ skall alltid förekomma.
- Missbrukare skall erbjudas hjälp och det är arbetsledningens ansvar att så sker.

Representation

Hur representation hanteras inom bolaget beskrivs i Riktlinjen för Representation.

Medarbetarens eget ansvar

- att alltid vara nykter och drogfri på arbetet.
- att företräda företaget när man är på arbetet.
- att om man har problem, aktivt medverka till att göra något åt situationen.

Arbetsledningens ansvar

Avskilj den anställda från arbetet, på ett mycket bestämt men lugnt och inte kränkande sätt. Ordna så att den anställda kommer hem på ett betryggande sätt. Om möjligt ska kontakt tas med anhörig, bl.a. med tanke på eventuell risk för olyckor och skador. Se, vid behov, till att den anställda får omedelbar vård, t ex hos företagshälsovården eller annan klinik. Spara alla diskussioner till dess att den anställda är tillbaka i arbetet igen.

- att erbjuda hjälp och stöd på arbetsplatsen
- att avvisa alkohol- och drogpåverkade från arbetsplatsen
- att stimulera till en öppen problemdiskussion på arbetet och att lära sig läsa signalerna som visar hur medarbetarna mår

Var uppmärksam

Tidiga tecken på missbruk kan vara:

- Nedgång i prestation.
- Ojämn effektivitet.
- Svårighet att passa arbetstider.
- Upprepad korttidsfrånvaro, särskilt i anslutning till helger och semestrar.
- Semesterdagar och tjänstledighet som tas ut utan förvarning.

Vid konstaterat missbruk

Om en arbetskamrat uppträder alkohol- eller drogpåverkad på sitt arbete skall följande åtgärder alltid vidtas:

- Närmaste chef skall omedelbart underrättas.
- Den påverkade skall skickas hem. Viktigt är att förhindra användning av eget fordon.
- Berörd facklig organisation informeras av närmaste chef.
- Det är chefens ansvar att nästkommande dag kontakta medarbetaren och att omgående ha ett personligt samtal om det inträffade. Om medarbetaren önskar detta kan facklig representant medverka vid samtalet. Behov av omplacering kan föreligga i fall där t ex säkerhetsrisk föreligger. Ogiltig frånvaro medför löneavdrag.
- Personalavdelningen är stödresurs.

Rehabilitering

Vid konstaterat behov av rehabiliteringsåtgärder skall detta ske i samverkan mellan TL Bygg och medarbetaren så att en lämplig behandlingsform sätts in. En stödresurs för framtagning av en behandlingsplan är ex ALNA där företaget är medlem.

Vid behov av rehabilitering skall alltid ett behandlingskontrakt upprättas mellan TL Bygg och den anställda.



Första steget är att ha ett samtal med den anställde. Ju tidigare insatser desto större chans till lyckad rehabilitering.

Ett objektiva sätt att konstatera missbruk är att låta den anställde via företagshälsovården lämna ett blod- och/eller urinprov. Provsvaret kan också ses som ett stöd vid rehabilitering. En person som missbrukar kan ha svårigheter att ta sig ur sitt missbruk på egen hand – hen kan behöva hjälp. Men kom ihåg att den enskilde drogmissbrukaren har ett eget ansvar för att ändra på sitt missbruk.

Kostnader

De kostnader som kan uppkomma i samband med rehabilitering kostnadsförs på HR-avdelningen.

Formella regler

Uppgifter i rehabiliteringsärenden skyddas i bl.a. sekretesslagen. Detta innebär att information som kan vara till skada för enskild person inte får spridas. Däremot gör lagstiftningen inget hinder för arbetsledaren att ta kontakt med läkare, myndigheter eller sakkunniga i syfte att hjälpa en medarbetare med missbruksproblem.

Ansvar och styrning

TL Byggs ledningsgrupp tar fram och styrelsen fastställer policy. VD har det yttersta ansvaret för att policyn följs. Varje medarbetare har ett ansvar att aktivt medverka i arbetsmiljöarbetet och inte minst att ta ett personligt ansvar för sin egen hälsa och bidra till en god stämning och trivsel på arbetsplatsen.

Uppdatering

Policyn revideras årligen eller vid behov och fastställs vid ordinarie styrelsesammanträde. Senast fastställd 2020-02-20.

