


Dokumentnr: 3		Dokumentnamn: Alkohol och drogpolicy			
Utarbetad av: Andreas Andersson		ARBETSMILJÖHANDBOK			
Godkänd av: Jonny Karlsson	Datum: 2022-02-03			Utgåva 2	Sida 4 (4)

Alkohol och drogpolicy

VGT i Växjö AB anser att:

Alkohol och icke medicinsk användning av droger inte hör ihop med arbete. Att ha en alkohol och drogfri arbetsplats syftar till att förebygga ohälsa, tillbud och olyckor i arbetet samt att motverka att våra arbetstagare blir utslagna från arbetslivet på grund av missbruk.


- Individens har ett eget ansvar i sitt förhållande till alkohol och droger.
- Alkohol och droger får ej förvaras, distribueras eller säljas på arbetsplatsen.
- Vårt mål är att bli av med missbruket, inte missbrukaren.

De krav vi ställer på oss själva är:

- Att inte komma berusad eller med kvarstående påverkan av alkohol till arbetet.
- Att allt narkotikabruk är förbjudet.
- Att vid användning av läkemedel eller andra preparat som kan misstänkas påverka den anställda ska detta meddelas till närmsta chef som samråder med företagshälsovården.
- Att all personal intygar genom att skriva på blanketten "allmän information vid nyanställning" att följa VGT i Växjö AB:s alkohol och drogpolicy.

Uppdagens missbruk:

- Ska hjälp erbjudas
- Så ska den anställda med alkohol eller narkotikaproblem i förtroende kunna vända sig till närmsta chef som använder sig av rehab ansvarig. Rehabansvarig tar kontakt med företagshälsovården för hjälp och råd.
- Den anställda riskerar inte sitt jobb så länge hen slutar sitt missbruk och aktivt deltar i rehabiliteringen.

Dokumentnr: 3		Dokumentnamn: Alkohol och drogpolicy			
Utarbetad av: Andreas Andersson		ARBETSMILJÖHANDBOK			
Godkänd av: Jonny Karlsson	Datum: 2022-02-03			Utgåva 2	Sida 4 (4)

Handlingsplan vid alkohol och drogmisbruk

Handlingsplan mot alkohol och drogmisbruk baserar sig på innehållet i vår alkohol och drogpolicy. Det är varje medarbetares rättighet att under sekretess erhålla hjälp inom såväl företagshälsovård som av externa specialister och stödorganisationer. Den som själv tar kontakt och medverkar till att komma ifrån sitt missbruk riskerar inte att förlora sin anställning.

Misstanke


Vid misstanke om alkohol eller drogproblem, eller om den anställde visar olika tecken som exempelvis ökad frånvaro eller försämrade prestationsförmåga ska test ske. Inträder händelsen på annan tid än dagtid är det den tjänstgörande arbetsledaren som avgör vilka åtgärder som ska vidtas.

Åtgärder vid påverkan/konstaterande av missbruk (Före rehabilitering)

Arbetsledare/arbetskamrat hindrar den misstänkte från arbete tills de bringats klarhet i situationen. Alkohol/drogtest ska ske. Närmaste chef ansvarar för att detta sker. Nekar medarbetaren ska hen betraktas som påverkad. Om den anställde är påverkad sänds vederbörande hem och närmsta chef ansvarar för att den anställde kommer hem på ett säkert sätt eller vid behov till sjukvård. Ingen lön utbetalas för den tid man blivit hemskickad eller det dagar som behövs för att man ska bli nykter eller drogfri. Är utfallet negativt sker inget löneavdrag, Vederbörande tas till samtal så snart det går. Under tiden sker avstängning under utredning. Sjukanmälan utan sjukintyg accepteras inte i detta fall. Vid konstaterande av missbruk ska företagshälsovården anlitas för bedömning av problemets art samt ge förslag till rehabiliteringsåtgärder. Det inträffade måste dokumenteras.

När medarbetaren kommer tillbaka till arbetet ska ansvarig chef:

- Inleda samtal med vederbörande och informera om de skyldigheter och möjligheter till rehabilitering som finns.
- Referera till bedömning av alkohol och drogexpertis.
- Upprätta en rehabiliteringsplan och behandlingsöverenskommelse
- Dokumentera varje samtal.
- Behandla ärendet med sekretess.

Dokumentnr: 3		Dokumentnamn: Alkohol och drogpolicy			
Utarbetad av: Andreas Andersson		ARBETSMILJÖHANDBOK			
Godkänd av: Jonny Karlsson	Datum: 2022-02-03			Utgåva 2	Sida 4 (4)

Rehabilitering


När ett missbruk konstaterats skall den anställde erbjudas rehabilitering, Vilken form av rehabilitering bör bestämmas av företagshälsovården En tidsbegränsad överenskommelse, minst 6 månader ska träffas med den anställde där behandlingen preciseras och det ska framgå hur uppföljning ska ske.

Efter överläggning och rekommendationer från företagshälsovård eller motsvarande ska den anställde återgå i tjänst under särskild kontroll. Denna kontroll ska fortsätta under hela rehabiliteringsfasen.

Väljer den anställde att inte avsluta sitt missbruk eller att inte aktivt medverka på rehabilitering får detta konsekvensen att anställningen upphör.

VGT i Växjö AB:s krav i sammanfattning:

- Absolut nykterhet på arbetsplatsen, samt fri från dagen efter effekter.
- Förbud mot all användning av narkotika.
- Anmälningsplikt vid användandet av medicin med triangelmärkning.
- Förbud mot att uppträda onyktert i arbetskläder.
- Ställa sig till förfogande till de drogtester som överenskommits.
- Ställa upp på de överenskommelser som träffats i samband med rehabilitering.

Dokumentnr: 3		Dokumentnamn: Alkohol och drogpolicy			
Utarbetad av: Andreas Andersson		ARBETSMILJÖHANDBOK			
Godkänd av: Jonny Karlsson	Datum: 2022-02-03			Utgåva 2	Sida 4 (4)

Behandlingsöverenskommelse

Ansvarig chef: _____

Undertecknad, som har alkoholproblem/narkotikaproblem, förklarar mig villig att genomgå behandling för dessa problem. Behandlingen kommer att genomföras hos **Avonova företagshälsa** och pågå i upp till 12 månader. Detta kontrakt gäller tillsdessa att ledning **VGT i Växjö AB** samt **Avonova** anser att rehab kan avbrytas. Under behandlingstiden ska jag delta i all vård som behandlingen föreskriver utan undantag. Vid uteblivet besök bokas hos **Avonova** räknas detta som ett kontraktsbrott och anställningen kommer genast att upphöra.

Jag medger att behandlande personal får uppge till min arbetsledning hur behandlingen och eftervården fortlöper, och att behandlande personal meddelar arbetsledningen om de skall behöva bryta den överenskomna behandlingen.

Semester, tjänstledighet och fridagsbyte ska i fortsättningen vara planerad minst en månad i förväg, Samt att slumpvis provtagning hos företagshälsan även kan ske på dessa tider.

Vid sjukdom ska läkarintyg uppvisas från första sjukdag och vara utfärdat av vårdcentralens läkare eller av försäkringskassan godkänd läkare.

Övrig frånvaro bedömer **VGT i Växjö AB** som ogiltig och i direkt strid med detta kontrakt.


Jag är medveten om att jag:

- Kommer att bli kallad till företagshälsan för att lämna prover.
- Även slumpmässiga prov hos företagshälsan kommer att tillämpas.
- Att uteblivet besök räknas som ett positivt provresultat, samt kontraktsbrott.
- Ställa upp på de överenskommelser som träffats i samband med rehabilitering.

Jag har tagit del och godkänt ovanstående överenskommelse.

Ort: _____ Datum: _____

Underskrift: _____

Dokumentnr: 3		Dokumentnamn: Alkohol och drogpolicy			
Utarbetad av: Andreas Andersson		ARBETSMILJÖHANDBOK			
Godkänd av: Jonny Karlsson	Datum: 2022-02-03			Utgåva 2	Sida 4 (4)