



Alkohol- och Drogpolicy

Mellansvenska Industriinstallationer AB

MIIABs målsättning

MIIAB har en kompromisslös syn på droger. Vår målsättning är att våra anställda i deras arbete och arbetsrelaterade åtaganden vid våra arbetsplatser skall vara drogfria.

Information och stöd skall vid behov ges för att hålla personalen fri från missbruk. Missbruket ska bort och medarbetaren ska vara kvar.

Företagets grundsyn

Det är inte tillåtet att använda sig av eller vara påverkad av alkohol och/eller droger under arbetstid. Det är ej heller acceptabelt att vara påverkad av alkohol och/eller droger under pågående tjänsteresa(resor till/från arbets-/tjänstestället)då det anses från MIIAB:s ledning att arbetarens åtagande gentemot MIIAB börjar då man lämnar hemmet.

En god arbetsmiljö är en självklarhet i arbetslivet. För att uppnå en god arbetsmiljö är det viktigt att samarbetet mellan medarbetare bygger på omtanke, respekt för varandras roller och en positiv människosyn. Anställda som brukar och är påverkade av alkohol och/eller droger på arbetsplatsen försämrar både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön och det medför risker i arbetet både för den som är påverkad och även för arbetskamraterna.

Mediciner som klassas som narkotika får ej heller användas utan en särskild bedömning av beställare och arbetsledare samt vid behov i samråd med medicinerande läkare. Viktigt att den anställde i sådana fall meddelar arbetsledning om användandet av sådana mediciner.

Avlämnande av positivt alkohol-/drogtest

Den anställde som avlämnar ett positivt alkohol-/drogtest stoppas omedelbart från att utföra arbete vid MIIAB. Den anställde blir föremål för utredning enligt "**handlingsplan – utredning av alkohol & drogproblem hos anställd**"

För att ta reda på om det föreligger ett eventuellt missbruk skickas den anställde på läkarbesök med CDT-provtagning (leverprov).

Resultatet från detta prov ligger sedan som grund för hur man går vidare i respektive fall.

Gällande inhyrd personal kontaktas aktuell arbetsgivare för vidare åtgärder.

Avstängning från tjänst vid MIIAB bestäms enskilt från fall till fall och i bedömningen beaktas specifika omständigheter vid aktuell incident, typ av anställning och möjlighet till arbete/alternativt arbete där den anställde kan övervakas samt underkastas regelbundna kontroller under den fortsatta utredningen.

Vid uppdrag åt kund så gäller kundens regelverk avseende avstängningstid från arbete och andra eventuella konsekvenser som kommer av ett positivt alkohol-/drogtest.

Kundens regler och konsekvenser tas också hänsyn till i den fortsatta interna utredningen.

Konsekvenser

Vid ej konstaterat missbruk

Om missbruk ej föreligger anses det inträffade vara ett oacceptabelt handlande samt uppvisande av bristande respekt och omdöme ur säkerhets- och arbetsmiljösynpunkt gentemot arbetsgivare och arbetskolligor.

Då samtliga anställda är informerade om denna policy, anser företagsledningen att ett sådant handlande skett mot bättre vetande och något som kan leda till omedelbart avsked utan rätt till uppsägningstid.

Vid konstaterat missbruk

En medarbetare med missbruksproblem kommer överens med MIIAB:s ledning om hur hjälp ska tas emot/erbjudas. MIIAB har rätt att skriva behandlingskontrakt med den anställde i vilket man ömsesidigt överenskommer om behandling, uppföljning av denna samt konsekvenser vid avbruten behandling etc. Företaget har också rätt att begära drogtest av den anställde vid behov. Anställd som inte ställer upp på rehabilitering, eller som trots rehabiliteringsåtgärder fortsätter sitt missbruk riskerar ytterst att sägas upp från sin anställning.

En person som efter genomförd utredning enligt handlingsplan bedöms lämplig för arbete får återinträda i tjänst vid MIIAB efter godkännande av MIIAB:s arbetsledning.

Arbete åt kund och/eller anläggningsägare kan ske först efter att eventuell avstängningstid löpt ut samt att ett godkännande från aktuella parter inhämtas.

Att förhindra missbruk

Det är allas ansvar att reagera om man vet eller misstänker att någon på arbetsplatsen har missbruksproblem. Att som chef eller arbetskamrat "lägga sig i", är att bry sig om. Det visar på omtanke och en vilja att hjälpa den medmänniska som är i behov av hjälp. Det är missbruket- inte medarbetaren- som skall bort.

Deltagande parter och kontakter

Parter som kan bistå vid utredningsärenden kring personalens missbruk är företags-hälsovården, fackliga företrädare, skyddsombud, arbetskamrater, vårdinrättningar och andra organisationer som arbetar med missbruksproblem. Efter en drogförseelse eller vid misstanke om missbruk ska MIIAB agera så snabbt som möjligt för att få till stånd rehabiliteringsåtgärder.

Utbildning och information

Ingen ska på grund av ovetskap eller brist på information behöva avstå från att hjälpa till när det gäller en missbrukande medarbetare. Alkohol- eller andra missbruksfrågor kommer på MIIAB att behandlas i lämplig omfattning med information och utbildning. Alla nyanställda skall informeras om denna policy.

Uppföljning

Uppföljning av denna policy ska ske genom bl.a. internkontroll och årliga översyn av verksamheten. Uppföljning utförs även av fastställda handlingsplaner där det framgår behandling och andra stödåtgärder samt konsekvenser om handlingsplanen inte fullföljs.

Integritet och anonymitet

Oavsett om en anställd genomgår behandling eller inte, garanteras full anonymitet, internt såväl som externt. Det är upp till den enskilde att avgöra huruvida han eller hon vill offentliggöra sin sjukdom eller inte. I hanteringen av dessa frågor ska största möjliga hänsyn tas till medarbetarens integritet.

Nyanställning

Samtliga nyanställda kommer att avlämna ett CDT-prov i samband med den radiologiska läkarundersökningen och det kundkrävda drogtestet.

Detta för att få en förvarning om eventuellt föreliggande missbruk innan anställning.

Att bjuda på alkohol

MIIABs policy är att inte bjuda på alkoholhaltiga drycker under arbetstid. Den som för MIIAB är ansvarig vid intern och extern representation skall med avseende på tillfälle och målgrupp avväga lämpligheten av servering av alkoholhaltiga drycker. Vidare gäller att en restriktiv linje hålls vid representationen och att alkoholfria alternativ skall erbjudas. Oavsett skäl ska det visas respekt för dem som avstår från alkohol.

Vin- och spritlotterier är ingen företeelse som uppmuntras inom MIIAB.

Ditt ansvar

Denna drogpolicy har fastställts av Företagets ledning. Det är varje medarbetares ansvar att se till att policyn bidrar till den goda arbetsmiljö som varje medarbetare har rätt till. Den enskilde drogmissbrukaren har ett eget ansvar för att ändra på sitt missbruk. Visa att du märker att han/hon finns där och behöver hjälp. Ställ krav på att din arbetskamrat ska göra sin del av gruppens arbete.

Ljug inte för att skydda missbrukaren - det hjälper bara honom/henne att fortsätta sitt missbruk ostört. **Att lägga sig i och att ifrågasätta är att bry sig om!**

För mer information kontakta arbetsmiljöansvarig Dan L Sognestrand tel. 026-71095, mobil 070-5935342 eller mail dls@miiab.se.

Policyn antagen 2014-03-05

MELLANSVENSKA INDUSTRIINSTALLATIONER AB



Sune Larsson, VD