

Alkohol- och drogpolicy – Svizza AB

Svizzas alkohol- och drogpolicy syftar till att skapa en hälsosam och säker arbetsmiljö för alla anställda. Vi värdesätter ansvarsfullt beteende och önskar att våra representanter agerar som goda förebilder både internt och externt. Denna policy behandlar användningen av alkohol vid representation, företagssamankomster och på arbetsplatsen samt hur vi hanterar ett ärende om missbruk eller påverkan på arbetsplatsen konstateras.

Vi praktiserar nolltolerans för alkohol- och drogpåverkan under arbetstid. Oavsett om vi arbetar ute hos kund eller i våra egna lokaler arbetar vi med potentiellt farliga verktyg och arbetsuppgifter. Ur ett säkerhetsperspektiv, både för individen och övriga på arbetsplatsen, är det av yttersta vikt att varje person är fri från påverkan av alkohol och droger under arbetstid.

Missbruk eller påverkan på arbetsplatsen

Bruk av alkohol, droger eller andra medel med psykisk eller fysisk påverkan är inte accepterat på arbetsplatsen.

Om du har receptbelagd medicin

Narkotikaklassad medicin som blivit föreskriven av läkare för medicinsk behandling är tillåten. Dock behöver det i förekommande fall utredas om arbetsplatsen är lämplig ur ett säkerhetsperspektiv under tid medicinering pågår och eventuella åtgärder vidtas därefter.

Arbete för drogfrihet

Vid misstanke om att en medarbetare är påverkad på arbetet kan arbetsgivaren utföra ett alkoholtest på plats. Detta ska ske med hänsyn till individens personliga integritet. Påvisar utandningsprovet positivt resultat skiljs medarbetaren omedelbart från sina arbetsuppgifter och hjälps på ett säkert sätt till egna bostaden eller sjukvårdsinrättning. Misstänks personen vara drogpåverkad ska utredning och provtagning ske genom företagshälsovården.

Alla anställda inom Svizza AB omfattas av slumpvisa alkohol- och drogtestar både ute hos kund och genom Svizzas egen regi. Arbetsledare har rätt begära utandningsprov. Misstänks drogpåverkan, sker provtagning genom företagshälsovården.

Åtgärder vid positivt testresultat för alkohol

Påvisar en medarbetare positivt testresultat för alkoholpåverkan ska denne genast eskorteras från arbetsplatsen. I enlighet med vår nolltolerans mot alkohol och droger på arbetsplatsen anses individen inte vara i tjänstbart skick och medför helt löneavdrag i form av frånvaro utan lön. Ledighet i form av semester, komptid, sjukdom eller dylikt kommer inte beviljas i efterhand. Om medarbetaren vid tillfället motsätter sig resultatet av utandningstestet ska denne erbjudas att, via företagshälsovården, lämna blod- eller urinprov. Vid ett negativt provsvar behåller medarbetaren sin lön, positivt provsvar ska leda till löneavdrag. Medarbetaren är välkommen tillbaka när denne är helt nykter igen. Nytt alkoholtest kan komma att bli aktuellt när medarbetaren är tillbaka.

Om medarbetaren motsätter sig att genomgå ett utandningstest på plats och/eller provtagning vid företagshälsovården tolkas detta som ett positivt testresultat och rutinen följer som nedan.

Ett kartläggande samtal tillsammans med företagshälsovården ska ske så snart som möjligt för att utreda och eventuellt konstatera missbrukssjukdom. Vid konstaterad missbrukssjukdom ska

rehabiliteringsåtgärder vidtas. Konstateras det inte missbrukssjukdom behöver rehabiliteringsåtgärder inte tas och företagets ordningsregler tillämpas.

Åtgärder vid positivt testresultat för droger

Att vara påverkad av drogklassade preparat utan att av läkare ha det föreskrivet är olagligt.

Påvisar en medarbetare positivt resultat på drogtest utan att ha recept föreskrivet av läkare för just den påvisade substansen, ska denne eskorteras från arbetsplatsen och anses inte vara i tjänstbart skick och skickas hem utan lön. Ett nytt drogtest ska genomföras inom en vecka och är det fortfarande positivt i någon mån är medarbetaren fortsatt arbetsbefriad utan lön. Om medarbetaren fortfarande påvisar positivt resultat efter två veckors arbetsbefrielse utan lön har denne rätt att ta ut semester eller eventuell komptid. De första två veckorna är detta inte tillåtet. Möjligheterna till en tillfällig omplacering under ärendets gång ska utredas.

Provtagning genomförs veckovis till dess att ett negativt resultat kan påvisas.

Endast ett 0-värde vid drogtest räknas som negativt resultat.

Narkotika är olagligt och därför kommer arbetsgivaren inte att erbjuda ett rehabiliteringsprogram för den som nyttjar droger på ett olagligt sätt. Individen ska underkasta sig slumpvisa tester under ett år. Om testerna under denna tid visar positivt resultat för narkotika, som inte är föreskriven av läkare, ses detta som ett brott mot anställningsavtalet och medarbetaren kan skiljas från sin anställning vid Svizza.

Rehabiliteringsåtgärder vid missbruk

När en medarbetare, efter utredning via företagshälsovården, har en konstaterad missbrukssjukdom för alkohol ska rehabiliteringsinsatser starta så snart som möjligt. Ett möte bokas med drog- och alkoholterapeut på företagshälsovården och tillsammans med berörd medarbetare, chef och eventuellt facklig representant om individen så önskar, sätts en början till en rehabiliteringsplan.

Varje individs missbruk är olika och en individuellt anpassad rehabiliteringsplan krävs i varje enskilt fall. Rehabiliteringsåtgärderna har dock vissa standardåtgärder som kan tillämpas på alla ärenden dessa syftar alla till att medarbetaren ska kunna återgå i arbetet och få kontroll över sitt missbruk.

De åtgärder som kan tillämpas är

- Samtalskontakt med alkohol/drogterapeut vid företagshälsovården
- Stöd och hjälp som kan innebära:
 - Anpassade arbetsuppgifter
 - Omplacering
 - Justerade arbetstider
 - Behandling hos externa aktörer så som behandlingshem eller liknande
- Uppföljning sker alltid

Rehabiliteringsprogrammen skall innehålla en kombination av stöd- och kontrollåtgärder. Insatserna skall vara tidsbegränsade och syfta till eget ansvar. Det skall klargöras för den enskilde vad som händer om överenskommelser följs respektive inte följs.

Medarbetarens ansvar

I händelse av sjukdom är medarbetaren skyldig att medverka i sin egen rehabilitering. Om medarbetaren inte vill ta emot stöd och hjälp mot sitt missbruk kommer arbetsgivarens

rehabiliteringsskyldighet anses uppfylld. Om missbruket fortsätter kan medarbetarens anställning komma att avslutas.

Alkohol vid representation, företagssammankomster och arbetsresor

Alkohol förekommer i många sociala tillställningar och så även vid företagssammankomster och representation inom Svizza så väl som vid arbetsresor.

Vi uppmanar våra anställda och representanter att delta i representation och företagssammankomster med måtta och ansvar. Det är viktigt att alkohol inte får påverka arbetsprestationen, beslutsfattandet eller beteendet på ett negativt sätt.

För att säkerställa en professionell och trygg arbetsmiljö följer vi dessa punkter för alkoholkonsumtion vid representation och företagssammankomster:

- **Alkoholkonsumtion är frivillig**
Ingen ska känna sig tvingad eller pressad att dricka alkohol. Var och en har rätt att avstå från alkohol och det ska respekteras av alla närvarande.
- **Alkoholfria alternativ**
Det ska alltid erbjudas ett utbud av alkoholfria alternativ vid representation och företagssammankomster. Alla deltagare ska ha möjlighet att välja drycker som inte innehåller alkohol.
- **Begränsad alkoholkonsumtion**
Alkoholkonsumtionen bör begränsas till måttliga mängder. Vi uppmanar alla att vara medvetna om sina egna gränser och att avstå från överdriven eller berusad konsumtion av alkohol.
- **Tydliga kopplingar till Svizza AB under alkoholkonsumtion**
Alla anställda vid Svizza AB har ett ansvar att vara goda representanter både internt och externt när vi representerar eller kan uppfattas att representera företaget. Detta inkluderar även när vi använder oss av profilkläder med Svizza AB:s logotyp och namn i privata tillställningar.

Vi uppmanar alla att följa denna alkohol- och drogpolicy för att skapa en sund och säker arbetsmiljö samt för att upprätthålla vårt företags rykte och integritet. Tillsammans kan vi fortsätta vara en framgångsrik och respektfull organisation.

Brott mot denna alkohol- och drogpolicy kommer att behandlas allvarligt och kan leda till disciplinära åtgärder, inklusive varningar eller eventuellt uppsägning, beroende på allvaret i överträdelsen.