

Drogpolicy för Ålands Näringsliv r.f.

Inledning

Ålands Näringslivs linje är att på bästa sätt vara förebilder för våra medlemmar. Vi verkar för att en god arbetsmiljö är en självklarhet i arbetslivet. Anställda som brukar droger och är påverkade av droger på arbetsplatsen, försämrar både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön, vilket medför risker i arbetet både för den som är påverkad och för arbetskamraterna.

Förhållningssätt och regler

Med droger avses alkohol, narkotika och/eller tabletter som påverkar det centrala nervsystemet. Anställda vid Ålands Näringsliv får inte vara påverkade av någon typ av droger under arbetstid.

Användandet av droger utanför arbetstid får inte heller påverka effektiviteten, säkerheten eller trivseln i arbetet.

Om alkoholhaltiga drycker serveras vid representation och personalträffar/personalfester, skall den som ansvarar för arrangemanget se till att bra alkoholfria alternativ finns.

Vid deltagandet av kurser, konferenser, seminarier och vid representation är den anställde alltid företrädare för Ålands Näringslivs och förväntas uppträda korrekt och kontrollerat.

Detsamma gäller uppträdandet vid personalträffar/personalfester.

Arbetsgivaren kan ställa krav på alkohol-/drogtester

Arbetsgivaren kan ställa krav på drogtester vid välgrundad misstanke om alkohol- eller drogmisbruk. Krav kan också ställas vid nyanställningar eller hälsoundersökningar (som förebyggande åtgärder) eller i samband med rehabilitering.

Arbetsgivarens ansvar

Verkställande direktören eller chef inom Ålands Näringsliv har ansvar för att arbetsmiljön är fri från droger. I gott ledarskap ingår engagemang för medarbetarens situation i arbetet och, i rimlig och möjlig utsträckning, även utanför arbetsplatsen. Verkställande direktören eller HR-avdelningen kontakter läkarstationen vid misstanke om alkohol- eller drogmisbruk.

Drogpåverkad ska avvisas från arbetsplatsen

Verkställande direktör eller chef inom Ålands Näringsliv är skyldig att avvisa den som är drogpåverkad från arbetsplatsen. Detsamma gäller om någon är så påverkad dagen efter att han/hon inte kan sköta sitt arbete.

Avvisandet ska ske på ett bestämt, men lugnt och inte kränkande sätt. Den anställde ska ordnas att kommer hem på ett betryggande sätt. Om möjligt ska kontakt tas med anhörig, bl.a. med tanke på eventuell risk för skador och olyckor. Vid behov ska den anställde få omedelbar vård av t.ex. vid företagshälsovården.

Enskilda samtal och vidare diskussioner tas när den anställde är tillbaka. Chefen ska påföljande arbetsdag kontakta och genomföra eller avtala tid för ett personligt samtal om förseelsen. Syftet är att, förutom att initiera tidiga åtgärder, informera om de regler som gäller och vad som händer vid fortsatt missbruk.

Drogpolicy för Ålands Näringsliv r.f.

Tidig rehabilitering

Vid drogförseelse eller misstanke om missbruk, ska verkställande direktör eller chef inom Ålands Näringsliv, ska agera så snabbt som möjligt för att få till rehabiliteringsåtgärder. Första steget är att ha ett samtal med den anställde, ju tidigare insats desto större chans till en lyckad rehabilitering. Ett objektiva sätt att konstatera missbruk är att låta den anställde via företagshälsovården göra ett drogtest. Provsvaret kan också ses som ett stöd vid rehabilitering.

Planering av rehabiliteringsarbetet ska ske tillsammans med den anställde som har missbruksproblem. Arbetsgivaren förutsätter en aktiv medverkan från den enskilde. Även företagshälsovården, HR-avdelningen, fackliga företrädare eller arbetskamrater kan medverka i rehabiliteringen.

En handlingsplan för rehabiliteringsarbetet, som samtidigt är ett kontrakt mellan den anställde och arbetsgivaren, ska upprättas. I handlingsplanen ska framgå:

- Behandling, vilket slag och uppskattat tidslängd
- Andra eventuella stödåtgärder
- Konsekvenser om handlingsplanen ej fullföljs

Formella regler

För den som måste sändas hem på grund av drogpåverkan utgår ingen lön eller sjuklön. Arbetsgivaren är inte skyldig att bevilja semester eller kompensationsledigt i efterhand eller om någon ringer till arbetsplatsen samma dag han/hon vill vara ledig.

Vid frånvaro trots ett nej från arbetsgivaren blir det olovlig frånvaro. Arbetsgivaren har möjlighet att begära sjukintyg från första sjukskrivningsdagen.

En anställd som missbrukar och inte ställer upp på rehabilitering eller som trots rehabiliteringsåtgärder fortsätter sitt missbruk kan sägas upp enligt gällande kollektivavtal.

Information om drogpolicyn och vart man kan vända sig

Verkställande direktör eller chef inom Ålands Näringsliv ansvarar för att varje anställd inom Ålands Näringsliv informeras om drogpolicyn. Anställda inom Ålands Näringsliv ska känna till innehållet i drogpolicyn.

Om du behöver stöd, råd och hjälp för egen eller någon arbetskamrats del, kan du vända dig till verkställande direktör, din chef, företagshälsovården, en arbetskamrat du har förtroende för, arbetarskyddsenheten eller facklig företrädare.