

**AHRENS syn på alkohol, narkotika och andra droger i arbetslivet**

Missbruk av alkohol, narkotika och andra droger, är ett stort problem i samhället. Problemen berör även arbetslivet. Det beräknas att ungefär var tionde i arbetslivet har uttalade alkoholproblem. Ahréns Åkeri ska förebygga sjukdom och olycksfall i arbetet, skapa en god arbetsmiljö och därmed öka trafiksäkerheten.

Vår policy med mål och handlingsprogram är en del av företagets totala arbetsmiljö-, och trafiksäkerhetsarbete.

AHRENS arbete kring alkohol- och drogfrågor har som målsättning:

- Att genom olika förebyggande åtgärder, förhindra bruk och missbruk av alkohol och droger på arbetsplatsen.
- Att förhindra påverkade chaufförer på vägarna
- Att förhindra nedsättning av den anställdes arbetsförmåga p g a missbruksproblem.
- Att motverka utslagning från arbetslivet till följd av alkohol och narkotikamissbruk.
- Att medvetandegöra och motivera den som är beroende till vård och behandling.
- Att hos alla Medarbetare, öka kunskapen om alkohol och droger och dess verkan såsom tidiga tecken hos sig själv och andra.
- Att ge information om de möjligheter till hjälp som finns inom företaget och i samhället.
- Att integrera det förebyggande arbetet mot missbruk i det totala arbetsmiljöarbetet.

Policy

- Vår verksamhet skall vara alkohol- och drogfri.
- Ahréns kräver av våra medarbetare att helt avstå från all befattning med narkotika såväl på arbetstid som på fritid. Befattning med narkotika utgör brott enligt svensk lag och accepteras därför inte i någon form av företaget.
- Ahréns kräver att alla medarbetare avstår helt från alkoholförtäring under och i omedelbar anslutning till arbetspass. (Undantag från omedelbar anslutning till arbetspass kan vara representation, personalfester och liknande arrangemang som vi beslutat om.)
- Vi på Ahréns har nolltolerans också när det gäller köp av alkohol i samband med arbetspass. Det är alltså förbjudet att under arbetstid och med våra ekipage inhandla eller medha alkohol i våra fordon. Missbrukas detta, leder det till facklig förhandling och uppsägning.
- Alla inom Ahréns är ansvariga för att skapa en alkohol- och drogfri arbetsmiljö.
- Om förare ertappas påverkad i tjänst kommer detta i sin tur leda till åtgärder enligt Handlingsplan nedan och avsked om ej lämplig omplacering kan ordnas. Detta gäller både om körkortet har indragits eller om bevismaterialet är analys av alkohol.



För att säkerställa nyktra förare i trafiken

- Fordonsmonterade alkolås installerades i samtliga fordon som införskaffas efter 1 januari 2007. Detta för att öka trafiksäkerheten och minimera risken för missbruk.
- Rapporter från dessa alkolås tas ut regelbundet.
- Dessa rapporter analyseras sedan för att säkerhetskälla att vår Alkohol- och drogpolicy efterlevs.
- Upptäcks avvikelser i rapporterna kommer vi att gå vidare med dessa och reda ut vem som missbrukat vår policy och således agera utifrån vår Handlingsplan.
- Det är absolut förbjudet att låta någon annan "blåsa igång" bilen. Upptäcks detta kommer en skriftlig varning att utdelas till den som blåst och den som ej kunnat starta sin bil anses ha brutit mot vår Alkoholpolicy.
- Medarbetare på Ahréns Åkeri är skyldiga att anmäla om misstanke kring ovanstående för att skapa en god arbetsmiljö samt öka trafiksäkerheten.
- Medarbetare på Ahréns Åkeri är också skyldiga att omedelbart rapportera till närmaste chef om problem eller brister på Alkolåsen förekommer.

En av våra viktigaste insatser för en god medarbetarpolitik, säker och bra arbetsmiljö och arbetet med trafiksäkerhet är att i samverkan förebygga och snarast ingripa vid alkohol- och drogmissbruk.

Handlingsprogram

- Ekonomiska resurser avsätts till en aktiv förebyggande och rehabiliterande verksamhet mot missbruk i företaget.
- Arbetsledande Medarbetare är vaksamma på missbruksproblem inom den egna gruppen. Vid misstänkt eller uppdagat missbruk, ansvarar dessa för att saken omedelbart tas upp med vederbörande.
- Medarbetare som är påverkad skall skickas hem under betryggande former och någon skall följa medarbetaren hem. Frånvaron är inte lönegrundande.
- Vid misstanke om att en medarbetare är alkohol- eller drogpåverkad skall närmaste ansvarig omedelbart underrättas. Medarbetare som misstänks vara alkohol- eller drogpåverkad skall om vi bedömer det som nödvändigt, genomgå ett alkohol- eller drogtest.
- Medarbetaren skall uppmanas att komma tillbaka opåverkad nästa dag. Om medarbetaren uteblir och inte hör av sig per telefon är närmaste chef ansvarig för att medarbetaren kontaktas.
- Medarbetare som bryter mot **AHRENS** Policy mot alkohol och droger får skriftlig varning som kan leda till facklig förhandling och ev följas av uppsägning.
- Närmast ansvarig skall ha ett samtal dagen efter i syfte att ta reda på om det var en engångsföreteelse eller tecken på ett allvarligare missbruksproblem.
- En medarbetare som är beroende av alkohol eller andra droger, ska alltid erbjudas stöd och hjälp i form av motiverande, behandlande och eftervårdande insatser.



- Eventuell möjlighet till omplacering diskuteras
- Alla åtgärder skall vidtas i samråd med berörd Medarbetare. Normer skall anges tydligt och krav ska alltid ställas. Ett behandlingskontrakt kan skrivas mellan företaget och den anställde.

Rehabilitering

Vårt mål för rehabiliteringen av missbrukare är att missbruket ska bort och Medarbetaren ska vara kvar.

Samtidigt som det är viktigt att ansvariga ger sitt stöd, måste omgivningen också ställa krav. Det är viktigt att den som behöver hjälp, behandlas som en person som själv bestämmer över sina handlingar. Det är också viktigt att man inte uppträder alltför vårdande och beskyddande gentemot den som behöver hjälp, utan att man poängterar att stöd finns under förutsättning att den som behöver hjälp ställer upp och följer den överenskommelse man har.

Behandlingskontrakt är en överenskommelse mellan arbetsgivaren och Medarbetaren. Denne lovar att delta i det behandlingsprogram resursgruppen erbjuder.

Om Medarbetaren efter skriftlig varning åter bryter mot AHRENS Policy mot alkohol och droger och inte vill delta i behandlingsprogram, avbryter behandlingen eller fortsätter sitt missbruk, kommer medarbetaren att avskedas.

Denna **Policy mot alkohol- och droger** ska spridas till alla Medarbetare och till närmast anhörig.

Datum	Underskrift	Datum	Underskrift
Sign av Ny Medarbetare. Jag har läst och förstått denna policy och tagit hem ett ex till närmast anhörig.		Sign av VD/ HR-ansvarig ansvarig för att genomgången blivit genomförd.	