



## Alkohol- och drogpolicy

Denna policy är ett komplement till Helsingborg Arena och Scen ABs Arbetsmiljöpolicy och fastställer bolagets syn på alkohol och droger i arbetslivet.

### Inledning

Inom Helsingborg Arena och Scen AB accepteras inga former av alkohol- eller drogpåverkan på arbetsplatsen. Detta avser anställda likväl som alla andra parter som på något sätt utför arbete inom bolaget eller medverkar i samarbeten med bolaget inom våra verksamheter eller på våra arbetsplatser.

Missbruk påverkar arbetsmiljön både för missbrukaren och hans arbetskamrater. Konsekvenserna är t ex arbetsplatsolyckor, ökad frånvaro och vantrivsel.

En viktig insats för god personalpolitik, säker och bra arbetsmiljö och störningsfri verksamhet är att i samverkan förebygga och snarast ingripa vid alkohol- och drogmisbruk.

Användande av narkotika utgör ett brott enligt svensk lag och accepteras inte av bolaget. Bolaget kräver att anställda likväl som alla andra parter som på något sätt utför arbete inom bolaget eller medverkar i samarbeten med bolaget avstår från all befattning med narkotikaklassade preparat.

Medarbetaren är skyldig att informera arbetsgivaren om medicinering som kan påverka arbetsmiljön negativt.

Alla inom bolaget är skyldiga att agera om missbruk upptäcks. Närmaste chef är ansvarig för att åtgärder blir vidtagna.

Beträffande alkohol och representation finns särskilda regler i vår representationspolicy.

Denna alkohol- och drogpolicy ska delges till samtliga anställda.

### Syfte och mål

Det är framför allt för att förhindra skadligt bruk bland våra medarbetare som vi har en alkohol- och drogpolicy. Syftet är att undvika ohälsa, tillbud, olyckor, onödiga kostnader och att värna om en god arbetsmiljö.

Målet är en säker och trivsam arbetsplats med väl fungerande medarbetare. Att ta ett personligt ansvar och ha ett seriöst förhållningssätt till alkohol och droger är en förutsättning för att kunna förebygga problem. Därför är alkohol- och drogfrågan en arbetsmiljöfråga och ska integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Chefer och arbetsledare ska ges kunskaper om missbruksfrågor och har en viktig roll när det gäller att göra policyn känd för alla.

Om det, trots ett förebyggande arbete, skulle visa sig att en medarbetare får problem med alkohol eller andra droger, ska medarbetare ges möjlighet till rehabilitering och återgång till arbetet. Ju tidigare man erbjuder stöd och hjälp desto bättre är prognosen. För att kunna agera tidigt krävs det att alla, i synnerhet chefer, har kunskap om vad man kan och ska göra.

Helsingborg Arena och Scen ABs 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 nedsättning av den anställdes arbetsförmåga på grund av missbruksproblem,
- att motverka utslagning från arbetslivet till följd av alkohol och narkotikamissbruk,
- att en anställd som är beroende av alkohol och/eller droger alltid ska erbjudas stöd och hjälp i form av motiverande, behandlande eller eftervårdande insatser.
- att hos alla anställda öka kunskapen om alkohol och droger och dess verkan, tidiga tecken hos sig själv och andra,
- att chefer och andra beslutsfattare ges kunskaper om missbruksfrågor och får nödvändigt stöd inför samtal med missbrukaren,
- 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.

### **När någon är påverkad på arbetsplatsen**

- Vid misstanke eller kännedom om att någon inom bolaget är påverkad av alkohol eller andra droger under arbetstid ska vederbörandes närmaste chef alternativt HR-avdelningen kontaktas för vidare åtgärder.
- Chefer och arbetsledande personal är vaksamma på missbrukarproblem inom den egna gruppen. Vid misstänkt eller uppdagat missbruk ansvarar dessa för att saken omedelbart tas upp med vederbörande.
- Närmaste chef ser till att den som är alkohol- eller drogpåverkad omedelbart skiljs från sina arbetsuppgifter och på ett säkert sätt hjälps till den egna bostaden eller sjukvårdsinrättning. Kontakta alltid HR.
- Möjlighet finns att rådfråga företagshälsovården
- Ett samtal angående händelsen ska hållas så snart som möjligt när medarbetaren är tillbaka på arbetet. Syftet med samtalet är att tydliggöra att medarbetaren brutit mot policyn genom att vara

påverkad på arbetsplatsen. Informera medarbetaren att hen har möjlighet att ta med facklig representant på mötet

- Vid allvarigare bedömning eller upprepning av beteendet skrivs en erinran. Gäller missbruket narkotika påtalas även att det är en brottslig handling.
- Medarbetaren bör ha möjlighet att fria sig från misstanke om alkohol- eller drogpåverkan om hen vill det. Det kan man göra genom att chef bokar tid hos företagshälsovården för provtagning.
- Det inträffade ska följas upp efter två till tre veckor
- Vid upprepning av beteendet skrivs ett rehabiliteringskontrakt med medarbetaren där hen förbinder sig att delta i rehabilitering för sitt missbruk. Kontakta HR för stöd. Om medarbetaren inte vill medverka till rehabilitering skrivs en varning, som också delges den fackliga organisationen
- Om misskötsamheten fortsätter, kan anställningen prövas enligt LAS och en uppsägning kan bli aktuell
- Alla händelser och samtal ska dokumenteras och följas upp

## Rehabilitering

Skadligt bruk av alkohol (beroende/missbruk) är en sjukdom och faller därmed inom ramen för arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. Det är viktigt att chefer och medarbetare ger sitt stöd, men också ställer krav. En medarbetare med skadligt bruk ska behandlas som en person som själv bestämmer och tar ansvar för sina handlingar. Det är också viktigt att man poängterar att stöd finns under förutsättning att medarbetaren deltar i sin egen rehabilitering och följer de överenskommelser man har, så som behandlingskontrakt.

Behandlingskontrakt är en överenskommelse mellan arbetsgivaren och den missbrukande medarbetaren. Denne lovar att delta i det behandlingsprogram bolaget erbjuder. Om den missbrukande avbryter behandlingen eller fortsätter sitt missbruk kan bolaget omplacera missbrukaren, om så är möjligt, till andra arbetsuppgifter och som sista åtgärd överväga den anställdes framtid i företaget.