

Alkohol och drogpolicy

En alkohol- och drogfri arbetsplats är en förutsättning för en god arbetsmiljö. Det är inte tillåtet att använda alkohol eller andra droger under arbetstid eller vara påverkad när man kommer till sin arbetsplats.

BudXpress i Mälardalen AB kräver at alla medarbetare samt tillfälligt verksamma inom arbetsplatsens område, att de helt avstår från användande av narkotika på såväl arbetstid som fritid. All hantering och konsumtion av narkotika, som inte är av läkare föreskriven, är kriminell och accepteras därför inte i någon form på vår arbetsplats.

Alla anställda har ett gemensamt ansvar att verka för en god arbetsmiljö utan alkohol och droger.

Drogpolitiskt handlingsprogram

För att förebygga missbruk av alkohol och droger på BudXpress bör:

- all personal få en god introduktion om BudXpress syn på droger på arbetsplatsen,
- all personal ha regelbundna utvecklingssamtal med arbetsledningen.
- social gemenskap stimuleras för att ta tillvara anställdas behov av och förmåga till medmänsklighet.

Rutiner vid misstanke om missbruk hos anställda

- Alla har en skyldighet att reagera om man vet eller misstänker att alkohol eller andra droger används av någon anställd. Meddela närmaste chef.
- Den ansvarige tar initiativ till samtal med den anställde. Ingrip i tid och förbered ordentligt före samtal.
- Skulle det visa sig att missbruk förekommer bör trafikledare rådgöra med ansvarig. En kontakt tas med företagshälsovården för stöd och eventuell rehabilitering.
- Rehabiliterande åtgärder förutsätter ett aktivt engagemang av den anställde.
- Chef- och kamratstöd är viktigt under och efter rehabilitering.

Rutiner om anställd är påverkad av alkohol/droger under arbetstid

- En anställd som är påverkad av alkohol/droger ska inte vara på arbetsplatsen. Den anställde kan behöva sjukhusvård eller komma hem men vara under uppsikt.
- Understryk att det är viktigt att den anställde återkommer till arbetet om denna skickas hem.
- Förbered dig för ett samtal med den anställde påföljande dag. Försök ta reda på om det rör sig om en engångsföreteelse eller om det kan vara en fråga om missbruksproblem.
- Dokumentera försämrad arbetsprestation.
- Dokumentera frånvaro.
- Gör klart vilka krav som ställs på den anställde och vad som förväntas i arbetet.

Allt detta för att den anställde så snart som möjligt skall kunna återgå till arbetet efter rehabilitering.