

ALKOHOL- OCH DROGPOLICY

Policyn omfattar alla anställda konsulter i samtliga Academic Works bolag. Policyn är tillgänglig för samtliga anställda under *Min Anställning*.

Missbruk av alkohol och droger går inte att förena med arbete. Missbruksproblem har en negativ effekt på såväl arbetsprestation, närvaro, olycksfallsrisk och trivsel på arbetsplatsen. Vår policy med mål och handlingsprogram är en del av Academic Works totala arbetsmiljöarbete.

Academic Works verksamhet ska vara alkohol- och drogfri för att förebygga ohälsa, olyckor samt tillbud i arbetet så att alla kan känna sig trygga och säkra på sin arbetsplats.

Utgångspunkten är att vi som medmänniskor och arbetskamrater inte accepterar när kollegor missbrukar alkohol eller brukar droger. Vi ska alla i stället aktivt medverka till att han/hon får stöd och hjälp så tidigt som möjligt. Det finns ingen klar gräns när ett alkoholbruk övergår i missbruk och beroende, därför är det viktigt att agera redan när man ser och hör varningssignaler som gör att man misstänker missbruk eller riskbruk (alkoholbruk som medför förhöjd risk för skadliga fysiska, psykiska och sociala konsekvenser). Prata med den berörda eller ta kontakt med dennes chef.

Vid konstaterat missbruk kommer den enskilde medarbetaren få möjligheter till god rehabilitering och återgång till sitt arbete. Målet vid rehabilitering av missbrukare är att missbruket ska bort och den anställde ska vara kvar.

Academic Works mål:

- Att våra anställda vistas i en alkohol- och drogfri arbetsmiljö. Det är därför inte tillåtet att komma påverkad till arbetsplatsen eller att här bruka alkohol eller narkotika. Med alkohol avses all dryck som överstiger en lättöl. Droger likställs med all narkotika, dopningsmedel samt icke ordinerat receptbelagt läkemedel.
- Att samtliga anställda på fritiden inte konsumerar alkohol i den mängd som kan resultera i att arbetet blir lidande eller att förmågan att genomföra sina arbetsuppgifter påverkas.
- Att samtliga anställda, såväl på fritid som på arbetstid, totalt avstår från all användning av narkotikaklassade preparat (undantag ordinerat receptbelagt läkemedel) och anabola steroider. Befattning med sådana preparat utgör ett brott enligt svensk lag och accepteras därför inte i någon form.

- Att samtliga anställda är goda representanter för Academic Work. Vid evenemang hos kunder eller konsultkvällar hos Academic Work får alkohol inte konsumeras på ett sådant sätt att det skadar medarbetaren ifråga och/eller företagets intressen.
- Att motverka utslagning från arbetet till följd av alkohol- och narkotikamissbruk genom att tidigt agera.

Drog- och alkoholtestpolicy

- Academic Work äger rätt att alkoholtesta och/eller drogtesta personal om man misstänker att den anställda är påverkad av alkohol eller droger eller vid olycka/tillbud där den anställdes beteende eller sätt att agera misstänks ha bidragit till olyckan/tillbudet. Konsultchefen på Academic Work eller arbetsledaren hos kund ansvarar tillsammans med skyddsombudet för att den anställda genomgår alkohol- eller drogtest. Även skyddsombud från den berörda fackliga organisation ska tidigt involveras. Drogtesterna genomförs av företagshälsovården Feelgood eller annan upphandlad och kvalitetssäkrad partner.
- I förebyggande syfte kan slumpmässiga drogtestar och drogtestar i samband med nyanställning förekomma på vissa kunduppdrag där drogtestar är en del av kundens arbetsmiljö- och/eller säkerhetsarbete. I dessa fall ombesörjer kundföretaget drogtestningen. Academic Work säkerställer att kundens rutiner och testverktyg håller god kvalitet.
- Vid misstanke om alkohelpåverkan kan alkoholtest genomföras med hjälp av en alkometer. Resultatet ska vara alkoholfrihet (högst 0,2 promille). Finns arbetsledare hos kund med kompetens att hantera en alkometer äger han/hon rätt att testa vår personal efter överenskommelse med konsultchefen. Även kundens skyddsombud eller berörd facklig förtroendeman ska medverka.
- Vägran att genomgå drog- eller alkoholtest jämställs med drogpåverkan.

Åtgärder vid alkohol- eller drogmisbruk

En anställd som på arbetsplatsen uppträder påverkad av alkohol eller andra droger utgör en arbetsmiljörisk och ska därför skickas hem. Arbetsledaren hos kund äger rätt att göra bedömningen om konsulten ska skickas hem. Om en anställd förnekar påverkan skall alkohotest eller drogtest erbjudas via Feelgood eller annan kvalitetssäkrad aktör. Även kundens skyddsombud och/eller berörd facklig

representant kan närvara vid denna bedömning. Självklart ska även konsultchefen involeras så snart som möjligt.

Vid vägran utgår Academic Work från att arbetstagaren testats positivt och bedömer i varje enskilt fall hur en sådan fråga ska lösas.

Om alkohol- och/eller drogpåverkan konstateras vid testning eller om den anställde själv erkänt påverkan utgår ingen lön i samband med att man skickats hem från arbetet. Dagen efter eller så snart det är möjligt ska konsultchefen och den anställde diskutera lämpliga åtgärder vid ett möte. Skyddsombud om sådan finns eller facklig förtroendemän bör om den anställde vill det, medverka vid mötet och vara delaktiga vid beslut om åtgärder. Vid mötet går denna alkohol- och drogpolicy igenom för att återigen belysa Academic Works syn på alkohol- och droger. Narkotikapåverkan klassas som misskötsel och kan leda till avsked.

Om Academic Work tillsammans med Företagshälsovården gör bedömningen att ett alkoholmissbruk föreligger, eller om den anställde själv blottar sitt alkoholmissbruk, ska en rehabiliteringsplan upprättas och därtill hörande behandlingskontrakt. Som ett stöd i detta arbete finns en framtagen rehabiliteringspolicy som gäller vid sjukdom. Om den anställde vägrar att delta i överenskomna rehabiliteringsinsatser kan han/hon riskera att förlora sin anställning.