



Ågesta Transport

Handlingsplan och rutiner kring alkohol- och drogförebyggande arbete

Syfte

Detta är en rutin som stödjer Ågesta Transport AB policy för drogförebyggande arbete. Målet är att uppnå certifiering enligt Provtagning Stockholms kriterier. Vi vill arbeta förebyggande och upptäcka missbruk i tid så att vi kan stödja och hjälpa innan det är försent. Kvalitetsutvecklingen rör säkerhet, kvalitet till kund, arbetsmiljö samt förebyggande arbete.

Syftet med handlingsplanen är att vara vägledande för arbetsledare och medarbetare i en situation då misstanke om droganvändning föreligger. Drogtestning görs av extern part Provtagning Stockholm. De använder sig av en provtagningsprocess som är kvalitetssäkrat och ger säkra resultat.

För Ågesta Transport är det viktigt att skilja på missbruk och eventuella läkemedel som medarbetare har förskrivna av läkare och som intas enligt ordination. Arbetstagaren behöver därför ges möjlighet att förklara intaget och att med dokumentation visa att ordinerande läkare bedömer att personen kan arbeta med medicineringen.

Grundläggande principer

- En anställd som är påverkad av alkohol eller droger under arbetstid ska omgående tas ur tjänst av arbetsledningen.
- Drogtest tas genom salivprov som analyseras. Över 70 olika substanser kan identifieras. Provet är juridiskt hållbart och tas av extern konsult. I vissa fall när missbruk har konstaterats kan det förekomma snabbtest i form av urinprov vid misstanke eller som en del i den individuella handlingsplanen för att följa upp och säkerställa att personen är drogfri och håller den överenskomna planeringen mellan arbetsgivare och anställd. Men även för att säkerställa en trygg och säker arbetsmiljö för alla anställda.
- Arbetstagare som lämnat positivt prov ska aktivt delta i att ta fram individuell handlingsplan som överenskommelse mellan Ågesta Transport och medarbetaren i syfte att bryta missbruket. Provtagning Stockholm leder processen framåt.
- Arbetsgivaren har ett rehabiliteringsansvar och den anställde är skyldig att aktivt medverka i rehabiliteringen. Stöd och lämpliga insatser ska alltid ges till den som söker hjälp.
- Den som inte medverkar i sin planering gällande uppgjord individuella handlingsplan och den överenskommelse som gjorts med arbetsgivaren kan ytterst riskera sin anställning.
- Slumpmässig provtagning innebär att en andel av medarbetarna väljs ut slumpmässigt med oberoende kriterier. Detta har ett signalvärde och ger störst möjlighet att upptäcka dem som regelbundet missbrukar alkohol eller droger. Därmed är det den mest effektiva metoden att förebygga missbruk på arbetsplatsen.
- Vid positivt prov informeras chef. Provtagaren som är extern konsult förbinder sig att inte därutöver sprida information.
- Vid behov kopplas även företagshälsovård in.

Lathund för åtgärder

- Vägran att lämna prov betraktas som positivt prov. Provtagaren gör en bedömning av skälen att vägra provtagning och skriver utlåtande om detta.
- Medarbetare tas omedelbart ur tjänst i avvaktan på utredning.
- Samtal med skriftlig varning.
- Alla beslut, samtal, kontakter och åtgärder dokumenteras av chefen. Dokumentation förvaras i personalakt.
- Enskilt samtal med stöd av konsult från Provtagning Stockholm med medarbetaren.
- Om medarbetare kört bil påverkad polisanmäls händelsen
- Medarbetare och konsult tar fram en rehabiliteringsplan med åtgärder som skrivs under av arbetsgivare och anställd. Att följa handlingsplanen ingår som villkor för att återgå i tjänst.
- Om medarbetare inte följer överenskommen handlingsplan inleds förhandling om uppsägning.
- Om medarbetare gör sig oanträffbar eller inte medverkar i rehabilitering så agerar arbetsgivaren som vid olovlig frånvaro. Arbetsgivaren har ingen skyldigt att bevilja semester eller annan ledighet i efterhand. Vid frånvaro trots ett nej från arbetsgivaren blir det olovlig frånvaro.

Arbetsledning

Verksamhetschef ansvarar för att hålla det drogförebyggande arbetet vid liv. Drogpolicyn ska tas upp i samband med nyanställning och personalmöten minst en gång varje år. I samband med detta uppdateras policy och handlingsplan utifrån erfarenheter som dragits eller förändringar i regelverk o.d. Det är också viktigt att processen följs på ett likvärdigt sätt för alla medarbetare så att ingen känner sig särbehandlad. Nyanställda medarbetare skriver på att de informerats om drogpolicyn i samband med anställningen. Företaget säkerställer att medarbetarens identitet är korrekt i samband med provtagning. Arbetsledare genomgår utbildning i drogförebyggande arbete där bland annat tidiga tecken på missbruk ingår.

När en medarbetare visar tecken på missbruksproblem ska chefen ha ett samtal med medarbetaren utifrån de händelser, situationer etc. som problembeskrivningen grundar sig på. Samtalet dokumenteras. Exempel på tidiga tecken på missbruk kan vara hög korttidsfrånvaro (fler än tre tillfällen på två månader eller sex tillfällen under ett år), humörsvängningar, onormal trötthet, koncentrationssvårigheter och försämrad prestationsförmåga i arbetet.

Arbetsgivaren har ett arbetsmiljöansvar och den som är påverkad kan därför inte stanna på arbetsplatsen. Kontakta Provtagning Stockholm för råd och stöd samt provtagning samt igångsättande av arbetet med individuell handlingsplan. Det är också viktigt att följa upp vilket socialt stöd medarbetaren har.

Arbetstagaren bokas in för fortsatt samtal nästkommande dag. Det är lämpligt att facklig företrädare erbjuds att närvara vid detta tillfälle. Händelseförlopp inklusive samtal dokumenteras.



Medarbetare

Alla medarbetare ansvarar för att följa denna rutin och instruktion. Medarbetare lämnar prov på arbetsplatsen på anmodan oavsett om det är slumpmässigt eller vid misstanke. Vägran att lämna prov betraktas av arbetsgivaren som positivt test. Vid behov uppvisas legitimation.

Alla medarbetare har ett ansvar att inte köra i påverkat tillstånd och att vara uppmärksam på om kollegor missbrukar eller uppträder påverkat på jobbet. Vid misstanke om missbruk informeras närmaste chef. Den som kör påverkad riskerar att bli polisanmäld och därmed bli av med körkortet liksom att skada andra människor.

Om medarbetare inte medverkar i rehabilitering eller bryter mot policy eller handlingsplan så kan det leda till arbetsrättsliga åtgärder.

För medarbetare med hög korttidsfrånvaro inleds utredning tillsammans med extern konsult och vid behov företagshälsovården, provtagning genomförs av externa konsulten (Provtagning Stockholm). Vid konstaterat missbruk eller hög korttidsfrånvaro ställer vi krav på medarbetaren att inkomma med förstadagsintyg vid sjukfrånvaro. Vid arbetsplatsolycka eller trafikolycka med företagets fordon genomförs också drogtest.

Detta kan vara tecken på att en arbetskamrat dragits in i missbruk

- Fungera sämre på arbetet
- Har dåliga dagar eller blir lätt irriterad
- Kommer sent till arbetet
- Ofta sjuk
- Tecken på rastlöshet, krypningar i benen, muntorrhet, svettningar och likande.
- En person som missbrukar klarar för det mesta inte att ta sig ur missbruket på egen hand. Medarbetaren har ett eget ansvar för att ändra på sin situation.
- Missriktad tolerans stjälpes i stället för att hjälpa.