

<b>SYDSTÄLLNINGAR AB SÖLVESBORG</b>	<b>Dokument nr.</b>	<b>D. 50-201</b>
<b>VERKSAMHETSHANDBOK</b>	<b>Datum</b>	<b>2016-02-23</b>
	<b>Sida</b>	<b>1 av 1</b>
<b>Drogpolicy</b>	Utarbetat av: <b>JM</b>	Godkänd av: <b>JM</b>

## **DROGPOLICY SYDSTÄLLNINGAR I SÖLVESBORG AB**

### **Drogpolicy avseende omhändertagande och rehabilitering av missbrukare.**

Företagets drogpolicy syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att motverka utslagning från arbetslivet på grund av missbruk av alkohol och/eller andra droger.

Företagets grundsyn vad gäller missbruk är:

- Alkohol och/eller andra droger och arbete hör inte ihop. Företaget kan inte under några förhållanden acceptera att alkohol och andra droger får påverka de anställda under arbetstid.
- Anställda som är påverkade av alkohol eller droger skall avvisas från arbetsplatsen av arbetsledningen.
- En anställd kan förlora sin anställning på grund av alkohol eller annat drogberoende. En förutsättning för att detta inte sker är att den anställde aktivt deltar i behandling och rehabilitering.

Det är viktigt att alla anställda reagerar om någon arbetskamrat verkar påverkad av alkohol eller andra droger, eftersom resultat av ev. behandling och rehabilitering är bättre ju tidigare den sätts in.

- Om företaget så begär är den anställde skyldig att lämna urinprov för kontroll av ev. drogmissbruk. Vid vägran att lämna prov kan företaget driva frågan om uppsägning av personliga skäl.

Alla anställda har skyldighet att rapportera om man upptäcker missbruk. Det är dock platschefen som har ansvaret för att de olika åtgärder, som kan bli aktuella att vidtagas.

Vid misstanke om missbruk skall platschefen antingen direkt tala med den misstänkte eller, om så bedöms lämpligare, kontakta närmaste chef eller personalansvarig för företaget. Då missbruk konstaterats skall platschefen, efter samtal med den berörde, aktivt följa utvecklingen samt aktivt arbeta för att underlätta återanpassningen av missbrukaren genom stödjande åtgärder.

Den enskilde drogmissbrukaren har ett eget ansvar för att ändra på sitt missbruk. Ställ krav på att den anställde gör sin del av återanpassningen. Ljug inte för att skydda missbrukaren- det hjälper bara hen att fortsätta sitt missbruk ostört.

Policy antagen av ledningsgruppen 2015-04-17

Jonas Möllebro  
VD