

# Alkohol- och drogpolicy

## Alkohol- och drogpolicy

Vårt mål är en arbetsmiljö fri från negativa konsekvenser från risk- och missbruk. Med riskbruk menar vi skadligt bruk av alkohol, läkemedel och illegala droger. Riskbruk är stadiet innan det övergår till ett missbruk och dessa signaler vill vi på företaget fånga upp vid problematik. Det är viktigt att agera så tidigt som möjligt både för chefer och medarbetarna, cheferna har det formella ansvaret och medarbetarna den moraliska. Om en medarbetare får problem med riskbruk är grundinställningen att riskbruket ska bort och medarbetaren ska vara kvar.

Det är viktigt att personalen mår bra och att vi har en arbetsmiljö som är fri från alkohol och droger. Därför är det mycket viktigt att Ekdahl Miljö AB arbetar aktivt mot riskbruk. Våra mål i arbetet med alkohol- och drog riskbruk är:

- Att ha en alkohol- och drogfri arbetsplats
- Att vara uppmärksamma och tidigt upptäcka och motverka riskbruks problematik
- Att erbjuda rehabilitering
- Att öka medvetenheten för dessa frågor

Rivout Group AB accepterar inte någon form av alkohol- och drogpåverkan under arbetstid. Rivout Group AB ska ha tydliga och kommunicerande värderingar från ledningen gällande riskbruk och ha en öppen attityd till problematiken. Företaget ska vara informativa gällande problematiken för att öka kunskapen kring alkoholens och drogernas verkningar och dess konsekvenser på personalens hälsa. Vid vissa tillfällen såsom fester och andra sammankomster på företaget, kan alkoholhaltiga drycker komma att serveras, det ska ske med återhållsamhet och det ska alltid finnas alkoholfria alternativ. Personalchef ansvarar för att alkohol- och drogpolicyn följs inom

## **Företaget samt att åtgärder enligt nedan vidtas.**

1. Om en anställd är påverkad i tjänsten och inte bedöms kunna fullgöra sitt arbete ska denna försättas ur tjänst. Chefen är ansvarig för åtgärden. Chefen ska säkerställa att den berörda kommer hem säkert. Beslutet rapporteras till personalchef. Därefter ska chefen/ personalchef samtala och informera den anställde angående företagets alkohol- och drogpolicy. Om en chef misstänker en anställd vara påverkad vidtas ett oros/ omtanke samtal. Protokoll skrivs och lämnas till personalchef. Skyddsombudet involveras.
2. Om den anställde inte kommer till arbetsplatsen kommande dag ska ansvarig chef/ personalchef vidta åtgärder för att nå kontakt med den berörda och informera angående företagets alkohol- och drogpolicy.
3. Arbetsgivaren vidtar tillsammans med den anställde åtgärd kring påbörjad rehabiliteringsprocess i enlighet med gällande lagstiftning.
4. Tänkbara åtgärder för rehabilitering kontra riskbruk kan bland annat vara stödsamtal, socialt kontrakt och eventuell läkarkontakt. Det sociala kontraktet kan utgöra en överenskommelse mellan Rivout Group AB och den anställde om att genomföra ett vårdprogram om mål att bli fri från sitt eventuella riskbruk.
5. All behandling av dessa ärende/frågor behandlas i sekretess där endast personalchef och ansvarig chef är inkopplade för att skydda den berördes integritet. Denna moral ska respekteras. Oavsett nivån på riskbruket är företagets inställning att vidta rehabiliteringsåtgärder för att den berörda ska bli fri från riskbruket och återgå till arbetet.

Stockholm 2023-02-04

.....  
Conny Arnesen, VD  
Rivout Group AB