



## Budettans Alkohol och Drogpolicy

**Budettan** vill vara en attraktiv arbetsgivare, som kännetecknas av bra arbetsmiljö, hög kvalitet och engagerade medarbetare. Medarbetare som brukar och är påverkade av alkohol eller droger på arbetsplatsen försämrar både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön samt medför risker i arbetet för både sig själva och sina arbetskamrater.

**Alkohol** avses i denna policy drycker med en alkoholmängd som överstiger den i en lättöl. Ett problematiskt alkoholanvändande kan uttryckas i att man antingen har ett riskbruk eller missbruk.  
**Droger** avses i denna policy narkotika, icke ordinerat receptbelagt läkemedel, dopningspreparat och lösningsmedel i berusningssyfte. All användning av droger i den bemärkelsen är problematiskt för medarbetaren, arbetsgivaren och arbetskamraterna. Vi kallar därför användandet för missbruk.

Alkohol- och drogfria arbetsplatser är ett absolut krav. Alla medarbetare har rätt till en god, säker och trygg arbetsmiljö, därför ska Budettans arbetsplats vara alkohol- och drogfritt  
Denna policy omfattar samtliga medarbetare på Budettan och innebär att alla ska behandlas likvärdigt oavsett befattning.

### Arbete och droger hör inte ihop

Syftet med denna policy:

- Förebygga ohälsa och minska sjukskrivningar hos Budettans medarbetare.
- Skapa en bättre arbetsmiljö och ökad trivsel på arbetsplatserna.
- Skapa säkrare arbetsplatser och minska arbetsolyckor och tillbud.
- Motverka konflikter mellan medarbetare på grund av riskbruk/missbruk.
- Stärka allmänhetens och kundernas förtroende för Budettan.
- Hjälpa enskilda medarbetare från att bli utslagna från arbetslivet på grund av sitt riskbruk/missbruk.

Inga medarbetare får vara påverkade av alkohol under arbetstid. Det är heller inte tillåtet att vara på arbetet med försämrad arbetsförmåga efter alkohol- eller droganvändning (bakfylla/bakrus).

Narkotika och andra enligt lag förbjudna droger, får varken innehas eller användas.

Vid misstanke om att någon medarbetare eller förtroendevald kör bil alkohol eller drogpåverkad, ska detta polisanmälas.

Frånvaro på grund av alkohol eller droger, accepteras inte och är att betrakta som olovlig frånvaro.

För medarbetare som avvisats från arbetet på grund av alkohol- eller drogpåverkan utbetalas, som huvudregel, ingen lön eller sjuklön under den aktuella frånvaroperioden.

För medarbetare som trots rehabiliteringsåtgärder, fortsätter sitt missbruk, kan disciplinära åtgärder vidtas och ytterst kan anställningen komma att ifrågasättas.

## Vems ansvar ?

### **Det egna och arbetskamraternas ansvar**

Varje enskild medarbetare är själv alltid ansvarig för sitt uppträdande och sina handlingar. Var och en har ansvar för sin egen hälsa. Varje medarbetare är själv ytterst ansvarig för att bli fri från ett missbruk. Samtliga medarbetare på Budettan har ett medmänskligt och moraliskt ansvar att hjälpa och stödja en arbetskamrat som missbrukar. Medarbetare som är under behandling eller rehabilitering, har en skyldighet att aktivt medverka.

Hjälp inte till att gömma missbruk. Om du tror att någon har missbruksproblem, tala med personen och/eller med närmaste chef.

### **Vem kan du vända dig till ?**

Alna Sverige AB

Kungstensgatan 38

113 59 Stockholm

Tel: 0771-290 800

Fax: 08-33 21 41

E-post: [info@alna.se](mailto:info@alna.se)

