

SVERIGES MINSTA POLICY

– om allt som är roligt, men kan bli skadligt.

1. I vårt företag arbetar vi med några enkla principer. De gäller för alkohol, men kan appliceras på allt som är roligt, men som kan övergå i skadligt bruk och därför påverkar vår arbetsplats negativt.



2. "Bort med skadligt bruk, behåll personen"



Du är viktig. Din närvaro på jobbet spelar stor roll. Tillsammans bygger vi företagets varumärke. Men eftersom cirka en miljon vuxna människor i Sverige har ett riskbruk av alkohol, räknar vi med att någon av dem kommer att jobba hos oss. Därför har vi antagit en policy. Den talar om vad du ska göra om någon på jobbet verkar ha ett skadligt bruk av till exempel alkohol.

3. Sådant som ger negativa effekter på vår arbetsplats.



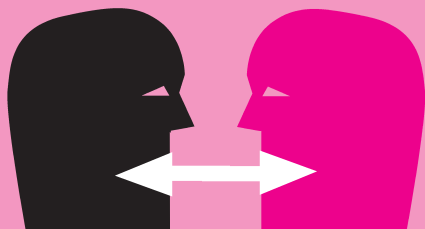
Oftast pratar vi om skadligt bruk av alkohol, men det kan översättas till i princip allt som är roligt, men som kan utvecklas till ett överdrivet användande eller beteende. Negativa konsekvenser som märks på jobbet kan dyka upp i samband med spel, illegala droger, läkemedel och överdriven shopping, träning, arbete, sociala medier och bruk av sex.

4. Det här är skadligt bruk.



Med skadligt bruk menar vi att någon utvecklar ett beteende som skadar hälsan, ger negativa konsekvenser i sociala sammanhang och som drabbar ekonomin på ett personligt plan och/eller för vår organisation.

5. Så här använder vi vår policy.

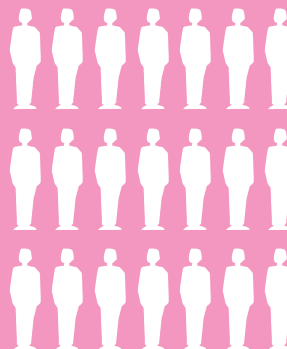


Vi ska ha en trygg och säker arbetsplats.

Luta dig mot den tanken när du funderar över om en kollegas beteende kan böttna i ett skadligt bruk. Vi vet att en enda person kan äventyra stora värden och påverka andra människors sinnesstämning och prestationsförmåga.

Tveka inte att ta samtalet. Vill du inte tala med kollegan direkt, vänd dig till din chef.

6. Det finns ingen regel för vem som utvecklar en problematik.



Med den här policyn har du rätt att gå till din närmaste chef (eller din chefs chef om det är befogat) om du noterar något som inte stämmer.

Inget skadligt bruk känner av titlar, ålder, kön eller klass. Det kan drabba alla.

7. Vad är det som inte stämmer?

Signaler på att någon har ett skadligt bruk kan se olika ut, men skapar ofta samma osäkerhet och oro.

En person kan vara onormalt trött, missa, eller slarva med deadlines, begära förskott på lön flera gånger, komma försent ofta, ha samarbetssvårigheter, bli för full på representationsmiddagen, få en blackout på festen, eller lukta alkohol på morgonen.

Han eller hon kan ha humörsvängningar eller få raseriutbrott som påverkar dig och vår gemensamma arbetsmiljö.



8.

Hjälp att ge rätt hjälp.

Vi vill få bort det som är skadligt bruk. Därför erbjuder vi stöd och hjälp till personer som behöver det. Vår policy är till för att vi ska få behålla både dig som reagerar på skadligt bruk och personer med skadligt bruk eller beroende.



9. Rehabilitering.



En medarbetare som visar sig vara i behov av rehabilitering, är skyldig att aktivt medverka i rehabiliteringen för att bli fullt arbetsför.

Rehabiliteringen är ofta en lång process. Processen säkerställs med dokumentation av överenskommelser, samtal och möten.

10. Ansvar för medarbetare.

- Att säkra din egen arbetsmiljö.
- Rätt att agera om en kollega inte mår bra, visar tecken på förändrat beteende eller påverkar arbetssituationen.

Ansvar för chefen.

- Att få alla på vårt företag att känna till och förstå vår policy.
- Att se till att arbetsplatsen är säker genom att bedöma om medarbetaren är arbetsför.
- Om personen inte är arbetsför, ska personen skickas hem, eller komma under vård. Det ska ske under trygghetsformer.
- Att agera så tidigt som möjligt vid oro, ohälsa eller när någon inte fungerar på arbetsplatsen.
- Att avgöra vid vilka tillfällen alkohol får förekomma.

11. Det här är våra riktlinjer.

- Vår arbetsplats ska vara fri från negativa konsekvenser av bruk, riskbruk och skadligt bruk.
- Alla anställda ska vara arbetsföra under arbetstid.
- Den närmaste chefen avgör vem som räknas som arbetsför.
- Prata med chefen om du oroar dig.
- Den som inte är arbetsför får lämna arbetsplatsen direkt. Det är chefens ansvar.
- Äter du läkemedel som kan påverka ditt arbete vill vi gärna att du berättar det för din chef.

12.

Ibland får vi dricka på jobbet.

- Alkohol får erbjudas vid personalfester och representation om det är godkänt av ansvarig chef/HR/VD.
- Alkoholförtäring ska hanteras med omdöme. Kolla med närmaste chef vilken mängd alkohol vi godkänner. Är det ok att servera glögg på kontoret? Eller att ha after work och bjuda på starköl?
- Alla ska känna att det är accepterat att avstå från alkohol.
- Likvärdiga alkoholfria alternativ ska alltid erbjudas.
- Dagen efter det att alkohol har serverats på jobbet, ska alla kunna jobba som vanligt.



När vi talar om roliga saker som kan övergå i ett riskbruk, dyker ofta frågor upp.

Ring 0771-290 800 och ställ dem direkt.

Tveka inte. För oss är ingen fråga rätt eller fel. Kan vi inte svara direkt, återkommer vi.

Det är vad vi menar med att vara experter på skadligt bruk.