



Direktiv

Counter sand		Rusmiddelpolitikk
Anvendelsesområde	Enheter	Civil Engineering; Tunneling; Special Foundations; Central Services
	Land	NO
Prosesseier		Gjertrud Lian

1 Rusmiddelpolitikk

Våre holdninger, væremåte og handlinger i møte med kollegaer, kunder og leverandører er i stor grad med på å skape vårt omdømme. Arbeid og bruk av rusmidler hører derfor ikke sammen.

Skille mellom arbeid og fritid kan noen ganger være utydelig. Dette ser vi gjennom ulike sosiale samlinger som er en vanlig del av vår kommunikasjon og samhandling, dette relaterer seg også til jobbsituasjonen. I slike sammenhenger blir vi utfordret på våre holdninger og praksis i forhold til bruk av alkohol.

Implenia skal ha en tydelig rusmiddelpolitikk som både legger til rette for ett godt og sikkert arbeidsmiljø, der sosiale samlinger blir sett på som viktig for å skape glede og fellesskap, samtidig som vi tar hensyn til mennesker som har eller har hatt et rusmiddelproblem.

2 Hos Implenia gjelder følgende 6 kjøreregler:

1. Rusmiddelpolitikken må ses i sammenheng med arbeidsreglementet §6 Alminnelig orden som lyder: «Ingen skal vise seg beruset eller nyte rusmidler under arbeidet eller innen arbeidsområde»
2. Implenia sin holdning er at det er uakseptabelt å møte på jobb påvirket av rusmidler. Dette gjelder alkohol, narkotiske stoffer og legemidler, og dreier seg også om bakrus og alkohollukt. Ved bruk piller eller andre medikamenter, gjelder samme regel om at påvirkning på jobb er uakseptabelt. Ved bruk av medikamenter som kan gi rusvirkning og som er forskrevet av lege, skal nærmest overordnede orienteres om bruken, slik at eventuelle arbeidsmessige hensyn kan ivaretas
3. Implenia er en narkotikafri bedrift, og tolererer verken bruk, oppbevaring eller omsetning av narkotika.
4. På Implenia sine arbeidsplasser og under egne arrangementer, serveres normalt ikke alkohol. Når alkohol serveres, skal det alltid være et alkoholfritt alternativ. Ved representasjon, reisevirksomhet, deltakelse på kurs og konferanser og andre arbeidsrelaterte anledninger, forventer Implenia at medarbeidere viser måtehold og en atferd som ikke går ut over bedriftens omdømme. Ansatte er å betrakte som representanter for bedriften i slike sammenhenger. Kurs og konferanser samt dager etter spesielle merkedager er vanlige arbeidsdager. Holdningen til rusmiddelpåvirkning ved slike anledninger er den samme som ellers.
5. Beruselse, lukt av alkohol og/eller bakrus er uforenlig med å være på jobb og vil medføre hjemsendelse, advarsel og i verste fall oppsigelse/avskjed.
6. Ved bekymring, mistanke eller brudd på kjørereglene, har nærmeste leder ansvaret for å snakke med og følge opp den det gjelder. HR er støtte for nærmeste leder.

3 Hvem gjør hva?

3.1 Arbeidsmiljøutvalg(AMU)

Har ansvaret for å behandle og evt. rådføre ledelsen om virksomheten rusmiddelpolitikk



3.2 Ledere

Alle ledere i Implenia har et særlig ansvar for at rusmiddelpolitikken er gjort kjent for medarbeidere. Det er viktig at ledere er oppmerksom på ansatte med tegn på problemer, mistriksel, atferdsendring, og/eller uønsket atferd, og at leder tar dette opp med den enkelte på et tidlig tidspunkt. Det er et lederansvar å snakke med medarbeidere som har en atferd som gir grunn til uro, bekymring eller mistanke. Ved brudd på arbeidsreglementet har nærmeste leder plikt til å reagere og gi advarsler i henhold til gjeldende prosedyrer beskrevet i vår rusmiddelpolitikk.

3.3 Tillitsvalgte

Tillitsvalgte har som oppgave å fremme et godt arbeidsmiljø og medvirke til at intensjonen i rusmiddelpolitikken ivaretas og at leder reagerer iht vedtatte kjøreregler.

3.4 HR

HR har et spesielt ansvar for organisasjonsutvikling og personalarbeid i virksomheten. HR har i kraft av dette også ansvar for å utarbeide og fremme en konstruktiv rusmiddelkultur i Implenia gjennom planlegging og utvikling av organisasjonen som helhet. HR er også en naturlig støttespiller for leder ved uro, bekymring eller mistanke om brudd virksomhetens kjøreregler.

3.5 Bedriftshelsetjenesten(BHT)

Bedriftshelsetjenesten har etter arbeidsmiljøloven (§3.3) en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål og er virksomhetens medisinske rådgiver. BHT er også representert i AMU.

3.6 Alle ansatte

Alle medarbeidere i Implenia er ansvarlige for å medvirke til et rusfritt og godt arbeidsmiljø. Dette innebærer at hver enkelt selv må sørge for å være rusfri på jobb. Virksomheten anser det som usolidarisk å late som en ikke ser, bagatellisere eller aktivt å skjule rusproblemer. Det kan føre til at problemer får vokse seg store over tid uten at noen "bryr seg".

3.7 Forsikringsselskapet

Alle medarbeidere i Implenia har privat helseforsikring. Ved behov for behandling eller annen kvalifisert rådgiving, kan dette skje gjennom eksisterende forsikring. For detaljer, se virksomhetens til en hver tid gjeldene forsikringsbrosjyre eller kontakt HR.

4 Reaksjonsgrunnlag som følge av brudd på arbeidsreglementet:

- Å møte til arbeid påvirket av rusmidler
- Å bruke rusmidler i arbeidstiden
- Å bruke rusmidler utenfor arbeidstiden, slik at det medfører:
 - o Fravær
 - o At arbeidet ikke utføres tilfredsstillende
 - o At krav til sikkerhet og kvalitet ikke ivaretas
 - o Negativt omdømme for bedriften

5 Fremgangsmåte

Brudd på arbeidsreglementet og ditto kjøreregler som beskrevet ovenfor kan i henhold til personalhåndboken § 8.4 i Implenia medføre advarsel, oppsigelse eller avskjed. Nærmeste leder har sammen med HR ansvar for å følge opp saker som dette. Er arbeidstakeren beruset/påvirket, skal leder sørge for at arbeidstaker umiddelbart forlater arbeidsstedet og kommer seg trygt hjem. Saken behandles deretter så fort mulig. Dersom leder er usikker på grunnlaget for eventuell hjemsendelse, skal han alltid diskutere grunnlaget med sin leder og HR før beslutning/reaksjon iverksettes. Arbeidstaker skal alltid gis anledning til å gi sin forklaring av situasjonen/saken før



eventuell ytterligere reaksjon blir iverksatt. Når nærmeste leder ikke er til stede ligger ansvaret for å reagere i situasjonen hos stedfortrederen eller annen leder på arbeidstedet. Ved bytte av leder må ny leder settes inn i saken. Ved en hver mistanke om brudd på arbeidsreglement og/eller rusmiddelpolitikken, skal HR alltid involveres og vurdere videre saksgang i fellesskap med leder. Grad av alvorlighet vil bestemme grunnlaget for reaksjon