

1 FÖRUTSÄTTNINGAR

1.1 Berörda

Detta dokument berör alla inom Malmö Opera och Musikteater AB, styrelsen och revisorer.

1.2 Mål

Att beskriva den alkohol- och drogpolicy som skall tillämpas inom Malmö Opera och Musikteater AB.

2 BESKRIVNING

2.1 Handlingsprogram

Arbetsgivaren har ett klart ansvar både när det gäller att förebygga och att hantera missbruksproblem bland medarbetarna.

Till grund för detta ligger bl.a. Arbetsmiljölagen.

Alkoholpolicyn innebär inget generellt förbud mot alkoholförtäring, utan varje individ skall själv ta ansvar för sitt förhållande till alkohol. För den personal som inte klarar detta innebär policyn att företagets krav och bestämmelser är klara och kända, samt att företaget erbjuder stöd och hjälp.

2.2 Vår alkoholpolitik kan sammanfattas i följande punkter:

- 1 Ett aktivt arbete skall bedrivas i syfte att förändra människors attityder till alkohol.
- 2 Ingen anställd skall behöva dricka alkohol vid representation eller vid andra sammankomster i tjänsten.
- 3 Företaget ska hålla en restriktiv linje vid representation och internfester. Alkohol fria alternativ skall erbjudas.
- 4 Arbete under påverkan av alkohol och andra droger är förbjudet.
- 5 Anställda med drogproblem skall veta att ett aktivt stöd mot missbruket erbjuds inom teatern.
- 6 Stödet skall utformas så att missbrukaren vågar söka hjälp. Den som söker hjälp påverkar sin fortsatta utveckling i företaget i positiv riktning.

2.3 Ansvarsfrågor

2.3.1 Den enskildes ansvar

- 1 att alltid vara nykter och drogfri på arbetet.
- 2 att företräda teatern när man är på arbetet.
- 3 att om man har problem, göra något åt sin situation.

2.3.2 Arbetskamraternas medverkan

- 1 att bry sig om när en arbetskamrat mår dåligt.
- 2 att inte acceptera onykterhet eller annan påverkan av droger på arbetet.
- 3 att stödja och hjälpa arbetskamrater.
- 4 att inte dölja problem.

2.3.3 Arbetsledningens ansvar

- 1 att erbjuda hjälp och stöd på arbetsplatsen
- 2 att avvisa alkohol- och drogpåverkade från arbetsplatsen.
- 3 att stimulera till en öppen problemdiskussion på arbetet.
- 4 lära sig läsa signaler på medarbetarnas mående.

2.4 Åtgärder

Om en arbetskamrat uppträder alkohol- eller drogpåverkad på sitt arbete skall följande åtgärder vidtas:

- 1 Närmaste chef skall omedelbart underrättas.
- 2 Arbetsledningens ansvar för att den påverkade skickas hem och samtidigt förhindras att använda eget fordon.
- 3 Frånvaron är inte lönegrundande och hemresan sker på den anställdes bekostnad.
- 4 Det åligger chefen att nästkommande dag kontakta den anställda och ha ett personligt samtal om det inträffade. Vid detta samtal tas också upp frågor om eventuella fortsatta åtgärder.

Vid upprepade förseelser kommer personalavdelningen och företagshälsovården att kopplas in. Om detta inte hjälper, upprättas rehabiliteringsplan som, om den följs, kan resultera i omplacering och eventuell uppsägning.

2.5 Schema

2.5.1 Samtal Anställd – närmaste chef.

Den anställda meddelas att han/hon brutit mot gällande regler samt påminns om de regler som gäller.

2.5.2 Samtal vid upprepad förseelse Anställd – närmaste chef + personalavdelningen + facklig representant.

FHV och familj kan eventuellt kopplas in.

2.5.3 Muntlig erinran vid fortsatt förseelse.

Någon form av överenskommelse träffas. FVH och familj kopplas in. Omplacering kan övervägas.

2.5.4 Skriftlig erinran då överenskommelse har brutits.

Handlägges av personalavdelningen. Före beslut om skriftlig erinran skall samråd med facklig representant ske. Kontakt tas med hemortens sociala myndighet.

Omplaceras.

2.5.5 Varsel

Personalavdelningen begär förhandling om uppsägning.

Malmö opera och musikteaters inställning är att hjälpa och inte att stjälpa