

Kollektivavtal om hantering av beroenderelaterad ohälsa

Kollektivavtal om hantering av beroenderelaterad ohälsa gällande för PostNord Sverige AB. Kollektivavtalet gäller för samtliga medarbetare som omfattas av allmänna anställningsvillkor inom Almega Tjänsteförbunden, Bransch Kommunikation, med PostNordlokalt tilläggsavtal.

PostNord Sverige och arbetstagarorganisationerna har enats om att vår arbetsmiljö ska vara fri från alkohol och droger. Användning av alkohol och droger kan aldrig kombineras med arbete. PostNord Sverige har nolltolerans mot påverkan på arbetsplatsen och bruk på fritiden får inte påverka arbetsinsatsen.

Parterna ska gemensamt verka för att kollektivavtalet med bifogad handlingsplan efterföljs.

Det är inte tillåtet att vara påverkad, berusad eller använda alkohol eller droger på våra arbetsplatser. Med droger avses narkotiska preparat, icke-ordinerad receptbelagd medicin och dopingpreparat.

När missbruk av alkohol eller bruk av droger misstänks eller konstateras ska detta hanteras enligt särskilda behandlingsprogram. Vårt mål är att missbruket ska bort genom rehabilitering och medarbetaren ska ha kvar sin anställning.

Genom att arbeta aktivt med att förebygga alkohol- och drogproblem, det vill säga tillämpa nolltolerans, identifiera tidigt, hantera tydligt och konsekvent samt att erbjuda rätt stöd, värnar vi om alla våra medarbetare samt säkerhet och hälsa på arbetsplatsen.

Utbildning och information ska ske kontinuerligt för att ge kunskap och verktyg till de som arbetar förebyggande med alkohol- och drogfrågor på arbetsplatsen.

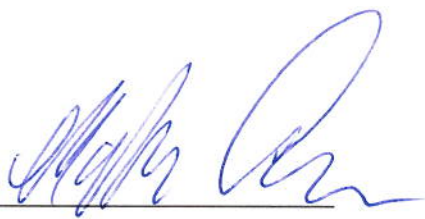
För medarbetare som framför fordon inom produktion samt medarbetare som innehar förmånsbil ska slumpvisa alkohol- och drogtester ske kontinuerligt. Även ledningsgrupp och chef kan testas. Tester ska också genomföras innan nyanställning för medarbetare som framför fordon i tjänsten.

Tester ska dessutom genomföras vid misstanke för att förebygga missbruk, identifiera problem och tidigt erbjuda stöd till medarbetare.

Som ett led i att upprätthålla nolltolerans har PostNord Sverige rätt att använda tekniska hjälpmedel i till exempel fordon och nyckelskåp.

Avtalet gäller från och med den 1 december 2022 och tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

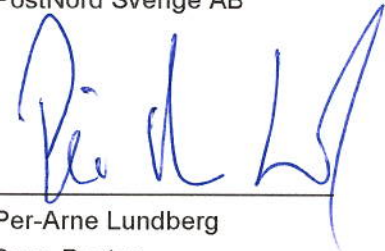




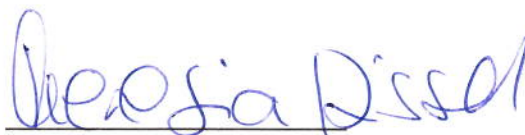
Martina Smedman
PostNord Sverige AB



Daniel Hansen
Seko Posten



Per-Arne Lundberg
Saco-Posten



Theresia Dissel
ST inom PostNord

- Bilaga 1** Handlingsplan mot förekomst av alkohol, droger och beroenderelaterad ohälsa på arbetsplatsen
- Bilaga 2** Rutiner
- Bilaga 3** Behandlingsöverenskommelse

Bilaga 1 Handlingsprogram

Handlingsprogram mot förekomst av alkohol, droger och beroenderelaterad ohälsa på arbetsplatser inom PostNord Sverige

Alla som arbetar med alkohol- och drogfrågor enligt detta handlingsprogram har en skyldighet att känna till och iaktta gällande sekretessregler.

I handlingsprogrammet ingår aktiviteter som utbildning, information och alkohol- och drogtestar i syfte att förtydliga detta och efterleva PostNord Sveriges inriktning samt att identifiera och förebygga missbruk av alkohol och bruk av droger.

Svensk lagstiftning förbjuder all användning av narkotiska preparat som inte sker i medicinskt syfte samt försäljning, hantering och innehav. Därför gäller narkotikaförbudet i alla sammanhang under den tid man är anställd av PostNord Sverige.

Sekretessregler

Sekretessreglerna är till för att skydda medarbetarens personliga integritet. Detta innebär att uppgifter om enskild anställd inte får cirkulera mellan enheter eller lämnas till obehörig utan den enskildas medgivande.

Sekretessen omfattar såväl muntliga som skriftliga uppgifter.

Alla som deltar i eller har deltagit i individärendet avseende alkohol- och drogfrågor har skyldighet att iaktta sekretessreglerna.

I arbetet är det viktigt att så långt som möjligt begränsa antalet inblandade personer.

Ansvar och roller

Chef

Varje chef är ansvarig för tillämpning av detta handlingsprogram.

Stödfunktioner

HR

HR Bistår med kunskap, stöd och råd.

Företagshälsovården

Företagshälsovården är en resurs vid initial kontakt med kunskap om alkohol- och drogfrågor. Företagshälsovården kan anlitas vid till exempel screening, provtagningar och eventuella uppföljningar.

Specialister

PostNord Sverige har samarbetsavtal med specialister inom handledning, chef- och medarbetarstöd, utredning och behandling av missbruk av alkohol, bruk av droger och annan missbruksrelaterad ohälsa. Till specialisterna ska vi vända oss då behov är konstaterat. HR ska finnas med i denna dialog.

Utbildning och information

Vid anställningsintervju ska den som söker arbete i PostNord Sverige få information om kollektivavtal om hantering av beroenderelaterad ohälsa. Den som genomför intervjun ska vara väl förtrogen med innehållet i avtalet.

I samband med introduktion ska den nya medarbetaren få skriftlig information om avtalet.

Samtliga medarbetare ska årligen få information om PostNord Sveriges förhållningssätt till och förebyggande arbete med alkohol och droger på arbetsplatsen.

För de som arbetar förebyggande med alkohol- och drogfrågor på arbetsplatsen finns utbildningar i ämnet framtagna inom PostNord Sverige.

PostNord Sverige har rätt att använda tekniska hjälpmedel i till exempel fordon och nyckelskåp som ett led i det förebyggande arbetet.

Medarbetaren ska bli informerad om att vägran att delta i förebyggande och rehabiliterande insatser kan leda till att anställningen upphör.

Förebyggande alkohol- och drogtester

Alkohol- och drogtester verkar förebyggande och identifierande. Syftet är att på ett tidigt stadium upptäcka missbruk av alkohol, bruk av droger och säkra att avtalet efterlevs. PostNord Sverige tillämpar alkohol- och drogtester vid misstanke om påverkan och misstanke om bruk av droger. Alla medarbetare som enligt avtalet ingår i målgruppen ska också ingå i ett slumpvis urval där testfrekvensen motsvarar att minst 20 % av medarbetarna testas årligen.

Parterna är överens om att medarbetarna ska medverka vid nämnda tester.

För att kontrollera nykterhet görs exempelvis ett utandningsprov. 0,0 promille är gränsvärdet vid de slumpvisa alkoholtesterna.

För att kontrollera drogpåverkan tas exempelvis ett salivprov. Provet sänds till ett ackrediterat laboratorium för analys. Om provsvaret är avvikande skickas det till en MRO-läkare (Medical Review Officer). MRO-läkaren kontaktar medarbetaren för att utreda orsaken till provsvaret. Om MRO-läkaren efter utredning bedömer provsvaret som positivt kontaktas HR. HR informerar ansvarig chef som sedan agerar enligt rutin vid misstanke eller upptäckt.

I samband med nyanställning inom målgruppen ska alkohol- och drogtest genomföras. Dessa test ska vara negativa för att en anställning ska bli aktuell.

Ett absolut krav är tillförlitlig provtagning av certifierade provtagare och säker analys enligt fastställd procedur. Proceduren ska garantera säkerheten och ta hänsyn till den enskildes personliga integritet. I drogtest ingår narkotikaklassade preparat (enligt Läkemiddelverkets författningssamling, LVFS 2011:10) och narkotikaklassade läkemedel.

Bilaga 2 Rutiner

Vid misstanke eller upptäckt

När misstankar om alkoholproblematik, bruk av droger eller beroenderelaterad ohälsa finns är närmaste chef ansvarig för att kontakta medarbetaren. Om misstankarna finns kvar efter samtalet, trots att medarbetaren förnekar missbruk av alkohol eller bruk av droger kontaktas företagshälsovård. Chefen ska reagera på signaler på ohälsa och initiera utredning.

Finns en misstanke att medarbetaren är **alkoholpåverkad** på arbetet ska närmaste chef se till att medarbetaren omedelbart genomgår alkoholtest. Chefen dokumenterar det inträffade och informerar HR.

Misstänks medarbetaren vara **drogpåverkad** på arbetet ska chefen ha ett samtal med medarbetaren. Kvarstår misstanken efter samtalet kontaktas företagshälsovård eller specialistleverantör för provtagning. Chefen dokumenterar det inträffade och informerar HR.

Chefen ansvarar alltid för att medarbetaren kommer hem på ett trygghetssätt.

Följande dag ska närmaste chef ha ett personligt samtal med medarbetaren på arbetsplatsen. Då ska en genomgång av avtalet göras och en inventering av medarbetarens behov av hjälp och stöd tas upp. Chefen ska dokumentera samtalet och informera företagshälsovård.

Om medarbetaren inte får ett negativt resultat görs löneavdrag för den tid medarbetaren inte varit i tjänst. Detta kan ej bytas mot semester eller annan betald ledighet. Vid konstaterad sjukdom utgår sjuklön.

Innan medarbetaren återinsätts i tjänst ska ett negativt alkohol/drogtest lämnas.

Positivt utslag i alkohol i fordon eller alkohol ska hanteras som "misstanke om påverkan" och utredas enligt ovan.

Efter olycka eller tillbud där medarbetarens beteende eller sätt att agera misstänks ha bidragit till olyckan eller tillbudet, svarar närmaste chef för att medarbetaren genomgår alkohol- och drogtest.

Närmaste chef ska alltid informera medarbetaren om möjligheten att biträdas av facklig företrädare eller skyddsombud.

Innehav av droger på arbetsplatsen polisanmäls.

Vid positivt alkoholtest

Om utandningstestet är *positivt* tas medarbetaren omedelbart ur tjänst och tid på Företagshälsovård för provtagning bokas omgående.

Dagen efter tar närmaste chef kontakt med medarbetaren för samtal. Lämplig samarbetspartner inom alkohol- och drogbruk kontaktas för eventuell fortsatt planering och åtgärder. Om medarbetaren önskar tas kontakt med berörd facklig organisation.

Innan medarbetaren återinsätts i tjänst ska ett negativt alkoholtest lämnas.

Vid vägran av alkohol- och drogtest

I de fall en medarbetare vägrar test tas denne ur tjänst och samtal initieras direkt. I första hand söker arbetsgivaren övertyga medarbetaren om att lämna prov. Kontakt tas med berörd facklig organisation om medarbetaren så önskar. Om medarbetaren fortsätter att

vågra hanteras det enligt gällande arbetsrättsliga regler. Medarbetaren stängs av från arbetet utan lön.

Eget initiativ

Om den som har problem med alkohol eller brukar droger själv tar kontakt med arbetsgivaren, facklig företrädare eller skyddsombud ska rehabiliteringsinsatser vidtas. Via samarbetspartners erbjuder PostNord Sverige möjlighet till anonymt medarbetarstöd och chefsstöd.

Rehabilitering

Närmaste chef ansvarar för samtal om utredning och behandling inleds med medarbetaren och rehabiliteringsutredning startas. Vid sådana samtal kan, på begäran av medarbetaren, en facklig företrädare, skyddsombud eller annan stödperson delta.

En behandlingsöverenskommelse skrivs enligt bilaga 3. Under behandlingstiden ska närmaste chef, eller annan utsedd person, ha regelbunden kontakt med medarbetaren.

Ansvar

Närmaste chef har det yttersta ansvaret att driva rehabiliteringsarbetet och medarbetaren ska medverka aktivt i sin rehabiliteringsprocess. Om medarbetaren inte godkänner behandlingsöverenskommelsen eller efter godkännandet bryter mot överenskommelse kommer omedelbart samtal att inledas med medarbetaren. Där avgörs om en ny behandlingsplan ska skrivas eller om förhandlingar om medarbetarens anställning ska inledas.

Bilaga 3 Behandlingsöverenskommelse

Mellan PostNord Sverige AB och nedan kallad den anställda har denna dag överenskommit följande.

1 §

Den anställda ska snarast genomgå behandling vid samt följa de råd och anvisningar som gäller i anslutning till denna behandling.

2 §

Den anställda ska efter behandling enligt behandlararens rekommendationer regelbundet fullfölja eftervård och plan för fortsatt rehabilitering i form av provtagning eller annat.

3 §

Den anställda ska vid eventuell sjukfrånvaro visa intyg från första frånvarodagen. Detta intyg ska vara utfärdat av anvisad läkare vid företagshälsovården.

4 §

Regelbundet under ett år, utom vid vistelse på behandlingshem, ska den anställda och representant för PostNord samt den anställdes fackliga representant, om så önskas, träffas för att diskutera hur behandlingen går.

5 §

Om den anställda vägrar medverka, inte följer eller avbryter uppgjort behandlingsprogram eller om missbruk fortsätter, kan den anställdes anställning komma att hanteras enligt arbetsrättsliga regler.

6 §

Den anställda ska i enlighet med överenskommet behandlingsprogram genomgå alkohol/drogtest. Detta kan ske båda under behandling och uppföljning. Dessa tester ska påvisa alkohol- och drogfrihet för att överenskommelsen ska vara uppfylld.

7 §

Den anställda medger att utredare/behandlare, företagshälsovård och PostNord Sverige får tillåtelse att fortlöpande ha informationsutbyte kring behandlingen vad gäller närvaro, misstanke om återfall, återfall och bedömning av provsvar i pågående utredning/behandling/uppföljning.

8 §

Denna överenskommelse är upprättad i två originalexemplar av vilken vardera parten tar var sitt.

den

den

.....
För PostNord Sverige AB

.....
Den anställda