

Rusmiddelpolitik

Dato

13-02-2023

Udfærdiget af

BFL

AarBus har den grundholdning, at alkohol og andre rusmidler ikke hører hjemme på arbejdspladsen. Det er AarBus' opgave at sikre sine kunder en god service og sikker buskørsel, hvilket ikke er foreneligt med indtagelsen af rusmidler. Derfor er der en nultolerancepolitik på området. Med rusmidler forstås alkohol og euforiserende stoffer.

Rusmiddelpolitikens formål

AarBus' rusmiddelpolitik er resultatet af et ønske om:

- at skabe tryghed og klarhed omkring organisationens holdning til rusmidler på arbejdspladsen
- at gribe ind så tidligt som muligt over for kolleger, der har et misbrug af rusmidler
- at skabe en arbejdskultur, som forebygger misbrug af rusmidler. Dette sker blandt andet ved at give organisationens medarbejdere et ansvar for, at et misbrug ikke får lov til at udvikle sig
- at give medarbejdere med afhængighedsproblemer mulighed for behandlingstilbud, imens de er ansat
- at sikre medarbejdernes sikkerhed, sundhed og trivsel på arbejdspladsen
- at styrke vores kunders og andre eksterne interessenters tillid til at AarBus yder en god service og sikker buskørsel
- at nedsætte antallet af sygedage forårsaget af misbrugsproblemer.

Rusmidler på arbejdspladsen

Det er ikke foreneligt at arbejde og indtage alkohol eller andre former for rusfremkaldende midler, og derfor er det heller ikke foreneligt at indtage rusfremkaldende midler forud for tjeneste hos AarBus.

Ved særlige lejligheder som f.eks. julefrokost og afskeds- og jubilæumsreceptioner vil der dog kunne gøres en undtagelse og serveres alkohol. Tilladelse hertil gives af ledelsen. Indtagelse af alkohol skal i denne sammenhæng ske under hensyntagen til evt. senere genoptagelse af arbejdet.

I de tilfælde hvor lægeordineret medicin medfører en risiko for ændring i medarbejderens normaltilstand, skal den enkelte medarbejder kontakte sin daglige leder for en dialog herom.

Hjælp og støtte

AarBus ønsker at hjælpe og støtte medarbejdere, der har problemer med misbrug. Derfor reageres der straks, når konkrete situationer opstår eller ved mistanke om misbrug.

Behandling

Hvis en medarbejder selv tager initiativ til at søge hjælp hos AarBus, vil der blive foretaget en vurdering af, hvorvidt medarbejderens misbrug er behandlingskrævende. Medarbejderens behandlingsform aftales i dialog mellem medarbejderen, AarBus og medarbejderens faglige organisation, såfremt medarbejderen ønsker dennes deltagelse. AarBus vil i et vist omfang støtte op økonomisk i behandlingsperioden.

Sikkerhed og stikprøvekontrol

Det er ledelsens ønske, at AarBus skal kendes som en arbejdsplads, hvor god service og sikkerhed er i højsædet både internt og eksternt. Derfor vil ledelsen gennem stikprøvekontrol sikre, at medarbejderne opfylder politikken krav, og at eventuelle medarbejdere, som ikke overholder politikken, stilles til regnskab for dette. Kun ved at konfrontere eventuel mistanke om misbrug, kan vi sikre en arbejdsplads, hvor alle medarbejdere trives.

Test for euforiserende stoffer

Hvis en test for euforiserende stoffer giver et positivt resultat, vil testen blive gentaget. Såfremt testresultatet igen er positivt, kan politiet blive involveret i sagen. Selvom en test måtte blive foretaget i en sammenhæng, hvor der *ikke* er ført tjenstlige køretøjer, vil AarBus antage, at medarbejderen ikke overholder nultolerancepolitikken, og der vil ske bortvisning. Medarbejderen kan i denne situation selv vælge at få taget en blodprøve. Hvis dette sker indenfor 3 timer efter den første test, og blodprøven er negativ, bliver bortvisningen annulleret. AarBus betaler evt. udgifter til blodprøve.

På Rådet for Sikker Trafiks hjemmeside kan du læse om, hvordan politiet tester efter stoffer: <https://sikkertrafik.dk/rad-og-viden/bil/medicin-og-stoffer/sadan-tester-politiet/>

Test for alkohol

I forbindelse med test for alkohol gælder den samme procedure som for euforiserende stoffer, hvor der *ikke* er ført tjenstlige køretøjer. I stikprøvekontrollen vil AarBus benytte sig af alkometre.

Såfremt en alkoholtest viser 0,1 promille eller derunder, anses den for værende lig nul pga. måleusikkerhed.

Hvis test foretaget i forbindelse med kørsel i tjenstlige køretøjer viser et resultat over 0,5 promille, vil politiet blive involveret i sagen. Såfremt to test ligger i intervallet 0,1 til 0,5 promille, vil politiet ikke blive involveret. Her vil AarBus antage, at medarbejderen er påvirket, og dette vil medføre bortvisning. Medarbejderen kan i disse situationer selv vælge at få taget en blodprøve. Hvis dette sker indenfor 3 timer efter den første test, og blodprøven er negativ (dvs. 0), bliver bortvisningen annulleret. AarBus betaler evt. udgifter til blodprøve.

Evt. udstyrstolerance vil indgå i overvejelserne om, hvilken konsekvens en manglende overholdelse af reglerne om rusmidler kan få.

Ved foretagelse af test og ved evt. involvering af politiet vil den pågældende medarbejdere være under observation under hele forløbet.

Der vil med jævne mellemrum blive gennemført stikprøvekontroller i AarBus. I kørselsafdelingen kan der evt. samtidig gennemføres taskekontrol. Typisk vil det være den lokale leder, der gennemfører kontrollen et passende sted. Stikprøvekontrollen vil blive gennemført så diskret som muligt i de konkrete situationer.

Medicin med rød advarselstrekant

Visse typer medicin kan virke sløvende, berusende, påvirke din dømmekraft, koncentrations- og reaktionsevne. Påvirkningen fra medicinen kan svare til at

have en alkoholpromille og kan dermed øge risikoen for uheld betragteligt. Medicinen er mærket med en rød advarselstrekant.

Hvis du bruger den slags medicin, skal du forhøre dig ved din læge og få afklaret, dels om du overhovedet må køre bus og dels om medicinen evt. vil påvirke en test for rusmidler.

På hjemmesiden testdig.dk kan du læse om lægemidler, som kan udslag i en test for euforiserende stoffer: <https://testdig.dk/krydsreaktioner-narkotest/>

Brud på politikken har konsekvenser

Hvis en medarbejder ikke overholder den fastlagte politik, men møder ruspåvirket på arbejde, betragtes dette som et uacceptabelt forhold, der behandles efter gældende regler. Det vil efter en konkret vurdering som udgangspunkt betyde bortvisning.

Det anses også som et brud på politikken at nægte at gennemføre en stikprøvekontrol eller lignende afklaring omkring ens tilstand. Dette brud på politikken kan også få konsekvenser for medarbejderens ansættelsesforhold.

Hvis en medarbejder med et konstateret misbrugsproblem ikke ønsker at gennemføre den behandling, der skønnes nødvendig, eller afbryder et påbegyndt behandlingsforløb, bringes ansættelsesforholdet til ophør i henhold til gældende overenskomst.

Enhver grad af ruspåvirkning i forbindelse med udførelse af arbejdet, anses som en overtrædelse af denne politik.