

ALKOHOL OCH ANDRA DROGER

Användning av droger och arbete hör inte ihop. Eftersom vår arbetsplats ställer särskilt höga krav på säkerhet får inga anställda eller tillfälligt verksamma personer inom företaget använda eller medföra alkohol eller narkotika på arbetsplatsen.

Genomförande av policyn

1. Drogpåverkan/drogmissbruk

Det är helt förbjudet att vara drogpåverkad i någon form på arbetsplatsen.

Med droger avses alkohol, narkotika, hälsofarliga ämnen och narkotikaklassade läkemedel.

Med drogmissbruk menas bruk eller påverkan av sådana preparat på arbetsplatsen då preparaten inte är ordinerade av läkare.

Bruk av narkotika på fritiden medför påverkan även på arbetstid och därför accepteras inte narkotikabruk i någon form.

Det är viktigt att det råder en öppen attityd till missbruksproblemen på arbetsplatsen. Alla har rätt och skyldighet att reagera om de misstänker att någon börjar få drogproblem.

2. Stöd

2.1 Företagsrepresentation

Inga alkoholhaltiga drycker får serveras på anläggningen.

Återhållsamhet med alkohol gäller vid de tillfällen då företaget har ansvar för beställning av mat och dryck.

Vid tillfällen då alkohol serveras skall alltid ett alkoholfritt alternativ finnas.

2.2 Läkemedel

Användare av medicin har rätt att låta arbetsledare bedöma behov av alternativa arbetsuppgifter temporärt. Bedömningen kan göras tillsammans med företagshälsovården.

2.3 Behandling

En anställd som får missbruksproblem skall alltid erbjudas behandling i någon form. Som resurs finns Aleforsrådet.

3. Åtgärder

3.1 Innehav av narkotika

Langning och innehav av narkotikaklassade medel leder till polisanmälan och eventuell uppsägning.

3.2 Drogtester

Alla som övervägs för anställning (gäller även alla typer av vikariat) skall informeras om policyn och drogtestas. Vid positivt utfall eller om platssökande nekar till drogtest, skall anställning inte erbjudas.

Vid skälig misstanke om att någon anställd eller entreprenör missbrukar alkohol, narkotika eller liknande preparat, skall företaget kräva att vederbörande genomgår test. Vägran att delta i testning **är att betrakta som ett positivt drogtest, vilket innebär skriftlig varning för anställda och avstängning från tillträde till anläggningen för entreprenörer.**

3.3 Behandling

När missbruk är konstaterat skall behandling sättas in. Missbrukaren måste fullfölja den behandling som företaget erbjuder. Om så inte sker **kommer** anställningen starkt ifrågasättas.

4. Chefens ansvar

Alla chefer skall ha tillräcklig utbildning för att kunna hantera drogproblem. Närmaste chef skall:

- agera när någon uppträder berusad eller drogad under arbetstid (se handlingsplan, punkt 5)
- klargöra följderna om gränserna överskrids
- ta upp riskerna och problematiken med alkohol och andra droger minst vartannat år (i arbetslagsträffar eller motsvarande)

5. Handlingsplaner

5.1 Misstanke om alkohol- eller drogpåverkan

- Genomföra alkoholtest (se 5.3) eller drogtest (se 5.4).

Om positivt utfall medarbetare

- Medarbetaren skall skickas hem. Chefen eller någon person som chefen utser ansvarar då för att transport sker till den anställdes bostad eller vårdinrättning och uppmanar den anställda att komma till arbetet opåverkad nästa arbetsdag.
- Närmaste chef har ansvaret för ett uppföljande samtal när personen kommer tillbaka. Vid detta samtal får personen en skriftlig varning, som skrivits ut av HR-avdelningen. Den mottagna varningen kvitteras och förvaras på HR, som informerar facket.
- **Vid mötet skall en uppföljningsplan/rehabplan diskuteras.** Företagshälsovård, Aleforsstiftelsen, HR och arbetsmiljöingenjör är behjälpliga vid behov.

Om positivt utfall entreprenör

- **Entreprenör skall avvisas från anläggningen. Entreprenörens kontaktperson på INOVYN kontaktar det företag som entreprenören är anställd hos, för att informera om händelsen samt för att komma överens om hur personen skall transporteras hem.**
- **Då detta är ett brott mot INOVYNs Life Saving rules skall entreprenörens passerkort spärras för tillträde till anläggningen**
- **Företaget som entreprenören är anställd hos skall kallas till genomgång kring företagets alkohol- och drogpolicy samt för uppföljning kring hur aktuellt fall har hanterats.**

5.2 Misstanke om missbruksproblem

- Närmaste chef skall initiera ett samtal med personen ifråga. Det är viktigt att visa respekt för hans/hennes människovärde och inte vara fördömande. Agerandet får aldrig uppfattas som en omyndighetsförklaring.
- Gå igenom dokumenterat material som tyder på missbruk (frånvarodagar, dagar med sen ankomst, semesterdagar i efterskott, försämrat arbetsresultat, humörsvängningar, tillfällen då personen ifråga kommit "dagen efter" till arbetsplatsen)
- Ta upp frågan om vilken eller vilka som skall informeras om situationen och delta i lösningen av problemet.
- **Vid behov skall företaget erbjuda rehabilitering.**

5.3 Alkoholtest

Varje anställd eller entreprenör, som av arbetsledningen misstänks vara påverkad på sin arbetsplats, är skyldig att genomföra alkoholtest. Alkoholtest ger en möjlighet till klarläggande ur bådas synpunkt.

Företaget har fyra alkoholmätare (en på logistik, en hos arbetsmiljöingenjören och två hos portvakten). Dessa är av samma typ som används inom polisen.

Praktiskt går det till på följande sätt:

På **dagtid** kan chef antingen låna alkoholmätare i porten eller bege sig till FHV mottagning på Gärdesvägen tillsammans med berörd person. Det är lämpligt att även en tredje person deltar vid testet för verifikation av värdet. Högsta värde 0,0 promille gäller. Vid vägran att delta vid testning är att betrakta som ett positivt test.

Tid utanför ordinarie dagtid eller då företagshälsovården inte är bemannad går arbetsledare/chef och berörd person till porten för att utföra alkoholtestet. Företagsberedskapen utför testningen. Tillsammans avläses promillehalten.

I båda fallen skall promillehalten dokumenteras skriftligt, se blankett [Alkoholtest](#). **Dokumentet förvaras i medarbetarens mapp hos HR.**

Vid högre alkoholhalt än 0,0 promille skall händelsen registreras i Synergi, under Stenungsund – gemensamt och med HMS&K som ärendehanterande avdelning. Registreringen görs av arbetsmiljöingenjör eller HMS-chef:

Titel: Positivt alkoholtest
Beskrivning: Medarbetare/entreprenör har vid alkoholtest visat för högt värde på alkohol/annan drog. Eftersom det strider mot företagets säkerhetsregler ombads vederbörande att omedelbart lämna arbetsplatsen, vilket också skedde.
Åtgärd: Handlingsplanen enligt **5.1**

Service och kalibrering av alkoholutrustningen sker enligt leverantörens anvisning och ombesörjs och dokumenteras av företagshälsovården.

5.4 Drogtest

Med hjälp av en slumpgenerator tas **tio** procent av de anställda årligen ut av företagshälsovården för kontroll av alkohol- eller narkotikapåverkan enligt följande rutin:

- Företagssköterskan informerar **vid behov** berörd arbetsledare och tar sedan personlig kontakt med den anställda för andningsprov

- Salivtestet hanteras enligt särskild kvalitetssäkring och analyseras av ackrediterat laboratorium och analysvaren går till företagsläkaren.
- Vid positivt prov tar företagsläkaren först kontakt med individen för samtal.
- Tillsammans med företaget (närmaste chef, arbetsmiljöingenjör, HR) görs sedan en plan där rehabilitering och uppföljning vid nyupptäckta fall.
- Vid återfall kan anställningen komma att ifrågasättas.

Arbetsmiljöingenjören eller HMS-chefen registrerar händelsen som incident i Synergi, under Stenungsund – gemensamt med HMS&K som ärendehanterande avdelning:

Titel: Positivt drogtest
Beskrivning: Medarbetare/entreprenör som valts ut slumpmässigt, har lämnat prov för drogtest. Provsvaret var positivt. Det resultatet strider mot företagets säkerhets- och drogpolicy.
Åtgärd: Närmaste chef följer handlingsplanen enligt HMSH-4.01-052.

Vid misstanke om drogmisbruk testas på cannabis, amfetamin, heroin/ecstasy, morfin/kokain, **benso (opeater) text borttagen** och alkohol.

5.6 **Externa chaufförer_Text borttagen**

Vid misstanke om att en chaufför är påverkad av alkohol eller andra droger skall test göras (se alkoholtest/drogtest):

- Portvakt/ expeditionsansvarig på INOVYN, som tillåter inpassering, är ansvarig för att testet utförs.
- Portvakt/ expeditionsansvarig utför testet tillsammans med vittne.
- Om testen för alkohol visar på mer än 0,2 promille skall vederbörande avvisas och det företag som chauffören är anställd hos skall kontaktas av Supply chain-organisationen.
- Om testen för alkohol visar mellan 0-0,2 promille, får chauffören avvakta tills resultatet visar 0 promille innan inträde på anläggningen. Det företag som chauffören är anställd hos skall informeras av Supply chain-organisationen.
- Om chauffören åker iväg med fordon, skall polisen kontaktas och ansvaret överlämnas till dem.

Om chaufför vägrar att följa företagets krav angående drogtest förbehåller vi oss rätten att inte använda oss av chaufförens tjänster. I företagets krav ingår att provsvar får lämnas till chaufförens arbetsgivare.