

Title ALKOHOL OCH ANDRA DROGER HANDLINGSPLAN				Identifier HMSH-411-000	
Document Type Anvisning	Relevant unit INOVYN Sverige	Verifier Anne-Louise Thäng	Approver Åsa Burman	Revision 11	Valid to 2030-01-20

Innehåll

1. Syfte och omfattning	1
2. Alkomätare.....	2
3. Uppföljning	3
4. Handlingsplan. Genomförande av alkohol- och drogtester	4
4.1 Handlingsplan. Positiva alkohol – och drogtester	5
5. Vid misstanke om alkohol- eller drogpåverkan	6
6. Dokumentation och arkivering	7
7. Externa chaufförer.....	8

1. SYFTE OCH OMFATTNING

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.

Policyn gäller för alla, både egenanställd personal och extern personal.

Definitioner

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.

Regler

Det är helt förbjudet att vara alkohol- eller drogpåverkad i någon form på arbetsplatsen. Vid utandningsprov gäller gränsen 0.00 promille

Att inta/nyttja alkohol eller droger på företagets egendom är ett brott mot Life Saving rules

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 har alkohol eller drogproblem.

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.

Läkemedel

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

Innehav av narkotika

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

Originated from: Utföra arbete säkert

Title ALKOHOL OCH ANDRA DROGER HANDLINGSPLAN				Identifier HMSH-411-000	
Document Type Anvisning	Relevant unit INOVYN Sverige	Verifier Anne-Louise Thäng	Approver Åsa Burman	Revision 11	Valid to 2030-01-20

2. ALKOMÄTARE

Företaget har tre alkoholmätare av märket Dräger Alcotest 5820 (en på logistik och två i huvudporten). Dessa är av samma typ som används inom polisen.

Kalibrering av alkomätare

Prevent ansvara för att service och kalibrering av alkoholutrustningen sker enligt leverantörens anvisning och att det finns tillgänglig dokumentation för att detta har utförts. Kalibreringscertifikat skall finnas i väska tillhörande respektive alkomätare.

Ansvar

Företagsledning och chefer ansvarar för att policyn är känd och efterlevs

Chefens ansvar

Alla chefer skall ha god kännedom om denna instruktion för att kunna hantera drogproblem. Närmaste chef skall:

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

Title ALKOHOL OCH ANDRA DROGER HANDLINGSPLAN				Identifier HMSH-411-000	
Document Type Anvisning	Relevant unit INOVYN Sverige	Verifier Anne-Louise Thäng	Approver Åsa Burman	Revision 11	Valid to 2030-01-20

3. UPPFÖLJNING

För att säkerställa att ingen är alkohol eller drogpåverkad på arbetet genomförs alkohol- och drogtester. Alla som arbetar på Ineos Inovyn skall vara beredda på att genomgå alkohol- och drogtester.

Alkoholtest görs med företagets alkomätare och drogtest görs med hjälp av företagshälsovården

Vid nyanställning

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

Vid skälig misstanke

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 test, vilket innebär skriftlig varning för anställda och avstängning från tillträde till anläggningen för entreprenörer. *Se avsnitt Handlingsplan*

Sluppmässiga alkohol och drogtester

Tio procent av de anställda tas årligen ut slumpmässigt av företagshälsovården för kontroll av alkohol- eller narkotikapåverkan enligt rutin.

Sluppmässiga alkohol- och drogtester genomförs även i samband med stopp eller större projekt. Vid slumpmässiga kontroller testas *exempelvis* följande substanser: cannabis, amfetamin, heroin/ecstasy, morfin/kokain, benso (opeater)

Title ALKOHOL OCH ANDRA DROGER HANDLINGSPLAN				Identifier HMSH-411-000	
Document Type Anvisning	Relevant unit INOVYN Sverige	Verifier Anne-Louise Thäng	Approver Åsa Burman	Revision 11	Valid to 2030-01-20

4. HANDLINGSPLAN. GENOMFÖRANDE AV ALKOHOL- OCH DROGTESTER

Varje anställd eller entreprenör, som av arbetsledningen misstänks vara påverkad på sin arbetsplats, är skyldig att genomföra alkohol- eller drogtest.

Testen ger en möjlighet till klarläggande ur bådassynpunkt.

Vid vägran att delta vid testning är att betrakta som ett positivt test.

Om arbetstagaren är påverkad eller bedöms som icke tjänstbar säkerställs att arbetstagaren genast tas ur tjänst och anvisas till säker plats

Alkoholtest:

- Vid alkomätning skall alltid två personer vara närvarande och fungera som vittnen.
- Ansvarig chef/arbetsledare/kontaktperson tar med berörd person till portvakten där alkomätning utförs.
- Chef/arbetsledare/kontaktperson och Prevent-vakt fungerar som vittnen vid mätning.
- Vid positivt utslag skall alltid två mätningar med två olika alkomätare utföras.
- Bägge vittnena läser av promillehalten som dokumenteras skriftligt på blanketten Alkotest.
- Var noga med att ange vilken alkomätare som används vid varje blåsningsskontroll
- Blankett Alkotest skall till HMS för arkivering
- Positivt utslag skall registreras i Synergi. Se under dokumentation och arkivering
- Vid positivt utslag skall företagsberedskapen informeras.
- Uppföljningsmöte vid positivt alkohol- eller drogtest.

Drogtest:

Vid misstanke om droganvändning eller drogpåverkan skall HMS eller HR kontaktas för vidare konsultation. Drogtester utförs med hjälp av företagshälsovård

Sluppmässiga alkohol-eller drogtest

Sluppmässiga alkoholtest:

- Sluppmässiga alkoholtest planeras årsvis men även inför tex UH-stopp eller större projekt.
- Planering av sluppmässiga alkoholtest görs av HMS-avdelningen.

Sluppmässiga drogtest:

- Drogtest utförs med hjälp av företagshälsovården
- Företagssköterskan informerar vid behov berörd arbetsledare och tar sedan personlig kontakt med den anställde för saliv och- utandningsprov
- Salivtestet hanteras enligt särskild kvalitetssäkring och analyseras av ackrediterat laboratorium och analysvaren går till företagsläkaren.

Title ALKOHOL OCH ANDRA DROGER HANDLINGSPLAN				Identifier HMSH-411-000	
Document Type Anvisning	Relevant unit INOVYN Sverige	Verifier Anne-Louise Thäng	Approver Åsa Burman	Revision 11	Valid to 2030-01-20

4.1 Handlingsplan. Positiva alkohol – och drogtester

Om positivt utfall medarbetare

Tystnadsplikt gäller, Chefen eller någon person som chefen utser ansvarar då för bokning av taxi till den anställdes bostad eller vårdinrättning. Chefen meddelar medarbetaren att komma till arbetet opåverkad nästa arbetsdag och chefen informerar medarbetaren vilken tid dagen efter som medarbetaren måste infinna sig för det uppföljande samtalet.

Chefen klargör syftet med samtalet, påtala misskötsamhet, kravet att vara nykter på arbetstid och lämna skriftligen ut INOVYNS alkohol- och drogpolicy och klargöra nolltolerans mot alkohol och droger. Chefen lämnar en skriftlig varning som kvitteras och en eventuell handlingsplan skrivs.

Frånvaron rapporteras som ogiltig frånvaro och ingen sjukanmälan görs för den som måste skickas hem för positivt drog/alkoholtest.

Vid positivt drogtest

Vid positivt prov tar företagsläkaren först kontakt med individen för diskussion av provsvaret enligt företagshälsovårdens rutiner.

Om drogtest bedöms som positivt kontaktar företagshälsovård företaget.

Företaget (närmaste chef, arbetsmiljöingenjör, HR) bokar in ett uppföljningsmöte med medarbetaren ***som också erbjuds bjuda med skyddsombud eller facklig företrädare (HR informerar facklig part).***

Narkotikapåverkad person ska omhändertas, om den påverkade använder hot eller våld ska polis anlitas. Såväl hantering som konsumtion av narkotika för annat än medicinskt ändamål är kriminell och ska i förekommande fall polisanmälas. Sådan anmälan görs av närmaste chef i samråd med HR avdelningen.

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.

Vid positivt drogtest

Vid positivt prov tar företagsläkaren först kontakt med individen för diskussion av provsvaret enligt företagshälsovårdens rutiner.

Title ALKOHOL OCH ANDRA DROGER HANDLINGSPLAN				Identifier HMSH-411-000	
Document Type Anvisning	Relevant unit INOVYN Sverige	Verifier Anne-Louise Thäng	Approver Åsa Burman	Revision 11	Valid to 2030-01-20

5. VID MISSTANKE OM ALKOHOL- ELLER DROGPÅVERKAN

Vid skälig misstanke om alkohol- eller drogpåverkan på arbetsplatsen så ska chef eller skyddsombud kontaktas.

- Chefen planerar samtalet och går 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.
- Chefen ska omedelbar boka in ett möte och ta medarbetaren ur arbetet där chefen förklarar misstanken, mötet dokumenteras skriftligt och signeras av alla medverkande parter. Informera facklig part.
- Erbjud medarbetaren att styrka sin nykterhet med hjälp av alkotest hos portvakten enligt rutin ovan.
- Vid misstanke om droger bokar chefen in en tid för provtagning hos företagshälsovården.

Om personen förnekar alkohol- eller drogpåverkan handläggs frågan på följande sätt:

- Nekar medarbetaren att genomgå testet är det att betrakta som ett positivt test. Följ punkten ovan ”Handlingsplan. Positiva alkohol – och drogtester”

Title ALKOHOL OCH ANDRA DROGER HANDLINGSPLAN				Identifier HMSH-411-000	
Document Type Anvisning	Relevant unit INOVYN Sverige	Verifier Anne-Louise Thäng	Approver Åsa Burman	Revision 11	Valid to 2030-01-20

6.DOKUMENTATION OCH ARKIVERING

Positivt alkoholtest

Positivt utslag av alkohol skall dokumenteras på blanketten Alkotest.

Blanketten skall till HMS för vidare arkivering.

(För INOVYN-anställd personal arkiveras blanketten i medarbetarens mapp hos HR. För extern personal arkiveras blankett av HMS.)

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. Alt drogtest.visat för högt värde på alkohol/annan drog och hanteras enligt företagets rutin

Positivt drogtest

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 och hanteras enligt företagets rutin

Title ALKOHOL OCH ANDRA DROGER HANDLINGSPLAN				Identifier HMSH-411-000	
Document Type Anvisning	Relevant unit INOVYN Sverige	Verifier Anne-Louise Thäng	Approver Åsa Burman	Revision 11	Valid to 2030-01-20

7. EXTERNA CHAUFFÖRER

Alkohol

Vid misstanke om att en chaufför är påverkad av alkohol skall alkotest göras (se avsnitt Genomförande av alkohol- och 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.

Droger

Vid misstanke om att en chaufför är påverkad av droger skall polis kontaktas för konsultation.

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.

Bilaga: Blankett för [Alkotest](#)