

Riktlinjer för Alkohol & Droger

Omtanke är en viktig del i FORIAs företagskultur. Genom att förebygga, upptäcka och rehabilitera missbruk visar Du som chef omtanke om dina medarbetare.

Tillsammans med de fackliga organisationerna har FORIA arbetat fram riktlinjer kring alkohol och narkotika.

Målet med riktlinjerna är bl. a. att

- upprätthålla en **trygg** och **säker** arbetsplats.
- säkerställa en **nykter** och **narkotikafri** arbetsplats.
- förhindra all **icke-medicinsk** användning av läkemedel samt all användning av **narkotika** bland alla medarbetare.

Syftet med riktlinjerna

I FORIAs arbete för att säkerställa en nykter och narkotikafri arbetsplats ingår gemensamma riktlinjer, handlingsprogram, utbildning till samtliga medarbetare, testning och rehabilitering som syftar till att

- förebygga ohälsa, tillbud och olyckor på arbetstid.
- förhindra nedsättning av den anställdes förmåga att utföra sina arbetsuppgifter.

FORIAs riktlinjer för Alkohol och Droger finns i sin helhet på intranätet.

DROGPOLICY

Denna policy gäller samtliga medarbetare inom FORIA AB samt anlitade entreprenörers personal.

Målet för FORIAs drogpolicy är att för samtliga medarbetare säkerställa en drogfri arbetsmiljö och därigenom förebygga ohälsa, tillbud och olyckor i arbetet.

All icke-medicinsk användning av läkemedel, all användning av narkotika och anabola androgena steroider samt påverkan av alkohol under arbetet är otillåten och skall förhindras.

Medarbetare som missbrukar droger skall av företaget ges möjlighet till rehabilitering och återanpassning till arbetet. FORIA som arbetsgivare har ett övergripande ansvar för arbetsmiljö och rehabilitering.

Det är missbruket - inte medarbetaren - som skall bort.

FORIA skall verka för en öppen, konstruktiv och aktiv attityd till drogfrågor. Detta innebär bl.a. att:

- FORIA genom utbildnings- och informationsaktiviteter riktade mot samtliga anställda ger dessa kunskaper om droger och dess verkningar
- information om FORIAs drogpolicy skall ges till samtliga medarbetare
- FORIA har ett handlingsprogram för missbruksfrågor som ger handlingsberedskap när misstanke om missbruk uppstår, så att ett begynnande missbruk kan bemötas på ett tidigt stadium med lämpliga rehabiliteringsåtgärder
- medarbetare som missbrukar droger får stöd och hjälp för att upphöra med sitt missbruk
- medarbetaren måste vara motiverad att komma ur sitt missbruk och vara delaktig i beslut om eventuella åtgärder. Det är medarbetaren som ansvarar för sin rehabilitering, med stöd av arbetsgivaren.
- tester skall genomföras för att förebygga och identifiera drogmissbruk i företaget (se handlingsprogram). Detta kräver att samtliga medarbetare medverkar till provtagning. Vägran att medverka vid provtagning likställs med arbetsvägran och kan leda till uppsägning eller avskedande.
- FORIA skall tydliggöra vilka rutiner som gäller vid hanteringen av positiva drogtest liksom hantering av situationer när anställd vägrat att genomgå alkohol och/eller narkotikatest
- medarbetare får inte uppträda påverkade av droger inom FORIAs lokaler eller anläggningar
- det vid representation, personalfester och kurser alltid skall finnas alkoholfria alternativ. Generellt skall restriktivitet med alkohol gälla vid dessa tillfällen.

HANDLINGSPROGRAM MOT DROGMISSEBRUK INOM FORIA

FÖREBYGGANDE ÅTGÄRDER: UTBILDNING OCH INFORMATION

- I anställningsintervjun skall den som söker arbete hos FORIA få information om drogpolicy.
- I samband med introduktions- och grundutbildningen ska den nye medarbetaren få skriftlig information om policy.
- Arbetsledare samt annan nyckelpersonal ska genomgå särskild och regelbunden utbildning för att ha den kompetens som krävs för att ha möjlighet att identifiera ett missbruk och därefter agera enligt detta handlingsprogram.
- Berörda underentreprenörer (med leverantörsavtal) förbinder sig att följa Forias Drogpolicy och vidta motsvarande åtgärder i fråga om information, handlingsprogram, rehabilitering mm för sina anställda.

ÅTGÄRDER VID UPPTÄCKT ALKOHOL OCH NARKOTIKAMISSEBRUK

Situation 1: Medarbetare som har problem med droger tar själv kontakt med arbetsgivaren och begär hjälp.

- medarbetaren genomgår drogtest - alkoholutandningsprov och narkotikatest – omgående. Vid positivt svar tas medarbetaren ur tjänst
- ansvarig chef kontaktar exempelvis företagshälsovården alternativt externt anlitad expert för att utreda problemens omfattning
- behandlingsplan upprättas
- behandlingskontrakt upprättas samt undertecknas av arbetsgivaren, medarbetaren och eventuellt berörd facklig organisation. Behandlingskontraktet skall även klargöra konsekvenserna för medarbetaren vid händelse av återfall i missbruk eller annan avvikelse från kontraktet.

Situation 2: Medarbetare uppträder påverkad av droger/alkohol i arbetet.

- Medarbetaren skall genast tas ur tjänst och drogtest – alkoholutandningsprov och narkotikatest – genomförs.
- ansvarig chef tillser att den anställde tas om hand på ett betryggande sätt
- så snart som möjligt efter händelsen skall ansvarig chef kontakta medarbetaren för samtal. Syftet med samtalet är att utreda händelsen och upplysa om de regler som gäller, att man som medarbetare är skyldig att sköta sitt arbete och inte uppträda påverkad i arbetet samt de arbetsrättsliga konsekvenserna av ett fortsatt missbruk.
- samtalet skall alltid resultera i någon form av uppföljning, exempelvis att vid behov erbjuda rehabilitering, att upprätta behandlingskontrakt och/eller genomförande av oannonserade tester under viss en tidsperiod

Situation 3: Misstanke om drogmissbruk föreligger

- medarbetarens chef är ansvarig för att kontakta medarbetaren för ett samtal i syfte att klargöra om misstanken är grundad
- om misstanke kvarstår genomförs drogtest
- vid konstaterat missbruk, exempelvis efter drogtest som visar spår av förbjuden substans, upprättas behandlingskontrakt. Detta undertecknas av arbetsgivaren, medarbetaren och eventuellt berörd facklig organisation. Behandlingskontraktet skall även klargöra konsekvenserna för medarbetaren vid händelse av återfall i missbruk eller annan avvikelse från kontraktet.

ÖVRIGA SITUATIONER DÄR DROGTEST GENOMFÖRS

Slumpmässiga drogtest

Slumpmässiga, oannonserade drogtest genomförs inom FORIA. Testerna utförs av ett externt drogtestföretag.

Årligen skall 25 % av samtliga medarbetare samt där kundkrav finns även anlitate entreprenörers personal omfattas av slumpmässiga drogtest.

Drogtest skall även genomföras vid olycka, incidenter och misstanke.

Drogtest i samband med nyanställning

Drogtest genomförs på samtliga nyanställda inom FORIA i samband med anställning. Kontakta Företagshälsovården.

VÄGRAN ATT GENOMGÅ DROGTEST

Om medarbetare vägrar att genomgå drogtest skall han/hon få information om konsekvenserna av detta. Vägran att genomgå drogtest kan jämföras med en arbetsvägran och därmed vara grund för uppsägning eller avskedande.

Vid fortsatt vägran:

- medarbetaren avstängs från tjänst och skickas hem.
- FORIA kommer att inleda förhandling med eventuell berörd facklig organisation i syfte att utreda medarbetarens anställning hos FORIA.

REHABILITERING OCH BEHANDLING

Det övergripande syftet med rehabiliterings och behandlingsarbetet är att missbruket skall bort, och ge som resultat att medarbetaren kan ha kvar sin anställning.

- som ett led i rehabilitering och behandling skall alkohol- och narkotikatester genomföras
- arbetsgivaren är ansvarig för att ett rehabiliterings- och behandlingsprogram finns att erbjuda en missbrukande medarbetare. Behandlingskontrakt är en viktig del i rehabiliteringsarbetet

Exempel på avtalspunkter i behandlingskontrakt är

- överenskomna rehabiliteringsåtgärder
- återkommande drogtester
- tidsramar vid ledighetsansökan
- effekter av avvikelser från behandlingskontraktet.

ÖVRIGT

All provtagning och analys sker på ett tillförlitligt sätt enligt en noggrant fastställd procedur. Den skall garantera säkerheten och ta största möjliga hänsyn till den enskildes personliga integritet.

SEKRETESS

Endast anlitad MRO (medicinsk bedömare) skall ha tillgång till analysresultatet. Vid positivt prov kontaktas provlämnaren av MRO och vid konstaterat missbruk kontaktar MRO utsedd kontaktperson inom FORIA. Om medarbetaren vid detta tillfälle väljer att avsluta sin anställning på FORIA skickas ingen dokumentation vidare till kontaktperson inom FORIA, eventuella provsvar samt dokumentation runt detta kasseras omgående (ansvarig är MRO läkare).

Tystnadsplikt gäller för HR, chefer med personalansvar, arbetsmiljösamordnare, ordförande i fackliga organisationer och huvudskyddsombud som fått information om medarbetares hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden i samband med alkohol- och drogrehabilitering (enligt 7 kap 13 § arbetsmiljölagen).

ANALYSER VID NARKOTIKATESTER

Vid slumpmässiga drogtester sker analys av följande substanser: Amfetaminer, Cannabis, Opiater (Heroin/Morfin), Kokain och Bensodiazepiner. Vid övriga tester (nyanställning, misstanke, olycka/incident, rehabilitering) sker även analys av substansen Dextropropoxifen (smärtstillande medel). Denna substans kan även komma att ingå vid slumpmässiga drogtester. Dessutom kan analys av anabola androgena steroider ingå.



Analysens första steg är screening för att upptäcka eventuella positiva resultat. För att säkerställa screening resultatet till 100 % sker en verifieringsanalys genom gaskromatografi och masspektrometri (GC/MS)

Analys svaren sänds till av FORIA särskilt anlitad läkare. Denna läkare benämns "Medical Review Officer" (MRO) vars viktigaste uppgift är att göra en medicinsk bedömning av analys svaret, och ta den första kontakten med provlämnaren vid positivt analys svar samt att ha en kontrollerande funktion över såväl provtagnings-organisationen som analyserande laboratorium.

HANTERING AV POSITIVA NARKOTIKATESTER

MRO bedömer det positiva provsvaret och tar vid behov kontakt med ansvarig laboratorieläkare. Därefter kontaktas provlämnaren. Om provlämnaren godtar det positiva testresultatet kontaktas ansvarig kontaktperson inom FORIA. I enlighet med FORIAs drogpolicy och detta handlingsprogram avstängs den anställde från tjänsten tills dess att ett negativt testresultat kan påvisas. Om provlämnaren inte godtar det positiva testresultatet ska detta meddelas MRO som då kan instruera laboratoriet att A-provet ska analyseras ännu en gång. Blir utfallet av denna analys negativt görs ingen ytterligare test och detta resultat gäller. Ingen kontakt tas heller med arbetsgivaren.

Om utfallet av den förnyade analysen av A-provet är positivt och provlämnaren fortsätter att förneka intag av påvisad drog kan som sista test B-provet analyseras. B-provet analyseras på annat ackrediterat laboratorium. Om B-provet också är positivt för den påvisade drogen är resultatet av drogtesten att räkna som positivt och MRO är skyldig att rapportera resultatet till HR hos arbetsgivaren även om den anställde nekar medvetet intag av drogen.

Avstängning i samband med misstanke betraktas som ledighet med betalning. Tackar vederbörande nej till rehabilitering efter konstaterat positivt provsvar avstängs vederbörande utan betalning. Vägran att genomföra drogtest betraktas som ledighet utan betalning.

NORMER

FORIA konstaterar att allt innehav och/eller bruk av narkotika och anabola steroider, dock ej för medicinskt bruk, inte är socialt accepterat och strider mot svensk lag.

