



## **Drogpolicy - Mellansvenska Industriinstallationer AB (MIIAB)**

### **MIIABs målsättning**

MIIAB har en kompromisslös syn på droger. Vår målsättning är att våra arbetsplatser skall vara drogfria. Allt användande av alkohol och droger är förbjudet på alla våra arbetsplatser. Information och stöd skall vid behov ges för att hålla personalen fri från missbruk. Missbruket ska bort och medarbetaren ska vara kvar.

### **Företagets grundsyn**

En god arbetsmiljö är en självklarhet i arbetslivet. För att uppnå en god arbetsmiljö är det viktigt att samarbetet mellan medarbetare bygger på omtanke, respekt för varandras roller och en positiv människosyn. Anställda som brukar och är påverkade av alkohol och/eller droger på arbetsplatsen försämrar både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön och det medför risker i arbetet både för den som är påverkad och även för arbetskamraterna. Det är inte tillåtet att använda sig av eller vara påverkad alkohol och/eller droger under arbetstid. Mediciner som klassas som narkotika får ej heller användas utan en särskild bedömning av beställare och arbetsledare samt vid behov i samråd med medicinerande läkare. Viktigt att den anställda i sådana fall meddelar arbetsledning om användandet av sådana mediciner.

### **Konsekvenser av alkohol- och drogpåverkan samt eventuellt missbruk**

Den anställda som avlämnar ett positivt alkohol-/drogtest blir föremål för utredning enligt handlingsplan, bilaga 1. Vidare gäller att den anställda under utredningstiden avstås från allt arbete vid MIIAB. För att ta reda på om det föreligger ett missbruk eller ej skickas den anställda på CDT-provtagning (leverprov). Resultatet från detta prov ligger sedan som grund för hur man går vidare i respektive fall.

### **Avstängningstid/upsägning**

#### MIIAB

Anställd som lämnat positivt drogtest och som efter utredning inte påvisar några missbruksproblem får en varning. Om positivt drogtest upprepas sägs den anställda upp med omedelbar verkan. För anställd med konstaterat missbruksproblem bestäms avstängningstiden av arbetsledning i samråd med hälsovård vid uppläggning av handlingsplan. Eventuell uppsägning beror på resultat av handlingsplan samt arbetsbeläggning.

#### MIIAB som underleverantör

Avstängningstiden i respektive ärende bestäms i samråd med beställare och arbetsledning. I de fall beställaren valt att för alltid stänga av den anställda från arbete, och MIIAB inte har något annat arbete att ge honom/henne, kommer denne att sägas upp från sin tjänst vid MIIAB.

### **Konstaterat missbruk**

En medarbetare med missbruksproblem kommer överens med MIIABs ledning om hur hjälp ska tas emot/erbjudas. MIIAB har rätt att skriva behandlingskontrakt med den anställda i vilket man ömsesidigt överenskommer om behandling, uppföljning av denna samt konsekvenser vid avbruten behandling etc. Företaget har också rätt att begära drogtest av den anställda vid behov. Den som missköter sitt arbete pga. alkohol- eller annat drogmissbruk och inte ställer upp på rehabilitering, eller som trots rehabiliteringsåtgärder fortsätter sitt missbruk riskerar ytterst att sägas upp från sin anställning.

### **Att förhindra missbruk**

Det är allas ansvar att reagera om man vet eller misstänker att någon på arbetsplatsen har missbruksproblem. Att som chef eller arbetskamrat "lägga sig i", är att bry sig om. Det visar på omtanke och en vilja att hjälpa den medmänniska som är i behov av hjälp. Det är missbruket inte medarbetaren- som skall bort.

### **Deltagande parter och kontakter**

Parter som kan bistå vid utredningsärenden kring personalens missbruk är företags-hälsovården, fackliga företrädare, skyddsombud, arbetskamrater, vårdinrättningar och andra organisationer som arbetar med missbruksproblem. Efter en drogförseelse eller vid misstanke om missbruk ska MIIAB agera så snabbt som möjligt för att få till stånd rehabiliteringsåtgärder.

### **Utbildning och information**

Ingen ska på grund av ovetskap eller brist på information behöva avstå från att hjälpa till när det gäller en missbrukande medarbetare. Alkohol- eller andra missbruksfrågor kommer på MIIAB att behandlas i lämplig omfattning med information och utbildning. Alla nyanställda skall informeras om denna policy.

### **Uppföljning**

Uppföljning av denna policy ska ske genom bl.a. internkontroll och årliga översyn av verksamheten. Uppföljning utförs även av fastställda handlingsplaner där det framgår behandling och andra stödåtgärder samt konsekvenser om handlingsplanen inte fullföljs.

### **Integritet och anonymitet**

Oavsett om en anställd genomgår behandling eller inte, garanteras full anonymitet, internt såväl som externt. Det är upp till den enskilde att avgöra huruvida han eller hon vill offentliggöra sin sjukdom eller inte. I hanteringen av dessa frågor ska största möjliga hänsyn tas till medarbetarens integritet.

### **Att bjuda på alkohol**

MIIBAs policy är att inte bjuda på alkoholhaltiga drycker under ordinarie arbetstid.

Den som för MIIAB är ansvarig vid intern och extern representation skall med avseende på tillfälle och målgrupp avväga lämpligheten av servering av alkoholhaltiga drycker. Vidare gäller att en restriktiv linje hålls vid representationen och att alkoholfria alternativ skall erbjudas.

Oavsett skäl ska det visas respekt för dem som avstår från alkohol.

Vin- och spritlotterier är ingen företeelse som uppmuntras inom MIIAB.

### **Ditt ansvar**

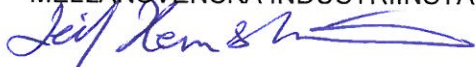
Denna drogpolicy har fastställts av Företagets ledning. Det är varje medarbetares ansvar att se till att policyn bidrar till den goda arbetsmiljö som varje medarbetare har rätt till. Den enskilde drogmissbrukaren har ett eget ansvar för att ändra på sitt missbruk. Visa att du märker att han/hon finns där och behöver hjälp. Ställ krav på att din arbetskamrat ska göra sin del av gruppens arbete.

Ljug inte för att skydda missbrukaren - det hjälper bara honom/henne att fortsätta sitt missbruk ostört. *Att lägga sig i och att ifrågasätta är att bry sig om!*

För mer information kontakta arbetsmiljöansvarig Dan L Sognestrand tel. 026-669447, mobil 070-5935342 eller mail [dls@miiab.se](mailto:dls@miiab.se).

Policyn antagen 2011-12-13

MELLANSVENSKA INDUSTRIINSTALLATIONER AB



Leif Hemström, VD

## Handlingsplan - utredning av anställd gällande alkohol- och/eller drogvanor

Vid misstanke om drogpåverkan hos anställd skall denna handlingsplan följas.

Rapport skrivs med avseende på aktuell händelse, den anställdes historik på företaget, nulägesituation samt eventuell civil information som kan anses nödvändig dock med åtanke på den personliga integriteten. Rapporten skall behandlas med diskretion och inte delges extern part utan medarbetarens medgivande. Ansvarig för rapporten är personalchef.

### Misstanke om påverkan

#### Ansvarig

- |                                                                  |                     |
|------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 1. Träff med berörd medarbetare                                  | Personalchef        |
| 2. Vid behov drogtest                                            | "                   |
| 3. Vid drogpåverkan/positivt drogtest avvisning från arbetsplats | "                   |
| 4. Anordna hemtransport av den anställda                         | "                   |
| 5. Information till VD och/eller produktionschef                 | "                   |
| 6. Utredning om eventuellt missbruk                              | "                   |
| 7. Konsekvenser enligt denna policy                              | VD,<br>personalchef |

### Vid konstaterat missbruk

#### Ansvarig

- |                                                                                                |              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 1. Reabsamtal<br>(Företagssköterska närvarar, facklig representant närvarar/informeras)        | Personalchef |
| 2. Val av behandling<br>(Företagssköterska närvarar, facklig representant närvarar/informeras) | "            |
| 3. Kontraktsskrivning<br>(Facklig representant närvarar/informeras)                            | "            |
| 4. Uppföljning<br>(Företagssköterska närvarar, facklig representant närvarar/informeras)       | "            |

### Kommentarer

MIIABs drogpolicy är det övergripande interna regelverket vid utredning av anställds alkohol- och/eller drogvanor. Utöver denna policy skall "externa" ordningsregler hos eventuella beställare/uppgivare beaktas vid utredning och besluttande i respektive utredningsärende.

### Arkivering

Samtliga handlingsplaner upprättade enligt punkter ovan skall arkiveras i minst 10 år.