**ORDNINGSREGLER – ALKOHOL OCH DROGER**

**ALKOHOL- OCH DROGPOLICY**

Priebe-ScanRig AB (PSRIG) värnar om en god, sund och drogfri arbetsmiljö för våra anställda. Målsättningen är en säker och trivsam arbetsplats med väl fungerande medarbetare. Därigenom undviker vi ohälsa, tillbud, olyckor och onödiga kostnader samtidigt som vi upprätthåller en trivsam arbetsmiljö. Policyn gäller för samtliga medarbetare inom företaget. Alla anställda ska känna till vår alkohol- och drogpolicy och våra riktlinjer för arbete med alkohol och droger.

Syftet med en alkohol- och drogpolicy och tillhörande riktlinjer är att förhindra skadligt bruk bland våra medarbetare samt även tydliggöra hur alkohol får förekomma på arbetsplatsen och vilka regler som gäller i samband med arbete.

PSRIG har konkreta handlingsplaner gällande hur man ska agera om misstanke finns att någon kollega har problem med alkohol eller andra droger eller att någon skulle komma påverkad till arbetet.

Vi ska arbeta förebyggande för att förhindra skadligt bruk av alkohol och andra droger bland våra medarbetare. För att ett förebyggande arbete ska vara framgångsrikt är det viktigt att vi har en öppen attityd, ett personligt ansvarstagande och ett seriöst förhållningssätt till alkohol.

Att arbeta under påverkan av alkohol, droger, preparat klassificerade som hälsofarliga, icke medicinsk användning av läkemedel eller dopningsmedel är inte tillåtet. Det accepteras inte heller att komma bakfull till arbetet.

PSRIG tolererar inte över huvud taget att anställda nyttjar droger, är påverkad på arbetet eller förvarar droger på arbetsplatsen. Den som använder läkemedel som är föreskrivna av läkare och som kan påverka arbetsförmågan uppmanas, ur ett säkerhetsperspektiv, att informera sin chef. Chefen tar sedan ställning till om den anställde under en period behöver anpassade arbetsuppgifter.

Om det, trots det förebyggande arbetet, skulle visa sig att en medarbetare har diagnostiserade alkohol- eller drogproblem, ska medarbetare ges möjlighet till rehabilitering och återgång i arbete.

För att kunna agera i tid och på ett professionellt sätt krävs det att alla, i synnerhet chefer, har kunskaper om förebyggande och tidiga insatser. PSRIG:s förebyggande arbete för att förhindra problem med alkohol och droger på arbetsplatsen ska vara en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Resurser finns att tillgå via vår företagshälsovård, HR-ansvarige samt även externa samarbetspartners.

*Denna policy med tillhörande rutindokument och handlingsplan (se nästföljande sida) är framtagen i samverkan med de fackliga organisationerna och giltig fr.o.m. 2021-03-18.*

**RIKTLINJER FÖR ANSTÄLLDA**

För att tydliggöra vad som förväntas av våra anställda har följande riktlinjer utarbetats:

* Alla anställda ska vara nyktra och drogfria på arbetsplatsen.
* Grundregeln är att alkoholförtäring inte ska förekomma i samband med arbete och på arbetsplatsen. Alkohol kan få förekomma utanför ordinarie arbete (t.ex. vid personalfest eller avtackning) och ska då ske med restriktivitet och på ett ansvarsfullt sätt. Med det sagt är anställda som arbetar iväg, ute på projekt, att klassa som ambassadörer för företaget och förväntas bete sig redbart även utanför arbetstid.
* Vid representation finns särskild representationspolicy.
* Medhavd alkohol på arenor är inte tillåtet. Arenan kan riskera att förlora sitt eget utskänkningstillstånd. Rökning ska därtill ske på anvisad plats
* Alkoholförtäring ska alltid hanteras med omdöme. Alkoholfria alternativ ska erbjudas.
* Den medarbetare som är påverkad i tjänsten ska skickas hem av närmaste chef eller annan lämplig person. Det accepteras heller inte att komma bakfull till arbetet. Det är närmaste chef som avgör om en medarbetare är nykter och arbetsför.
* Vi har alla ett ansvar för vår arbetsmiljö. Det är närmaste chef som har det yttersta ansvaret att agera. Alla anställda bör dock agera tidigt vid misstanke eller vetskap om att en kollega är påverkad av alkohol eller droger på arbetsplatsen.
* HR ska alltid underrättas vid alkohol- och drogrelaterade problem på arbetsplatsen.

**RUTINER VID MISSTANKE OM ATT NÅGON ÄR PÅVERKAD PÅ JOBBET**

Om misstanke uppstår om att en anställd är påverkad av alkohol eller droger ska närmaste chef vidta följande åtgärder:

* Om chefen bedömer att en person inte är arbetsför ska han/hon ges möjlighet att besöka företagshälsovård för undersökning/provtagning.
* Därefter avgörs om personen ska transporteras hem eller återgå till arbetsplatsen och om annan åtgärd ska vidtas. När en person skickas hem ska det ske på ett betryggande sätt.
* HR ska alltid underrättas vid alkohol- och drogrelaterade problem på arbetsplatsen.
* Ett samtal angående händelsen ska hållas så snart som möjligt när medarbetaren är tillbaka på arbetet. Syftet med det samtalet är att tydliggöra vad som hänt.
* Hjälp och stöd ska vid behov erbjudas personen.
* Om medarbetaren varit påverkad ska det klargöras vilka säkerhets- och/eller arbetsmiljörisker detta medfört samt att medarbetaren brutit mot policyn genom att vara påverkad på arbetsplatsen. Detta kan medföra arbetsrättsliga konsekvenser. Om den anställde inte vill medverka till att klarlägga vad som hänt kan även det få följder.
* Alla händelser, samtal och åtgärder ska noga dokumenteras och följas upp.

