



Riktlinje för motverkan av alkohol- och annan droganvändning

2005-06-16

INLEDNING

Stockholms Hamnars riktlinje innehåller regler på arbetsplatsen avseende alkohol och andra droger samt ett handlingsprogram för chefer.

Riktlinjen anger arbetsgivarens ansvar och skyldigheter enligt lag samt betonar såväl förebyggande som rehabiliterande åtgärder. Riktlinjen slår fast att en anställd med alkohol och/eller andra drogproblem ska få hjälp av företaget att komma tillrätta med sitt missbruk. Den anställde ska, så långt möjligt, vara kvar i sin anställning. En förutsättning är att han/hon kommer tillrätta med sitt alkohol- och/eller annat drogproblem.

Riktlinjen omfattar alla anställda inom Stockholms Hamnar samt entreprenörer. Avseende entreprenörer hänvisas till denna riktlinje vid upphandling av entreprenörer. För entreprenörer och extraanställda gäller endast den del i riktlinjen som talar om att det är förbjudet att använda alkohol och andra droger i Stockholms Hamnar.

VAD AVSES MED DROGER?

- Alkoholhaltiga drycker
- Medel som i lagar och föreskrifter klassas som narkotikapreparat och som ej föreskrivits av läkare
- Anabola steroider eller liknande dopingpreparat

Anställda som använder läkemedel som sätter ner reaktionsförmågan rekommenderas att informera sin chef om detta. Tillfällig omplacering kan i sådana fall göras om den anställde i sitt arbete framför fordon eller har arbetsuppgifter som kan innebära riskmoment.

FÖRHÅLLNINGSSÄTT TILL ALKOHOL OCH ANDRA DROGER PÅ ARBETSPLATSEN

Det är förbjudet att under arbetstid dricka alkohol, använda narkotika, anabola steroider eller komma påverkad till arbetet. Observera att påverkad också omfattar dagen-efter-effekter. Allt icke-medicinskt föreskrivet bruk och hantering av narkotika är i lag förbjudet liksom anabola steroider.

Stockholms Hamnars hållning när det gäller förtäring av alkohol på arbetsplatsen:

- Förtäring av alkohol får ej förekomma i samband med arbetet (lättöl är ok).
Undantag kan göras i samband med extern eller intern representation efter



godkännande av VD. Konferenser räknas som arbete så länge som programmet pågår.

- Vid personalfester och konferenser gäller att Stockholms Hamnar kan bjuda på vin och öl i samband med måltid. All förtäring av alkohol ska ske med omdöme.

ANSVAR OCH ROLLER

Chefens ansvar

Arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön regleras av Arbetsmiljölagen (AML).

Kapitel 3

§ 1 Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö

§ 2 Arbetsgivaren ska vidtaga alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare utsättes för ohälsa eller olycksfall

Reglerna i AML, Arbetsmiljölagen, ställer höga krav på arbetsgivaren avseende säkerhet och ansvar på arbetsplatsen. Detta medför ett ovillkorligt krav att arbetsplatsen ska vara fri från alkohol och andra droger. Cheferna ansvarar för att så sker.

Chefen har ett ansvar att informera sina medarbetare om Stockholms Hamnars riktlinjer för motverkan av alkohol och andra droger. Detta ska göras systematiskt, till exempel vid arbetsplatsträffar. Chefen ska särskilt beakta nyanställd personal.

Det är viktigt att chefen själv föregår som gott föredöme och verkar för att skapa en öppen attityd kring dessa frågor på arbetsplatsen.

Chefen har fullständiga rättigheter att bedöma om den anställda är tjänstbar eller inte och har en skyldighet att säkerställa arbetsplatsen om någon är påverkad på arbetet (se rutiner för enskilda ärenden).

Ett gott samarbete med de fackliga organisationerna uppmuntras i alla ärenden som rör alkohol och andra droger.

Medarbetarnas roll

Enligt arbetsmiljölagen ska man som anställd medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i de åtgärder som behövs för en god arbetsmiljö.

Stockholm Hamnar förväntar sig att medarbetarna aktivt medverkar till att kollegor ej riskerar att utsättas för ohälsa och olycksfall. Insatser från kollegor bör vara inriktade på att motivera den som har alkohol och/eller andra drogproblem att ta itu med dessa.



Om chefen inte är närvarande är det kollegornas skyldighet att informera den anställde om de krav som ställs.

Lokala fackliga företrädare och skyddsombudets roll

Facket är en viktig resurs i arbetet med att förebygga alkohol och andra droger.

Tillsammans med arbetsgivaren bör facket uppmuntra till en öppen attityd i alkohol- och andra drogfrågor, samt att riktlinjerna för motverkan av alkohol- och andra droger efterlevs. Men även påtala för arbetsgivaren när riktlinjerna inte fungerar.

Fackets ansvar är vidare att kunna ge stöd till sina medlemmar och informera om de rättigheter och skyldigheter som den anställde har.

Skyddsombudet är med sin speciella kompetens inom arbetsmiljöområdet en resurs för alla medarbetare och ett naturligt stöd speciellt vid rehabiliteringsåtgärder.

Personalenhetens ansvar

Personalenheten ska ge chefer stöd i deras arbete att finna lösningar på de problem som uppstår bl a genom att ge råd om hur en situation ska handhas ur arbetsrättslig synvinkel. Även stöd till individer ska ges.

Personalenheten ansvarar för att gemensamma utbildningsinsatser görs när det behövs. Närmaste chef ansvarar för att identifiera kompetensbehov hos sina underställda chefer och att vidta åtgärder.

Personalenheten ansvarar för att medel för rehabilitering avsätts på bolagsnivå.

Externt stöd

Företagshälsovården har en viktig roll när chefer, personalenhet och fackliga företrädare behöver diskutera alkohol och andra drogproblem både i individuella fall och i allmänhet. Den person som har kontakt med företagshälsovården eller personalspecialisten ska veta att sekretess gäller. Det är bara individen själv som avgör om något ska föras vidare.

Stockholms Hamnar är medlemmar i Alna. Arbetsgivare kan kontakta Alna, som kan ge stöd i det nödvändiga samtalet, arbetsrättsliga processer och så vidare. Alna kan också kontaktas för ”Motiverande utredning” med vårdhänvisning.

Anställda kan också ringa ALNA ifall man har frågor kring alkohol eller andra droger. Det går bra att vara anonym.



DROGTESTER

Från och med den 1 januari 1999 drogtestas samtliga som ska nyanställas till Stockholms Hamnar, oavsett befattning. Drogtesterna utförs av vår företagshälsovård.

Alkohol och andra drogtestar kan göras vid misstanke om missbruk, i samråd med berörd facklig organisation. Alkohol och andra drogtestar kan göras av vår företagshälsovård. Utandningsprov för alkohol görs med hjälp av kalibrerade instrument och utförs av chef/arbetsgivarrepresentant i Stockholms Hamnar. Alkomätarna finns hos trafikavdelningen och personalenheten, som också ansvarar för kalibrering av instrumenten.

Stickprovskontroller av alkohol kan ske och i så fall görs dessa på hela arbetsgruppen.

HANDLÄGGNING AV ENSKILDA ÄRENDEN

Chefen är enligt fördelning av arbetsmiljöarbetsuppgifter skyldig att säkerställa arbetsplatsen. En anställd som kommer påverkad till arbetet ska omedelbart skickas hem. Chefen har fullständiga rättigheter att bedöma om en person är tjänstbar eller inte. Om chefen inte är närvarande åligger det arbetskollegorna att vidta lämpliga åtgärder i enlighet med dessa riktlinjer. Åtgärderna ska följas upp.

När en anställd avvisas från arbetet på grund av att han eller hon är påverkad ska en arbetskamrat eller annan lämplig person följa med hem. Arbetsgivaren har ansvar för vad som händer den anställde till och från arbetet. Den anställde ska uppmanas att återkomma till nästa arbetspass. Skriftlig rapport ska omedelbart lämnas av chef till närmast högre chef. Den fackliga organisationen och personalenheten ska meddelas.

Vid återkomsten ska händelsen tas upp med den anställde så snart som möjligt av närmaste chef. Personen ska informeras om sin rättighet att ha sin fackliga representant närvarande om han/hon vill. Under samtalet, som ska dokumenteras, ska tydliggöras att personen brutit mot dessa riktlinjer. Information bör ges att stöd kan erbjudas tex via företagshälsovård och ALNA. Bedömning görs om fördjupad utredning ska startas. ALNA och FHV kan stödja i utredningen. Det inträffade ska följas upp senast två veckor efter samtalet.

Om det i utredningen framkommer att ett rehabiliteringsbehov föreligger vidtas åtgärder i enlighet med riktlinjer för rehabilitering. Som anställd har man en skyldighet enligt lagen att aktivt medverka i sin rehabilitering.

Beslut om disciplinära åtgärder fattas enligt särskilda regler av avdelningschef i samverkan med personalenheten och i samråd med berörd facklig organisation.



HJÄLPORGANISATIONER

- Anonyma Alkoholisters servicekontor, 08-642 26 09
- Al-anon familjegrupper, 08-643 13 93
- BRIS vuxentelefon, 077-150 50 50
- Dopingjouren, 020-54 69 87
- FMN, Föräldraföreningen mot narkotika, 08-654 40 50
- Kvinnojouren, 08-643 22 00
- Mansjouren, 0737-58 29 77
- Folkhälsoinstitutets hjälptelefon för spelberoende och anhöriga, 020-81 91 00
- Anonyma narkomaner, 0771-13 80 00
- RFHL (Riksförbundet för hjälp åt narkotika och läkemedelsberoende),
08-545 560 60