



Riktlinjer och regler för alkohol och droger

*SWEREF Skärgårdsredarna riktlinjer och regler för medlemsrederier i Sverige.
De kan kompletteras med rederiets lokala regler som i så fall finns
i slutet av dokumentet.*

Målsättning

Syftet med denna policy är att förebygga ohälsa, tillbud och olyckor i arbetet och värna om säkerheten ombord i rederiets fartyg. Målet är att varken alkohol eller andra droger ska användas på arbetsplatsen och att anställdas eventuellt skadliga bruk ska upptäckas så att rederiet och arbetskamraterna ska kunna erbjuda hjälp och stöd.

Ansvar

Enligt fartygssäkerhetslagen och arbetsmiljölagen är arbetsgivaren huvudansvarig för arbetsmiljön, samtidigt som den enskilde har ett medansvar för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Vad som sägs i arbetsmiljölagen om arbetsgivarens skyldigheter gäller vid fartygsarbete även befälhavaren. Tillsammans ansvarar alla medarbetare för att skapa en fysiskt och psykiskt god arbetsmiljö och för att på ett öppet och medmänskligt sätt ta itu med problem och svårigheter som har samband med skadligt bruk. Med skadligt bruk avses en konsumtion som är skadlig för hälsan, ekonomin och som ger negativa konsekvenser i sociala sammanhang, både på individ- och organisationsnivå.

Arbetsgivaren ska vara lyhörd för signaler på ett begynnande skadligt bruk och reagera på dessa på ett tidigt stadium. Arbetsgivaren ska även ha resurser som företagshälsovård eller motsvarande till stöd. Vid konstaterat skadligt bruk ska den enskilde medarbetaren erbjudas rehabilitering.

Medarbetarens ansvar

- Att alltid vara nykter och drogfri under arbetet.
- Att inte vara bakfull på arbetet.
- Att inte acceptera onykterhet eller drogpåverkan under arbetet.
- Att företräda företaget på ett korrekt sätt.
- Att, om man har missbruksproblem, göra något åt sin situation och aktivt delta i de rehabiliteringsinsatser som arbetsgivaren tar initiativ till.
- Att agera när man känner oro för en arbetskamrat.

Arbetsledningens ansvar

- Att lära sig läsa signaler om hur medarbetaren mår.
- Att inte acceptera onykterhet eller drogpåverkan under arbetet.
- Att erbjuda hjälp och stöd under anställningen.
- Att avvisa alkohol- och/eller drogpåverkade från arbetsplatsen.

Normer

Alkohol

Det är inte tillåtet att under arbetstid vara påverkad av alkohol eller andra droger. Alla anställda som har uppgifter enligt fartygssäkerhetsorganisationen måste alltid kunna fullgöra dessa på ett fullt tillfredsställande sätt. Vid vistelse under ledig tid på någon arbetsplats i rederiet är det inte tillåtet att ha en promillehalt av alkohol i blodet högre än 0,4 promille. Från denna regel kan befälhavare eller chef, efter godkännande från rederiledningen, ge undantag vid t ex särskilda personalarrangemang. Regeln gäller inte heller den som under sin fritid färdas som passagerare ombord på något av rederiets fartyg.

Droger

Såväl innehav som bruk av droger är förbjudet under hela anställningstiden. Med droger menas alla narkotiska preparat enligt definitionen i 8§ narkotikastrafflagen (1968:64) samt dopingmedel, t ex anabola steroider. Detta gäller även missbruk av läkemedel.

Trafikfarliga läkemedel

Bruk av vissa läkemedel, så kallade trafikfarliga läkemedel, kan även vid normal dosering ge sådana effekter på reaktionsförmåga och vakenhet att ökad risk för till exempel olycksfall uppkommer. Det är därför viktigt att föreskriven dosering av trafikfarliga läkemedel inte överskrids samt att ordinerande läkare alltid rådfrågas om risker vid det aktuella arbetet. Den som använder läkemedel som kan påverka arbetsförmågan uppmanas att berätta detta för sin närmaste chef, som gör bedömningen om personen under en period behöver förändrade arbetsuppgifter.

Tester

Rederiet kan använda alkohol- och drogtester för att verka förebyggande, avskräckande samt identifierande. Syftet är att på ett tidigt stadium upptäcka användandet av droger samt kontrollera att företagets regler efterlevs.

Nolltolerans mot alkoholpåverkan råder under arbetstid, men det mättekniska gränsvärdet är max 0,2 promille alkohol i blodet.

Alkohol- eller drogtestning ska utföras av person från välrenommerat testföretag som de fackliga organisationerna haft möjlighet att ha synpunkter på valet av. Testresultatet ska dokumenteras.

Vid drogtester ska provtagning ske av medicinskt utbildad personal. Sådan personal såväl som utrustning, metoder för provtagning, transport, analys, utvärdering, resultatrapportering och sekretess skall följa vid varje tidpunkt gällande krav och rekommendationer.



Tester kan utföras vid följande tillfällen:

Vid misstanke

Arbetsledaren avgör alltid själv om en anställd är arbetsför och tjänstbar. Om det är praktiskt möjligt kan en anställd själv begära att bli testad. Resultatet behöver inte påverka arbetsledarens beslut om tjänstbarhet.

Vid olycksfall och andra brådskande fall

Kan utföras i samband med allvarigare tillbud eller olycksfall i syfte att få klarhet i om medarbetaren har varit påverkad av alkohol och/eller droger vid olyckstillfället. Avsikten med tester efter en olycka är att fria den anställda från misstankar om påverkan. Alkoholtest i samband med olycka får genomföras av den eller de som rederiet har utsett och tidigare informerat de fackliga organisationerna om. Skyddsombud eller annan facklig representant bör om praktiskt möjligt beredas tillfälle att närvara vid testet.

Slumpmässiga tester

Test där grupper av anställda utan förvarning tas ut till testning. Dessa tester används av säkerhetsskäl och i förebyggande hälsosyfte.

Vid rehabilitering av missbrukare

Regelbundna tester kan ske som en del av en medicinskt ordinerad behandling.

Vid hälsoundersökningar

Tester kan ingå i hälsoundersökningar. Testet utförs då av hälsoskäl och testresultatet omfattas av sekretess inom hälso- och sjukvården och lämnas alltså inte ut till arbetsgivaren.

Sekretess

Ett absolut krav är att provtagning och analys sker på ett tillförlitligt sätt enligt en noggrant fastställd procedur. Den ska garantera säkerheten och ta hänsyn till den enskildes personliga integritet. Detsamma gäller för testresultat som ska behandlas med stor försiktighet med hänsyn till den enskildes personliga integritet.

Dokumentationen ska förvaras hos ansvarig på rederiet.

Arbetsgivarens plan mot alkohol- och drogmissbruk

Förebyggande åtgärder

- I samband med nyanställning ska arbetsgivaren skriftligen eller via e-post försäkra sig om att den nye medarbetaren har kännedom om denna alkohol- och drogpolicy. Samtliga sedan tidigare anställda ska när denna policy införs i rederiet skriftligen eller via e-post bekräfta att de tagit del av den.
- Arbetsledningen ska ha relevant kompetens för att kunna agera enligt denna handlingsplan.

Åtgärder vid upptäckt av alkohol- och drogmissbruk

Om en medarbetare uppträder alkohol- och/eller drogpåverkad på sitt arbete ska följande åtgärder vidtas:

- Den som rederiet har utsett att svara för alkohol- och drogfrågor ska underrättas.
- Den ansvarige i rederiet ser till att medarbetaren, om det är praktiskt möjligt, får genomföra ett alkohol- och/eller drogtest. Om den anställde nekar till att genomgå provtagning avgör utsedd arbetsgivarrepresentant/befälhavare om fortsatt tjänstgöring under arbetspasset är lämpligt.
- Den ansvarige i rederiet/befälhavare ser till att den anställde skickas hem på ett betryggande sätt.
- Efter godkännande från den anställde ska berörd facklig organisation informeras om händelsen.
- Snarast, helst nästkommande dag, ska den hemsände träffa den ansvarige i rederiet för ett uppföljande samtal. Om medarbetaren så önskar kan även en representant från berörd facklig organisation delta vid samtalet. Syftet med samtalet är att förklara för den anställde vilken syn företaget har på det inträffade och hur man kommer att agera.
- Samtalet ska dokumenteras och allt som framkommer ska behandlas konfidentiellt.

Behandling och rehabilitering

Arbetsgivaren har enligt lag ett ansvar att klarlägga behovet av rehabilitering. All hantering av eventuella rehabiliteringsåtgärder ska behandlas konfidentiellt.