



Textmall för Alkohol- och drogpolicyn

Alkohol- och drogpolicyn kan bearbetas med hjälp av följande textmall så att den svarar mot behoven på varje arbetsplats. Frågor som har tagits upp i denna manual kan användas i texten. Av textmallen finns det också en separat version som kan bearbetas och skrivas ut (www.ttl.fi/alkoholijatyo). Mallen är avsedd som en stomme för och ett incitament till diskussioner med personalen vid utvecklingen av arbetsplatsens alkohol- och drogpolicy. Av denna orsak har de ansvarsområden och uppgifter som gäller arbetsgivaren, arbetstagarna, cheferna, arbetarskyddspersonalen och företagshälsovården här presenterats som checklistor som grundar sig på lagstadgade uppgifter och en arbetsfördelning som upplevts som fungerande i praktiken. Det är viktigt att alla känner till sina ansvarsområden som beskrivs i alkohol- och drogpolicyn och aktivt iakttar dessa. Med hjälp av checklistorna kan förverkligandet av alkohol- och drogpolicyn systematiskt följas upp och utvärderas.

Alkohol- och drogpolicy för X (lägg till arbetsplatsens namn)

1. Principer

På X får ingen arbeta eller uppträda i berusat tillstånd. Då det gäller X har vi förbundit oss att säkerställa en säker, hälsosam och produktiv arbetsplats för alla våra arbetstagare. För detta ändamål gäller denna alkohol- och drogpolicy på X. Vid sammanställningen av alkohol- och drogpolicyn har hela personalen hörts, och samtliga arbetstagare har fått möjlighet att uttrycka sina synpunkter och åsikter.

Målet med vår alkohol- och drogpolicy är att stödja arbetstagarnas arbetsförmåga och förebygga drogrelaterade olägenheter samt att styra mot ett ändamålsenligt agerande i situationer med drogrelaterade olägenheter. Alkohol- och drogpolicyn förverkligas genom information, utbildning, träning samt åtgärder som vidtas av personalen och företagshälsovården, och därtill systematisk uppföljning och utvärdering. Varje arbetstagare ska få alkohol- och drogpolicyn för kännedom.

Med droger avses här samtliga substanser som intas i russyfte. Under arbetstid och i arbetsuppgifter får alkohol inte användas, innehas, delas ut eller säljas. På vår arbetsplats är det förbjudet att använda narkotika, läkemedel som droger, anabola steroider och andra berusande medel. I fråga om rökning iakttas tobakslagen och avtalad praxis (anteckna praxisen här).

Med en situation med drogrelaterade olägenheter avses situationer där påverkan av alkohol eller någon annan drog hotar eller medför olägenheter för individens egna eller någon annan



Arbetshälsoinstitutet

arbetstagares arbete, arbetsförmåga och säkerhet i arbetet samt atmosfären på arbetsplatsen, arbetsresultaten eller arbetsgivarens rykte.

Nedan finns en beskrivning av åtgärderna, informationen, utbildningen, träningen och uppföljningen för att förebygga drogrelaterade olägenheter. Om det trots förebyggandet på arbetsplatsen uppkommer problem till följd av drogbruk på fritiden eller om en person uppträder i berusat tillstånd på vår arbetsplats, agerar man enligt anvisningarna som beskrivs nedan.

Varje arbetstagare är i första hand själv ansvarig för sin arbetsförmåga, men chefen svarar för och är skyldig att med tanke på säkerheten i arbetet fastställa arbetstagarnas arbetsskick. I alkohol- och drogpolicyn beskrivs varje aktörs ansvarsområden och uppgifter i fråga om förebyggandet av drogrelaterade olägenheter samt uppföljningsmetoderna och följderna av att policyn inte iakttas.

X:s princip är att man i en situation med drogrelaterade olägenheter ofördröjligen, konstruktivt och objektivt hanterar frågan. Detta förutsätter att information och utbildning om hur alkohol äventyrar välbefinnandet i arbetet ordnas för personalen samt träning så att var och en kan agera enligt anvisningarna.

2. Föremålet för alkohol- och drogpolicyn

På X är vi medvetna om att alkoholbruk och de olägenheter detta orsakar äventyrar arbetsförmågan, säkerheten i arbetet och produktiviteten. De alkoholrelaterade olägenheterna kan påverka allas och envars arbete i vilken som helst arbetsuppgift. I fråga om andra droger iakttas Finlands lag och denna alkohol- och drogpolicy.

Alkohol- och drogpolicyn berör samtliga arbetstagare på X samt till tillämpliga delar underleverantörer samt personer som besöker X:s område. Alkohol- och drogpolicyn gäller också alla som distansarbetar och arbetar på en resa på de ställen där arbetsgivarens arbetarskyddsansvar gäller.

Vid festligheter som ordnas av arbetsplatsen iakttas anvisningarna för ansvarsfull alkoholserving. I arbetsuppgifter utanför arbetsplatsen och på arbetsresor representerar vi vår arbetsplats, vilket förutsätter sakligt och ansvarsfullt beteende också i fråga om alkohol.

Iakttagande av alkohol- och drogpolicyn avser uppgifter och ansvar vars förverkligande följs upp vid de årliga utvecklingssamtalen.



Arbetshälsoinstitutet

3. Målsättning och mål

Målsättningen för alkohol- och drogpolicyn är en arbetsplats som är fri från drogrelaterade olägenheter. Denna uppnås med hjälp av följande delmål:

- ❖ Vi förebygger drogrelaterade olägenheter, dvs. negativa konsekvenser av alkohol och droger för arbetsplatsen och individen.
- ❖ Vi stöder personalen då det gäller att undvika riskfyllt alkoholbruk och iaktta måttligt bruk eller nykterhet samt undvika användning av andra droger.
- ❖ Vi ger anvisningar om förebyggande av drogrelaterade olägenheter och praxis för ingripande i drogproblem.

4. Checklistor för ansvar och uppgifter

Det finns en lista över ansvar och uppgifter för varje arbetstagargrupp. Förverkligandet av alkohol- och drogpolicyn samt behövliga ändringar i denna granskas tillsammans med chefen vid utvecklingssamtalen.

4.1. Arbetsgivaren svarar för att

- ❖ utse personer som svarar för att inga drogrelaterade olägenheter ska förekomma på arbetsplatsen (drogarbetsgrupp/chefer) och som verkställer alkohol- och drogpolicyn
- ❖ sörja för att
 - alkohol- och drogpolicyn införs och inarbetas i arbetsplatsens praxis
 - ingripande i situationer med drogrelaterade olägenheter sker omedelbart
 - situationer med drogrelaterade olägenheter hanteras på ett konfidentiellt, uppmuntrande och objektivt sätt
- ❖ säkerställa att
 - personalen känner till företagets alkohol- och drogpolicy och sina egna uppgifter i anslutning till denna
 - att man vet hur man ska agera i fråga om en berusad arbetstagare eller en arbetstagare som har alkohol- eller drogproblem enligt anvisningarna
 - anvisningarna för ansvarsfull alkoholserving iakttas vid arbetsplatsens evenemang
- ❖ för personalen ordna utbildning och information om
 - fördelarna med drogfrihet och måttligt alkoholbruk med tanke på arbetsförmågan och välbefinnandet
 - olägenheterna som orsakas av riskfyllt alkoholbruk för hälsan, arbetsförmågan och säkerheten i arbetet



Arbetshälsoinstitutet

- färdigheter som förutsätts i fråga om ansvar för alkohol- och drogpolicyn*
- ❖ *genom företagshälsovården tillhandahålla hjälp för drogproblem*
- ❖ *följa upp och utvärdera*
 - arbetsförhållandena och säkerställa att de inte bidrar till att drogrelaterade olägenheter uppstår på arbetsplatsen*
 - förverkligandet av denna policy med minst två års intervall i samarbete med personalen och personalrepresentanterna.*

4.2. Varje arbetstagare svarar för att

- ❖ *komma till arbetet i arbetsskick*
- ❖ *utföra sitt arbete enligt säkerhetsföreskrifterna*
- ❖ *i sin arbetsgemenskap bemöta de andra på ett konstruktivt och sakligt sätt*
- ❖ *iaktta överenskomna regler om alkohol och droger*
- ❖ *söka hjälp för sina drogproblem*
- ❖ *till den överenskomna parten anmäla drogrelaterade olägenheter som han eller hon lagt märke till i sin arbetsgemenskap.*

4.3. Chefen svarar för att

- ❖ *stödja och övervaka smidigheten i arbetet, personalens välbefinnande och säkerhet i arbetet*
- ❖ *i drogfrågor förmå personalen att ställa sig bakom gemensamma regler, till exempel med hjälp av A-Step*
- ❖ *uppmuntra personalen att se till sitt arbetsskick*
- ❖ *ordna inskolning om alkohol- och drogpolicyn för sina underordnade*
- ❖ *vid inskolning i arbetet och utvecklingssamtalen samt regelbundet vid personalmöten ta upp droger till diskussion*
- ❖ *utan dröjsmål ingripa, om nedsatt arbetsförmåga observeras och situationer med drogrelaterade olägenheter förekommer*
- ❖ *hindra en berusad/bakfull person att arbeta*
- ❖ *hänvisa en arbetstagare till företagshälsovården för att få den vård som behövs för att förbättra arbetsförmågan*
- ❖ *vid mötet om vårdhänvisning reda ut situationen med drogrelaterade olägenheter ur arbetsgemenskapens synvinkel*
- ❖ *tillsammans med den vårdhänvisade personen göra upp en vårdförbindelse*
- ❖ *avtala om informationsgången under den tid som vårdförbindelsen gäller*



Arbetshälsoinstitutet

- ❖ *stödja arbetsgemenskapen efter krissituationer och styra diskussionen mot aspekten att ta lärdom av det inträffade*
- ❖ *säkerställa att alkoholserveringen vid arbetsplatsens evenemang är ansvarsfull och iakttar överenskomna gränser.*

4.4. Arbetarskyddspersonalen och drogarbetsgruppen svarar för att

- ❖ *samarbeta med cheferna och företagshälsovården då det gäller att förebygga och eliminera drogrelaterade olägenheter*
- ❖ *kartlägga situationen med drogfrågor på arbetsplatsen med hjälp av följande metoder (till exempel personalbokslut, företagshälsovårdens rapporter, enkäter, intervjuer osv.)*
- ❖ *planera åtgärder för förebyggande av drogrelaterade olägenheter på arbetsplatsen som en del av arbetarskyddets verksamhetsprogram, till exempel:*
 - *ordna utbildning, träning, informationsmöten*
 - *ge personalen anvisningar om hur en alkometer används och se till att det finns alkometrar till hands*
 - *ordna samarbetsmöten med cheferna och drogarbetsgruppen*
 - *utnyttja personalens informationskanaler*
 - *ordna jippon, kampanjer och aktivitetsdagar, till exempel i form av en arbetarskyddsvecka och vit januarimånad*
 - *föreslå metoder för att förbättra välbefinnandet i arbetet samt arbetsatmosfären*
- ❖ *distribuera information om alkohol- och drogpolicyn till cheferna och personalen*
- ❖ *identifiera drogrisker samt symtom som tyder på drogproblem på arbetsplatsen*
- ❖ *stödja cheferna då det gäller att inleda en diskussion om drogfrågor med arbetsgemenskapen*
- ❖ *ge cheferna åtgärdsförslag då drogrelaterade olägenheter observeras*
- ❖ *vid behov förbereda cheferna för att ta upp ett drogproblem till diskussion*
- ❖ *stödja förverkligandet av processen med vårdhänvisning*
- ❖ *sammanträda 4–6 gånger per år enligt arbetarskyddets verksamhetsplan*
- ❖ *skriva promemorior om mötena för kännedom till arbetarskyddsgruppen och personalen*
- ❖ *följa upp genomförandet av åtgärderna för att förebygga drogrelaterade olägenheter och rapportera dessa till arbetarskyddsgruppen och arbetsgivaren.*

4.5. Företagshälsovården svarar för att

- ❖ *stödja förebyggandet av riskfyllt drogbruk och vården i anknytning till detta*
- ❖ *vid hälsokontrollerna ge varje arbetstagare information om hur alkoholbruk påverkar hälsan och arbetsförmågan*



Arbetshälsoinstitutet

- ❖ *på sjukvårdsmottagningarna också regelbundet och i anslutning till vissa symtom fråga om alkoholbruket*
- ❖ *med överenskomna intervall delta i personalmöten och tala om hälsofrämjande teman (närmare i företagshälsovårdens verksamhetsplan)*
- ❖ *genom AUDIT-test gallra fram riskfyllt alkoholbruk samt tillhandahålla handledning och rådgivning för riskanvändare*
- ❖ *samla in information om alkoholsituationen på arbetsplatsen (till exempel kartläggning av olägenheter, AUDIT) och årligen ge respons om denna*
- ❖ *delta i möten som ordnas av drog arbetsgruppen/kontaktpersonen för drogfrågor på arbetsplatsen samt genomförandet av utbildning om förebyggande av drogrelaterade olägenheter*
- ❖ *i vårdhänvisningssituationer verka som expert (vårdförbindelse och rehabiliteringsplan) och stödja rehabiliteringspatientens återvändande till arbetet*
- ❖ *i krissituationer verka som stöd för den övriga arbetsgemenskapen*

5. Verksamhetsmodeller

I situationer med drogrelaterade olägenheter ska man agera enligt anvisningarna nedan och vid arbetsplatsens evenemang enligt anvisningarna om ansvarsfull alkoholserving.

Dessa verksamhetsmodeller iakttas och gäller på X, om

(lägg i följande punkter till anvisningar till exempel enligt s.38-39 i Alkohol- och drogpolicymanual, Arbetshälsoinstitut, 2013.)

- a) en arbetstagare är bekymrad över sitt eget drogbruk*
- b) en arbetstagare är bekymrad över en arbetskamrats arbetsskick*
- c) de underordnade är bekymrade över chefens arbetsskick*
- d) chefen är bekymrad över en underordnads arbetsskick*
- e) en arbetstagare arbetar i berusat tillstånd*

6. Anvisning för initiativ till en målinriktad diskussion

(se s. 42-44 i Alkohol- och drogpolicymanual, Arbetshälsoinstitut, 2013.)

**7. Anvisning för ansvarsfull alkoholservering**

På X är det förbjudet att använda alkohol under arbetstid och på arbetsplatsen. Vid vissa evenemang på arbetsplatsen och med chefens tillstånd är det tillåtet att servera alkohol. Det är viktigt att se till att dessa evenemang inte orsakar olägenheter för någon på grund av för riklig alkoholkonsumtion.

Arbetsgivaren och cheferna svarar för att se till säkerheten också då alkohol serveras under ett evenemang på arbetsplatsen. Om det under dessa evenemang sker förbrytelser mot reglerna för arbetsbeteendet, är det chefens uppgift att med tanke på framtiden ta ett initiativ till en målinriktad diskussion, senast inom en vecka efter händelsen. Chefen skriver en promemoria om händelsen (blankett 1).

Följande anvisningar ger hjälp för att förebygga olägenheter, om alkohol serveras under evenemang på arbetsplatsen:

- Start- och sluttidpunkten för evenemanget meddelas klart och tydligt.*
- Man ser till att serveringen omfattar ett mångsidigt och rikligt utbud av alkoholfria drycker och endast svaga alkoholdrycker.*
- Det rekommenderas att de ovan nämnda dryckerna intas växelvis.*
- Under evenemanget ska det finnas tillräckligt med mat och saltsnåla snacks.*
- Man försäkras sig om att alkoholen serveras i tydliga portioner så att deltagarna är medvetna om hur mycket de har druckit.*
- I serveringen begränsas antalet alkoholportioner, till exempel till 2 portioner/person.*
- Evenemangsarrangörerna och serveringspersonalen ska ha ett utskänkningspass eller utbildning för alkoholservering.*
- Unga/nya arbetstagare ges handledning på förhand.*
- Man sköter arbetstagarnas hemfärd, om de önskar det.*
- En berusad person vägras servering av alkohol.*
- Dessa anvisningar ska betraktas som en del av alkohol- och drogpolicyn.*