

Alkohol- och drogpolicymanual

Luckan är en rus- och drogfri arbetsplats. Ifall alkoholhaltiga drycker avnjutes är det enligt överenskommelse med ledningen. Alla narkotiska medel i alla former är strängt förbjudna. Vid misstanke om att en arbetstagare har missbruksproblem kontaktar man verksamhetsledaren, arbetshälsovården, arbetsskyddsombudsmannen, eller närmaste förman. Arbetshälsovården kopplas alltid in. Förmännen hittar i sin tur mera information på [Arbetshälsoinstitutet \(länk\)](#) med instruktioner Luckan följer. (rev. länk maj 2019)

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 Luckan, om:

- 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

Anvisning för initiativ till en målinriktad diskussion [i denna länk till Terveystalo](#).

Anvisning för ansvarsfull alkoholserving

På Luckan är det förbjudet att använda alkohol under arbetstid. 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.

Evenemangsansvarig samt respektive arbetslag / teams förman (dir programmet hör) ansvarar för att se till säkerheten då alkohol serveras under ett evenemang på arbetsplatsen. Om det under dessa evenemang sker förbrytelser mot reglerna för arbetsbeteendet, är det förmannens uppgift att initiativ till en målinriktad diskussion, senast inom en vecka efter händelsen. Chefen skriver en promemoria om händelsen (blankett 1). Om regler under evenemang bryts av berusning, våld eller dylikt tillkallas alltid vakterna. Luckan har City Patrol från 2019, larm att bära på sig när man arbetar kväll eller ensam. Där det till exempel förekommer alkoholserving.

Anvisningar för att förebygga olägenheter, om alkohol serveras under evenemang

- Start- och sluttidpunkten för evenemanget meddelas klart och tydligt.

- Evenemangsarrangörerna och / eller serveringspersonalen ska ha ett utskänkningspass eller utbildning för alkoholserving.
 - Man ser till att serveringen omfattar ett mångsidigt och rikligt utbud av alkoholfria drycker och endast svaga alkoholdrycker.
 - 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 1 portioner/person.
- En berusad person vägras alltid servering av alkohol i Luckan.
 - [Dessa anvisningar](#) är Luckans alkohol- och drogpolicy (länk).

[Denna manual](#) är sammansatt av Luckan med Arbetshälsoinstitutet i Finlands påbud Luckan följer rörande rusmedel.

Alkohol- och drogpolicy för Luckan

1. Principer

På Luckan får ingen arbeta eller uppträda i berusat tillstånd. Då det gäller Luckan har vi förbundit oss att garantera en säker, hälsosam och produktiv arbetsplats för alla våra arbetstagare. För detta ändamål gäller denna alkohol- och drogpolicy på Luckan. **Vid sammanställningen av alkohol- och drogpolicyn har hela personalen hörts (2016), 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 rusmedelsrelaterade olägenheter samt att styra mot ett ändamålsenligt agerande i situationer där rusmedel finns. Alkohol- och drogpolicyn förverkligas genom information som vidtas av personalen och arbetshälsovården, och därtill systematisk uppföljning. Varje arbetstagare ska få alkohol- och drogpolicyn för kännedom och känna till och efterleva vår policy..

Med rusmedel här avses samtliga substanser som intas i rusyfte, lagliga som olagliga. Under arbetstid och i arbetsuppgifter får rusmedel inte användas, innehas, delas ut eller säljas. På vår arbetsplats är det förbjudet att använda alkohol*, narkotika, läkemedel som droger, anabola steroider och andra berusande medel. I fråga om rökning iakttas tobakslagen och avtalad praxis (praxisen antecknas 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 arbetstagares arbete, arbetsförmåga och säkerhet i arbetet samt atmosfären på arbetsplatsen, arbetsresultaten eller arbetsgivarens rykte.

* Fotnot: Alkoholhaltiga drycker tillåts på personalfester och privata tillställningar. Andra rusmedel är strängt förbjudna. 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.

Luckan: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 Luckan 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 Luckan samt till tillämpliga delar underleverantörer samt personer som besöker Luckan: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.

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 ansvarsuppgifter

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. Det är viktigt att vi hjälper varandra vi kollegor. Misstänker du att någon berusar sig, har du själv resmedelsmissbruk? Tveka inte att tala med arbetarskyddet, eller din förman, eller företagshälsovården eller verksamhetsledaren. Ju tidigare vi sätter in åtgärder ju bättre kommer det hela gå.

4.1. Arbetsgivaren föreslås att

- Uytse personer som svarar för att inga drogrelaterade olägenheter ska förekomma på arbetsplatsen (drogarbetsgrupp/chefer) och som verkställer alkohol- och drogpolicyn vi valt.
- 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 org. alkohol- och drogpolicy och sina egna uppgifter i anslutning till den.
- Att man vet hur man ska agera i fråga om en berusad arbetstagar eller en arbetstagar som har alkohol- eller drogproblem enligt anvisningarna
- Anvisningarna för ansvarsfull alkoholservice iakttas vid arbetsplatsens egna evenemang.
- För personalen ordna utbildning och information om möjlighet finns med fördelarna med drogfrihet och måttligt alkoholbruk med tanke på arbetsförmågan och välbefinnandet i livet överlag.
- Olägenheterna som orsakas av riskfyllt alkoholbruk för hälsan, arbetsförmågan och säkerheten i arbetet tas upp.

Förmän, arbetarskyddsombud och ledning förbinders sig att 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 arbetstagar 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. Verksamhetsledaren och respektive enhets / teams teamledare ansvarar 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-klinker 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 och / eller 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
- 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

- samarbeta med cheferna och företagshälsovården då det gäller att förebygga och eliminera drogrelaterade olägenheter.

4.5. Arbetshälsovården 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

- 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
- 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 Luckan, om

- 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 diacors plan)

7. Anvisning för ansvarsfull alkoholserving

På Luckan 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).

* * *

Fler relaterade dokument finns öpå Luckan dokumentportal: <LUCKAN.FI/DUKOMENT>