

Drogpolicy för Ålands Näringsliv r.f.

Inledning

Målet med denna alkohol- och drogpolicy är att stödja arbetstagarnas arbetsförmåga och förebygga drogrelaterade olägenheter samt att styra mot ett ändamålsenligt agerande i situationer med drogrelaterade olägenheter. ÅN förbinder sig att säkerställa en säker, hälsosam och produktiv arbetsplats för alla våra arbetstagare. För detta ändamål gäller denna alkohol- och drogpolicy. Varje arbetstagare får alkohol- och drogpolicyn för kännedom.

Med droger avses här samtliga substanser som intas i russsyfte. Under arbetstid och i arbetsuppgifter får alkohol inte användas, innehållas, 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 (rökning på anvisad plats).

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.

Varje arbetstagare är i första hand själv ansvarig för sin arbetsförmåga, men arbetsgivaren svarar för och är skyldig att med tanke på säkerheten i arbetet fastställa arbetstagarnas arbetsskick. ÅN:s princip är att man i en situation med drogrelaterade olägenheter ofördröjligen, konstruktivt och objektivt hanterar frågan.

Föremålet för alkohol- och drogpolicyn

På ÅN 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 ensars 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 ÅN samt till tillämpliga delar underleverantörer samt personer som besöker ÅN: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 alkoholservering. 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.

Användandet av droger utanför arbetstid får inte heller påverka effektiviteten, säkerheten eller trivseln i arbetet.

Arbetstagarens ansvar

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.

Arbetsgivaren kan ställa krav på drogtester vid välgrundad misstanke om alkohol- eller drogmissbruk. Krav kan också ställas vid nyanställningar eller hälsoundersökningar (som förebyggande åtgärder) eller i samband med rehabilitering.

Arbetsgivarens ansvar

Verkställande direktören eller chef inom Ålands Näringsliv har ansvar för att arbetsmiljön är fri från droger. I gott ledarskap ingår engagemang för medarbetarens situation i arbetet och, i rimlig och möjlig utsträckning, även utanför arbetsplatsen. Verkställande direktören diskuterar med arbetstagaren och kontaktar företagshälsovården vid misstanke om alkohol- eller drogmissbruk.

Chefen 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-Step
- uppmuntra personalen att se till sitt arbetsskick
- ordna inskolning (informera) 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
- 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.

Tidig rehabilitering

Vid drogförseelse eller misstanke om missbruk ska verkställande direktör eller chef inom Ålands Näringsliv agera så snabbt som möjligt för att få till rehabiliteringsåtgärder. Första steget är att ha ett samtal med den anställda, ju tidigare insats desto större chans till en lyckad rehabilitering. Ett objektiva sätt att konstatera missbruk är att låta den anställda via företagshälsovården göra ett drogtest. Provsvaret kan också ses som ett stöd vid rehabilitering.

Drogpåverkad ska avvisas från arbetsplatsen

Verkställande direktör eller chef inom Ålands Näringsliv är skyldig att avvisa den som är drogpåverkad från arbetsplatsen. Detsamma gäller om någon är så påverkad dagen efter att hen inte kan sköta sitt arbete. Avvisandet ska ske på ett bestämt, men lugnt och inte kränkande sätt. Den anställda får hjälp med att komma hem på ett tryggt sätt. Om möjligt ska kontakt tas med anhörig. Vid behov ska den anställda få omedelbar vård av till exempel företagshälsovården.

Enskilda samtal och vidare diskussioner tas när den anställda är tillbaka. Chefen ska påföljande arbetsdag kontakta och genomföra eller avtala tid för ett personligt samtal om förseelsen. Syftet är att, förutom att initiera tidiga åtgärder, informera om de regler som gäller och vad som händer vid fortsatt missbruk.

Företagshälsovårdens ansvar

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
- 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 drogarbetsgruppen/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

Formella regler

För den som måste sändas hem på grund av drogpåverkan utgår ingen lön eller sjuklön. Arbetsgivaren är inte skyldig att bevilja semester eller kompensationsledighet i efterhand eller om någon ringer till arbetsplatsen samma dag han/hon vill vara ledig. Vid frånvaro trots ett nej från arbetsgivaren blir det olovlig frånvaro. Arbetsgivaren har möjlighet att begära sjukintyg från första sjukskrivningsdagen.

En anställd som missbrukar och inte ställer upp på rehabilitering eller som trots rehabiliteringsåtgärder fortsätter sitt missbruk kan sägas upp enligt gällande kollektivavtal.

Information om drogpolicyn och vart man kan vända sig

Verkställande direktör eller chef inom Ålands Näringsliv ansvarar för att varje anställd inom Ålands Näringsliv informeras om drogpolicyn. Anställda inom Ålands Näringslivs ska känna till innehållet i drogpolicyn.

Om du behöver stöd, råd och hjälp för egen eller någon arbetskamrats del, kan du vända dig till verkställande direktör, din chef, företagshälsovården och/eller en arbetskamrat du har förtroende för.

Anvisning för ansvarsfull alkoholservering

På ÅN 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. Alkohol fria alternativ ska alltid erbjudas.

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.

Vid deltagandet på kurser, konferenser, seminarier och vid representation är den anställda alltid företrädare för Ålands Näringsliv och förväntas uppträda korrekt och kontrollerat. Detsamma gäller uppträdandet vid personalträffar/personalfester.

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 försäkrar 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