

Alkohol- och drogpolicy för Ålands Natur & Miljö rf

Föreningsarbete och droger hör inte ihop. Ett missbruk påverkar inte bara missbrukaren själv utan också arbetskamraterna. Ålands Natur & Miljö som arbetsgivare och alla anställda har gemensamt ansvar för att verka för en trygg arbetsmiljö utan alkohol och andra droger.

Om problem med bruk/missbruk av alkohol eller andra droger uppstår, är det viktigt att snabbt och bra hantera dessa problem. Arbetsgivaren är ansvarig för arbetsmiljön och skyldig att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga arbetstagarnas ohälsa, olycksfall och utslagning från arbetet.

Riktlinjer

På Ålands Natur & Miljö ska ingen vara påverkad av alkohol eller andra droger under arbetstid. Bruk av alkohol och andra droger på fritiden får inte påverka säkerhet, effektivitet och trivsel på arbetsplatsen.

Personalansvar innebär ett ansvar för att anställda med missbruksproblem identifieras och att åtgärder för att undanröja missbruket vidtas tidigt. Anställda med missbruksproblem är ett allvarligt hot mot verksamheten. En anställd som är påverkad av alkohol eller andra droger ska inte vara på arbetsplatsen.

Förebyggande

Vid introduktion av nyanställda och styrelsemedlemmar informeras om föreningens alkohol- och drogpolicy.

Hur gör man vid misstanke om alkohol/drogmissbruk hos en medarbetare?

Det är allas ansvar att reagera om man vet om eller misstänker att alkohol- eller annat drogmissbruk förekommer på arbetsplatsen eller påverkar arbetet på arbetsplatsen negativt. Verksamhetsledaren eller styrelsens ordförande ska underrättas för att kunna vidta åtgärder.

Finns misstanke om missbruk bör verksamhetsledaren eller styrelsens ordförande ta initiativ till samtal med den anställde. Ta reda på orsakerna till ökad frånvaro eller försämrade arbetsprestation. Ingrip i tid och "lägg dig i". Misstag och felaktigheter i arbetsinsatsen kan ha många olika orsaker, men gemensamt är att ju tidigare ingripande, desto större chans till förbättring. Eftersom ett samtal av det här slaget ibland kan upplevas som obehagligt, är det viktigt att förbereda det ordentligt och hålla det i en lugn miljö utan tidspress. Då missbruk förekommer bör verksamhetsledaren eller styrelseordförande rådgöra med företagshälsovården om åtgärder eller stödinsatser som



syftar till att förbättra situationen. Åtgärderna kan vara t.ex. behandling, förändring av arbetsuppgifter eller olika stödåtgärder.

Rehabiliterande åtgärder förutsätter att den anställde själv aktivt medverkar. Även efter att rehabiliteringen har genomförts behövs fortsatt stöd från arbetsgivare och arbetskamrater.

Om den anställde är påverkad av alkohol eller droger under arbetstid

En anställd som är påverkad av alkohol eller andra berusningsmedel ska inte vara på arbetsplatsen. Den anställde bör skickas hem eller vid behov till sjukhusvård. Det är viktigt att säga till den som skickas hem att infinna sig på arbetsplatsen nästa dag. Samtala med den anställde påföljande dag. Ta reda på om det inträffade är en engångsföreteelse eller ett tecken på missbruk. Om det är fråga om missbruk kan detta vara svårt att ta reda på, eftersom den som missbrukar ofta lever i förnekelse och anser sig ha full kontroll. Om arbetsprestationen hos den anställde är kraftigt försämrad och/eller frånvaron är hög p.g.a. alkohol- eller drogmissbruk ska den försämrade arbetsprestationen dokumenteras.

Tala med den anställde och gör en arbetsutvärdering tillsammans. Ta hjälp och stöd av dokumentationen över arbetsprestation och frånvaro. Gör klart för den anställde vilka krav som ställs och vad som förväntas i arbetet. Informera om olika hjälpinsatser och motivera den anställde till att söka hjälp. Upprätta ett stödprogram tillsammans med den anställde och företagshälsovården. Stödprogrammet kan utformas som en behandlingsöverenskommelse. Då gäller att den anställde är helt införstådd med behovet av vård och rehabilitering. I stödprogrammet kan ingå:

- Att utse en kontaktperson
- Ändrade arbetsuppgifter
- Sjukintyg från första dagen

Den anställde ska informeras om möjligheten till stöd från sin fackliga organisation. Om behandlingsöverenskommelsen innehåller arbetsrättsliga åtgärder ska facklig organisation informeras.

Planera uppföljning av stödprogrammet, då man går igenom arbetsprestation, frånvaro och andra arbetsrelaterade faktorer. Uppträd lugnt, stödjande och ärligt.

Evenemang ordnade av Ålands Natur & Miljö

På föreningens evenemang hör inte intag av alkoholhaltiga drycker till kutymen. Om alkohol serveras vid middagar eller fester ska alkoholfria alternativ vara lika lättillgängliga som de alkoholhaltiga alternativen.



Barn- och ungdomsverksamhet

All barn- och ungdomsverksamhet inom Ålands Natur & Miljö ska vara fri från tobaksprodukter, alkohol, narkotiska preparat och andra droger. Personalen är ett gott föredöme och arbetar aktivt för att skapa en tobaks- alkohol- och drogfri miljö.

Ifall det finns misstankar eller oro för att barn eller ungdomar har använt tobak, alkohol eller droger eller innehar dessa produkter under föreningens evenemang kommer personalen eller ledarna genast att inleda en dialog med berörda barn och ungdomar samt deras föräldrar. Ifall någon deltagare innehar något illegalt preparat måste även polis kontaktas.

Antagen av styrelsen 28.4.2021