

Hvorfor utarbeide en policy?

Arbeidsplassen er en unik arena å forebygge problematisk bruk av alkohol, illegale rusmidler, legemidler, spill og dopingmidler. En policy for bruk av rusmidler og spill i jobbsammenheng bidrar til et helsefremmende og trygt arbeidsmiljø, og en ivaretakende bedriftskultur. Policyen bør gjenspeile virksomhetens verdier og er et konkret tiltak knyttet til sosial bærekraft og inkluderende arbeidsliv.

Akan kompetansesenter anbefaler alle virksomheter, uavhengig av størrelse og bransje, å utarbeide en tydelig og enkel policy som forankres i et gjensidig forpliktende samarbeid mellom ledelsen og de ansatte.

Hvordan komme i gang?

Start med å diskutere ønskede holdninger til rusmiddelbruk og spill på en arena der både ledelse og ansatte er representert:

- Hvordan vil vi ha det hos oss?
- Hvordan sikrer vi at situasjoner der vi drikker sammen er trygge og inkluderende for alle?
- Hva forventes av ansatte på jobbreise, ved representasjon og på seminar?
- Har vi situasjoner eller ansattgrupper som er mer risikoutsatte enn andre?
- Hvordan skal vi håndtere alkohollukt, bakrus og bruk av illegale rusmidler?
- Hvordan kan vi hjelpe ansatte som har behov for hjelp?

Innhold i en policy

En policy skal beskrive virksomhetens holdning til bruk av alkohol, narkotika, legemidler med rusvirkning, spill og dopingmidler:

- I arbeidssituasjoner og på arbeidsplassen
- I sosiale situasjoner som relateres til jobb
- På fritiden som kan få negative konsekvenser for jobben, i form av fravær, arbeidsutførelse, atferd og omdømme

En policy må også inneholde en beskrivelse av hvordan brudd på policyen skal håndteres, samt hvilke hjelpetiltak virksomheten tilbyr.

Gjør innholdet kjent for alle

Gode tips for å gjøre policyen kjent er å bruke filmene i Dilemmaverktøy eller Drikkeprat som du finner på www.akan.no som utgangspunkt for å diskutere ulike situasjoner i arbeidslivet. Det å diskutere konkrete situasjoner i fellesskap bidrar til refleksjon og åpenhet. Da er det enklere å ta opp bekymringer og uønskede hendelser på et tidlig tidspunkt.



Et eksempel:

Policy for rusmiddelbruk og spill

Moderat bruk av alkohol kan oppleves positivt i enkelte sosiale situasjoner med jobben. Samtidig kan bruken innebære økt risiko for ubehagelige opplevelser, helseskader og negativt omdømme. Vi skal strekke oss så langt det er mulig for å hjelpe og ivareta ansatte som utvikler problematisk bruk. Våre verdier skal gjenspeiles i praktiseringen av vår policy.

Vi ønsker å balansere disse hensynene ved å etterleve følgende holdninger:

- Ingen skal være påvirket eller i bakrus på jobb. Dette gjelder alkohol, illegale rusmidler, legemidler som kan gi ruseffekt og dopingmidler
- Bruk av illegale rusmidler anses som uforenelig med å jobbe hos oss av sikkerhets- og omdømmehensyn
- Bruk av medikamenter som kan ha innvirkning på arbeidet bør informeres om til nærmeste leder
- Pengespill og dataspill skal ikke påvirke utførelsen av arbeidsoppgaver. Dette gjelder også hvis påvirkningen skyldes spilling på fritiden
- I arbeidsrelaterte situasjoner som for eksempel representasjon, reiser og sosiale tilstelninger der det drikkes alkohol, forventer vi måtehold da våre ansatte representerer vår virksomhet. Det skal alltid serveres alkoholfrie alternativer
- Ved bekymring eller brudd på policyen har nærmeste leder ansvar for å snakke med og følge opp den det gjelder
- Leder har ansvar for at policyen er kjent blant alle ansatte. Den enkelte har selv ansvar for at den følges

akan

Ta kontakt med oss:

Veiledningstelefon: 22 40 28 00

Nettsider: www.akan.no/

E-post: akan@akan.no

Du kan også kontakte oss på våre nettsider

Husk å følge oss på:



www.facebook.com/akankompetansesenter



www.linkedin.com/company/akan-kompetansesenter



[@akankompetansesenter](https://www.instagram.com/akankompetansesenter)

akan
KOMPETANSESENTER

Policy for rusmiddelbruk og spill



Hvordan ønsker vi å ha det på vår arbeidsplass?