



Kungsbacka

Alkohol- och drogpolicy samt handlingsplan

Några tips på vägen.

För att få tillgång till materialet, skyltar och dialogduk samt ställa frågor, kontakta: Karin Lövgren, Utvecklare drogförebyggande arbete (ANDTS), karin.lovgren@kungsbacka.se

Kriterier för en vägledande policy

Skriven – Långsiktig - Enkel och tydlig - Genomtänkt och realistisk
Förankrad och godkänd av alla: ägare, chef, personal, gäster
Användbar i praktiken - Kopplad till en handlingsplan

Varför ha en policy?

- En policy skickar signaler och tydliggör regler
- Samsyn – alla vet vad som gäller – (personal, gäst, krögare)
- Trygg arbetsplats och trevligt för gäster
- God bedömning av olika situationer och likvärdiga åtgärder
- Tydligt för personal och krögare - vem får göra vad på arbetsplatsen?

En policy kan innehålla olika delar

Förklarar: förhållningssätt, regler och ansvar

1. Tydliggöra vilka regler som gäller på restaurangen för gästerna
2. Beskriva hur personalen ska uppträda gentemot gästerna
3. Regler för anställda
4. Regler för arbetsgivaren gentemot sin personal

Exempel:

1. Onyktra gäster avvisas, vi serverar ej underåriga, narkotikabrott anmäls
2. Ålder kontrolleras. Det är straffbart att servera gäster som är märkbart påverkade.
3. Du får inte dricka alkohol i samband med arbetet. Om en gäst vill bjuda på alkohol tackar du nej. Du får inte vara berusad eller bakfull på arbetet.
4. Följa lagar och regler.

1. regler för personal

2. regler för verksamheten utåt/ i förhållande till gäster

1. Regler/policy för personal

- Förhållningssätt till alkohol under arbetstid? ...efter arbetstid?
- Låna/köpa med alkohol från baren?
- Leveranskvittens av alkohol – vem får skriva på?
- Förvaring av alkohol på arbetet?
- Om personal kommer alkohol- eller narkotikapåverkad till arbetet?
- Om personal kommer bakfull till arbetet?

2. I förhållande till gäster:

- Legitimationskontroll
- Märkbart påverkad gäst serveras inte
- Vi kompenserar/ bjuder aldrig på alkohol
- Personal dricker inte med kunder
- Uppmana aldrig till alkoholköp - det är skillnad mellan att pracka på och upprätthålla god service, vad betyder god service hos er?
- Vad händer om ovan punkter inte följs av personalen?

Medvetandegöra gäster

1. Vilka regler gäller hos Er?
2. Synliggör Policies/regler

- Skyltar med trivselregler
- Gemensam syn oavsett gäst
- Tydlighet och enad personal

”nej så gör vi inte här” En policy/skylt i entrén med vilka krav restaurangen ställer på gästen, flyttar fokus från personalen till själva dokumentet med en gemensam ståndpunkt, och förebygger konflikter.

Synliga skyltar till entré och toaletter



Vid utformande av policy, utgå ifrån:

- Hur vill jag att min restaurang/min arbetsplats skall uppfattas?
- Vad söker jag själv efter som gäst på en restaurang?
- Vad kan göras för att skapa en trygg och bra arbetsplats för alla som arbetar på restaurangen?
- Lyft praktiska exempel på situationer och hur ni bör agera i dessa.
- Både som arbetsgivare och personal.

Vid utformande av policy, bra att fundera på:

- Vid incident om missbruk bland personal - erbjuder företaget vård?
- Avvisa/ skicka hem – kontra stämma av om vård behövs?
- Om drogtestar erbjuds – hur fungerar det? Vem bekostar?
- Skilja på åtgärder vid alkohol (lagligt) och narkotika (olagligt)?
- Förtydliga skillnad på åtgärd vid misstanke eller bekräftat påverkad?
- **Tryggt att veta att alla kollegor alltid är helt nyktra när de kommer till jobbet. En arbetsmiljöfråga. → Men om...** personal skulle komma till jobbet påverkade av narkotika eller skulle utveckla ett beroende av alkohol eller narkotika, finns det en handlingsplan för hur krögaren ska agera i dessa situationer? Både för att krögaren ska kunna hjälpa sin personal att komma tillrätta med sitt beroende och få en nykter personal och för att stötta personalen att få hjälp med sitt beroende.

Dialog med personalen

- Lyft praktiska exempel på situationer och hur ni bör agera i dessa.
- Både som arbetsgivare och personal.
- Ha som återkommande punkt på personalmöten.
- Ha gärna **avstämningsmöten**, ett kort möte, en gång i veckan eller så, för att kolla av bland personalen så att alla tänker likadant om hur man agerar. Dela gärna situationer som uppstått och som lösts, för att se om alla är med på samma resonemang. Ta även upp situationer som gett upphov till problem för att prata i personalen om hur detta ska lösas om samma situation skulle uppstå igen.
- Inför gärna en överlämning mellan nytt pass/service där ni snabbt kan nämna om det är något särskilt som hänt föregående service och som man särskilt ska tänka på.

Övning att göra med personalen

- Bifogat finns en dialogduk med olika frågeställningar och case som kan inträffa på serveringsställen. Materialet är tänkt att kunna inspirera till samtal mellan personal och ledning om olika situationer och hur de på bästa sätt kan hanteras. Det går såklart bra att hitta på egna frågor som är relevanta just för er. Lyft gärna frågor löpande, men avsätt också tid för längre samtal på personalmöten.

Diskussionsunderlag

Narkotika i nöjesmiljö

Viktiga fakta om narkotika

All hantering av narkotika är olaglig i Sverige.

Narkotikaanvändning påverkar individen, anhöriga och hela samhället

Tullverkets beslag av kokain ökade 2022 till 822 kilo jämfört med 261 kilo 2021. Amfetamin ökade från 330 kilo till 548 kilo. Även beslagen av tramadol och andra narkotiska läkemedel ökade stort.

Narkotika är vanligt förekommande i krogmiljöer. Så även i Kungsbacka.

I Kungsbacka vill vi ha en trygg krogmiljö!

Diskussionsfrågor

Ställ öppna frågor och låt personalen samtala om respektive fråga.

Spelar det egentligen någon roll om en gäst är påverkad av alkohol eller av andra droger?

Tror du att det skulle kunna finnas spår av narkotika på din arbetsplats/ krog?

Hur kan du se om en gäst är påverkad av narkotika?

Är det okej att anlita artister som spelar drogliberal musik?

Är det ok att ha en kollega som är liberal till narkotika? Hur påverkar det arbetet? Finns det några risker med det?

Vad gör ni idag för att motverka narkotika på er krog/restaurang?

Hur kan ni jobba mer aktivt mot narkotika på er restaurang?

Vad kan ni få för effekter och fördelar av det?

Våj svar

Vad tycker du? Vilket alternativ motsvarar bäst din åsikt? Prata om hur ni tänkt.

Du ser två gäster komma ut från samma toalett. Vad gör du?

A. Ingenting, det är okej att vara flera på samma toalett.

B. Jag frågar hur alle står till för att...

C. Jag säger vänligt till dem att vår regel är max en åt gången på toaletten.

D. Öppet alternativ.

Du har just berajat ditt pass och märker att din kollega betar sig annorlunda och verkar påverkad. Vad gör du?

A. Säger till kollegan.

B. Vadå gör? Var och en ansvarar för sitt liv.

C. Säger till chefen.

D. Öppet alternativ.

Case

Här nedan beskrivs två scenarier, fundera kring hur just du skulle agera i respektive fall.

1. En gäst beställer en drink av dig och är väldigt social och trevlig. Du får en känsla av att gästen inte bara druckit alkohol ikväll.

Hur kan du avgöra om gästen är påverkad och av vad? Vad gör du?

2. När du städar toaletten efter en lång arbetsdag hittar du en tablett-karta. Vad gör du?

Debatt

Välj ett ämne och debattera för eller emot utifrån den kunskap/de erfarenheter du har.

Kom på fem anledningar till att droger är bra/dåligt för:

A. En person
b. En familj
c. Hela samhället

Motivera!

Läs mer här:

[Krogarnotknark.se](https://krogarnotknark.se)

[Polsen.se](https://polsen.se)

[Drogefjalpen.se](https://drogfjalpen.se)

Laget runt!

Vad har du lärt dig om arbetet mot narkotika?

Kungsbacka mot narkotika



Kungsbacka

Handlingsplan – ett verktyg till chef/HR/personal

Ex på rubriker:

- Förebyggande aktiviteter*
- Misstanke om påverkan
- Misstanke om skadligt bruk/beroende/ohälsa
- Utredning och rehabilitering
- Vid avböjd medverkan till rehab
- Integritet
- Rutin för alkohol- och drogpolicy

*Ex på verktyg och förebyggande aktiviteter:

- Hälsoundersökningar
- Uppföljning/ utredning vid tidiga signaler
- Alkohol- och drogtest
- Alkolås och alkoskåp
- Uppföljning av korttidsfrånvaro
- Uppföljning vid bristande prestation
- Medarbetarsamtal

Ex på utbildning och information:

Ledning: Arbetsgivarens roll/ansvar, lagstiftning, det nödvändiga samtalet

Medarbetare och ledning

- Alkohol, narkotika och hälsa
- Arbetstagarens ansvar/roll
- Lagstiftning
- Tecken på skadligt bruk/beroende
- Att agera vid signaler
- Förankring av policy och handlingsplan

Utforma en handlingsplan – bra att tänka på:

- Se över och beskriv rutiner, konsekvenser, krisberedskap, telefonlista intern, polisens nummer, skriv ner vem som är ansvarig för planen, hur ofta den ska uppdateras och vem (vilken funktion) som bär ansvaret för detta.
- Kanske bör anställda genomgå vissa utbildningar? All personal ska vara utbildade i ansvarsfull alkoholservering? Kanske ska trygghet vara en fast punkt på arbetsmöten?
- Skapa en tydlig checklista för hur personal/chef ska agera - steg för steg - vid eventuella otrygga situationer. Alla ska känna till vart checklistan finns. Och vem som ansvarar för vad.

Steg 1: Lista alla aktiviteter som kan påverka tryggheten på ett serveringsställe och hur dessa kan leda till otrygghet.

Steg 2: Skriv ner förebyggande åtgärder och vad personal/chef ska göra i de otrygga situationer som beskrivs i steg 1.

Steg 3: Bestäm åtgärder och vem som gör vad när en otrygg situation uppkommer.