



# SAFETY TIP OF THE WEEK

FOR THE CONSTRUCTION INDUSTRY



Company \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_

To encourage all of us to promote safety on a continuing basis, the Builders Exchange publishes a safety tip in each issue of the weekly **Bulletin**.  
The superintendent/foreman of each job should use this safety tip in a short safety meeting Monday morning.  
We suggest that this 5-to-10 minute meeting be just before lunch or perhaps right after the morning break.  
You can then emphasize the SAFETY TIP OF THE WEEK all week long.

## September is National Alcohol & Drug Recovery Month

Week Ending 8/30/2024

National Recovery Month (Recovery Month), which started in 1989, is a national observance held every September to promote and support new evidence-based treatment and recovery practices, the nation's strong and proud recovery community, and the dedication of service providers and communities who make recovery in all its forms possible.

The National Safety Council promotes employer policies and procedures that define workplace impairment as anything that could impede one's ability to function normally or safely, regardless of cause. Impairment can be caused by chemical factors, such as legal or illegal substances; physical factors, like fatigue; and psychosocial factors, like mental distress and stress.

### Impairment affects safety both on and off the job.

The first step is understanding how impairment can create risks in your workplace. Fully addressing workplace safety means dealing with the underlying causes of incidents, injuries and death. If a worker is injured, this injury is likely to happen again until the root cause – whether it is infrequent breaks, insomnia or something else – is addressed.

Impairment impacts people on and off the job, meaning you must help your workers address their underlying health conditions, ensure they are working under safe conditions and confirm they are fit for duty. Providing support for all causes of impairment improves employee safety, morale and wellbeing, as well as overall workplace culture.

A true health and safety culture requires a strong safety program focused on worker wellbeing. This Total Worker Health approach encourages policies, programs and practices that integrate protection from safety and health hazards with injury- and illness-prevention efforts. This approach matters because being physically and mentally well enables employees to perform work better and safer,

creating an environment where both employees and businesses thrive.

Impairment can include everything from legal and illegal substances to fatigue, stress, mental distress and more, all of which can jeopardize your workplace. Consider some of the effects of impairment:

- Reduced ability to concentrate and think clearly
- Decreased coordination and sensory perception
- Slower reaction time
- Other psychological impacts, like personality changes, mood changes or irritability
- Changes in workplace behaviors and performance

Any of these can create serious workplace risks, and they can arise from any number of situations. Picture how your employees could be affected by the fatigue of caring for a young child, the mental toll of dealing with a personal crisis or the physical changes that can accompany low blood sugar.

Along with off-the-job factors, workplace crises, interpersonal work issues, stress, injury and fatigue due to poor working conditions also negatively impact workers. If these risks seem unlikely, consider that 52% of employers say impairment negatively impacts workforce safety, and 90% say they are concerned about alcohol, opioids, mental health disorders and chronic stress in their workplaces.

Employers should consider creating a Workplace Supported Recovery Program to prevent substance use, reduce stigma, and encourage treatment and recovery. This may include staying at work or returning to work.

**Special Topics for this Job:** \_\_\_\_\_

MSDS # \_\_\_\_\_ Reviewed – Title: \_\_\_\_\_

Present at Meeting:


**Supervisor's Signature:** \_\_\_\_\_

**Note:** These SAFETY TIPS OF THE WEEK are to help members provide a safe workplace and to instruct employees in ways to prevent accidents. Ensure you record the names of those who attend your safety meetings and file this form with your permanent accident prevention records.

A recovery-supportive workplace aims to accomplish two things:

- Prevent work factors that could cause or prolong SUDs
- Lower barriers to seeking and receiving care, and maintaining recovery

A recovery-supportive workplace teaches managers and workers about substance use disorders to reduce the stigma around this.

### PREVENTION STRATEGIES

#### Evaluate Working Conditions

Prevent work-related injuries and illnesses that could lead to substance use. Reduce difficult working conditions or work demands that might lead to daily or frequent pain. Evaluate the workplace to reduce working conditions that may lead to employee substance use, such as:

- Extra work demands
- Personal conflict at work
- Dangerous work

Promote the use of alternatives to opioids for pain management.

#### Promote A Supportive Work Culture And Climate

Create a workplace culture that is supportive of workers in recovery. For example, build awareness, reduce stigma, and host alcohol-free and health-focused work social events.

Reducing stigma can help encourage entry into treatment and recovery. To help reduce stigma, put out educational materials and talk about the nature of substance use disorders and recovery. A key talking point is that a substance use disorder is not a moral failing and recovery is possible.

Evaluate workplace norms and drinking rituals that support substance use. While after-work drinks can help co-workers unwind and make friends, they can undermine the recovery of co-workers. Recovering co-workers may want to avoid alcohol use but might experience social exclusion at work for not participating.

#### Focus on the future workforce

Roughly 90% of individuals with severe substance use disorders began using before the age of 18. Workplaces that employ adolescents and focus on relevant prevention efforts may avoid problems for the next generation of workers. Additionally, a comprehensive WSR program could include resources for employees that are parents of adolescents.

### SUPPORTIVE POLICIES

#### Develop And Share Clear And Supportive Workplace Policies

Inform employees about resources available through the employer or union. These resources may be part of a company employee assistance program and health insurance. If those are unavailable, provide resources available in the community.

Offer health and well-being programs that promote work-life fit and teach functional coping skills. Programs that promote and support employee well-being may help employees with their recovery efforts.

Provide information and access to care for a substance use disorder when required. This includes access to medication-assisted treatment, together with counseling.

Have expertise available in employee assistance or health insurance programs to address disparities. Barriers to treatment and willingness to enter treatment and recovery may vary across populations, based on:

- Religious and cultural norms or expectations
- Family history
- Age
- Education

#### Provide Training To All Supervisors And Employees

In-person training is a best practice. Only use online training when in-person training is not feasible. Training should cover:

- Types of drugs (including alcohol) and their health impacts.
- How substance use can impact behavior and performance at work.
- Workplace policies involving substance use.

Provide peer support and peer coaching to increase the social support for workers in recovery.

#### Offer Second-Chance Employment

Employment provides economic stability, a meaningful social role, and often direct access to treatment and recovery services. When possible, keep employees who are in treatment at work. Offer second-chance employment for recovering individuals. Accommodate workers, as they return to work and offer other return-to-work assistance.



# SAFETY TIP OF THE WEEK

## FOR THE CONSTRUCTION INDUSTRY



Company \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_

To encourage all of us to promote safety on a continuing basis, the Builders Exchange publishes a safety tip in each issue of the weekly **Bulletin**.  
The superintendent/foreman of each job should use this safety tip in a short safety meeting Monday morning.  
We suggest that this 5-to-10 minute meeting be just before lunch or perhaps right after the morning break.  
You can then emphasize the SAFETY TIP OF THE WEEK all week long.

### Septiembre es el Mes Nacional de la Recuperación del Alcohol y las Drogas

Week Ending 8/30/2024

El Mes Nacional de la Recuperación (Mes de la Recuperación), que comenzó en 1989, es una celebración nacional que se celebra cada septiembre para promover y apoyar nuevas prácticas de tratamiento y recuperación basadas en la evidencia, la fuerte y orgullosa comunidad de recuperación de la nación y la dedicación de los proveedores de servicios y las comunidades que hacen posible la recuperación en todas sus formas.

El Consejo Nacional de Seguridad promueve las políticas y procedimientos de los empleadores que definen el deterioro en el lugar de trabajo como cualquier cosa que pueda impedir la capacidad de una persona para funcionar normal o seguramente, independientemente de la causa. El deterioro puede ser causado por factores químicos, como sustancias legales o ilegales; factores físicos, como la fatiga; y factores psicosociales, como la angustia mental y el estrés.

#### El deterioro afecta la seguridad tanto dentro como fuera del trabajo.

El primer paso es comprender cómo el deterioro puede crear riesgos en su lugar de trabajo. Abordar plenamente la seguridad en el lugar de trabajo significa abordar las causas subyacentes de los incidentes, las lesiones y la muerte. Si un trabajador se lesiona, es probable que esta lesión vuelva a ocurrir hasta que se aborde la causa raíz, ya sean descansos poco frecuentes, insomnio u otra cosa.

La discapacidad afecta a las personas dentro y fuera del trabajo, lo que significa que debe ayudar a sus trabajadores a abordar sus condiciones de salud subyacentes, asegurarse de que estén trabajando en condiciones seguras y confirmar que son aptos para el trabajo. Brindar apoyo para todas las causas de discapacidad mejora la seguridad, la moral y el bienestar de los empleados, así como la cultura general del lugar de trabajo.

Una verdadera cultura de salud y seguridad requiere un sólido programa de seguridad centrado en el bienestar de los trabajadores. Este enfoque de Salud Total del Trabajador fomenta políticas, programas y prácticas que integran la

protección contra los riesgos de seguridad y salud con los esfuerzos de prevención de lesiones y enfermedades. Este enfoque es importante porque estar física y mentalmente bien permite a los empleados realizar su trabajo mejor y de forma más segura, creando un entorno en el que tanto los empleados como las empresas prosperan.

El deterioro puede incluir todo, desde sustancias legales e ilegales hasta fatiga, estrés, angustia mental y más, todo lo cual puede poner en peligro su lugar de trabajo. Considere algunos de los efectos del deterioro:

- Reducción de la capacidad de concentración y de pensar con claridad
- Disminución de la coordinación y la percepción sensorial
- Tiempo de reacción más lento
- Otros impactos psicológicos, como cambios de personalidad, cambios de humor o irritabilidad
- Cambios en el comportamiento y el rendimiento en el lugar de trabajo

Cualquiera de estos puede crear graves riesgos en el lugar de trabajo, y pueden surgir de cualquier número de situaciones. Imagínese cómo sus empleados podrían verse afectados por la fatiga de cuidar a un niño pequeño, el costo mental de lidiar con una crisis personal o los cambios físicos que pueden acompañar a los niveles bajos de azúcar en la sangre.

Junto con los factores fuera del trabajo, las crisis laborales, los problemas laborales interpersonales, el estrés, las lesiones y la fatiga debido a las malas condiciones de trabajo también afectan negativamente a los trabajadores. Si estos riesgos parecen poco probables, considere que el 52% de los empleadores dicen que el deterioro afecta negativamente la seguridad de la fuerza laboral, y el 90% dice que están preocupados por el alcohol, los opioides, los trastornos de salud mental y el estrés crónico en sus lugares de trabajo.

Los empleadores deben considerar la creación de un Programa de Recuperación Apoyado en el Lugar de Trabajo

**Special Topics for this Job:** \_\_\_\_\_

MSDS # \_\_\_\_\_ Reviewed – Title: \_\_\_\_\_

Present at Meeting:


**Supervisor's Signature:** \_\_\_\_\_

**Note: These SAFETY TIPS OF THE WEEK are to help members provide a safe workplace and to instruct employees in ways to prevent accidents. Ensure you record the names of those who attend your safety meetings and file this form with your permanent accident prevention records.**

para prevenir el consumo de sustancias, reducir el estigma y fomentar el tratamiento y la recuperación. Esto puede incluir quedarse en el trabajo o regresar al trabajo.

Un lugar de trabajo que apoya la recuperación tiene como objetivo lograr dos cosas:

- Prevenir factores laborales que puedan causar o prolongar los trastornos por consumo de alcohol
- Reducir las barreras para buscar y recibir atención, y mantener la recuperación

Un lugar de trabajo que apoya la recuperación enseña a los gerentes y trabajadores sobre los trastornos por uso de sustancias para reducir el estigma en torno a esto.

### ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

#### **Evaluar las condiciones de trabajo**

Prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo que podrían conducir al consumo de sustancias. Reducir las condiciones de trabajo difíciles o las demandas laborales que pueden provocar dolor diario o frecuente. Evalúe el lugar de trabajo para reducir las condiciones de trabajo que pueden conducir al uso de sustancias por parte de los empleados, tales como:

- Exigencias de trabajo adicionales
- Conflicto personal en el trabajo
- Trabajo peligroso

Promover el uso de alternativas a los opioides para el manejo del dolor.

#### **Promover una cultura y un clima de trabajo de apoyo**

Crear una cultura en el lugar de trabajo que apoye a los trabajadores en recuperación. Por ejemplo, crear conciencia, reducir el estigma y organizar eventos sociales laborales sin alcohol y centrados en la salud.

Reducir el estigma puede ayudar a fomentar el ingreso al tratamiento y la recuperación. Para ayudar a reducir el estigma, publique materiales educativos y hable sobre la naturaleza de los trastornos por consumo de sustancias y la recuperación. Un punto clave de conversación es que un trastorno por uso de sustancias no es una falla moral y que la recuperación es posible.

Evalúe las normas del lugar de trabajo y los rituales de consumo de alcohol que apoyan el consumo de sustancias. Si bien las bebidas después del trabajo pueden ayudar a los compañeros de trabajo a relajarse y hacer amigos, pueden socavar la recuperación de los compañeros de trabajo. Los compañeros de trabajo en recuperación pueden querer evitar el consumo de alcohol, pero pueden experimentar exclusión social en el trabajo por no participar.

#### **Céntrese en la fuerza laboral del futuro**

Aproximadamente el 90% de las personas con trastornos graves por uso de sustancias comenzaron a consumir antes de los 18 años. Los lugares de trabajo que emplean a adolescentes y se centran en los esfuerzos de prevención pertinentes pueden evitar problemas a la próxima generación de trabajadores. Además, un programa integral de WSR

podría incluir recursos para los empleados que son padres de adolescentes.

### POLÍTICAS DE APOYO

#### **Desarrollar y compartir políticas claras y de apoyo en el lugar de trabajo**

Informar a los empleados sobre los recursos disponibles a través del empleador o sindicato. Estos recursos pueden ser parte de una empresa, un programa de asistencia al empleado y un seguro médico. Si no están disponibles, proporcione los recursos disponibles en la comunidad.

Ofrecer programas de salud y bienestar que promuevan la adaptación entre el trabajo y la vida personal y enseñen habilidades funcionales de afrontamiento. Los programas que promueven y apoyan el bienestar de los empleados pueden ayudar a los empleados con sus esfuerzos de recuperación.

Proporcionar información y acceso a la atención para un trastorno por uso de sustancias cuando sea necesario. Esto incluye el acceso al tratamiento asistido por medicamentos, junto con el asesoramiento.

Tener experiencia disponible en asistencia al empleado o programas de seguro de salud para abordar las disparidades. Las barreras para el tratamiento y la voluntad de iniciar el tratamiento y la recuperación pueden variar de una población a otra, en función de lo siguiente:

- Normas o expectativas religiosas y culturales
- Antecedentes familiares
- Edad
- Educación

#### **Proporcionar capacitación a todos los supervisores y empleados**

La capacitación presencial es una buena práctica. Utilice la capacitación en línea solo cuando la capacitación presencial no sea factible. La formación debe abarcar:

- Tipos de drogas (incluido el alcohol) y sus impactos en la salud.
- Cómo el consumo de sustancias puede afectar el comportamiento y el rendimiento en el trabajo.
- Políticas en el lugar de trabajo relacionadas con el consumo de sustancias.

Proporcionar apoyo y entrenamiento entre pares para aumentar el apoyo social a los trabajadores en recuperación.

#### **Ofrecer una segunda oportunidad de empleo**

El empleo proporciona estabilidad económica, un papel social significativo y, a menudo, acceso directo a los servicios de tratamiento y recuperación. Cuando sea posible, mantenga en el trabajo a los empleados que están en tratamiento. Ofrecer una segunda oportunidad de empleo para las personas en recuperación. Acomodar a los trabajadores, a medida que regresan al trabajo y ofrecer otro tipo de asistencia para el regreso al trabajo.