

Drogpolicy och handlingsplan för deltagare i Glokala folkbildningsföreningen i Malmös verksamhet

Inledning

Vi vill markera ett ställningstagande som klart tar avstånd från missbruk av droger av alla slag. Utifrån gällande lagar avses som droger: alkohol, narkotika, läkemedel och andra preparat som tas i berusningssyfte, medel som används vid sniffning/boffning samt dopningsmedel. Genom vår policy vill vi ge deltagare stöd att säga nej till droger.

Vi vill vara en drogfri miljö och policyn är ett stöd för att främja hälsa samt förebygga tillbud, olyckor och förhindra missbruk. Vi vill motverka och förhindra nyrekrytering till drogmissbruk. Deltagare och personal ska medvetandegöras om denna drogpolicy och handlingsplan.

Detta gäller för våra verksamheter

Rökning är förbjuden i, och i anslutning till, våra lokaler och i verksamhet som sker i vår regi. Undantaget är speciellt anvisade platser, i förekommande fall.

Det är förbjudet att förvara och förtära alkoholhaltiga drycker eller uppträda alkoholpåverkad i våra lokaler eller i verksamheter som sker i vår regi.

All hantering och bruk av preparat avseende sniffning/boffning är förbjuden och klassas som missbruk.

All hantering och bruk av narkotika är förbjuden. Allt bruk av narkotika, dopingmedel och icke ordinerade medicinska preparat anses utgöra missbruk.

Förebyggande arbete

Det förebyggande arbetet skall innehålla information om vår drogpolicy, föreläsningar och diskussioner om varför vi är en drogfri miljö. Det förebyggande arbetet ska sträva efter en ökad medvetenhet om drogvanor.

Tecken som kan tyda på missbruk

Viktiga tecken som skolan ska uppmärksamma är om personen har låg närvaro, visar beteendeförändringar, onormal trötthet, byter kamrater och inte vårdar sin hälsa. Att tidigt upptäcka narkotikamissbruk är svårt, tecknen är till en början vaga och missbrukaren döljer eller bagatelliserar sitt drogintag. Det är viktigt att vi reagerar och agerar vid oro.

Handlingsplan

Den som antas till våra verksamheter får information om vilka regler som gäller angående alkohol/droger och ska intyga att informationen är mottagen.

Om personal under arbetstid påträffar en påverkad deltagare ska minst två medarbetare i

samverkan samtala med deltagaren samt avvisa denne resten av dagen. Rektor ska omgående kontaktas.

Om personal får signaler om eller misstänker att deltagare varit drog- och/eller alkoholpåverkad informeras rektor. Rektor beslutar om handlingsplan för deltagaren. Uppföljning beslutas av rektor där insatser bör göras för att motivera till kontakt med anhöriga. Om handlingsplanen inte följs kan detta leda till avstängning eller utskrivning.

Polisanmälan görs av verksamhetsledningen då det finns misstanke om brott t ex i samband med försäljning och uppgifter om missbruk av droger.

Drogtest

Om det finns anledning att drogtesta är det viktigt att rektor i ett samtal förklarar för deltagaren vad som orsakar misstanken om drogpåverkan. Deltagaren informeras om att rektor vid behov får information om testresultatet. Rektor ansvarar för att motivera till kontakt med anhöriga.

Ett drogtest kan utföras av polis eller hälsocentral. Rektor ansvarar för vidare planering. Det går inte att tvinga någon till provtagning. Endast polisen har sådana befogenheter och då endast i mycket speciella fall. Lokala folkbildningsföreningen står för alla kostnader i samband med provtagningar.

Positivt utfall av drogtest

Vid positivt utfall hålls samtal med deltagaren som även informeras om fortsatta åtgärder från skolans sida.

Rektor fattar beslut om polisanmälan ska göras. Rektor ansvarar för att motivera till kontakt med anhöriga. Rektor tar ansvar för att samordna insatser och uppföljning runt deltagaren enligt gällande ärendegång: Anmälan – utredning – åtgärdsprogram – uppföljning. Rektor kan fatta beslut om avstängning av deltagare.

Utvärdering och revidering

Vi ska årligen utvärdera och vid behov revidera detta styrdokument.

Drogpolicy och handlingsplan för personal och medarbetare i Lokala folkbildningsföreningen, i Malmös verksamhet

Inledning

Vi vill markera ett ställningstagande som klart tar avstånd från missbruk av droger av alla slag. Utifrån gällande lagar avses som droger: alkohol, narkotika, läkemedel och andra preparat som tas i berusningssyfte, medel som används vid sniffning/boffning samt dopningsmedel. Genom vår policy vill vi ge personal stöd att säga nej till droger.

Vi vill vara en drogfri miljö och policyn är ett stöd för att främja hälsa samt förebygga tillbud, olyckor och förhindra missbruk. Vi vill motverka och förhindra nyrekrytering till

drogmissbruk. Deltagare och personal ska medvetandegöras om denna drogpolicy och handlingsplan.

Detta gäller för våra verksamheter

Rökning är förbjuden i, och i anslutning till, våra lokaler och i verksamhet som sker i vår regi. Undantaget är speciellt anvisade platser, i förekommande fall.

Det är förbjudet att förvara och förtära alkoholhaltiga drycker eller uppträda alkoholpåverkad inom våra verksamheters lokaler eller i verksamheter som sker i vår regi. Undantag gällande förvaring och förtäring kan göras efter beslut av rektor.

All hantering och bruk av preparat avseende sniffning/boffning är förbjuden och klassas som missbruk.

All hantering och bruk av narkotika är förbjuden. Allt bruk av narkotika, dopingmedel och icke ordinerade medicinska preparat anses utgöra missbruk.

Förebyggande arbete

Det förebyggande arbetet skall innehålla information om vår drogpolicy, föreläsningar och information. Det förebyggande arbetet ska sträva efter en ökad medvetenhet om drogvänor.

Tecken som kan tyda på missbruk

Viktiga tecken som skolan ska uppmärksamma är om personen har låg närvaro, visar beteendeförändringar, onormal trötthet och inte vårdar sin hälsa. Att tidigt upptäcka narkotikamissbruk är svårt, tecknen är till en början vaga och missbrukaren döljer eller bagatelliserar sitt drogintag. Det är viktigt att vi reagerar och agerar vid oro.

Medarbetare med missbruksproblematik erbjuds rehabilitering. Varje medarbetare ansvarar för att värna den egna hälsan och aktivt delta i planering och genomförande av den egna rehabiliteringen. Ingen medarbetare ska behöva förlora sin anställning på grund av alkohol- och/eller drogmissbruk. Förutsättningen är att hen är beredd att aktivt delta i behandling i syfte att bryta missbruket. Ett övergripande mål är att genom tidiga insatser förebygga arbetsrelaterad ohälsa och vid sjukdom förkorta sjukdomstiden.

Plan för rehabilitering och behandlingsöverenskommelse

Arbetsgivaren ansvarar för att medarbetare som hamnat i missbruk, eller har svårt att bryta ett begynnande missbruk, erbjuds lämpliga stödåtgärder. Misstanke om alkohol- och/eller drogproblem ska alltid leda till att chefen kallar medarbetaren till ett personligt samtal för att eventuellt planera vidare åtgärder. All planering av stödåtgärder bör ske utifrån en professionell bedömning av behoven. Chefen ska informera medarbetaren om möjligheten till stöd av sin fackliga organisation.

Vid behov av vård/rehabilitering och när det finns ett förslag om behandlingsform ska en skriftlig plan för rehabilitering tas fram och genomföras i samråd med medarbetaren. Planen för rehabilitering ska innehålla en beskrivning av de åtgärder som är nödvändiga för att medarbetaren ska kunna återgå i arbete. Av planen ska framgå syftet med åtgärderna, tidigare åtgärder som vidtagits, uppgifter om medarbetarens förmåga att utföra sina arbetsuppgifter

och en prognos för återgång i arbete samt en tidplan inklusive uppföljningstillfälle och slutdatum. I planen för rehabilitering kan också ingå ändrade arbetsuppgifter, omplacering, krav på sjukintyg från första dagen, alkohol-/drogtester etc. För att tydliggöra ansvar, krav och konsekvenser görs lämpligen en skriftlig behandlingsöverenskommelse mellan medarbetaren och ansvarig chef. Överenskommelsen ska omfatta tidsperiod, parternas ansvar och åtaganden under och efter behandlingen samt uppföljning.

Misskötsel kan leda till uppsägning

Om medarbetare med alkohol- eller drogproblem vägrar medverka i de stöd- och rehabiliteringsåtgärder som föreslås, eller avbryter relevant åtgärd utan giltigt skäl, kan arbetsgivaren vidta arbetsrättsliga åtgärder. Vilken eller vilka arbetsrättsliga åtgärder som vidtas måste alltid bedömas utifrån varje enskilt fall.

Generellt gäller att arbetstagare som missköter sitt arbete på grund av alkohol- eller drogmisbruk bryter mot åtaganden i anställningsavtalet.

Enligt lagen om anställningsskydd (LAS) kan arbetsgivaren säga upp eller i vissa fall avskeda arbetstagaren. Uppsägningsreglerna innebär att en uppsägning från arbetsgivarens sida måste vara sakligt grundad. Motsvarande regel för avskedande anger att arbetsgivaren kan avskeda om arbetstagaren ”grovt har åsidosatt sina åligganden i anställningen”.

En arbetstagare som är sjuk kan inte sägas upp så länge hen ”utför arbete av någon betydelse” för arbetsgivaren. För att arbetstagaren ska komma i åtnjutande av detta s.k. förstärkta anställningsskydd måste arbetstagaren åberopa och – vid ifrågasättande från arbetsgivarens sida – bevisa att misskötseln beror på sjukdom. I detta fall ställs särskilda krav på att arbetsgivaren genomför stödande rehabiliterings- och anpassningsåtgärder.

Skriftlig dokumentation och sekretess

Alla åtgärder som vidtagits ska dokumenteras. Det som diskuteras och antecknas vid ett samtal mellan chef och medarbetare eller vid ett rehabiliteringsmöte omfattas av sekretesslagstiftningen. Det innebär att kopia av dokumentationen endast får lämnas ut efter samråd med medarbetaren. Utlämnandet kan endast ske under förutsättning att det inte innebär skada för medarbetaren eller dennes närstående. Även mottagande person, facklig organisation eller myndighet omfattas av sekretessen.

Säkerhetskrav motiverar användning av alkohol- och drogtester

Vid misstänkt påverkan av alkohol eller droger ansvarar chef (eller annan arbetsgivarrepresentant) för att informera om de regler som gäller och se till att medarbetaren omedelbart avstängs från arbetsplatsen och kommer hem eller till vård på ett säkert sätt. Om medarbetaren förnekar påverkan ska arbetsgivaren erbjuda möjligheten att genomgå alkohol- och drogtestning. En medarbetare som vägrar testning ska tolkas som påverkad och avstängas från arbetsplatsen.

Utvärdering och revidering

Vi ska årligen utvärdera och vid behov revidera detta styrdokument.