

# 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 förebygga tillbud, olyckor och förhindra missbruk. Vi vill motverka och förhindra nyrekrytering till drogmissbruk och att deltagare/ personal som haft ett missbruk ska känna att skolans miljö är en plats som främjar deras drogfrihet. 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. Sedan 1 juli 2019 gäller en ny tobakslag. I och med den nya lagen är det förbjudet att röka utanför entréer till lokaler som allmänheten har tillträde till. *Skolgården runt Sofielund Folkets Hus är rökfri.*

Det är förbjudet att förvara och förtära alkoholhaltiga drycker vara 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 drogvänor.

## 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/eller inte vårdar sin hälsa. Att tidigt upptäcka narkotikamissbruk är svårt, tecknen är till en början vaga och den som missbrukar 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.

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

Samverka samtala med deltagaren samt avvisa denne resten av dagen. Personalen säkerställer att personen kommer tryggt hem. Rektor ska omgående kontaktas.

Om personal får signaler om eller misstänker att deltagare varit drog- och/eller alkoholpåverkad på skoltid informeras rektor. Rektor beslutar om handlingsplan för deltagaren. Om handlingsplanen inte följs kan detta leda till avstängning eller utskrivning.

Polisanmälan görs av rektor då det finns misstanke om brott t ex i samband med försäljning.

### **Drogtest**

Ett drogtest kan utföras av polis eller hälsocentral. Det går inte att tvinga någon till provtagning. Endast polisen har sådana befogenheter och då endast i mycket speciella fall. Deltagare kan dock överenskomma med rektor om drogtestning i en handlingsplan. Glokala folkbildningsföreningen står för alla kostnader i samband med sådan provtagning.

### **Utvärdering och revidering**

Detta dokument skall vid behov utvärderas och vid behov revideras.

## **Drogpolicy och handlingsplan för personal och medarbetare 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 personal stöd att säga nej till droger.

Vi vill vara en drogfri miljö och policyn är ett stöd för att förebygga tillbud, olyckor och förhindra missbruk. Vi vill motverka och förhindra nyrekrytering till drogmisbruk och att deltagare/ personal som haft ett missbruk ska känna att skolans miljö är en plats som främjar deras drogfrihet. 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. Sedan 1 juli 2019 gäller en ny tobakslag. I och med den nya lagen är det förbjudet att röka utanför entréer till lokaler som allmänheten har tillträde till. *Skolgården runt Sofielund Folkets Hus är rökfri.*

Det är förbjudet att förvara och förtära alkoholhaltiga drycker eller vara 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, dopningsmedel 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/eller inte vårdar sin hälsa. Att tidigt upptäcka narkotikamissbruk är svårt, tecknen är till en början vaga och den som missbrukar döljer eller bagatelliserar sitt drogintag. Det är viktigt att vi reagerar och agerar vid oro.

Medarbetare med känt missbruk erbjuds rehabilitering. Varje medarbetare ansvarar för att aktivt delta i planering och genomförande av den egna rehabiliteringen. Ingen medarbetare ska behöva förlora sin anställning på grund av alkohol- och/eller drogmisbruk. 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 är 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

drogmissbruk 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".

### **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 drogtest**

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**

Detta dokument skall vid behov utvärderas och vid behov revideras.

*Senast reviderat 20210820. Senaste revideringen är kursiverad.*