

# Drogpolicy och handlingsplan för deltagare på Glokala folkhögskolan

## **Inledning**

Vi tar avstånd från missbruk av droger av alla slag. Utifrån gällande lagar avses som droger: alkohol, narkotika, läkemedel och andra preparat som tas i exv berusningssyfte. 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

Rökning är förbjuden i, och i anslutning till, våra lokaler och i verksamhet som sker i vår regi. Enligt tobakslagen är det förbjudet att röka utanför entréer till lokaler som allmänheten har tillträde till. Skolgården runt Sofielund Folkets Hus är rökfri.

### Alkohol

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

### Narkotika

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 och diskussioner om varför vi är en drogfri miljö. Det förebyggande arbetet ska sträva efter en ökad medvetenhet om drogvanor och fungera som ett stöd för den som vill leva drogfritt eller för den som vill lämna ett missbruk.

## **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 personalen 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.

# Drogpolicy och handlingsplan för personal och förtroendevalda på Glokala Folkhögskolan

## **Inledning**

Vi tar avstånd från missbruk av droger av alla slag. Utifrån gällande lagar avses som droger: alkohol, narkotika, läkemedel och andra preparat som tas i exv berusningssyfte. 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

Rökning är förbjuden i, och i anslutning till, våra lokaler och i verksamhet som sker i vår regi. Enligt tobakslagen är det förbjudet att röka utanför entréer till lokaler som allmänheten har tillträde till. Skolgården runt Sofielund Folkets Hus är rökfri.

### Alkohol

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

### Narkotika

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

## **Rehabilitering**

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 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 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 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 genomförs 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".

### **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**

Detta dokument skall vid behov utvärderas och vid behov revideras.