

Titel Drogpolicy	Dokumentkategori Policydokument	1(4)
Upprättad av Ulf Rehnholm	Giltig fr.o.m. 2015-12-16	Giltig t o m 2017-12-17
Godkänd av Daniel Berton	Filnamn policy106.doc	
Distribuerad av Ulf Rehnholm	Distribuerad den 2015-12-16	Utgåva 5

## DROGPOLICY

## HANDLINGSPLAN

### DEFINITION

Med droger avses alkohol, narkotika, medicinska preparat som är narkotikaklassade, medel som används vid sniffning, dopingmedel samt s.k. forskningsdroger/preparat med pendlande status.

### MÅL

- att förhindra missbruk
- att förebygga ohälsa, tillbud och olyckor i skolan
- att motverka konflikter och utslagning bland deltagare på grund av drogmissbruk
- stärka den psykosociala miljön på skolan/arbetsplatsen

**Eskilstuna folkhögskola ska vara en drogfri arbets- och undervisningsplats.**

## DETTA GÄLLER PÅ ESKILSTUNA FOLKHÖGSKOLA

### ALKOHOL

Personal/deltagare får inte förtära alkoholhaltiga drycker, vara eller uppträda alkoholpåverkade inom skolans område eller i ordinarie verksamheter som sker i skolans regi.

### NARKOTIKA, SNIFFNINGSMEDEL OCH DOPINGMEDEL

All hantering är förbjuden.

### MEDICINSKA PREPARAT

All risk- & missbruk av narkotikaklassade medicinska preparat är förbjuden.

## FÖREBYGGANDE ÅTGÄRDER/INFORMATION

Det förebyggande arbetet skall anpassas kontinuerligt efter rådande rön och forskning. Arbetet kan innehålla information om landstingets/skolans drogpolicy, föreläsningar, klassamtal och information i samverkan med föreläsare, lärare, polis och organisationer.

## HANDLINGSPLAN FÖR DELTAGARE

När det finns **misstankar** om att en deltagare använder droger på skolan har alla som arbetar eller studerar på skolan en skyldighet att rapportera detta till representanter i gruppen för deltagarhälsan alternativt direkt till ledningen.

Efter inkommen rapport ansvarar biträdande rektor och/eller berörd personal för att utreda trovärdigheten i misstankarna.

Deltagaren kontaktas av biträdande rektor och/ eller berörd personal och får klara besked om på vilka grunder skolan misstänker att missbruk föreligger. Denne får då möjlighet att förklara sig.

Kan inte misstankarna klart undanröjas föreslås, att deltagaren genomgår drogtest för att befria sig från misstankar.

När det är **uppenbart** att en deltagare ertappas med att: använda, inneha, langa eller sälja narkotika polisanmäls detta omedelbart av rektor.

När det är uppenbart att en deltagare själv är drogpåverkad eller på annat sätt främjar drogmissbruk avvisas deltagaren från skolan och rapport lämnas till rektor. I speciella fall kan ett åtgärdsprogram upprättas.

Deltagaren ska, vid tidpunkter som skolans biträdande rektor och/ eller tillsammans med berörd personal, kunna styrka att hon/han är drogfri.

Ansvarig personal ska tydligt påvisa de stödfunktioner som skolan kan tillhandahålla eller hänvisa till, som samlade resurser i gruppen för deltagarhälsan. Utöver folkhögskolans egna resurser kan kontakt med självhjälpgrupper och organisationer, rådgivning via telefon eller motsvarande påvisas och uppmuntras.

Om deltagaren vägrar att följa skolans instruktioner kan rektor tillfälligt eller helt avstänga deltagaren från skolan.

## DROGTESTER

Vid misstanke om drogmissbruk hos deltagare kan drogtest begäras. Provtagning för deltagare vid folkhögskolan, i syfte att visa på förekomst av drogmissbruk, är lagligt endast om deltagaren frivilligt medverkar. Är deltagaren omyndig ska provtagningen göras i samförstånd med vårdnadshavaren. Är deltagaren omyndig, ska även en anmälan skickas till socialtjänsten.

## HANDLINGSPLAN FÖR PERSONAL

Rektor ansvarar för att en handlingsplan upprättas med syfte att få vederbörande att inse sitt drogproblem samt nödvändigheten att göra något åt detta.

- All personal har skyldighet att ingripa om en arbetskamrat uppträder drogpåverkad i arbetet
- Varje anställd har rätt att bevisa sin drogfrihet med drogtest
- Anställd som uppträder påverkad av droger på arbetet ska omedelbart avvisas från arbetsplatsen
- Den som avvisat den anställde är skyldig att se till att transporten från arbetsplatsen sker på ett betryggande sätt
- Rektor ansvarar alltid för en avvisning och att den följs upp med samtal med den berörde
- Rektor/bitr. rektor tydliggör stödfunktioner som arbetsgivaren har möjlighet att erbjuda
- Facklig organisations skyddsombud ska informeras om en avvisning skett och på vilket sätt arbetsgivaren ämnar stötta den berörda
- Drogpåverkan på arbetsplatsen utgör i allmänhet en grund för disciplinåtgärd, i första hand en skriftlig varning. Observera att en avvisning i sig inte är en disciplinåtgärd
- Uteblir den anställde från arbetsplatsen utan anmälan nästkommande arbetsdag ska rektor se till att kontakt tas med den berörde
- Lön utgår inte för den tid den anställde varit frånvarande på grund av drogpåverkan
- Den som känner sig osäker eller tveksam i en situation kan alltid vända sig till FeelGood Företagshälsovård AB, som 2015-01-01 byts ut mot företaget Previa, kontaktuppgifter finns på Insidan.

## **REHABILITERANDE ÅTGÄRDER**

Rektor ansvarar för att ett väl fungerande rehabiliteringsprogram genomförs vid behov. Alla åtgärder ska ske i samverkan med den anställde för att på ett positivt sätt nå ett bra resultat.

Upprättad överenskommelse ska regelbundet följas upp och vid behov anpassas till förändrad situation. Så långt som möjligt ska problemen lösas i samförstånd, inom den arbetsplats den anställde tillhör.

## **TYSTNADSPLIKT**

Till skydd för den enskilde ska regler om tystnadsplikt och sekretess gälla.

## **UTVÄRDERING OCH REVIDERING**

En gång per år utvärderas drogpolicyn vid APT-möte och vid behov revideras handlingsplanen.

Medarbetarrelaterade ärenden hanteras av skolledningen

Rektor

Biträdande rektor

Samt stöd från förvaltningens HR-chef vid behov

Deltagarrelaterade ärenden hanteras av gruppen för deltagarhälsa SYV, Kurator, Specialpedagog, Biträdande rektor och Rektor