

DROGPOLICY VID VINDELNS FOLKHÖGSKOLA

Som studerande vid Vindelns folkhögskola ska du respektera vår internat- och skolpolicy beträffande droger. Detta innebär att du ej får använda eller inneha någon form av droger inom skolans område. Med droger avser vi alkohol, narkotika, dopingpreparat och övriga preparat som inte är förskrivna av läkare.

Studerande och personal har ett gemensamt ansvar för att *alla* som kommer hit ska få studera i en stimulerande och avspänd miljö. Internatet och skolan är störningskänsliga enheter där trivsel och sammanhållning lätt kan slås sönder av ett drogbruk. Effekten kan bli att hänsyn och solidaritet försvinner, att splittring uppstår och att en del kamrater slås ut.

Under läsåret kommer vi fortlöpande att ställa skolans drogpolicy i centrum genom debatt och information.

Om du känner att du aktivt vill medverka till att hålla vår drogpolicy levande är du välkommen att bo och studera hos oss. Tycker du att vi ställer för stora krav på dig i detta avseende föreslår vi att du själv ordnar ditt boende i en miljö som mer svarar mot dina behov eller att du omprövar ditt val av skola.

STUDERANDE OCH PERSONAL VID VINDELNS FOLKHÖGSKOLA

ORDNINGSGREGLER FÖR STUDERANDE VID VINDELNS FOLKHÖGSKOLA

- 1** Närvaro är obligatorisk vid
 - a) av skolan organiserad undervisning (exempelvis schemalagda lektioner, projektorganiserad undervisning, studiebesök, föreläsningar o s v).
 - b) av kursrådet beslutade gemensamma arrangemang (exempelvis temadagar, friluftsdagar, föreläsningar, veckosamlingar o s v).

- 2** Skolan är drogfritt område. Detta innebär
 - a) att alkoholhaltiga drycker inte får förtäras eller förvaras inom skolans område.
 - b) att ingen får uppträda berusad inom skolans område.
 - c) att vår drogpolicy gäller även all övrig verksamhet som bedrivs i skolans namn även om denna verksamhet inte är förlagd inom skolans område. Som exempel kan nämnas studieresor, studiebesök, utbildning och konferenser.

- 3** Skolan är friskvårdsprofilerad och strävar efter att åstadkomma en rökfri miljö. Av den anledningen råder rökförbud i samtliga lokaler.

- 4** För att boendemiljön skall bli så trivsamt som möjligt, måste alla vara aktsamma om den. I den mån skador trots det uppkommer – utöver normal förslitning – blir vederbörande ersättningskyldig. För att underlätta för husmor, vaktmästare och städpersonal måste vidare rummen återställas i ursprungligt skick vid avflyttningen.

- 5** På elevhemmet Tuna är det tillåtet att ta med de vanligast förekommande husdjuren. Djuret skall vara rumsrent, ha giltiga vaccinationer och vara ansvarsförsäkrat.

Ordningsreglerna fastställdes av styrelsen 2008-12-05.

RIKTLINJER FÖR HANTERING AV ALKOHOL- OCH DROGFRÅGOR INOM VÄSTERBOTTENS LÄNS LANDSTING

1 ALLMÄNT OM ALKOHOL OCH DROGER

Alkohol är ett av de största folkhälsoproblemen i vårt land. Missbruk av narkotikaklassade preparat har de senaste decennierna bidragit till avsevärda skadeverkningar för individer, arbetsplatser och samhälle.

Hälso- och sjukvårdspersonal samt tandvårdspersonal har en arbetsmiljö där man i sin yrkesmässiga profession har närhet till narkotiska preparat. Vården utgör därmed ett särskilt riskområde.

En betydande del av all korttidsfrånvaro på arbetsplatserna orsakas av alkoholkonsumtion.

Många människor är rädda och tveksamma inför att ta itu med alkohol- och drogproblem på arbetsplatsen. En god arbetsmiljö innebär att skapa goda relationer och kommunikationer med varandra. Det är viktigt att skapa en öppen attityd till missbruksproblem på arbetsplatsen genom att arbeta förebyggande och påverka attityder och värderingar. Detta innebär att tidigt diskutera frågan och att vara lyhörd för det dolda missbruket så att handlingsberedskap finns om det uppstår.

2 DET HÄR GÄLLER ALLA ANSTÄLLDA INOM LANDSTINGET

All personal på arbetsplatsen ska vara alkohol- och drogfria. All personal ska behandlas lika oberoende av befattning eller arbetsställe.

Utslagning ur arbetslivet på grund av alkohol- och drogmissbruk ska förebyggas genom aktiva åtgärder och ska hanteras av varje enhet inom det systematiska arbetsmiljöarbetet.

All personal har ansvar för att vi får en alkohol- och drogfri arbetsmiljö i landstinget.

Vid misstanke om stöld av narkotika eller narkotikaklassade preparat sker polisanmälan.

För legitimerade yrken gäller särskilda regler om anmälningsplikt till Socialstyrelsen enligt SOSFS 2004:12 (M):

”Vårdgivare inom hälso- och sjukvården och tandvården skall till Socialstyrelsen omedelbart anmäla hos sig verksam legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal som bedöms inte kunna utöva sitt yrke tillfredsställande på grund av sjukdom eller missbruk av alkohol, narkotika eller andra droger.”

Inom landstinget är det verksamhetschefen som ska göra en sådan anmälan till berörd chefläkare.

3 VEM HAR ANSVAR FÖR VAD ?

Arbetsgivaren (chef eller den som är i chefens ställe) har det yttersta ansvaret för hanteringen av alkohol- och drogproblem på arbetsplatsen, men alla medarbetare förväntas ta sitt ansvar för att landstinget ska få en alkohol- och drogfri arbetsmiljö. Inom landstinget fördelas arbetsgivarens ansvar enligt följande:

Verksamhetschef

Har det yttersta ansvaret för att basenheten är alkohol- och drogfri samt för att tidigt ingripa om missbruk misstänks.

Har det yttersta ansvaret för att verksamhetens personal får kunskap om innebörden av landstingets riktlinjer för hantering av alkohol- och drogfrågor.

Har ansvar för att en riskbedömning och handlingsplan upprättas i samband med verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete.

Har ansvar för att övriga chefer inom verksamheten får stöd i hanteringen av alkohol- och drogmissbruk på arbetsplatsen.

Närmaste chef

Har ansvar för att den egna arbetsplatsen är alkohol- och drogfri samt för att tidigt ingripa om missbruk misstänks.

Har ansvar för att landstingets riktlinjer för hantering av alkohol- och drogfrågor följs på arbetsplatsen.

Har ansvar för att lämpliga åtgärder vidtas för medarbetare med alkohol- och drogproblem.

Har ansvar för att landstingets riktlinjer för hantering av alkohol- och drogfrågor tas upp vid introduktion av nyanställd personal.

4 SÅ HÄR GÖR VI NÄR PROBLEM UPPSTÅR

Vilka av nedanstående åtgärder som anses lämpliga att vidta måste bedömas utifrån varje enskilt fall.

a) Misstanke om missbruk

Vid misstanke om missbruk **ska närmaste chef**

- ◇ Samtala med medarbetaren
- ◇ Förmedla kontakt med företagshälsovården

Som stödfunktion finns personalspecialist.

b) Om en medarbetare är påverkad på arbetsplatsen

Om det inträffar att en medarbetare bedöms vara påverkad på arbetsplatsen **ska närmaste chef**

- ◇ Sända hem den påverkade medarbetaren. I sådant fall sker avstängning från arbete enligt Allmänna Bestämmelser § 9 moment 1
- ◇ Meddela verksamhetschef och personalspecialist om att medarbetaren har avstängts från arbete
- ◇ Ta kontakt med medarbetaren dagen efter
- ◇ Bestämma tid och plats med medarbetaren för samtal
- ◇ Ta kontakt med den berörda fackliga organisationen
- ◇ Ta kontakt med företagshälsovården

Arbetskamrater

Arbetskamrater kan medverka genom att

- ◇ Informera chefen om en arbetskamrat misstänks ha alkohol- eller drogproblem
- ◇ Ställa upp som stöd för arbetskamraten som har alkohol- eller drogproblem

c) Tecken på alkohol- och drogmissbruk

All personal ska vara uppmärksam på tecken på alkohol- och drogmissbruk, t ex:

- ◇ Upprepad korttidsfrånvaro
- ◇ Frånvaro i samband med helger eller annan ledighet
- ◇ Försämrade arbetsprestation
- ◇ Förändrat beteende
- ◇ Minnesluckor
- ◇ Luktat alkohol
- ◇ Dricker för mycket på personalfester eller andra fester.
- ◇ Förnekande, oro, obalans, depression
- ◇ Svinn från medicinförråd