

1. ALKOHOL- & DROGPOLICY

All verksamhet inom Hälsinglands Utbildningsförbund ska vara alkohol och drogfri. Det är ett speciellt ansvar då verksamheten till stor del riktar sig till ungdomar och unga vuxna.

Undantag gäller för:

- utbildning om alkoholhantering
- alkohol (öl eller vin) i måttlig mängd i samband med måltid vid viss extern representation och vid särskilda tillfällen som beslutas av ordförande i direktionen eller förbundschefen.

Policy antagen av direktionen 2018-02-12, § 6

Se även sid 2 och 3 för rutiner.

1.2 Rutiner vid misstänkt missbruk

Arbetsgivaren uppmanar all personal att rapportera misstänkt missbruk till närmaste chef, det gagnar både den drabbade och arbetsmiljön vid arbetsplatsen. Passiv acceptans får ej förekomma.

Ev. varningstecken kan vara:

- Försämrade arbetsprestation
- Försämrade relationer till chef och arbetskamrater
- Frånvaro
- Förändrat beteende
- Försämrade uppfattningsförmåga, koordination, avståndsbedömning, reaktionstid.

1. När någon misstänks vara påverkad på arbetsplatsen ska närmaste chef genast kontaktas. Om närmaste chef inte finns tillgänglig kontaktas överordnad chef, även skyddsombud ska informeras.
2. Om arbetsgivaren konstaterar att någon är påverkad ska vederbörande omedelbart, under betryggande former, avvisas från arbetsplatsen. Chef åker därefter tillsammans med medarbetaren för provtagning hos företagshälsovården. Den anställda får avstå alla löneförmåner under tiden han/hon är tagen ur arbete.
(perioden under påverkat tillstånd)
3. Om vederbörande ej är påverkad vid tillfället det kommer arbetsgivaren tillkänna utreder närmaste chef omständigheterna närmare genom samtal.
 - Chefen ska inte diagnosticera (du är sjuk, drogberoende etc.)
 - Chefen påtalar brister i arbetsprestation/förändrade beteenden och frågar om något är fel. Visa att man bryr sig.
 - Informera (eventuellt) att stöd finns via företagshälsovård, eller uppmana att söka professionell hjälp beroende på vad som framkommer.
 - Om medarbetaren erkänner missbruket ska detta i minsta möjliga grad diskuteras. Chefen ska hänvisa till utbildad personal.
 - Chef ska med all tydlighet påpeka att det råder noll tolerans mot missbruk på arbetsplatsen.

4. En handlingsplan är i vissa fall lämpligt att upprätta. Likaså en överenskommelse om vad som gäller framöver.

Arbetsgivaren har noll tolerans mot missbruk vilket förtydligats genom en policy mot missbruk. Om missbruk ändå uppdagas, eller misstänks kan någon/några av följande åtgärder vidtas:

- Förstadagsintyg
- Skriftlig varning
- Krav på behandling
- Krav på provtagning
- Omplacering
- Uppsägning

I samtliga fall ska HR-Strateg och överordnad chef kontaktas innan någon av åtgärderna vidtas.