

# Drogpolicy

Vår drogpolicy syftar till att skapa en sund och säker arbetsmiljö där det finns möjlighet att utvecklas och växa som individ. Policyn gäller för alla anställda inom Mind och i tillämpliga delar även volontärer samt konsulter/sakkunniga från utomstående organisationer/företag som på olika sätt samarbetar med Mind.

För att uppnå en god arbetsmiljö arbetar Mind för att:

- förebygga ohälsa och därigenom minska riskerna för olycksfall
- öka kunskapen hos alla anställda om riskerna i samband med missbruk
- upptäcka missbruk i ett tidigt skede
- om missbruk upptäcks kunna erbjuda behandlingsinsatser, rehabilitering och,
- om möjligt bidra till att en medarbetare med missbruk kan återgå till arbetet

## Tobaksrökning och snusning

Ingen skall ofrivilligt utsättas för tobaksrök på sin arbetsplats. Rökning är därför helt förbjuden på arbetsplatsen. Den som vill röka får göra detta utomhus. De negativa effekterna av såväl aktiv som passiv rökning samt snusning är välkända.

## Alkohol

Mind arbetar inte för nolltolerans och avser inte att ta bort alkoholen ur vår vardag men arbetar för att få bort missbruket. Umgänge med alkohol är en del av vår kultur men behöver skötas varsamt.

Vid extern representation eller liknande evenemang bör alkoholintag ske restriktivt. Alkoholhaltigt öl och vin kan erbjudas vid extern representation och externa evenemang på Minds bekostnad men det är viktigt att fullgoda alkoholfria alternativ erbjuds.

Vid interna personalvårdande evenemang (t e x personalfester och middagar vid planeringsdagar) ska medarbetare själva bekosta drycker som har en högre alkoholhalt än lättöl.

## Narkotika

Enligt svensk lagstiftning är innehav och bruk av narkotika kriminellt. Narkotika definieras såsom receptbelagda läkemedel eller hälsofarliga varor med beroendeframkallande egenskaper.

## **Ansvar**

Man får varken som arbetskamrat eller chef blunda för ett missbruksproblem. Ju snabbare åtgärder sätts in mot missbruksproblem, desto större är chansen att problemen kan lösas. Den som upptäcker ett missbruksproblem bör därför snarast rapportera detta till sin närmaste chef.

Det finns olika varningssignaler som både arbetsgivare och övriga medarbetare bör vara uppmärksamma på;

- mycket korttidsfrånvaro, särskilt efter helger och vid lönetillfällen
- ojämn arbetsprestation och eller samarbetsproblem
- svårigheter att passa tider och oplanerade ledigheter
- ekonomiska eller andra privata problem

Oftast är det en kombination av dessa orsaker som kan vara signaler på ett missbruk.

Anställda, volontärer och samarbetspartners till Mind får inte i arbetet vara påverkade av alkohol eller narkotika.

Om en medarbetare/volontär är alkohol- och/eller drogpåverkad på arbetsplatsen skall hen omedelbart sändas hem. Frånvaron som uppstår leder till löneavdrag och generalsekreteraren/närmaste chef ska kalla till ett uppföljningssamtal snarast efter det inträffade. Därefter ska Mind som arbetsgivare i samråd med den anställde utvärdera om det finns behov av insatser.

Ett fortsatt missbruk efter behandlingsåtgärder är inte förenligt med en anställning inom Mind.

Generalsekreteraren ansvarar för att åtgärder som vidtas i samband med misstanke om eller konstaterat missbruk dokumenteras. Detta ger möjlighet att på längre sikt få perspektiv på vad som hänt och vad som gjorts. All dokumentation skall behandlas konfidentiellt.

Generalsekreterare och verksamhetschefer ansvarar för att policyn följs men även som medmänniska och kollega har man ett ansvar att uppmärksamma eventuella missbruk. Alla behöver medverka till en problemfri och god arbetsplats.

