Drogpolicy för Båstad TS och Båstad Sportcenter

Målsättning
För att värna om våra ungdomars och anställdas hälsa och välbefinnande vill vi vara ett föredöme och arbeta för drogfria verksamheter och miljöer. Vi tillåter ingen användning av dopning, alkohol, narkotika och tobak i vår idrottsutövning.

Verksamhet
Vår verksamhet skall vara helt drogfri där barn och ungdomar under 18 år deltar. Tränare, ledare, anställda, föräldrar och spelare över 18 år, skall vara ett föredöme för våra ungdomar och avstå från droger på vår anläggning. Att även tänka på att det ”dagen efter” kan innebära risker, om det är aktuellt att ställa upp som bilförare till och från matcher.

Tobak och alkohol
Om vi upptäcker att någon inom vår verksamhet använder tobak eller alkohol informerar ledare/ styrelse berörda om vår drogpolicy och om den skadliga påverkan som alkohol och tobak har för vår hälsa och vårt idrottsutövande. Om personen är under 18 år så tar vi också föräldrakontakt. Upprepade överträdelser leder till uteslutning från verksamheten.

Dopning och narkotika
Allt bruk och hantering av dopingpreparat och narkotika är förbjudet enligt svensk lag. Hålla oss uppdaterade vad som missbrukas bland ungdomar för tillfället. Om vi upptäcker att någon inom vår verksamhet brukar dopning eller narkotika, görs en polisanmälan, styrelsen tar kontakt med social myndighet och Sv.TF. Om personen är under 18 år kontaktas även föräldrar. Uppföljning av samtal med elev/föräldrar sker regelbundet.

Medicinering
Undantaget är givetvis preparat som är utskrivna av läkare, vissa ämnen kan ju innehålla ämnen som klassas som doping. Tänk på att även kosttillskott kan innehålla förbjudna substanser.

Information
Styrelsen ska ta del av den information i ämnet som tillhandahålls av idrottsförbund och kommun. Informationen förs vidare till medlemmarna via vår hemsida och vid andra lämpliga tillfällen som träningsläger. Policyn skickas ut till alla medlemmar i samband med höststarten.

Ansvar
Styrelsen har det yttersta ansvaret att policyn efterföljs, men även ledare, anställda och andra medlemmar och föräldrar har ett stort ansvar för detta. Policyn revideras årligen av styrelsen

Båstad 2017-01-01/Styrelsen för Båstad Tennissällskap med Båstad Sportcenter

Handlingsregler för chefer, ledare och anställda.

I arbetet med alkohol- och drogproblem på arbetsplatsen är vår ambition att förebygga, tidigt upptäcka och skapa förutsättningar för behandling när så krävs.

Till vår policy har vi även kopplat en åtgärdskedja som hjälper oss att hantera det osäkra läge som uppstår när vi har en obekräftad, men ändå påtaglig oro om missbruk hos en medarbetare.

Juridiska förutsättningar

Arbetsmiljölagen

Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetarskyddsstyrelsens föreskrift om arbetsanpassning och rehabilitering

Lagen om allmän försäkring

Lagen om anställningsskydd

Vårt gemensamma ansvar

Om du är orolig för att en arbetskamrat/elev kan ha missbruksproblem: Handla. Passivitet och tystnad är alltid fel.

Ställ inte upp på att "skydda" din arbets-kamrat/elev som har problem med alkohol eller droger. Det är alltid en missriktad lojalitet och du blir en möjliggörare till fortsatt missbruk.

Arbetsledarens ansvar

Tillämpa och för aktivt ut vår policy, dess anda och innebörd, och var ett gott föredöme, såväl när det gäller att öppet kommunicera och hantera svåra samtal med medarbetare/elever, som i ditt eget personliga ställningstagande och förhållande till alkohol och droger.

Dokumentera tecken och händelser (när, var, hur).

För dig som kan vara på väg in i eller befinner dig i ett beroende-tillstånd

Du har rätt att alltid bli erbjuden stöd eller behandling, på den nivå som är relevant för att hjälpa dig med ditt problem, och så länge du sköter ditt arbete och medverkar till ditt eget tillfrisknande så förlorar du inte din anställning. Vid upprepade återfall är förhandlingar om upp-sägning oundvikligt.

Åtgärdskedjan

Steg ett - dokumentation

Du som arbetsledare har dokumenterat ett antal tecken och varningssignaler som kan tyda på någon form av missbruk. Problemet är att du inte vet, men du kan heller inte utesluta att detta är anledningen. Ingången är därför att se till att just den förklaringen kan elimineras, så att de verkliga orsakerna kan åtgärdas.

Avseende elever/tävlingsspelare kopplas förälder in i tidigt skede och som ansvarar för hanteringen i steg 2 och steg 3.

TECKNEN KAN T.EX. VARA:

- Ökad frånvaro, täta sjukskrivningar
- Många, långa raster. Försämrad effektivitet
- Sprider dålig stämning
- Missar avtal, tider och överenskommelser
- Inblandning i incidenter och olyckor
- Märkbar berusning på arbetet/Lukt av alkohol
- Stora eller mycket små pupiller
- Sluddrande långsamt tal
- Kollegors rapporter om alkohol, droger, läkemedel eller spelproblem
- Klagomål från kunder. Familjen har uttryckt oro
- Din intuition säger dig att något inte stämmer, du kan inte förklara det, men heller inte utesluta att det du ser kan bero på någon form av missbruk

Om arbetsplatsen har implementerat alkohol/drogtester i sin policy och en medarbetare/elev testar positivt - gå direkt till steg två.

Steg två - det första samtalet

Som arbetsledare är det ditt ansvar att, med utgångspunkt från dessa tecken, eller positivt provsvar via alkohol/drogtest, genomföra ett första samtal med den anställde/eleven (och ev. förälder).

Som kollega är ditt ansvar att informera om det du har sett och om den oro du känner direkt till den det handlar om, samt berätta för honom/henne att du/ni kom-mer att föra frågan vidare till er arbets-ledare/förälder.

Steg tre - remittering, bedömning och åtgärd

Du som arbetsledare/chef har genomfört ett första samtal och din medarbetare/elev förnekar problem, bagatelliserar problem, eller berättar öppet om att han/hon vill ha hjälp med att bli nykter/drogfri. I samtliga ovan nämnda situationer sker alltid remittering till en specialist som med hjälp av strukturerade metoder och system (ADDIS Alkohol och Drog Diagnos Instrument) kan bedöma/ diagnostisera huruvida bruk, riskbruk eller beroende föreligger eller ej.

Bedömning

Inget missbruk eller beroende föreligger

Åtgärd: Om annan problematik som påverkar arbetsinsats och säkerhet remitteras personen till adekvat expertfunktion, alternativt rekommenderas uppföljnings/stöd samtal inom existerande funktioner inom företagets nätverk.

Riskbruk, inget beroende föreligger

Åtgärd: remittering till specialist inom missbruk /beroende området, som med hjälp av rådgivning, stödsamtal, ev. regelbunden leverprovs-tagning, hjälper den anställde att sluta/ hitta ett alternativt förhållningssätt till alkohol, eller att upphöra med läkemedel/ drogintag.

Beroende föreligger

Åtgärd: Den anställde remitteras till öppen eller sluten vård behandling. Parallellt rekommenderas deltag-ande i s.k. självhjälpsgrupp (Anonyma Alkoholister, Anonyma Narkomaner).

Efter avslutad s.k. primärbehandling i öppen eller institutionell form bör rehabiliteringsprocessen fortsätta i minst två år, med fokus på att förebygga återfall och fördjupa möjligheterna till ett nyktert och drogfritt liv. Under förutsättning att den anställde samtycker bör även någon form av anhörigstöd ingå i behandlingsplaneringen. Forskning visar att resultaten förbättras med 30 % när de anhöriga inkluderas i rehabiliteringsprocessen.

Vid akut påverkan

Åtgärd: Genomför direkt ett alkoholtest eller kräv ett urin- eller salivprov om din oro gäller narkotika.
Skicka hem vederbörande på ett säkert sätt med uppmaning att återkomma till arbetet nästa dag. Om medarbetaren inte kommer nästa dag är det arbetsledarens ansvar att ta kontakt. Rapportera det inträffade till din chef som utfärdar en första skriftlig varning och informerar arbetsgivare och fack. Ledighet, eller semester beviljas inte i efterhand. När medarbetaren kommer tillbaks ansvarar du för att ett samtal genomförs med honom/henne där remittering till specialist enligt åtgärdskedjans tredje steg rekommenderas. Från och med nu gäller fortsatt tjänstgöring.

Ansvariga samt Utbildningsplan

Huvudansvarig	**Ansvar**
Sportchef	För styrelse och klubb som helhet
Ordf. i Juniorkommittén	För Juniorkommittén. Tar fram utbildningsmateriel för utbildning och svarar för utbildning av samtliga tränare. Utbildar prestationsspelare och elever i Tennisprofilen. Önskvärt att även föräldrar engageras under våra träffar.
Chefen för Tennisskolan	Utbildar elever i Tennisskolan

Utbildningsplan

2017

TID	**Målgrupp**	**Ansvarig**
Styrelsemöten	Styrelsen + kommittéordförande	Sportchef
Arbetsplatsträffar	Anställda	Sportchef
Före 1 februari	Tennistränare	Ordf. Juniorkommittén
Före 15 februari	Prestationsspelare och Tennisprofilen	Ordf. Juniorkommittén
Före 1 mars	Tennisskoleelever	Chefen Tennisskola
Före 1 september	Tennistränare	Ordf. Juniorkommittén
Före 15sept.	Prestationsspelare och Tennisprofilen	Ordf. Juniorkommittén
Före 1 oktober	Tennisskoleelever	Chefen Tennisskola

2018

TID	**Målgrupp**	**Ansvarig**
Styrelsemöten	Styrelsen + kommittéordförande	Sportchef
Arbetsplatsträffar	Anställda	Sportchef
Före 1 december	Tennistränare	Ordf. Juniorkommittén
Före 15 februari	Prestationsspelare och Tennisprofilen	Ordf. Juniorkommittén
Före 15 februari	Tennisskoleelever	Chefen Tennisskola
Före 1 september	Tennistränare	Ordf. Juniorkommittén
Före 1 september	Prestationsspelare och Tennisprofilen	Ordf. Juniorkommittén
Före 1 oktober	Tennisskoleelever	Chefen Tennisskola