

Alkohol- og rusmiddelpolitik (misbrugspolitik)

Ledelse og medarbejdere mener, at Odder Kommune ligner det øvrige samfund og andre virksomheder, hvor problemer med alkohol eller rusmidler i almindelighed findes.

Vi tror samtidig, at det er muligt at afhjælpe disse problemer gennem en alkohol- og rusmiddelpolitik. Odder Kommune lægger vægt på at hjælpe/gribe ind overfor medarbejdere, der har et misbrugsproblem

En alkohol- og rusmiddelpolitik drejer sig både om vores sikkerhed og image.

Gennem oplysning skal vi bevidstgøre om misbrugsproblemer, således at vi alle kan hjælpe og støtte hinanden. Vi skal især være opmærksomme på de af os, der som følge af særlige personlige begivenheder i en kortere eller længere periode kan føle sig fristet til at drikke/anvende rusmidler

Målsætning

Det er vort mål med denne alkohol- og rusmiddelpolitik at skabe en arbejdspladskultur

- hvor der er en fornuftig omgang med alkohol. Det vil sige, at der normalt ikke nydes alkohol hverken før eller i arbejdstiden.
- hvor åbenhed erstatter fortielse/misforstået loyalitet
- hvor alle arbejder på, at der ikke opstår situationer, hvor alkoholproblemer kan forekomme i det daglige
- hvor alle er med til at efterleve alkohol- og rusmiddelpolitikken i det daglige.

Fælles ansvar

Odder Kommune forventer at både ledere og medarbejdere medvirker aktivt til at sørge for, at kolleger med et afhængighedsforhold til alkohol/rusmidler får hjælp til at stoppe afhængigheden.

Herudover forventes det, at en medarbejder med et erkendt eller afsløret afhængighedsforhold medvirker aktivt til at bringe afhængighedsforholdet til ophør og indgår i det behandlingstilbud, der stilles til rådighed.

Hvis medarbejderen ikke ønsker at medvirke til at bringe afhængigheden til ophør, kan overtrædelse af de vedtagne retningslinjer medføre advarsel og eventuelt afsked.

Almindelige regler:

Nedennævnte regler gælder for samtlige ansatte ved Odder Kommune

- a. Medarbejderen skal være ædru /upåvirket i arbejdstiden.
- b: På mærkedage og lignende, hvor det er naturligt at give en enkelt genstand eller efter særlig aftale på den enkelte institution, er dette tilladt, dog ikke på eller forud for tidspunkter med borgerkontakt.



- c: Såfremt andre væsentlige forhold taler for et alkoholforbud, kan dette vedtages af Hovedudvalget eller Områdeudvalgene.

Forholdsregler ved formodet misbrug:

Det påhviler en overordnet medarbejder (institutions/ afdelingsleder) at handle ud fra nedenfor beskrevne regler og efter konduite. Ved en overordnet medarbejder (leder) forstås overordnet i forhold til den medarbejder, der formodes at have et misbrug.

Hvis en leder formoder, at en medarbejder har et misbrug, har lederen pligt til at tage kontakt med den pågældende medarbejder således:

1. møde med medarbejderen:

Lederen meddeler mundtligt, at han/hun vil tale med medarbejderen om et formodet misbrug. Der må således intet tales om før dette møde.

Tillidsrepræsentanten kan være til stede ved mødet, hvis en af parterne ønsker dette.

Medarbejderen har ret til - foruden tillidsrepræsentanten - eventuelt at udvælge en person/bisidder, der må være til stede under mødet. Denne person behøver ikke at være ansat ved Odder Kommune.

Mødedeltagerne har tavshedspligt i forhold til uvedkommende.

På selve mødet skal lederen redegøre for sin begrundelse for mistanken, ligesom den pågældende medarbejder skal have mulighed for at forklare sig.

Alle skal udvise en vilje til at hjælpe medarbejderen, herunder fortælle ham/hende, at man fra kommunens side vil yde hjælp.

Hvis parterne under mødet bliver enige om, at der er tale om en misforståelse, og der således ikke har været noget misbrugsproblem, stopper sagen.

Hvis medarbejderen nægter at have noget misbrugsproblem, har lederen i samråd med tillidsrepræsentanten (hvis denne deltager i mødet) pligt til at bedømme situationen. Hvis disse stadig har en begrundet mistanke, oplyses dette overfor medarbejderen.

Hvis der på mødet konstateres et misbrug, indskærpes det overfor medarbejderen at stoppe sit misbrug. Medarbejderen tilbydes samtidig behandlingshjælp.

Medarbejderen skal efterfølgende have udleveret et referat fra mødet. Referatet opbevares i personalesagen.

2. møde med medarbejderen.



Efter en nærmere aftalt periode (max. 3 måneder) tager lederen skridt til endnu et møde med medarbejderen. På mødet bedømmes situationen. Det konstateres således, hvorledes perioden siden 1. møde er forløbet (bedring/uændret/forværring). De tilstedeværende har pligt til at udvise vilje til at hjælpe medarbejderen.

Hvis det konstateres, at medarbejdernes tilstand er uændret eller forværret, tilbydes medarbejderen behandlingshjælp eventuelt formidlet af Alkoholrådgivning/ Psykolog hjælp m.v.

Såfremt medarbejderen på dette møde stadig benægter at have et misbrug, gælder samme regler som ved det første møde, at lederen sammen med tillidsrepræsentanten i fællesskab tager stilling til, om der stadig er begrundet mistanke om et misbrug.

Hvis lederen og tillidsrepræsentanten konkluderer, at der er tale om et misbrug, har medarbejderen pligt til at modtage behandlingshjælp eventuelt på Alkohol rådgivningen/Psykolog hjælp m.v.

Hvis medarbejderen nægter at modtage behandlingshjælp tager lederen skridt til at få medarbejderen afskediget.

Medarbejderen skal efterfølgende have udleveret et referat. Referatet opbevares i personalesagen.

Behandlingstilbuddet

Behandlingen af afhængighedsforhold til alkohol/rusmidler foregår i samarbejde med Misbrugscentret på Vita Park i Odder.

Tid til en samtale kan aftales på tlf. 7629 1480 eller ved at sende en mail til:
stofogalkoholbehandlingeniodder@horsens.dk

Telefontid:

Mandag kl. 8-16

Tirsdag kl. 8-15

Onsdag kl. 8-15

Torsdag kl. 8-17

Fredag kl. 8-14

Adresse:

Stof- og alkoholbehandlingen
Asylgade 31 B
8300 Odder

Klinikkens åbningstid:

Mandag kl. 9-16

Tirsdag kl. 9-15

Torsdag kl. 9-17





Odder Kommunes forpligtelser ved behandlingshjælp:

Lederen har pligt til at holde sig ajour med, hvorvidt medarbejderen kan klare arbejdet under/efter behandlingen. Det tilstræbes, at behandlingen ikke forringes på grund af en presset arbejdssituation eller lignende.

Såfremt der iværksættes en behandlingshjælp, som muliggør at medarbejderen samtidig kan passe sit arbejde, har han/hun pligt til dette.

I de tilfælde, hvor behandlingshjælpen nødvendiggør fravær fra arbejdspladsen i kortere eller længere perioder, må lederen sikre, at medarbejderens arbejde stadig bliver udført.

Medarbejderen har i denne situation tjenestefri med løn.

Advarsler/afsked:

Hvis der under behandlingshjælpen konstateres tilbagefald eller forværring har lederen pligt til hurtigst muligt at tage kontakt med medarbejderen for at drøfte problemet. Foruden medarbejderen og lederen deltager tillidsrepræsentanten.

Medarbejderen skal her have at vide, at dette betragtes som en advarsel, og at gentagelse kan medføre indstilling til afsked.

Medarbejderen skal efterfølgende have udleveret et referat af mødet. Referatet opbevares i personalesagen.

Politiken er senest behandlet og godkendt i HovedUdvalget den 4. marts 2013

Doknr. 727-2017-76643

