

Alkoholpolitik



RUDERSDAL
KOMMUNE

Rudersdal kommunes alkoholpolitik

Medarbejderne er den vigtigste ressource for Rudersdal kommune og indtagelse af alkohol samt brug af rusmidler er ikke foreneligt med arbejdspladsen mål og de krav der stille til medarbejderne i et moderne samfund

Det betyder

- At medarbejderne ikke indtager alkohol eller er påvirkede af alkohol eller andre rusmidler i arbejdstiden.
- At der ikke indtages alkohol eller andre rusmidler på arbejdsstedet, herunder
- At medarbejdere, der har ansvar for borgere udenfor normal arbejdstid, f.eks. på lejrskoler m.v., ikke indtager eller er påvirkede af alkohol eller andre rusmidler
- At medarbejdere med alkohol eller rusrelaterede problemer henvises til behandling.
- At der ved særlige lejligheder, med ledelsens tilladelse, kan indtages alkohol i arbejdstiden, og på arbejdsstedet.

Vejledning om alkoholpolitik i Rudersdal Kommune

Rudersdal Kommune har vedtaget en række kendetegn, som skal sikre at kommunen fortsat forbliver en arbejdsplads med et positivt og sundt arbejdsmiljø.

Med alkoholpolitikken ønsker kommunen at signalere, at medarbejdernes trivsel og sundhed er vigtig

Som medarbejdere i Rudersdal Kommuneskal vi være opmærksomme på, at vores vigtigste arbejdsredskab er os selv, og at vi har et ansvar for at udføre vore arbejdsopgaver bedst muligt.

Når der tales om misbrug af rusmidler i denne vejledning, menes både alkohol og andre rusmidler.

Vejledningen forholder sig til misbrug, der finder sted såvel i som udenfor arbejdstiden, da misbrug udenfor arbejdstid også kan have indflydelse på arbejdsindsatsen og kontakten til kolleger og borgere.

Som borger i Danmark har man ret til gratis behandling ved misbrug. Rudersdal Kommune støtter medarbejdere, der ønsker hjælp til behandling af misbrug. Kommunens misbrugskonsulent indgår i samarbejdet om støtte og rådgivning og hjælper med henvisning til rette behandling. (se senere)

Må der indtages alkohol nogen steder?

Hovedreglen er, at der ikke må indtages alkohol, hverken på arbejdsstedet eller i arbejdstiden.

Som ansat i Rudersdal Kommune kan arbejdsstedet være flere steder, et kontor, en skole, en bil, en borgers hjem eller som hjælper på en tur. Det er helt naturligt, at der ikke indtages alkohol nogen af disse steder.

Der kan dog være lejligheder, hvor brug af alkohol er passende.

Ved større festlige begivenheder i kommunen som jubilæer, runde fødselsdage, julefrokost og sommerfest kan lederen tillade, at der serveres alkohol.

I enkelte tilfælde kan der være behov for at markere en arbejdsindsats eller lignende.

I disse tilfælde kan lederen dispensere under forudsætning af, at der ikke er brugere til stede, og der ikke fortsat er kolleger på arbejde

Alle arbejdspladser skal sørge for, at medarbejderne er bekendt med alkoholpolitikken, og at nyansatte orienteres om denne.

En naturlig følge af alkoholpolitikken er, at der ikke sælges alkoholiske drikke fra kommunens kantiner m.v.

Hvis der er et alkoholproblem

Gennem de seneste år, er det blevet normalt at tale om uhensigtsmæssigt alkoholforbrug, og der er i højere grad mulighed for effektiv støtte.

Som leder eller kollega ved man også, at alkoholproblemer ikke er en privatsag, men at det er vigtigt at tage hånd om problemet på arbejdspladsen. Mange, der har et uhensigtsmæssigt forbrug, mener ikke, at det har indflydelse på andre eller på arbejdssituationen og ser derfor ingen grund til at ændre det.

Der kan godt være tale om alkoholproblemer, selvom man aldrig har set personen drikke i arbejdstiden. Mange personer med alkoholrelaterede problemer drikker kun alkohol udenfor arbejdstid, men i et omfang så det har indflydelse på arbejdet.

Hvordan ser man, at der er tale om et alkoholproblem

Det er vigtigt, at kolleger og ledelse er opmærksom på de signaler, der kan tyde på alkoholproblemer, så der kan sættes ind med støtte.

Problemer, med relation til alkohol eller misbrug, kan være:

Hyppige, korte sygeperioder
Et mønster i sygeperioderne (mandagssyge)
Manglende koncentration
Lugt fra hud – ånde
Irritabilitet

Det er problemer man bør tage hånd om – uanset de stammer fra et misbrug eller andre ting.

Man skal også være opmærksom på, at personer man ikke tidligere forbandt med alkoholproblemer, en dag kan stå med problemet. Personlige problemer/kriser eller arbejdspladsproblemer kan resultere i alkohol/rusmiddelproblemer, lige såvel som omvendt.

Hvad skal man gøre

Uanset, hvor og hvordan alkohol/rusmiddelproblemer er opstået, er det vigtigt at tage fat i dem lige så snart de opdages, eller man har en mistanke herom. Problemet skal tages op med den pågældende, og du bør være direkte og konkret i samtalen. Fortæl, hvad du har observeret. Men fortæl også, at der er mulighed for hjælp.

Lederen, sikkerhedsrepræsentanten og tillidsrepræsentanten har en særlig forpligtelse til at kontakte pågældende, når der er mistanke om alkohol eller rusmiddelproblem.

Er du i tvivl, eller ønsker hjælp til samtalen, så ring til HR-funktionen i personaleområdet, der vil kunne vejlede dig.

Rådgivning – Behandling

Sundhedsloven giver mulighed for gratis behandling af alkoholmisbrug, og af stofmisbrug. Behandling skal sættes i gang senest 14 dage efter, man har henvendt sig om behandling.

Mange alkoholikere tror, at de kan klare problemet selv. De ved som regel ikke, at der er mulighed for hjælp, hvordan hjælpen er skruet sammen, eller hvor de skal henvende sig.

I Rudersdal har vi lavet en aftale med kommunens misbrugskonsulent:

Medarbejdere med misbrugsproblemer kommer til forsamtale med misbrugskonsulenten, der henviser til videre behandling. Bor man ikke i Rudersdal, bør egen kommune overtage behandlingen. Men konsulenten hjælper på vej.

Hvem kan henvise til behandling:

- Medarbejdere med misbrugsproblemer kan selv kontakte misbrugskonsulenten.
- HR-funktionen i Personaleområdet kan formidle kontakten.
- Lederen og sikkerhed/tillidsrepræsentant kan kontakte misbrugskonsulenten.

HR-funktionen og misbrugskonsulenten har et tæt samarbejde om indsatsen for de berørte, da alkoholmisbrug kan have en indflydelse på arbejdssituationen.

Misbrugskonsulenten har tavshedspligt om konkrete detaljer i rådgivningen, men vil orientere arbejdsleder og HR mere generelt om status for rådgivningen (med mindre vedkommende har henvendt sig på egen hånd som Rudersdal borger).

Da alkoholmisbrug kan have indflydelse på arbejdssituationen, og det ofte er en leder eller kollega, der har formidlet henvendelsen, vil der altid være nogen, der kender til problemet. Husk derfor altid

at aftale, hvem der skal orienteres om hvad, og hvordan det gøres. Det er vigtigt for den enkelte, at være tryk i forhold til egen situation og arbejdsliv.

Fravær i forbindelse med alkoholbehandling betragtes som sygefravær og behandles efter reglerne om sygdom.

Støtte til afvænnning af anden form for misbrug sker efter de samme retningslinier.

Misbrug og afsked

Rudersdal Kommune ønsker at støtte sine medarbejdere under sygdom og behandling, og ønsker med denne alkoholpolitik at konkretisere rammerne for hjælp til behandling for alkohol og andet misbrug,

Enhver ansat i Rudersdal Kommune bør orienteres om kommunes alkoholpolitik, idet indtagelse af alkohol og/eller rusmidler i arbejdstiden i sig selv kan være afskedigelsesgrund.

Alkoholproblemer isoleret betragtet behøver ikke at være fyringsgrund, men manglende arbejdsindsats, manglende interesse

i behandling af problemet, fortsat misbrugeradfærd kan give anledning til, at der indledes afskedigelsessag.

Behandlet i HovedMED og sendt med anbefaling til Økonomiudvalget 24.04.2008.

Vedtaget af Økonomiudvalget 06.05.2008

