

Politik for alkohol og rusmidler

NETTET I og NETTET II's værdier og målsætninger er uforenelige med misbrug af rusmidler. Det accepteres derfor ikke, at medarbejdere under udførelse af deres arbejde er påvirket af alkohol eller euforiserende stoffer, uanset om alkoholen eller rusmidlerne er indtaget uden for arbejdstiden.

Formål:

- At sikre at personalet kender retningslinier i forhold til brug af rusmidler
- At sikre beboere og brugere tryghed og tillid i deres relationer til personale, og at sikre en fortsat høj kvalitet ved løsningen af opgaverne i NETTET I og NETTET II
- At forebygge at misbrug opstår
- At sikre et godt og sundt arbejdsmiljø for alle medarbejdere
- At sikre åbenhed i forhold til problemer med indtagelse af rusmidler – særlig alkohol, samt sikre en hensigtsmæssig måde at håndtere evt. problemer på
- At personalet skærper dets opmærksomhed på, at de er rollemodeller i samværet med beboere og brugere.

Rammer:

Som i andre politikker er rammerne først og fremmest NETTET I og NETTET II's 4 værdier:

Nærvær betyder omsorg, der udspringer af relationen mellem mennesker. Alle ansatte har et medmenneskeligt, kollegialt og arbejdsmæssigt ansvar for at være opmærksom på, om en kollega er på vej ud i et misbrugsproblem. *Nærvær* er en forudsætning for at indgå i den vigtige dialog.

Faglighed betyder, at der skal ydes en tidlig indsats, samt at der skal ydes støtte og hjælp til problemet. Fagligheden betyder også, at medarbejderne har en særlig forpligtelse til at være deres rollemodel bevidst.

Respekt er gensidig og medarbejderen skal trygt kunne henvende sig til leder eller sikkerhedsrepræsentant uden at frygte umiddelbar afskedigelse. Den almindelige tavshedspligt skal overholdes. Medarbejderen, der har et problem, har et særligt ansvar for at medvirke til løsning af problemet.

Ansvar betyder bl.a. , at NETTET aktivt vil støtte og hjælpe medarbejdere, som er afhængige med kyndig rådgivning og bistand og evt. behandlingstilbud.

Retningslinier:

- Medarbejderne må ikke være berusede eller påvirkede på arbejdet – sker det, skal lederen kontaktes og pågældende vil øjeblikkelig blive sendt hjem
- Undtaget fra ovenstående er sociale og festlige arrangementer, hvor det ud fra pædagogiske, faglige overvejelser er tilladt at nyde alkohol i så begrænsede mængder, at medarbejderne fortsat er i stand til at passe deres arbejde ansvarligt
- Alle i personalegruppen er forpligtet til at inddrage sikkerhedsrepræsentant eller leder ved mistanke om, at en i gruppen har problemer med alkohol eller rusmidler.

Konsekvenser:

- Medarbejdere, der er hjemsendt efter at have mødt/ eller været berusede eller påvirket i arbejdstiden, vil blive indkaldt til tjenestelig samtale, hvor der gives tilbud om hjælp, hvis der er behov herfor
- Såfremt problemet ikke kan løses, kan det få konsekvenser for medarbejderens ansættelsesforhold.

Fastholdelse

Lederne af NETTET I og NETTET II evaluerer løbende de situationer, der måtte have været i de to organisationer.

Lederne drøfter løbende politikken med medarbejderne.

I NETTET I sker drøftelsen i MED-udvalget.

Evaluering

Evaluering af politikken sker hvert 5 år. Næste gang dog i 2015, medmindre der sker lovgivningsmæssige eller forvaltningsmæssige ændringer, der fordrer en ændring af politikken.