

Personale-gruppen

Den 5. november 2004

ibwllik Retningslinier for alkohol- og rusmiddelpolitik. wpd

Retningslinier for alkohol- og rusmiddelpolitik Furesø Boligselskab

Den fælles alkohol- og rusmiddelpolitik, der gælder for alle KAB-administrerede boligorganisationer, er beskrevet i en selvstændig folder "Alkohol- og rusmiddelpolitik for ansatte i KAB administrerede organisationer.

Oplysning om medicinindtagelse

En medarbejder, der indtager lægeordineret medicin, som er adfærds- og stemningsregulerende, skal orientere sin nærmeste leder og må ikke betjene materiel og maskiner, hvis det kan have en sikkerhedsmæssig risiko. Hvis en medarbejder indtager medicin, som ikke er foreneligt med at føre motorkøretøj, skal lederen ligeledes orienteres.

Dispensation fra alkoholpolitikken ved festlige lejligheder

Ved specielle lejligheder - fødselsdage, jubilæer, ferier og julefrokost, kan den daglige leder dispensere fra politikken, således at der må indtages alkohol i begrænset omfang. I tilfælde, hvor den daglige leder er i tvivl om, hvorvidt der kan dispenseres fra reglerne, kontaktes inspektøren, forretningsføreren eller Personalegruppen i KAB.

Efter en eventuel dispensation fra reglerne må medarbejderne ikke udføre arbejde, der kan medføre en sikkerhedsmæssig risiko, føre motorkøretøj eller have beboerkontakt.

Lokaleforhold

Ved ekstraordinære lejligheder, hvor der dispenseres fra politikken, må alkohol kun nydes i kaffestuer, frokoststuer eller selskabslokaler og max. 1 time efter normal arbejdstids ophør. Der må ikke nydes alkohol i ekspeditionslokaler, eller hvor der kommer kunder/ beboere og andre samarbejdspartnere.

Der må ikke i al almindelighed til daglig opbevares alkohol eller andre adfærds- eller stemningsregulerende rusmidler på arbejdspladsen.

Hjælpeforanstaltninger

Det er kollegialt at kontakte hjælp, hvis der er begrundet mistanke om, at en kollega har et misbrugsproblem. Hvis der er begrundet mistanke, eller det konstateres, at en medarbejder har et misbrugsproblem, kontaktes inspektøren eller tillidsrepræsentanten og Personalegruppen.

Den enkelte medarbejder har også mulighed for selv at tage kontakt med inspektøren eller tillidsrepræsentanten

og Personalegruppen, såfremt medarbejderen selv mener at være afhængig af alkohol eller andre adfærds- eller stemningsregulerende rusmidler.

Som udgangspunkt skal medarbejderen være en dygtig og værdifuld medarbejder og have været ansat i mindst 1 år, for at der iværksættes hjælp i tilfælde af et misbrugsproblem.

Udredningsamtale

Personalegruppen indkald medarbejderen, tillidsrepræsentanten og lederen til en samtale, hvor det afgøres, om en medarbejder skal henvises til en samtale hos en uddannet misbrugskonsulent for at få konstateret, om der er tale om et misbrugsproblem, samt få lagt en evt. behandlingsplan. Hvis medarbejderen ikke ønsker at følge behandlingen gives en advarsel. Ved fortsat misbrugsadfærd tages skridt til opsigelse af medarbejderen.

Personalegruppen afgør i hvert enkelt tilfælde, om det er formålstjenligt, at nærmeste leder og inspektør deltager i mødet mellem tillidsrepræsentanten, medarbejderen og personalechefen.

Alle involverede skal behandle de oplysninger, som erfares ved arbejdet med kollegaer med misbrugsproblemer med fortrolighed og respekt for den enkelte.

Ingen medarbejder vil blive afskediget eller degraderet for at søge den fornødne hjælp. Det er dog en forudsætning, at medarbejderen samarbejder og medvirker til at problemet løses.

Behandling

Behandling for misbrug kan foregå ambulant eller ved døgnophold, eller en blanding.

Når det er konstateret, at en medarbejder har et misbrugsproblem og behandling sættes i værk på en sådan måde, at medarbejderen ikke kan passe sit arbejde, sendes en sygemelding efter gældende regler.

Betaling

Mange boligorganisationer vil gerne medvirke til at dække de økonomiske udgifter helt eller delvist. Det drøftes med den enkelte boligorganisation, hvad der er muligt, hvis situationen opstår.

Forslag til forskellige former for økonomisk bistand som skal afklares med boligorganisationen, inden en medarbejder sendes til behandling:

1. Organisationens betaler for behandling
2. Organisationens betaler ikke for behandling
3. Organisationens betaler ikke for behandling, men giver tilbud om en ordning
4. Organisationens betaler en andel af behandlingen og medarbejderen selv en andel
5. Ejendomsfunktionærernes Klub kan indgå med støtte efter en vurdering i det enkelte tilfælde.
6. Der er endvidere mulighed for at søge om tilskud til behandling i medarbejderens bopælskommune.

Konsekvens

Ved behandlingens start udarbejdes en aftale, som både medarbejderen og personalechefen skriver under på. Se bilag 1.

Medarbejderen forpligter sig til at følge konsulentens behandling. Hvis medarbejderen afbryder behandlingen inden den er afsluttet, opsiges medarbejderen.

Ved senere overtrædelse af alkohol-og misbrugspolitikken eller ved fortsat misbrugsadfærd, Sendes medarbejderen til vurdering igen hos misbrugskonsulenten med henblik på supplerende behandling. Hvis medarbejderen nægter at samarbejde om behandling, opsiges medarbejderen.

Vedtaget på Ejendomsfunktionærernes Samarbejdsudvalgsmøde den 15. marts 2004 og efterfølgende på organisationsbestyrelsesmødet den 14. september 2004.