

# Alkohol- og rusmiddelpolitik for Spirehuset

## Formål

Alkohol- og rusmiddelpolitikens formål er,

- at forebygge og håndtere uhensigtsmæssigt forbrug af alkohol og rusmidler blandt ansatte.
- at bidrage til, at alle ansatte har de bedste forudsætninger for at løse kerneopgaven kompetent og med høj kvalitet.

## Alkohol og rusmidler i arbejdstiden

Alkohol og rusmidler er ikke foreneligt med arbejdet i Spirehuset. Det betyder, at det ikke er tilladt at være påvirket af eller indtage alkohol eller andre rusmidler i arbejdstiden.

Efter aftale med ledelsen, kan der dog serveres alkohol ved særlige lejligheder – fortrinsvist i forbindelse med arbejdstids ophør. Der skal altid tilbydes alkoholfri alternativer.

## Ansvar som kollega

Oplever man, at en kollega har et uhensigtsmæssigt alkohol- eller rusmiddelforbrug, skal man orientere sin leder. Der kan ligeledes rettes henvendelse til arbejdsmiljørepræsentant, som kan gå videre med sagen til ledelsen.

## Ansvar som leder

Det er et ledelsesmæssigt ansvar at tage hånd om det, hvis en medarbejder udviser en bekymrende adfærd og fx er påvirket i arbejdstiden eller i øvrigt har et uhensigtsmæssigt forbrug af alkohol eller rusmidler.

Formålet er at drage omsorg for den pågældende medarbejders trivsel og samtidigt at sikre, at arbejdet kan løses sikkert og tilfredsstillende fremadrettet.

I tilfælde af, at en medarbejder udviser en bekymrende adfærd, er påvirket i arbejdstiden eller i øvrigt har et uhensigtsmæssigt forbrug af alkohol og rusmidler skal nærmeste leder:

- Tage en dialog med medarbejderen og opfordre medarbejderen til at søge behandling.
- Informer om den hjælp man kan få, til at få stoppet sit misbrug.
- Afholde en tjenstlig samtale med medarbejderen så hurtigt som muligt, hvis der er mistanke om at medarbejderen er påvirket. Medarbejderen skal altid tilbydes en besidder til en tjenstlig samtale, fx AMR ´en.
- Gøre det klart, at de problemer, som det uhensigtsmæssige forbrug afføder på arbejdet, skal afhjælpes, og at det kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser.

## Alkohol- og rusmiddelpolitik for Spirehuset

- Sikre, at medarbejderen hjemsendes, hvis der er formodning om, at den pågældende er påvirket i arbejdstiden og gøre medarbejderen opmærksom på, at det er en tjenesteforseelse, som kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser.
- Inden hjemsendelsen kan lederen bede medarbejderen om at medvirke i en alkohol- eller rusmiddeltest.
- Lederen har mulighed for at opstille det som betingelse for fortsat ansættelse, at medarbejdere arbejder aktivt for at håndtere det u hensigtsmæssige forbrug af alkohol eller rusmidler.
- Dette kan f.eks. dokumenteres ved, at der indgås en skriftlig aftale mellem leder og medarbejder, hvor et behandlingsforløb aftales, og hvor medarbejderen giver samtykke til, at lederen får informationer om fremmøde til behandling.

### Retningslinjer for personalet og afhentning af børn vedr. alkohol og rusmiddel mistanke.

- Det kan være vanskeligt at gennemskue, hvornår der er tale om, at en person har drukket eller er påvirket.  
Når der er tegn på beruselse/påvirket eller lugt af alkohol, skal personalet reagere.
- Hvis forældre møder berusede / påvirket op for at hente et barn, skal personalet stoppe forælderen i at køre bil. Tilbyd at ringe efter en taxi eller de kan gå hjem. Hvis forælderen er så påvirket, at der vurderes at det er til fare for barnet – kan den anden forældre kontaktes.
- Vi udleverer ikke børn til MEGET berusede/ påvirkede forældre, men vi skal fortælle, at vi har pligt til at underrette forvaltningen eller de kan gå hjem eller vi kan ringe efter en taxi. Vi kontakter politiet, hvis forælderen ikke vil stoppe med at køre.
- Hvis der udvises voldelig eller truende adfærd, skal det ligeledes meddeles forvaltningen.
- Lederen af institutionen indkalder efterfølgende til samtale med forældrene.
- Leder kan/skal ALTID kontaktes i disse sager – en medarbejder skal ikke stå alene med afgørelsen.

### Alkohol i Spirehuset.

Ved forældrearrangementer i Børnehaven Spirehuset, serveres der ikke alkohol, det er ikke foreneligt med et godt og trygt børneliv. Od det skal være trygt at være i børnehaven, uanset hvornår.

Det gælder ved:

- Arbejdsdage
- Forældrearrangementer med mad også det hjemmefra