

KRUMTAPPENS ALKOHOLPOLITIK

10. januar 2005

Med udgangspunkt i Ballerup Kommunes fællespersonalepolitik afsnit 5.2 "Alkohol" hvor Hovedsamarbejdsudvalget har besluttet, at de enkelte arbejdspladser med den overordnede regel, "at alkohol og arbejde er uforenelig" som udgangspunkt, skulle udfærdige en mere detaljeret alkoholpolitik for området.

Har Krumtappens personale igennem sidste halvår af 2004 udarbejdet en alkoholpolitik som er tilpasset netop vores medlemmer og medarbejdere.

Den proces som Krumtappen har været igennem inden det færdige resultat forelå, startede som et samarbejde med andre institutioner i Københavns amt og UFC Handicap som er en landsdækkende, selvejende institution under Socialministeriet.

Dette samarbejde fortsætter i forbindelse med at implementerer den viden som er oparbejdet til ansatte og brugere lignende institutioner i Københavns amt.

Krumtappen har nu udarbejdet sin egen lokale alkoholpolitik der på nogle få punkter skiller den sig ud, fra Ballerup Kommunes øvrige institutioner, da Krumtappen er en Dag- og Aftenklub for udviklingshæmmede mennesker med nedsat psykisk og fysisk funktionsevne. Klubben er normeret til 85 medlemmer, som er fordelt på 3 klubber, hvor ca. 3/4 af medlemmerne er over 18 år. Punkterne hvor vi skiller os ud, vil blive skitseret i denne alkoholpolitik.

Krumtappen har tre hovedformål med en alkoholpolitik:

1. At skabe rammer i det daglige arbejde i forhold til forebyggende alkoholarbejde.
2. At hjælpe en ansat med alkoholproblemer, så vedkommende om muligt kan fastholdes i jobbet.
3. At hjælpe brugerne via råd og vejledning til forebyggelse af alkoholmisbrug, samt misbrug.

Ad. 1 At skabe rammer i det daglige arbejde i forhold til forebyggende alkoholarbejde.

- Indtagelse af alkohol eller andre rusmidler er uforeneligt med professionelt arbejde.
- Som udgangspunkt drikkes der ikke i brugernes klubtid.
- Vi møder ikke på arbejde påvirket af alkohol eller andre rusmidler.
- Vi drikker ikke alkohol i eller så nær på arbejdstiden, at vi er påvirket eller lugter af alkohol, når vi er på arbejde.
- Vi tager ikke initiativ til eller følger opfordringer/indbydelser til at drikke sammen med brugerne + forældre.
- Der sælges ikke øl, vin og spiritus i Krumtappen.
- At være i dialog med brugere om alkohol/misbrug via forebyggelse.

Særlige tilfælde hvor vi søger dispensation:

Medarbejdere:

- Arrangementer med brugere og forældre: vores årlige markedsfest, hvor medarbejderne ikke har brugeransvar.

- Når der afvikles ferietur, søges der dispensation.
- Receptioner, jubilæer: gælder kun for de medarbejdere, der ikke er på arbejde
- Under alle punkter gælder sund fornuft – dvs. ikke beruset.

Brugere:

- Ved alle arrangementer følger vi lovgivningen: der må ikke udskænkes alkohol til unge under 18 år.
- Arrangementer med brugere og forældre: vores årlige markedsdag
- Når der afvikles ferietur, søges der dispensation.
- Traditioner: Mortensaften, julefrokost, påskefrokost, jule-hygge med gløgg og æbleskiver, fødselsdage (kun runde fødselsdage).
- Receptioner, jubilæer.
- Ud af huset arrangementer: Tivoli, cafe, kro m.m.
- Under samtlige punkter gælder sund fornuft – dvs. ikke beruset.

Forebyggelse:

Vi tilstræber åbenhed, så det bliver en del af vores kultur, at vi henvender os til en medarbejder eller en bruger som har eller er ved at få et formodet misbrug. Derfor skal der på personalemøder og temadage/kursus diskuteres, hvordan man forholder sig til problemet, hvis det opstår.

Der skal forsøges skabt en atmosfære, der tydeligt viser, at det drejer sig om at hjælpe hinanden og ikke svigte. Det skal også tydeliggøres, hvilket ansvar medarbejdere, ledelse og brugere har for hinanden og hvilke forholdsregler, der træder i kraft i forhold til en berørt medarbejder eller bruger via en handlingsplan.

Ad. 2 Forholdsregler hvis en medarbejder har eller er ved at få et misbrugsproblem:

Ledelsens ansvar:

- At misbrugsproblemer afdækkes, og at der så tidligt som muligt gribes ind, hvis der er tale om begrundet mistanke om misbrug.
- At medarbejdere støttes i nødvendigt omfang: både medarbejdere med misbrugsproblemer og medarbejdere, der er berørt af problemet.
- Ud over samtaler og "moralsk støtte" til en medarbejder med et misbrugsproblem, kan der f.eks. aftales, at medarbejderen går i behandling og får fri/orlov hertil.

Medarbejdernes ansvar:

- At medvirke til at løse problemet. Det skal være legalt at tale med medarbejderen om de problemer, misbruget giver på arbejdspladsen.
- At om nødvendigt gøre ledelsen opmærksom på en medarbejders misbrug.
- Det er oftest kollegaerne, der først bemærker en medarbejders misbrugsproblemer. Den pågældende medarbejders kollegaer er således ansvarlige for at afdække evt. misbrugsproblemer, og selvfølgelig også for den naturlige omsorg og opbakning.

Den berørte medarbejders ansvar:

- At medvirke aktivt til løsning af problemet
- Indgåede aftaler – også om behandling – skal overholdes.
- Erkendelse af et misbrug og viljen til at gøre noget ved det giver medarbejderen mulighed for at blive i sit job.

Såfremt dette ikke sker eller misbruget ikke erkendes, kan en fyringssag indledes.

Ad. 3 At hjælpe brugere via råd og vejledning til forebyggelse af alkoholmisbrug, samt misbrug.

Forebyggelse:

Når vi snakker indtagelse af alkohol ved specielle lejligheder, er det for brugere over 18 år.

Vores udgangspunkt er at være i dialog med brugere om alkoholforebyggelse og være medvirken til at give dem information og viden om alkohol/misbrug og dens skadepåvirkninger.

Vi tilstræber os åbenhed, så det bliver en del af vores kultur, at vi henvender os til en bruger som har eller er ved at få et formodet misbrug. Der skal forsøges skabt en atmosfære, der tydelig viser, at det drejer sig om at hjælpe brugeren og ikke svigte.

Kontakten mellem medarbejdere og brugeren er afgørende. Vigtige elementer i kontaktfasen er tillid, respekt, anerkendelse, tolerance og tro på fremtiden. Et håb og en tro på at det vil lykkes.

Forholdsregler hvis en bruger har eller er ved at få et misbrugsproblem:

Medarbejdernes ansvar:

- At misbrugsproblemet afdækkes, og at der så tidligt som muligt gribes ind, hvis der er tale om begrundet mistanke om misbrug og at der gives den naturlige omsorg og opbakning.
- At alle medarbejdere medvirker til at løse problemet. Det skal være legalt at tale med brugeren om de problemer, misbruget giver for vedkommende selv og vedkommendes omgivelser.
- Ud over samtaler og moralsk støtte til en bruger med et misbrugsproblem, kan der f.eks. aftales, at brugeren går i behandling.
- Brugerens netværk: vi skal i hvert enkelt tilfælde have afklaret, hvilken rolle og hvilket ansvar: forældre, pårørende, bofællesskaber, myndigheder m.m. har og hvordan og hvornår et samarbejde kan/skal etableres.
- Undersøgelser har vist, at udviklingshæmmede med alkoholproblemer kun yderst sjældent har adgang til kvalificeret behandling i det eksisterende behandlingssystem. Det er vigtigt for os, at medvirke til at sætte et mere generelt fokus på udviklingshæmmede og misbrug, ved at få erfaringer og metoder i behandlings- og forebyggelsesarbejdet.

Den berørte brugers ansvar:

- At medvirke aktivt til løsning af problemet: via den motiverende samtale, at hjælpe brugeren med at igangsætte ændring af alkoholforbruget via en handlingsplan.
- Indgåede aftaler – også behandling – skal overholdes: via den motiverende samtale hjælpe brugeren til at planlægge og gennemføre en ændring af alkoholforbruget.
- Brugeren skal efterleve Krumtappens alkoholpolitik.

Vedr. den berørte brugers ansvar. Det kan være ret hårdt, at skulle forholde sig til disse problemer. Det kan være nødvendigt, at brugeren skal have hjælp i behandlingsforløbet, i form af en voksen kontaktperson (en ekstern person), som brugeren er glad for og har tillid til.

Handlingsmuligheder:

- Såfremt brugeren ikke kan/vil overholde Krumtappens alkoholpolitik, og den berørte bruger udviser en adfærd, hvor han/hun er til fare for sig selv eller andre – kan brugeren udelukkes af klubben i en periode.
- Under hele forløbet kan situationen og problemstillingen give anledning til, at der udarbejdes en underretning. (Offentligt ansattes underretningspligt fremgår af Lov om social service, § 35 – den skærpede underretningspligt).

Denne alkoholpolitik evalueres 1 gang årligt.

Godkendt på personalemødet d.

Godkendt på Forældrebestyrelsesmødet d.

Godkendt på Klubrådsmødet d.