

## Rusmiddelpolitik for Allorfik

Allorfik Videncenter for misbrug og Tidlig Indsats har som formål:

- ❖ at opbygge og tilbyde misbrugsbehandling ud fra den enkelte borgers behov herfor
- ❖ at sikre videreføre og udvikle Tidlig indsats programmet på nationalt niveau.

Allorfik Videncenter for misbrug og Tidlig Indsats er det landsdækkende center, der sikrer et evidensbaseret tilbud om behandling af rusmiddelproblemer og spilafhængighed. Allorfik formål og opgaver på rusmiddelområdet er fastlagt i henhold til *Forslag til national plan for fremtidens misbrugsbehandling*<sup>1</sup>. Afhængighed og rusmiddelproblemer betragtes som en sygdom og som et komplekst problem, der er sammensat af arv og miljø.

Indenfor Tidlig Indsats sikrer Allorfik koordinering af centrale og tværsektorielle aktiviteter herunder uddannelser inden for Tidlig Indsats programmet.

Det overordnede formål for Allorfik er at forbedre befolkningens sundhed. Vi betragter sundhed som en dynamisk tilstand af fysisk, psykisk og socialt velvære og ikke kun som fravær af sygdom.

### Formål med rusmiddelpolitikken

Allorfik er en nyoprettet enhed og den tegnes i høj grad af medarbejderne. Det er vigtigt at opbygge og vedligeholde befolkningens tillid til Allorfik.

Alle ansatte ved Allorfik markerer med denne rusmiddelpolitik vilje til såvel på arbejde som i fritiden at overholde vore værdier og ikke at sætte tilliden til den generelle behandlingsindsats eller tilliden til den enkelte behandlers indsats over styr.

Rusmiddelpolitikken skal

- skabe en attraktiv arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø
- sikre tryghed og trivsel i ansættelsen
- fastholde Allorfiks værdier
- forebygge misbrugsproblemer blandt de ansatte
- tilbyde hjælp til medarbejdere, der har et misbrugsproblem

### Hvem gælder rusmiddelpolitikken for?

Rusmiddelpolitikken gælder for alle ansatte, såvel fastansatte som vikarer og praktikanter, ved

- Allorfik, Videncenter for misbrug og Tidlig Indsats

---

<sup>1</sup> Departementet for Sundhed, FM 2015

- Allorfik Kujalleq
- Allorfik Sermersooq
- Allorfik Qeqqata
- Allorfik Qeqertalik
- Allorfik Avannaata

### **Hvornår gælder rusmiddelpolitikken?**

Rusmiddelpolitikken gælder i hele arbejdstiden og dermed også i betalte pauser og på møder, kurser, konferencer eller tjenesterejser.

Leder af Allorfik Videncenter for misbrug og Tidlig Indsats kan dispensere for alkoholforbuddet ved centre under Allorfik i forbindelse med Selvstyrets årlige julefrokost.

### **Generelt omkring medarbejdernes håndtering af rusmidler**

Medarbejderne i Allorfik skal være opmærksomme på, at de i befolkningens øjne er rollemodeller i forhold til rusmidler og spil. De skal derfor også i det offentlige rum og også uden for arbejdstiden se sig som repræsentanter for Allorfiks værdier og formål.

#### ***Generelt***

Allorfik har nultolerance overfor brug af rusmidler på arbejdspladsen og for at være påvirket af rusmidler i arbejdstiden.

Stoffer af enhver art, der ikke er lægeordineret, må ikke indtages i arbejdstiden.

Salg/køb/besiddelse af hash og andre ulovlige eller ulovligt anskaffede stoffer vil blive meldt til politiet og den ansatte vil straks blive bortvist fra Allorfik.

Et aktivt misbrug ikke er foreneligt med at arbejde i Allorfik

#### ***Specielt for spil***

Spil er ikke tilladt i arbejdstiden, med mindre det gøres i forbindelse med pålagte arbejdsopgaver og foregår i henhold til Allorfiks værdier.

Allorfiits PC'ere, tablets og mobiler må ikke anvendes til spil.

Allorfiits netværk må ikke anvendes til spil eller downloads af spil.

### **Medarbejderens ret og pligt**

Medarbejdere i Allorfik har et medmenneskeligt, kollegialt og arbejdsmæssigt ansvar for at være opmærksomme på, om en kollega er på vej ud i et misbrugsproblem.

Ved mistanke om at en medarbejder har et rusmiddelproblem skal nærmeste leder informeres.

Ledelsen skal reagere respektfuldt og omsorgsfuldt og omgående på enhver henvendelse omkring misbrug hos en medarbejder. Medarbejderen indkaldes til samtale, denne bestræbes afholdt inden for 24 timer efter mistanken er italesat.

Medarbejdere med aktivt misbrug eller afhængighed af hash og alkohol eller som har et spilleproblem skal straks sygemeldes.

### **Behandling**

En medarbejder med et aktivt rusmiddelproblem eller problem med spil er pligtig til at tage imod tilbud om hjælp til at komme ud af sit problem. Det gælder såvel behandlings- som efterbehandlingstilbud.

Ledelsen og medarbejderen udarbejder kontrakt omkring behandling eller anden hjælp, der kan forvente at afhjælpe rusmiddel- eller spilproblemet hos medarbejderen. Kontrakten opbevares i personalesagen.

Behandlingen eller hjælpen skal startes så hurtigt som muligt.

Fravær som følge af behandling behandles efter de gældende regler som sygefravær. Der gives løn i henhold til de i den enkeltes overenskomst fastsatte regler for sygdom.

Medarbejderen skal informeres om, at behandlingen skal påbegyndes og gennemføres samt at manglende fremmøde og manglende kontrol af problemet efter endt behandling kan medføre afskedigelse.

Medarbejderen kan genoptage sit arbejde ved succesfuld afslutning af behandlingen og inden start af efterbehandlingen.

Allorfiks praksis (som beskrevet i beredskabsnotatet):

- ❖ Nærmeste leder og medarbejderen aftaler indsatsens type og varighed og det ønskede resultat af behandlingen / indsatsen. Dette sker i samarbejde med den i centret ansatte MisbrugsNøglePerson, der skal varetage opfølgningen efter behandlingen / indsatsen. Dette dokumenteres i behandlingskontrakten (Bilag 1: Beredskabsnotat for Allorfik).
- ❖ Da Allorfik har påtaget sig de administrative forpligtigelser overfor Allorfik, Videnscenter for Misbrug, i forhold til visitation til behandling udfylder medarbejderen og nærmeste leder visitationsskema, efterforløbsplan og samtykkeerklæring og fremsender disse elektronisk til Allorfik.
- ❖ Nærmeste leder er ansvarlig for indrapportering til den nationale misbrugsdatabase 3 og 12 måneder efter afsluttet primærbehandling. Dette ansvar kan efter aftale uddelegeres til den MisbrugsNøglePerson, der skal varetage opfølgningen

### **MisbrugsNøglePerson**

Alle Allorfik skal have mindst én uddannet MisbrugsNøglePerson.

MisbrugsNøglepersonen står til rådighed for kolleger, der måtte ønske en samtale om eget eller en pårørendes rusmiddelproblem.

MisbrugsNøglePersonen skal, efter aftale med nærmeste leder, løbende opdatere sin viden.

Misbrugsnøglepersonen fungerer gennem ugentlige møder som støtte under medarbejderens behandling og ved medarbejderens genoptagelse af arbejdet. Ordningen ophører efter gensidig aftale efter 6 måneder, med mindre andet aftales.

### **Manglende gennemførelse eller effekt af behandlingen**

Ikke aftalt fravær fra behandling behandles som en tjenestelig forseelse. Nærmeste leder skal hurtigst muligt at tage kontakt til medarbejderen for at drøfte fraværet. Ved første fravær fra behandling gives en skriftlig advarsel. Ved gentagelse kan indledes en afskedigelsessag.

Hvis medarbejderen efter endt behandling fortsat ikke kan kontrollere sit forbrug og andet behandlingstilbud ikke ønskes eller kan forventes at udbedre problemet indledes en afskedigelsessag.

Allorfiiks rusmiddelpolitik er vedtaget ved Allorfik, Videnscenter for Misbrug den 5. maj 2017.

Rusmiddelpolitikken træder i kraft i alle centre 15. maj 2017.