	Område: Kvalitetsmålsætning og -politik	Emne: 2.1.8 Misbrugs politik		Side antal: Side 1 af 3
	Godkendt områdeansvarlig: Forstander	Q – bog: Kvalitetshåndbog	Erstatter:	Forfatter: JC, OBZ
	Godkendt Q-koordinator: ESB	Dokumentbetegnelse: KP Q 2 1 8 -03		Gyldig fra: 13.09.2018

Kapitel 2 - Kvalitetsmålsætning og -politik

Misbrugspolitik:

Imarsionermik Ilinniarfiks misbrugspolitik skal medvirke til at:

- Skabe en attraktiv arbejdsplads med et godt og udviklende arbejdsmiljø for den enkelte medarbejder og dermed hele virksomheden.
- Gøre medarbejderne trygge i ansættelsen og sikre, at de trives.
- Fastholde virksomhedens gode image og sikre, at den kan leve op til kundernes og samfundets krav om kvalitet og leveringsdygtighed.
- Forebygge misbrugsproblemer blandt de ansatte
- Tilbyde hjælp til en medarbejder, der har et misbrugproblem, der påvirker hans/hendes arbejde og samarbejde med kollegaer, studerende eller arbejdspladsens kunder. Tilbuddet skal gives så tidligt i forløbet som muligt.
- Skabe debat og åbenhed om emnet for at imødegå fordomme og tabuer

Generel holdning

Af hensyn til medarbejdernes trivsel, sikkerheden på arbejdspladsen og Imarsionermik Ilinniarfiks omdømme, eksistere der en nul-tolerance i relation til misbrug af euforiserende stoffer.


Enhver medarbejdere der møder eller optræder påvirket af euforiserede stoffer, vil øjeblikkeligt blive bortvist fra arbejdspladsen, med henblik på afskedigelse.

Enhver medarbejder der indtager euforiserende stoffer i arbejdstiden, vil øjeblikkeligt blive bortvist fra arbejdspladsen, med henblik på afskedigelse.

Virksomheden har desuden den holdning, at ansatte med misbrugsproblemer skal tilbydes hjælp så tidligt som muligt, såfremt det er misbrug der finder sted udenfor arbejdspladsen. Alle ansatte forpligter sig til at efterleve misbrugspolitikken.

Hvem gælder politikken for

Virksomhedens misbrugspolitik gælder for alle medarbejdere – også timelønnede medarbejdere, vikarer m.v. – samt for alle, der arbejder på virksomhedens grund eller er på besøg i virksomheden.

	Område: Kvalitetsmålsætning og -politik	Emne: 2.1.8 Misbrugs politik		Side antal: Side 2 af 3
	Godkendt områdeansvarlig: Forstander	Q – bog: Kvalitetshåndbog	Erstatter:	Forfatter: JC, OBZ
	Godkendt Q-koordinator: ESB	Dokumentbetegnelse: KP Q 2 1 8 -03		Gyldig fra: 13.09.2018

Hvor gælder Misbrugspolitikken

Misbrugspolitikken gælder på alle Imarsiornermik Ilinniarfiks arbejdspladser.

Den gælder også, når en medarbejder deltager i eksterne aktiviteter som fx kundebesøg, eksterne møder, eksterne kurser m.v.

Hvornår gælder misbrugspolitikken

Misbrugspolitikken gælder i hele arbejdstiden.

Undtagelser

Der findes ingen undtagelser for denne politik.

Nøglepersoner

Formålet med at have nøglepersoner er:

- At tilbyde alle medarbejdere et effektivt hjælpesystem
- At sikre at samtaler bliver gennemført.

Alle personer med ledelsesansvar er nøglepersoner.


Endvidere skal der i blandt andre medarbejdere, vælges én nøgleperson i hver afdeling.

Nøglepersonernes ansvar og kompetence

Alle nøglepersoner har ansvar for- og kompetence til at give gode råd og vejledning om misbrugspolitikken, således at alle medarbejdere er klar over konsekvenserne af misbrug af euforiserende stoffer.

Nøglepersonerne kan for medarbejdere der søger hjælp til, at komme ud af misbrug, på Imarsiornermik Ilinniarfiks vegne indgå en (skriftlig) aftale om en passende handlingsplan med medarbejdere. Dette gælder også for de medarbejdere, der selv henvender sig.

Imarsiornermik Ilinniarfik forpligter sig til at give aktiv støtte til enhver medarbejder, der ønsker hjælp til at komme ud af sit misbrugsproblem.

	Område: Kvalitetsmålsætning og -politik	Emne: 2.1.8 Misbrugs politik		Side antal: Side 3 af 3
	Godkendt områdeansvarlig: Forstander	Q – bog: Kvalitetshåndbog	Erstatter:	Forfatter: JC, OBZ
	Godkendt Q-koordinator: ESB	Dokumentbetegnelse: KP Q 2 1 8 -03		Gyldig fra: 13.09.2018

Nøglepersoner med ledelseskompetence

Virksomhedens ledere har altid ansvaret for at tage en samtale med en medarbejder, der har et problematisk forhold til misbrug, som påvirker hans/hendes arbejdsindsats og samarbejdsevne. Kun ledelsen har kompetence til at foretage ansættelsesmæssige sanktioner i henhold til Imarsiornermik Ilinniarfik s personalepolitik, og det er ledelsen der effektuerer eventuel bortvisning.