



## Misbrugspolitik

### **Indledning**

Misbrug og arbejde går ikke hånd i hånd. Misbrug påvirker ikke kun trivslen hos den berørte og de nærmeste kolleger, men også den service- og sagsbehandling som arbejdspladsen skal levere til borgere og brugere. Kalundborg Kommune betragter derfor ikke misbrug som en privatsag.

Kalundborg Kommune sætter trivsel højt og ønsker med misbrugspolitikken at fremme de ansattes sundhed ved at forebygge og handle på signaler eller mistanker om misbrug af alkohol, medicin, stoffer eller ludomani.

### **Formål**

Som udgangspunkt accepterer Kalundborg Kommune ikke indtagelse af alkohol eller andre rusmidler i arbejdstiden eller på arbejdspladsen. Undtaget er dog arrangementer i forbindelse med jubilæer, tjenesteophør, runde fødselsdage eller andre anledninger, som forinden er aftalt med nærmeste leder.

Med misbrugspolitikken sætter Kalundborg Kommune fokus på, at vi med sagkyndig rådgivning samt eventuelt økonomisk bistand til et behandlingsforløb (afhængigt af situationen), aktivt vil støtte og hjælpe ansatte med et misbrugsproblem med det formål at fastholde ansættelsesforholdet.

### **Misbrug et problem**

I det øjeblik en mistanke om et misbrug hos en kollega, er sagt højt, bliver det et problem for omgivelserne.

### **Tidlig indgriben**

En hurtigt indsats kan forhindre, at konsekvenserne bliver katastrofale for den enkelte (f.eks. bortvisning/afsked). Med det formål at tilbyde hjælp til at forebygge og evt. behandle et misbrug, udviser vi menneskelig og kollegial respekt ved at tage medansvar for, at der indledes en åben og ærlig dialog med vedkommende straks mistanken om et misbrug opstår.

### **Hvem griber ind**

I Kalundborg Kommune har vi den holdning, at det ikke må være tabu at tale om situationen. Derfor er alle forpligtet til at gribe ind.

Nogle vil gøre det ved at bede lederen tage affære. Andre vil vælge selv at konfrontere vedkommende med sin mistanke eller ved at tale med en af de stedlige medarbejderrepræsentanter (SIR/TR).

Uanset hvilken metode vi benytter, skal lederen informeres om et formodet misbrug hos en kollega.

Når det er sket, har lederen med sit kendskab til medarbejderen et særligt ansvar for at foretage en vurdering af, om der er grundlag for at indkalde medarbejderen til en samtale.

Vurderer lederen, at der er grundlag for en dialog med medarbejderen, indkaldes medarbejderen til en samtale med henblik på at få afdækket, om medarbejderen har et misbrugsproblem eller ej.

I indkaldelsen opfordres medarbejderen til at tage tillidsrepræsentanten eller en bisidder med til samtalen.

Hvis medarbejderen ikke ønsker at inddrage tillidsrepræsentanten i samtalen, skal lederen efterfølgende vurdere i hvilket omfang den berørte tillidsrepræsentant løbende kan orienteres uden at krænke det enkelte individs rettigheder.

Konstateres det i samtalen, at den ansatte har et misbrugsproblem, skal lederen rådgive og vejlede medarbejderen om de muligheder Kalundborg Kommune kan tilbyde den ansatte for at få misbrugsproblemet behandlet.

### **Hvordan kan vi hjælpe**

Den væsentligste forudsætning for effektiv hjælp er, at misbrugeren erkender sit misbrug og accepterer at indgå en skriftlig aftale med arbejdsstedet om at gå i behandling for sit misbrug.

Først når det er sket, vil Kalundborg Kommune aktivt støtte og hjælpe med med sagkyndig rådgivning og bistand og med et evt. behandlingstilbud målrettet det konstaterede misbrug.

Valg af behandlingsform bør ske i et samarbejde mellem den ansatte, dennes praktiserende læge/speciallæge og Kalundborg Kommune som arbejdsplads.

HR og Personale kan hjælpe med råd og vejledning om mulighederne i den konkrete situation. Interne eller eksterne

misbrugskonsulenter kan inddrages efter behov. I det omfang den ansatte ønsker det, bliver tillidsrepræsentanten inddraget i processen.

### **Hvilke konsekvenser kan et misbrug få**

En ansat, der er påvirket på arbejdet, vil blive sendt hjem af lederen og efterfølgende blive indkaldt til en samtale, hvor der vil blive tilbudt hjælp, hvis der er behov for det.

Hvis den ansatte indgår i et behandlingsforløb vil et misbrug ikke umiddelbart få ansættelsesmæssige konsekvenser. Vi tager afsæt i de personalepolitiske værdier og udviser respekt og anerkendelse for den ansattes beslutning om et behandlingsforløb og behandler medarbejderen ligeværdigt på arbejdspladsen.

Såfremt behandlingsforløbet tillader det, har den ansatte både ret og pligt til at passe sit arbejde. Lederen har et særligt ansvar for, at det ved arbejdstilrettelæggelsen tilstræbes, at arbejdsvilkårene ikke forringer mulighederne for en succesfuld behandling, f.eks. ved vagtplanlægning.

Hvis der fortsat konstateres et misbrug under arbejdets udførelse, vil det blive betragtet som grov misligholdelse af ansættelsesforholdet og medføre bortvisning eller afsked.

Det er således den respektive leders ansvar at følge op på indgæede aftaler med den misbrugsramte medarbejder og tage de fornødne skridt til justeringer eller ansættelsesretlige tiltag.

### **Arbejdet med politikken** Nærværende misbrugspolitik er en overordnet misbrugspolitik for ansatte i Kalundborg Kommune.

Misbrug er ofte et tabubelagt emne. De lokale sikkerheds- og samarbejdsfora skal drøfte den overordnede misbrugspolitik med det formål at udbrede kendskabet til misbrugspolitikken og drøfte, om arbejdspladsen har brug for en detaljeret lokal retningslinie.

En uddybende lokal retningslinie skal tage udgangspunkt i denne overordnede misbrugspolitik.

Kopi af en vedtaget lokal retningslinie indsendes til HR og Personale og indgår i evalueringen af den overordnede misbrugspolitik.

## **Evaluering**

Med det formål at vurdere om, der er grundlag for tilretninger eller ændringer, vil misbrugspolitikken blive evalueret i andet halvår 2010.

Nærværende misbrugspolitik træder i kraft efter godkendelse på fællesmøde mellem Hovedsamarbejdsudvalget og Hovedsikkerhedsudvalget den 9. september 2008.