

# Misbrugspolitik

## for ansatte i Tønder Kommune

### Indledning

Tønder kommune ønsker at sikre en kultur på arbejdspladsen, som fremmer medarbejderens sundhed ved at forebygge og behandle misbrug af rusmidler. Alkohol og arbejde hører ikke sammen. Det samme gælder for euforiserende stoffer og medicinmisbrug.

Ledere og medarbejdere i Tønder Kommune har et skærpet ansvar for at optræde som et godt eksempel overfor de borgere, der på den eller den anden måde har behov for kommunal service. Politikken skal medvirke til, at der værnes om og sikres troværdighed og respekt omkring kommunens udførelse af opgaver i enhver henseende.

Ethvert misbrug hos en leder eller en medarbejder har betydning for arbejdspladsens samlede trivsel, for evnen til at samarbejde med leder og kolleger og for oplevelsen af tillid og retfærdighed (den sociale kapital). Misbrugspolitikken skal støtte op om og øge medarbejdernes tryghed, sikkerhed og trivsel på arbejdspladsen.

Denne misbrugspolitik er afledt af Tønder Kommunes overordnede personale- og ledelsespolitik, og den beskriver de personalemæssige rammer og retningslinjer, der gælder for håndtering af misbrugsproblemer hos ansatte i Tønder Kommune.

### Formål

- Tønder kommune ønsker at styrke den forebyggende indsats overfor de følgevirkninger, som et misbrug hos en ansat kan føre med sig, i relation til udførelse af kerneopgaverne
- Ansatte i Tønder kommune skal sikres adgang til en tidlig indsats, hvis de rammes af et misbrugsproblem i løbet af deres arbejdsliv

### Hvad er et misbrug?

Brugen af alkohol, euforiserende stoffer, medicin eller andre stoffer betegnes som et misbrug, når det påvirker den enkelte på en sådan måde, at det har betydning for arbejdets udførelse og for evnen til at samarbejde med andre.

Signaler, som peger i retning af et misbrugsproblem, kan for eksempel være nedsat eller svingende præstationsevne, påfaldende adfærd eller hyppigt forekommende og uafklaret sygefravær.

### Hvem har ansvaret?

Alle ansatte på arbejdspladsen har et ansvar for at være opmærksomme på deres kollegers signaler. Alle bærer derved en del af ansvaret for at hjælpe og støtte en kollega, som har et misbrugsproblem eller er på vej til at få det.

Den nærmeste leder har ansvaret for at vise vejen ved at lytte og agere konstruktivt, når der observeres tegn på et misbrugsproblem hos en medarbejder.



En ansat, der har et misbrugsproblem, har selv ansvaret for at komme ud af sit misbrug gennem dialog og aktiv handling.

## **Hvordan håndterer lederen et misbrugsproblem hos en medarbejder?**

Den nærmeste leder er særligt opmærksom, hvis en medarbejder præsterer mindre end tidligere, ændrer adfærd eller har et stigende og uforklarligt sygefravær.

Lederen tager initiativ til en afklarende og forebyggende samtale så hurtigt, som muligt, også selvom medarbejderen ikke er direkte påvirket af rusmidler på arbejdspladsen.

Hvis en medarbejder møder op på arbejdspladsen og er tydeligt påvirket af alkohol eller andet, har lederen pligt til at gribe ind med det samme.

Ethvert konstateret misbrugsproblem følges op med en skriftlig handlingsplan for løsning af problemet.

Lederen skal gøre det klart for medarbejderen at et misbrugsproblem, som ikke bliver løst, vil få ansættelsesmæssige konsekvenser.

## **Hvordan håndteres et misbrugsproblem hos en kollega?**

Kollegerne støtter op og forsøger at motivere misbrugeren til at komme ud af misbruget, for eksempel ved at søge professionel rådgivning.

Hvis en ansat oplever tegn på, at en kollega kan have et misbrugsproblem, kan det være nødvendigt at gøre ledelsen opmærksom på signalerne. Dette for at sikre, at der ydes den nødvendige hjælp til misbrugeren så tidligt, som muligt.

## **Hvor kan man få råd og vejledning?**

Er du som leder eller kollega i tvivl om, hvordan en konkret situation skal håndteres, og hvilke behandlingsmuligheder der findes, kan du få professionel hjælp/rådgivning hos Rådgivningscenter Tønder Misbrug, Østergade 65, tlf. 74 92 88 06.

Rådgivningscentret tager også imod anonyme henvendelser.



## **Tag dialogen lokalt**

Alle arbejdspladser i Tønder Kommune opfordres til at tage dialogen i lokale MED-udvalg/samarbejdsfelt/MED-trio og supplere disse rammer og retningslinjer med egne lokale vejledninger i den konkrete håndtering af misbrugsproblemer på arbejdspladsen.



## **Bilag til Misbrugspolitik for ansatte i Tønder Kommune.**

### **Rammer og retningslinjer for alkohol:**

Tønder Kommune accepterer ikke, at ansatte under udførelse af deres arbejde lugter af eller er påvirket af alkohol, uanset om det er indtaget uden for arbejdstid.

Ansatte, der er påvirket på arbejdet vil, som udgangspunkt, blive sendt hjem og umiddelbart efter blive indkaldt til samtale med lederen med henblik på planlægning af det videre forløb.

Begrundelse:

- Hensynet til den ansattes sundhed og trivsel
- Der skal være sikkerhed i anvendelse og betjening af køretøjer, udstyr og maskiner
- Hensynet til kolleger/borgere/brugere
- Der skal være troværdighed og respekt omkring udførelse af kommunens opgaver
- Hensynet til arbejdspladsens og medarbejdernes omdømme indadtil og udadtil

Ved særlige lejligheder – receptioner, mærkedage eller andet – og efter arbejdstids ophør, kan det accepteres, at der nydes alkohol i begrænset omfang.

### **Rammer og retningslinjer for medicin og euforiserende stoffer:**

Tønder Kommune accepterer ikke, at ansatte under udførelse af deres arbejde fremtræder påvirket af euforiserende stoffer ligesom medicinmisbrug er uacceptabelt.

Ansatte der er påvirket på arbejdet vil, som udgangspunkt, blive sendt hjem og umiddelbart efter blive indkaldt til samtale med lederen med henblik på planlægning af det videre forløb.

Begrundelse:

- Hensynet til den ansattes sundhed og trivsel
- Der skal være sikkerhed i anvendelse og betjening af køretøjer, udstyr og maskiner
- Hensynet til kolleger/borgere/brugere
- Der skal være troværdighed og respekt omkring udførelse af kommunens opgaver
- Hensynet til arbejdspladsens og medarbejdernes omdømme indadtil og udadtil

Misbrug af medicin og euforiserende stoffer accepteres ikke på arbejdspladsen.

### **Signaler, som peger i retning af et misbrugsproblem:**

- Nedsat præstationsevne
- Påfaldende adfærd
- Rastløshed
- Nedstemthed
- Lugt af alkohol
- Mange påskud for at byde på alkohol
- Senere fremmøde
- Tilfældige svinkeærinder
- Forlængede pauser
- Hyppigt forekommende og uafklaret sygefravær



### **Forventninger til den nærmeste leder:**

Hvis en medarbejder møder op på arbejdspladsen og er påvirket af alkohol eller andre rusmidler, forventes det at lederen:

- Sikrer, at medarbejderen friholdes fra borgerkontakt og fra at udføre opgaver, som kan medføre sikkerhedsmæssige risici eller få betydning for de øvrige medarbejders trivsel på arbejdspladsen.
- Om nødvendigt sender medarbejderen hjem med det samme med en aftale om efterfølgende samtale.
- Orienterer tillidsrepræsentanten i tilfælde af hjemsendelse.
- I dialog med medarbejderen indgår en skriftlig aftale om, hvordan misbrugsproblemet skal løses. Professionel rådgivning fås hos Rådgivningscenter Tønder Misbrug, tlf. 74 92 88 06.
- Tydeliggør overfor medarbejderen, at de indgåede aftaler skal overholdes og at manglende efterlevelse af aftalen vil få betydning for ansættelsen i Tønder Kommune.

Hvis en medarbejder viser tegn på et misbrugsproblem, forventes det at lederen:

- Tager initiativ til en dialog med medarbejderen med henblik på afklaring af, om der foreligger et misbrugsproblem, og om medarbejderen har brug for hjælp og støtte i situationen.

### **Tilbud om behandling**

Tønder kommune medvirker til, at misbrugsproblemer behandles på effektiv vis både hos ansatte og borgere. Derfor skal der sikres, at misbrugeren tilbydes behandling. Det er en forudsætning, at den ansatte erkender sit problem og vil medvirke i behandlingen.

I henhold til Sundhedslovens § 141 og Servicelovens § 101 kan behandling også tilbydes i andre kommuner.