

RUSMIDLER OG MISBRUG

Indledning og politikens udgangspunkt

Politikken indeholder Hovedudvalgets holdning til rusmidler og misbrug i forbindelse med arbejdet.

Politikken tager udgangspunkt i WHO's definition af misbrug. Der er tale om misbrug, hvis en person tager et givent rusmiddel i et sådant omfang, at vedkommendes afhængighed fører til mærkbare psykiske forstyrrelser, nedsat fysisk sundhed, ødelagte menneskelige relationer og/eller manglende evne til at fungere socialt og økonomisk.

Den adfærd, der udløses af et misbrug, kan dermed påvirke forskellige forhold på arbejdspladsen som f.eks. trivsel, tryghed, den udførte kerneopgave og arbejdspladsens omdømme.

Misbrug kan ske med forskellige rusmidler som f.eks. alkohol, smertestillende medicin og euforiserende stoffer.

Denne politik skal ses i sammenhæng med sygefraværspolitikken.

Hovedudvalgets holdning

En medarbejder med misbrugsproblemer skal have tilbudt hjælp hurtigst muligt for at undgå, at optræde. Medarbejderen mister sit job, får en social og økonomisk deroute m.v. Men også for at kolleger, brugere og borgere kan føle sig trygge ved arbejdspladsen Hjørring Kommune.

Dette tilbud om hjælp skal gives uanset om det er medarbejderen selv, der henvender sig eller om det er kolleger eller lederen, der bliver opmærksom på, at vedkommende kan have et problem.

Hjælpen til den enkelte kan enten være ekstern, det vil sige professionel hjælp udefra eller den kan være intern via ledelsesmæssig og kollegial støtte.

Følgende retningslinjer gælder:

- man må ikke være påvirket af alkohol, medicin eller rusmidler i arbejdstiden
- man må ikke optræde på en måde, så der kan opstå tvivl om, hvorvidt man er påvirket eller f.eks. har indtaget alkohol
- såfremt sikkerhedsmæssige hensyn nødvendiggør et alkoholforbud for nogle medarbejdergrupper, kan dette vedtages af det enkelte område / MED-udvalg for arbejdspladsen
- ved sammenkomster af særlig karakter, kan den pågældende afdelingsleder udstikke særlige retningslinjer

Formål og forventninger

Denne politik skal medvirke til, at arbejdspladserne er opmærksomme på mulighederne for at hjælpe medarbejdere, der er ramt af misbrug.

Det er derfor forventningen, at politikken bidrager til:

- At støtte og hjælpe medarbejdere med et misbrug

- At alle tager ansvar for at efterleve misbrugspolitikken i det daglige
- At øge åbenhed omkring misbrug og afhængighed*

*I forlængelse heraf understreges det, at misbrug som udgangspunkt *ikke* er afskedigelsesgrundlag, men derimod handler det om at sætte ind så tidligt i forløbet som muligt. Situationer af meget grov karakter kan dog medføre ansættelsesretlige konsekvenser. F.eks. hvis der er tale om grov uforsvarlighed eller hvis et misbrug fortsættes efter aftale om at søge hjælp / afvænnings er igangsat (jf. politikken om sygefravær)

Det forventes, at ledere, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter til stadighed er opmærksomme på tegn på misbrug blandt medarbejderne og i relevant omfang inddrager denne personalepolitik i MED-udvalgets arbejde.

De lokale MED-udvalg på kommunens arbejdspladser skal drøfte, om der er behov for lokale retningslinjer og hvordan disse retningslinjer i givet fald formidles til medarbejderne.

Hent hjælp i den konkrete situation:

Kontakt Løn- & Personaleafdelingen for råd og vejledning.

Opsigelse

Hvis politikken opsiges til genforhandling, gælder den nuværende indtil der er opnået enighed om en ny.

Evaluering

Politikken drøftes som minimum, når der sker ændringer i lovgivning samt overordnede aftaler, der kan gøre det nødvendigt at revidere den.

Vedtaget i Hovedudvalget den 13. april 2021