

RUSMIDLER OG MISBRUG

Fælles ramme for en

personalepolitik om støtte, handling og åbenhed på arbejdspladsen

Indledning

I Hjørring Kommune har vi den holdning, at arbejde og rusmidler ikke hører sammen, da det påvirker trivsel, sundhed, sikkerhed, produktiviteten og vores omdømme.

Det er holdningen, at det er muligt at afhjælpe misbrug gennem aktive og bevidstgjorte handlinger. Politikken skal sætte en ramme for at støtte, handle og skabe åbenhed omkring misbrugsforhold på arbejdspladsen.

Denne politik skal ses i sammenhæng med personalepolitikken "Nærvær ved fravær"

Mål: At støtte og hjælpe medarbejdere med et misbrug
At alle ansatte 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 / afvæning er igangsat (jf. politikken om sygefravær).

Retningslinjer, som gælder for samtlige ansatte ved Hjørring Kommune er:

- Medarbejdere skal være upåvirkede i arbejdstiden.
- Såfremt sikkerhedsmæssige hensyn nødvendiggør et totalt 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.

Politikkens udgangspunkt

I politikken bruges begrebet misbrug. Begrebet dækker et meget bredt adfærdsområde, som kan påvirke forholdene på arbejdspladsen (trivsel, tryghed og omdømme). Her tænkes især på misbrug af følgende rusmidler: alkohol, smertestillende piller, euforiserende stoffer og andre rusmidler, som alle munder ud i en afhængighedsadfærd, som er skadelig både fysisk, psykisk, socialt og økonomisk.

Der kan opstå to situationer i forbindelse med misbrug, hvor der skal sættes ind med hjælp:

1. Enkeltstående tilfælde
2. Et misbrug, som har stået på gennem længere tid

Definition af misbrug

I politikken opfattes misbrug, som værende i overensstemmelse med WHO's definition. Det vil sige, at 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
- manglende evne til at fungere socialt og økonomisk

Deraf følger en eller flere af nedenstående misbrugsrelaterede tilstande:

- akut forgiftning
- skadeligt brug
- afhængighedssyndrom
- abstinensstilstand
- delirium
- psykose (sindssygdom)
- hukommelsesproblemer
- andre misbrugsrelaterede problemer

Når der tales om misbrug, er der i langt de fleste tilfælde også tale om en afhængighedsadfærd. Man får stillet diagnosen afhængighedssyndrom, når personen i sin adfærd samtidigt opfylder tre eller flere af følgende kriterier, og disse har været til stede inden for en måned eller gentagne gange i løbet af et år:

- trang til stoffet (craving)
- svækket evne til at styre indtagelsen, standse eller nedsætte brugen
- abstinenssymptomer eller indtagelse for at ophæve eller undgå disse
- toleranceudvikling
- dominerende rolle med hensyn til prioritering og tidsforbrug / adfærden har høj prioritet overfor andre handlemuligheder
- vedblivende brug trods erkendt skadevirkning

Hovedprincipper

Medarbejdere med misbrugsproblemer skal have tilbudt hjælp hurtigst muligt, både for at undgå, at pågældende mister sit job, social og økonomisk deroute m.v. men også for at kolleger, brugere og borgere kan føle sig trygge ved arbejdspladsen Hjørring Kommune.

Den øgede åbenhed omkring misbrug, skal medvirke til, at det bliver lettere at tale om sit misbrug og derigennem modtage hjælp enten i form af samtaler eller et behandlingsprogram.

Intern og ekstern hjælp

Hjælpen kan enten være ekstern, det vil sige professionel hjælp udefra, Region Nordjyllands Misbrugscenter, eller den kan være intern.

På alle kommunens arbejdspladser og afdelinger, hvor der er etableret lokale MED-udvalg, er der mulighed for at oprette et internt hjælpesystem i form af en kontaktperson (som f.eks. kan være den stedlige arbejdsmiljørepræsentant). Vejledning og eksempel til dette findes på Intranettet. Vælger man at etablere et internt hjælpesystem skal der udarbejdes retningslinjer for dette i det lokale MED-udvalg.

Internt i kommunen vil det ikke være muligt at love medarbejderen med et misbrug anonymitet, da en eventuel hjælpeplan eller opholdsbehandling skal iværksættes i samarbejde med afdelingens leder. Mht. opholdsbehandling vil fraværet i perioden blive registreret som sygefravær. I det eksterne hjælpesystem, vil anonymitet falde ind under de gældende regler om behandlers tavshedspligt.

Roller, ansvar og opgaver

Det er alles ansvar at være opmærksomme på et problem i forbindelse med misbrug, så der kan sættes ind med hjælp i de tilfælde det er nødvendigt.

1. Enkeltstående tilfælde

Lederens opgave består i at bedømme, hvor grov karakter tilfældet har. Skønner lederen det er nødvendigt, kan lederen benytte ansættelsesretlige konsekvenser overfor medarbejderen. Handlinger i den retning aftales med løn og personalekontoret.

2. Misbrug gennem længere tid

Her er det vigtigt at få talt om det! Medarbejderen med et misbrug har måske selv svært ved at tale om det. Derfor er det vigtigt, at lederen og kollegerne støtter op omkring vedkommende og viser opmærksomhed gennem nærvær.

Til dig, der har et misbrug

- Tal med din leder og/eller kontaktpersonen på stedet, så de kan hjælpe dig.
- Du har brug for professionel hjælp, som din leder og/eller kontaktperson vil hjælpe dig med at tage kontakt til og få planlagt et hjælpeforløb.
- Undlad at sygemelde dig. Få iværksat et hjælpeforløb, så problemet bliver løst.

Til dig, hvis kollega har et misbrug

- Lad være at ignorere det – det går ikke væk af sig selv! Tal med vedkommende om det. Vær opmærksom på at vedkommende højst sandsynligt benægter sit misbrug, men accepter og respekter reaktionen.
- Tal med din leder eller stedets kontaktperson, så den pågældende kan få hjælp.

Lederens ansvar og opgaver

- Det er din pligt og ansvar at reagere, hvis du får kendskab til et misbrug.
- Vær ekstra opmærksom på den givne medarbejder, for at be- eller afkræfte anelsen.
- Bliver misbruget bekræftet, skal du kalde den pågældende medarbejder til en samtale, hvor kontaktpersonen også bisidder, så I kan iværksætte et hjælpeforløb, som den pågældende medarbejder også kan stå inde for.
- Du skal respektere enhver givne anonymitet, som måtte være forbundet med misbrug.
- Du kan benytte dig af ansættelsesretlige sanktioner, hvis aftalen om hjælp ikke overholdes.

Ekstern hjælp.

Du kan eksempelvis hente hjælp fra følgende: [Misbrugsteam Hjørring - Behandlingcenter Nordenfjord.](#)

Eller du kan kontakte Løn- & Personaleafdelingen for råd og vejledning i forbindelse med ekstern hjælp.

Mere viden:

Der kan hentes mere inspiration til det lokale arbejde med

<http://www.danskmisbrugsbehandling.dk/>

Internt hjælpesystem – Rusmidler og Misbrug

Vejledende eksempel.

Såfremt der etableres et internt hjælpesystem, skal der udarbejdes retningslinjer for det. Denne vejledning er alene retningsgivende og bør tilpasses efter behov.

På arbejdspladser og afdelinger, hvor der er etableret MED-udvalg, kan man overveje at oprette et internt hjælpesystem f.eks. i form af en kontaktperson (eksempelvis arbejdsmiljørepræsentanten).

Mindre afdelinger og arbejdspladser, som ikke har lokale MED-udvalg, kan vælge en kontaktperson efter retningslinjerne, som aftales i det pågældende område MED-udvalg. Denne bestemmelse gør det muligt, at en kontaktperson kan dække flere arbejdspladser.

Hjælpesystemets opgave er at være opmærksom på, hvis en kollega begynder at udvise symptomer og adfærd, som kan tilskrives misbrug. Hvis der konstateres misbrug, skal det interne hjælpesystem derefter informere den pågældende om muligheder for hjælp. Medarbejdere med misbrugsproblemer skal have tilbudt professionel hjælp i det eksterne hjælpesystem. Alle som benytter det eksterne hjælpesystem, sikres fuld anonymitet i henhold til lovgivningen om tavshedspligt.

Kontaktpersonen er en medarbejder/kollega, der bliver trænet i at hjælpe og bistå en medarbejder, der har et misbrug eller et begyndende misbrug.

Kontaktpersonens opgaver kan for eksempel beskrives som:

Som kontaktperson skal du

- være den, som kolleger kan gå til, hvis de mener, at en kollega har et misbrug.
- tage alle henvendelser seriøst – både fra dem, der henvender sig med observationer og anelser samt dem, der har et misbrug.
- foranledige den første samtale mellem den, der har et misbrug og arbejdsstedets leder.
- hjælpe med at etablere kontakt til den professionelle hjælp samt følge op på forløbet, så det bliver nemmere for den pågældende at vende tilbage til arbejdet efter hjælpeforløbet er afsluttet.

Internt i kommunen vil det ikke være muligt at love medarbejderen med et misbrug anonymitet, da en eventuel hjælpeplan eller opholdsbehandling skal iværksættes i samarbejde med afdelingens leder. Mht. opholdsbehandling vil fraværet i perioden blive registreret som sygefravær. I det eksterne hjælpesystem, vil anonymitet falde ind under de gældende regler om behandleres tavshedspligt.