



## Misbrug af alkohol og euforiserende stoffer

### Retningslinje for alkohol og euforiserende stoffer

#### Indledning:

Alkohol og arbejde hører ikke sammen. Det samme gælder for euforiserende stoffer (rusmidler) og medicinmisbrug.

#### Formål:

- At fremme medarbejderens sundhed ved at forebygge og understøtte evt. misbrugsbehandling.
- At hjælpe den enkelte, som er kommet ind i et misbrugsproblem, til at genoprette sin funktionsdygtighed på arbejdspladsen.
- At skabe troværdighed og respekt omkring udførelsen af kommunale opgaver, arbejdspladsernes og medarbejderens omdømme indadtil og udadtil.

#### Beskrivelse:

Udgangspunktet er at der ikke indtages alkohol og rusmidler i arbejdstiden, herunder at medarbejdere ikke **lugter af** eller er påvirket af alkohol eller andre rusmidler.

Det er alles ansvar at gribe ind i de tilfælde, hvor en medarbejder træffes påvirket af stimulanter i arbejdstiden.

#### Forebyggelse:

For at øge medarbejdernes tryghed og trivsel samt forbedre arbejdsmiljøet og effektiviteten, bør der skabes en kultur på arbejdspladsen, hvor det er naturligt at drøfte problemerne omkring misbrug, samt aftale rammer og spilleregler for hjælp til en kollega som får behov for støtte.

#### Håndtering:

- I særlige tilfælde f.eks. til reception, jubilæum, mærkedage, m.v. kan centerchefen give dispensation til, der kan nydes alkohol.
- Generelt tilstræbes en kultur, hvor det er naturligt at drøfte problemerne omkring misbrug, herunder at ledelse og medarbejdere er villige til at medvirke til ophør af den enkelte medarbejders brug/misbrug af alkohol, rusmidler og medicin.
- Hjælp skal sættes i værk så tidligt som muligt, for derigennem at undgå sociale/arbejds-mæssige problemer
- Synlighed omkring udmeldingerne om konsekvenserne, hvis normerne ikke overholdes.
- Medarbejdere har mulighed for at søge om lån til misbrugsbehandling via Center for Ledelse og Strategi. Dette skal ske efter indstilling fra Centerchefen/lederen af driftsstedet.

#### Lokal forankring:

- Det enkelte LokalMED/personalemøder med status af LokalMED bør udarbejde normer for hvordan det håndteres hvis man erfarer problemer og fastsætte en passende procedure for håndtering af konkrete sager.

#### Værktøjer – (kun links) evt. yderligere links:

#### Tilskud:

Der kan ydes tilskud og indgås aftale om lån til behandling af misbrug. Se nærmere oplysninger i **bilag 1: Tilskud til alkoholbehandling**. Her findes også blanket til aftale om behandling af misbrug.

*(Dette er indholdet af linket)*

#### **Hjælpefunktion i arbejdspladsregi**

*Såfremt der bliver tale om en egentlig efterfølgende behandling - fx psykologbehandling, behandlingshjem og lignende - kan denne behandling og betaling kun iværksættes efter forudgående aftale med Center for ledelse og Strategi, efter indstilling fra centerchefen/lederen af driftsstedet.*

*En medarbejder, der via netværket eller selv henvender sig til Falck Healthcare med anmodning om krisehjælp, er sikret anonymitet.*

*Såfremt behandling kræver fravær fra arbejdspladsen, betragtes dette som sygdom.*

*For medarbejdere, hvor konsultationen medfører egentlig efterfølgende behandling opretholdes anonymiteten, dog således at centerchefen/lederen af driftsstedet er medvidende om behandlingsforløbet.*

*I tilfælde, hvor:*

- medarbejderen nægter at modtage hjælp*
- medarbejderen ikke gennemfører behandlingen*
- behandlingen ikke medfører en rimelig forbedring*

*vil det videre ansættelsesforhold blive behandlet i overensstemmelse med kommunens retningslinjer ved afsked.*

#### *Alkoholbehandling*

*Man har ret til anonym ambulant behandling, hvilket betyder, at man selv kan kontakte ethvert alkoholbehandlingstilbud for at komme i behandling. Hvis der er behov for mere intensiv behandling, så vil stedet være behjælpeligt med at kontakte hjemkommunen. (Hvis lovgivning er relevant, så er det sundhedslovens § 141)*

#### *Stofmisbrugsbehandling*

*Man kan kontakte sin hjemkommune, der så vurderer hvilken behandling, der kan tilbydes, samt hvor man kan komme i behandling. (Hvis lovgivning er relevant, så er det servicelovens § 101)*

### **Professionel hjælp**

*Ishøj Kommune har indgået aftale med Falck Healthcare omkring arbejdsrelaterede forhold. Aftalen indebærer, at Falck Healthcare kan kontaktes af den ansatte med henblik på professionel afdækning af problemet.*

*Der kan ringes til 70 10 2012.*

*Såfremt hurtig behandling er påkrævet, kan der som hovedregel gennemføres en konsultation indenfor det første døgn.*

*Behandlingen består af en eller flere former:*

- konsultation hos psykolog og eventuel henvisning til deltagelse i selvhjælpsgrupper,*
- henvisning til lægelig, eventuel psykiatrisk behandling,*
- henvisning til behandlingshjem,*
- henvisning til juridisk og økonomisk rådgivning.*

*Kommunen afholder udgiften hertil.*

## Bilag 1: Tilskud til alkohol behandling

Økonomi- og Planudvalget - mandag d. 27. oktober 2008

178.

J.nr.

DU

### Tilskud til alkoholbehandling (Lukket sag)

Af kommunens personalepolitik om Misbrug fremgår det, at kommunen har indgået aftale med Falck Healthcare om professional afdækning af problemet.

Endvidere fremgår det, at såfremt der bliver tale om egentlig efterfølgende behandling på f.eks. et behandlingshjem eller lign. så kan denne behandling og betaling kun iværksættes efter forudgående aftale med lederen af Personale- og Udviklingscenter.

Af personalepolitikken fremgår ikke hvilke kriterier der knytter sig til eventuel betaling.

KL har i notat af 26. november 2007 oplyst, at Lønningsnævnet har godkendt, at kommuner som elementer i personalepolitikken kan beslutte at yde lån og/eller tilskud til medarbejder til gennemførelse af sygdomsforebyggende og – behandelende foranstaltninger jfr. følgende retningslinier:

- Yde lån og/eller tilskud til medarbejdere med alkohol- og medicinmisbrugsproblemer (herunder problemer med misbrug af narkotika) med henblik på finansiering af omkostningskrævende afvænningsbehandling.

Det **foreslås**, at såfremt en medarbejder har så alvorlige problemer, at omkostningskrævende behandling skønnes nødvendig, kan tilbydes:

- tilskud til indlæggelse på kr. 15.000,-
- lån til indlæggelse på op til kr. 60.000,- lånet er rentefrit.

Der skal ved ydelse af lånet indgås en aftale mellem medarbejderens centret og Personale- og Udviklingscentret samt medarbejderen om de nærmere vilkår, herunder tilbagebetaling, der normalt skal ske inden for en periode på 3 år. Det skal fremgå af aftalen, at medarbejderen forpligter sig til at gennemgå behandlingen. Der vil blive udarbejdet et aftaleskema " **Aftale om at indgå i et behandlingsforløb til afhjælpning af et alkohol eller misbrugsproblem**".

Der kan gives hel eller delvis frihed med løn til gennemførelse af behandlingen.

Det skal understreges, at der ikke er skabt en ret for medarbejdere. Ved vurdering af om der skal ydes lån, bør indgå (øvrige) egnethed i tjenesten, vurdering af den formodede effekt af en behandling og anciennitet.

Der er igangsat revidering af alle kommunens personalepolitikker. Forslaget vil i givet fald vil blive indarbejdet.

**Økonomi- og Planudvalget indstiller**, at der kan ydes tilskud samt lån til omkostningskrævende behandling.

**Tiltrådt.**

# Bilag 1: Blanket

## Der vil blive udfærdiget en ny revideret blanket

Aftale om at indgå i et behandlingsforløb til afhjælpning af et alkohol eller misbrugsproblem

### FORTROLIGT

Der er den \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ indgået aftale mellem:

\_\_\_\_\_  
(medarbejder) og

\_\_\_\_\_  
Leder

\_\_\_\_\_  
(evt. nøgleperson/ eller sikkerheds-/tillidsrepræsentant

om at medarbejderen indgår i et behandlingsforløb til afhjælpning af sit alkohol/misbrugsproblem.

Behandlingen vil foregå på: \_\_\_\_\_

og starter den \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

Behandlingens indhold og længde aftales mellem medarbejderen og behandlingsstedet. Behandleren er omfattet af lovbunden tavshedspligt, og selve behandlingsforløbets indhold er derfor et fortroligt anliggende mellem medarbejderen og behandleren. Medarbejderen er forpligtet til at orientere lederen såfremt behandlingen kræver fravær i arbejdstiden.

Lederens eventuelle opfølgning på behandlingsforløbets udvikling aftales særskilt mellem nøglepersonen og medarbejderen. Det er dog aftalt, at nøglepersonen ved behandlingsforløbets afslutning deltager i et fælles møde med medarbejderen og behandleren.

Medarbejderen er bekendt med, at en manglende overholdelse af det aftalte behandlingsforløb vil medføre iværksættelse af de i overenskomsten eller personalepolitikken foreskrevne regler for afvikling af ansættelsesforholdet.

Så længe behandlingsforløbet forløber tilfredsstillende, vil der ikke ske ændringer i ansættelsesforholdet.

I øvrigt forpligter lederen/nøglepersonen sig til at annullere og tilintetgøre nærværende aftale efter 12 måneder at regne fra d.d., såfremt medarbejderen igen er fuldt funktionsdygtig. Herefter vil aftalen ingen indflydelse have på ansættelsesforholdet i øvrigt, inkl. eventuelle avancementsmuligheder.

Undertegnede medarbejder giver lederen/nøglepersonen tilladelse til kontakt med behandlingsstedet omkring fremmøde og forløbet af behandlingen.

\_\_\_\_\_  
Medarbejder

\_\_\_\_\_  
Leder

\_\_\_\_\_  
Personale- og Udviklingscenter