



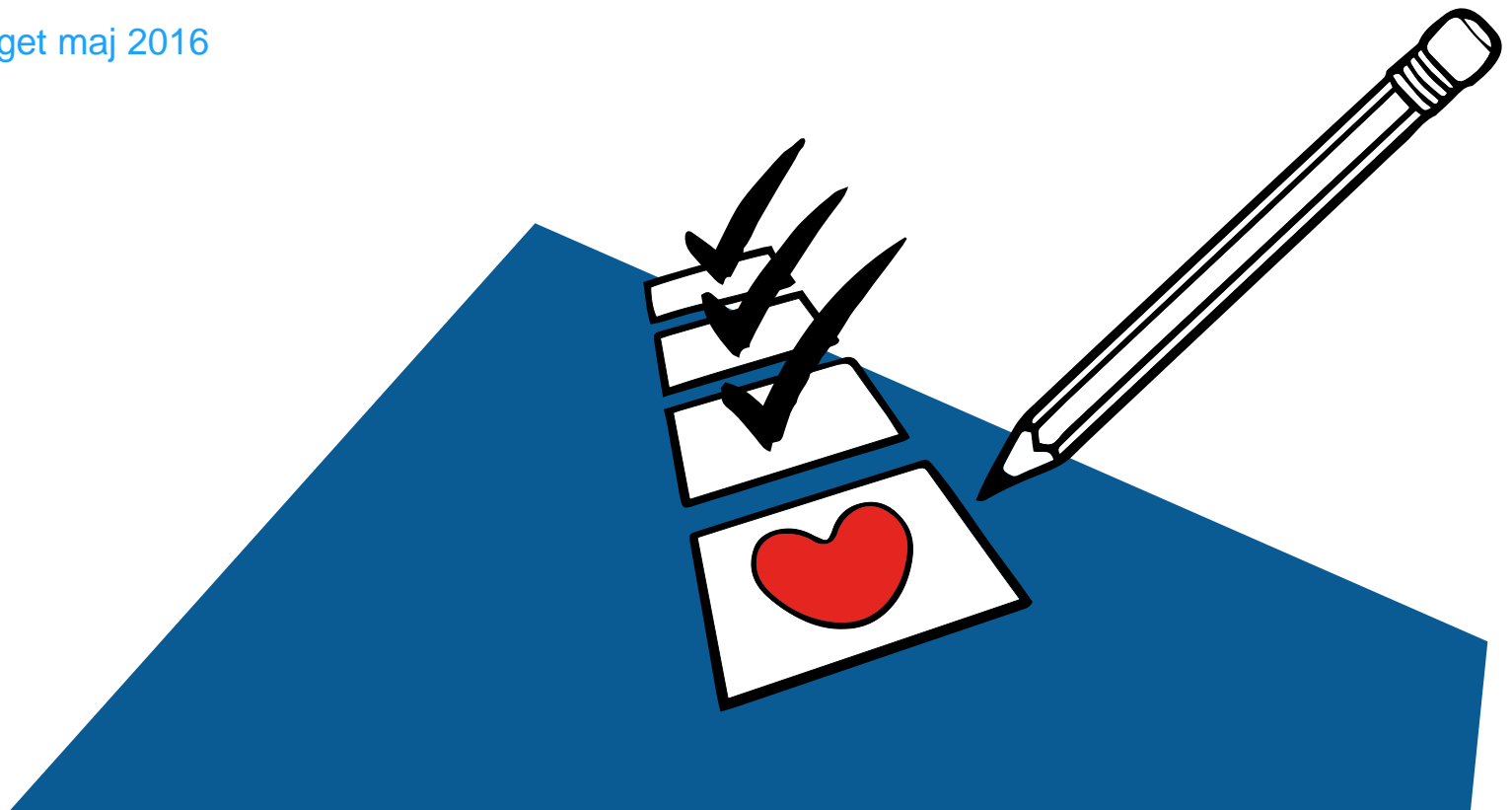
GENTOFTE KOMMUNES PERSONALEPOLITIK

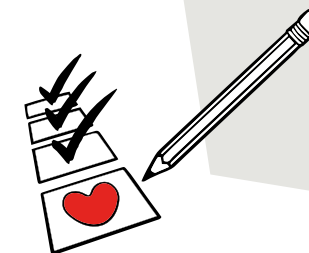
# RETNINGSLINJE OM HÅNDBTERING AF MISBRUG

Vedtaget af Hovedudvalget maj 2016



GENTOFTE KOMMUNE





## Indledning og formål

Formålet med denne retningslinje er at støtte og hjælpe medarbejdere, der har misbrugsproblemer, som påvirker arbejdspladsen i negativ retning. Retningslinjen angiver veje til, hvordan arbejdspladsen kan hjælpe en kollega ved at være med til at forebygge, at et misbrug bliver mere omfattende. Misbrug kan være misbrug i form af fx alkohol, medicin, ludomani eller euforiserende stoffer.

Gentofte Kommune ønsker at fremme åbenhed omkring misbrug. Retningslinjen skal bidrage til at bryde eventuelle tabuer om misbrug og synliggøre at:

- Det er acceptabelt, at man både kan give og modtage et tilbud om hjælp til at komme ud af et misbrug.
- Alle medarbejdere har et medansvar for, at misbrug ikke får lov til at udvikle sig i det skjulte, og man skal derfor handle på det, man ser.
- Ledelsen har et særligt ansvar for at støtte med handling og ressourcer, så et misbrug ikke får lov til at udvikle sig i det skjulte.

## Støtte til medarbejdere med et misbrug

Gentofte Kommune vil gerne støtte medarbejdere med et misbrug, som ønsker hjælp til at komme ud af misbruget. Derfor er der følgende tilbud:

- Bidrag til at sikre relevant misbrugsbehandling i eksternt regi, f.eks. 'Lænken'
- Henvielse til 'Trekanten'
- Efter konkret vurdering er der mulighed for en afbetalingsordning til et behandlingsforløb, hvor Gentofte Kommune lægger ud for

behandlingsforløbet, og medarbejderen betaler tilbage til Gentofte Kommune. I tilfælde af at forløbet afbrydes, skal medarbejderen betale hele beløbet tilbage til kommunen med det samme

- Samtaler med HR om den konkrete situation og om støttemuligheder.

Det er altid lederen, der i samråd med HR vurderer de tilbud, arbejdspladsen stiller til rådighed i de konkrete situationer.

Medarbejdere der har et misbrug og som gerne vil have arbejdspladsens hjælp og støtte, kan rette henvendelse til leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller HR.

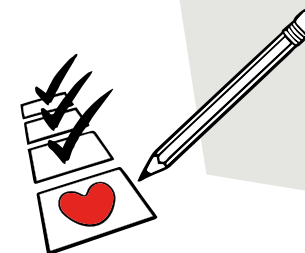
## Procedure ved behandlingstilbud

Hvis der gives et behandlingstilbud, skal følgende procedure følges:

- Der skal udarbejdes en aftale mellem medarbejderen og arbejdspladsen om det konkrete behandlingstilbud, herunder aftale om opfølgende samtaler.
- Ved planlægning af behandlings- og efterforløb, skal arbejdspladsen og medarbejderen udarbejde en aftale om håndtering af eventuelle tilbagefald.

## Den lokale politik – håndtering på arbejdspladsen

Det anbefales, at den enkelte arbejdsplads drøfter og aftaler en lokal politik for, hvordan det konkret håndteres, hvis en kollega har et misbrug.



Ledere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og kollegaer har et ansvar for at handle på det, de ser. Hvis en kollega tydeligt mistrives – og over tid ændrer adfærd, og man tror, at problemerne er relateret til et misbrug, skal man tale med kollegaen om, hvad man ser og tænker.

Man skal selvfølgelig være opmærksom på, at ændret adfærd kan skyldes mange andre forhold. Men ved at give udtryk for det, man ser og tænker, signaleres ægte interesse, og det kan bane vejen for en åbenhed om eventuelle problemer og gøre det muligt at hjælpe og støtte, inden problemet bliver af mere omfattende karakter.

Ledere har et særligt ansvar for at være opmærksomme på medarbejdernes adfærd og eventuelle symptomer. Hvis en leder tror, at en medarbejder har misbrugsrelaterede problemer, skal lederen indkalde til en samtale. Hvis det viser sig, at medarbejderen har et misbrug, skal lederen fortælle om Gentofte Kommunes hjælp og de støttemuligheder, der er beskrevet i retningslinjen, så det kan indgå i overvejelserne over de handlinger, der sættes i værk.

### **Ikrafttrædelse**

Denne retningslinje træder i kraft den 1. juli 2016.