

Håndtering af rusmiddelpolitikken



Dato 20-10-2015

Hvad bør man gøre som kollega

Hvis en medarbejder har mistanke om, at en kollega i arbejdstiden er eller møder på arbejde påvirket af rusmidler eller indtager rusmidler som nævnt ovenfor forventes det, at medarbejderen retter henvendelse til ledelsen herom hurtigst muligt.

Det er god kollegial omsorg at gøre sin kollega opmærksom på ens mistanke, inden man kontakter ledelsen.

Ledelsens ansvar

Når ledelsen konstaterer/underrettes om, at en medarbejder i arbejdstiden er eller møder påvirket på arbejdspladsen eller har indtaget rusmidler som nævnt ovenfor, er det ledelsens ansvar at påtale mistanken overfor den pågældende medarbejder hurtigst muligt - herunder tilbyde at medarbejderen kan få taget en blodprøve eller en urinprøve. Ledelsen skal sende en medarbejder, der optræder påvirket i arbejdstiden, hjem - herunder sikre at vedkommende kommer hjem på forsvarlig måde.

Medarbejderen indkaldes herefter skriftligt til en tjenstlig samtale. Medarbejderen er fritaget fra tjeneste indtil denne samtale har fundet sted. Indkaldelsen skal rumme relevante og tilstrækkelige oplysninger om baggrunden for afholdelse af samtalen. Medarbejderen opfordres til at tage en bisidder med til samtalen, fx tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant.

Til den tjenstlige samtale gennemgås sagen på baggrund af oplysningerne i indkaldelsen. Alvorligheden i sager om overtrædelse af rusmiddelpolitikken indskærpes, og det meddeles, at overtrædelse som udgangspunkt vil medføre overvejelse om ansættelsesmæssige reaktioner i form af sag om tildeling af advarsel, opsigelse eller bortvisning. Der tages referat af samtalen. Ved samtalens afslutning vil ledelsen meddele medarbejderen sin vurdering af sagen og hvilke reaktioner, der vil blive iværksat.

Medarbejderens forpligtelser

Såfremt der iværksættes en sag om tildeling af advarsel, vil en advarsel indebære, at en gentagelse af overtrædelse af rusmiddelpolitikken vil medføre iværksættelse af sag om afskedigelse eller bortvisning efter gældende regler.

Hvis sagen efter ledelsens vurdering taler for det, vil der samtidig med eventuel iværksættelse af sag om tildeling af advarsel blive søgt indgået aftale om hjælp til medarbejderen mht. overvindelse af rusmiddelproblemet. Denne kan bl.a. inkludere tjenestefrihed med/uden løn til alkoholbehandling. Aftalen gælder også for de medarbejdere, der selv henvender sig vedrørende et rusmiddelproblem.

Embedslægeinstitutionen

Embedslægeinstitutionen inddrages i sagen ved **autoriseret personale** med henblik på en samtale mellem medarbejder og embedslægeinstitutionen, dels om behandling og dels om kontrol i henhold til reglerne om tilsyn med sundhedspersonale.

Samtaler mellem embedslægeinstitutionen og medarbejdere er fortrolige, men Psykiatri og Social betinger sig, at medarbejdere orienterer lederen om behandlingsforløbet og indgåede aftaler med embedslægeinstitutionen.

Medarbejderen vil typisk være fritaget for tjeneste, indtil samtalen med embedslægeinstitutionen er afholdt.

Embedslægeinstitutionen orienterer lederen i situationer, der får alvorlige konsekvenser for medarbejdere, eksempelvis ved fratagelse af autorisation.

HR skal altid kontaktes, i sager hvor embedslægeinstitutionen inddrages.