

## Håndtering af rusmiddelpolitikken



Dato 05-02-2016

### 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.

Afviser medarbejderen at være påvirket af rusmidler, og foreligger der tungtvejende grunde til at mistænke medarbejderen for at være påvirket på arbejdspladsen, skal lederen bede den ansatte om en frivillig urin- eller blodprøvetagning eller anden relevant testning.

Kontrollen skal ske inden for rammerne af ledelsesretten, hvilket betyder, at kontrollen:

- Ikke må være krænkende
- Ikke må forvolde tab eller nævneværdig ulempe
- Skal være saglig og rimelig begrundet
- Skal have et fornuftigt formål
- Skal være proportionalt

Hvis medarbejderen nægter at medvirke ved en sådan test, kan lederen ikke påbyde medarbejderen at medvirke.

Dog kan lederen ved sundhedspersoner<sup>1</sup> indberette forholdet til embedslægeinstitutionen, som kan påbyde alle sundhedspersoner til at aflægge urin- eller blodprøve ved mistanke om, at vedkommende er påvirket af rusmidler.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Personer som er autoriseret i henhold til lovgivningen, til at varetage sundhedsfaglige opgaver, og personer, som handler på disses vegne. Herunder læger, tandlæger,

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. Da samtalen kan have tjenstlige konsekvenser for medarbejderen, opfordres der til at tage en bisidder efter eget valg med til den tjenstlige samtale, som der er pligt til at møde op til.

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.

---

kiropraktorer, sygeplejersker, jordemødre, ergoterapeuter, fysioterapeuter, bioanalytikere, kliniske diætister, radiografer, bandagister, kliniske tandteknikere, tandplejere, optometriste/optikere, fodterapeuter samt social- og sundhedsassistenter.

<sup>2</sup> Jf. [autorisationslovens § 6, stk. 2.](#)

HR skal altid kontaktes, i sager hvor embedslægeinstitutionen inddrages.

### **Efterfølgende foranstaltninger**

En leder kan ikke iværksætte en generel kontrolforanstaltning der inkluderer urin- eller blodprøvetestning eller anden relevant testning.

En kontrol må kun foretages ved konkret og aktuel mistanke om påvirkning af rusmidler. Skal en leder efter det er påvist eller efter at en ansat har erkendt et misbrug foretage efterfølgende foranstaltninger, skal dette være på baggrund af en konkret begrundet og underbygget mistanke om påvirkning af rusmidler.

### **Fremgangsmåde ved urin- eller blodprøvetagning**

En urin- eller blodprøve eller anden relevant testning af en medarbejder foretages på et sygehus. Kan en prøvetagning foretages af fagligt professionelt personale og med godkendt udstyr, kan en prøvetagning foretages på den enkelte arbejdsplads i tilfælde, hvor det ikke virker hensigtsmæssigt at medarbejderen får prøvetagningen foretaget på et sygehus. Hvis en test der er foretaget på den enkelte arbejdsplads er positiv, rettes der straks henvendelse til et sygehus, for at få den positive test bekræftet.

### **Fortrolighed**

Enhver henvendelse fra en ansat, som erkender et rusmiddelmisbrug, at være påvirket af et rusmiddel i tjenesten, eller en henvendelse fra en ansat som mistænker en kollega eller leder for at have et rusmiddelmisbrug, behandles i fuld fortrolighed.