



# RETNINGSLINJE VEDR. ALKOHOL OG ANDRE RUSMIDLER



## Indledning

Odsherred Kommune ønsker sunde og attraktive arbejdspladser, hvor medarbejderne møder borgere, kolleger, samarbejdspartnere og gæster på en professionel måde.

Alkohol og andre rusmidler er derfor ikke en naturlig del af arbejdsdagen.

Odsherred Kommunes holdning er, at det er uacceptabelt at indtage, lugte af og/eller være påvirket af alkohol eller andre rusmidler i arbejdstiden. Det samme gør sig gældende på arbejdspladsen uden for arbejdstiden når man er iført Odsherred Kommunes arbejdstøj eller uniform.

Odsherred Kommunes holdning er en 0-toleranceholdning. Det betyder, at enhver forekomst af alkohol eller andre rusmidler i evt. test af udånding, blodprøver eller urinprøver fra medarbejdere er uacceptabelt, se "Brug af kontrolforanstaltninger". Ved særlige lejligheder kan der dog efter klar aftale med leder nydes alkohol på arbejdspladsen. (Fx ved jubilæer, runde fødselsdage, receptioner).

## Formål med retningslinjen

Formålet med denne retningslinje er:

- At sikre, at borgernes møde med kommunens medarbejdere er professionelt og trygt
- At sikre, at mistanke om misbrug af rusmidler håndteres på en etisk forsvarlig måde, både i forhold til medarbejderen, kollegerne og borgerne
- At gøre det tydeligt, hvordan lederen kan hjælpe og støtte medarbejdere med misbrugsproblemer, så de kan bevare deres job
- At præcisere, hvilke ledelsesmæssige sanktioner, der bringes i spil ved overtrædelser.

## Hvem reagerer?

Som leder har du ansvar for at reagere ledelsesmæssigt på overtrædelser af retningslinjen og på mistanke om misbrugsproblemer hos medarbejderne. Det kan ske på baggrund af dine egne oplevelser eller oplysninger fra tillidsvalgte, medarbejdere eller borgere.

Som kolleger har vi alle et ansvar for at reagere, hvis vi oplever, at en kollega er påvirket af alkohol eller andre rusmidler og ikke mindst, hvis der er potentiel fare for kolleger og borgere. Du er forpligtet til straks at reagere i forhold til enten den pågældende kollega, tillidsvalgte og/eller kontakte din leder.

## Støtte til behandling for misbrug af alkohol og/eller rusmidler

Det er Odsherred Kommunes politik, at en medarbejder, der henvender sig til sin leder med et misbrugsproblem i videst muligt omfang bør støttes, så medarbejderen kan fastholdes i ansættelsesforholdet. Dette kan ske ved indgåelse af en aftale om behandling og kontrol.

Hvis lederen i dialog med Center for HR vurderer, at det giver mening at indgå en aftale med medarbejderen om støtte til behandling, kan det ske i samarbejde med Rusmiddelteamet. Eksempelvis ved at medarbejderen indgår i et behandlingsforløb med Rusmiddelteamet eller regelmæssigt blæser i et alkometer på arbejdspladsen.

## Den ledelsesmæssige håndtering af overtrædelser

### *Konfrontation*

Hvis du som leder har viden eller mistanke om, at en medarbejder er påvirket af alkohol eller rusmidler, er du forpligtet til straks at konfrontere den pågældende medarbejder med din viden eller mistanke.

En samtale om mistanke om misbrug af alkohol eller rusmidler kan være en svær samtale. Du kan derfor søge assistance i Center for HR.

Hvis medarbejderen indrømmer at have overtrådt retningslinjen for alkohol og rusmidler, er det op til dig som leder, i samarbejde med Center for HR, at vurdere alvoren i situationen. På baggrund af denne vurdering afgøres det, hvilke ansættelsesretlige handlinger, der er passende og om det fortsat er muligt, at medarbejderen kan bevare sit ansættelsesforhold.

For at kunne vurdere situationens alvor kan det være nødvendigt at få foretaget en test for at fastslå, hvor alvorlig overtrædelser er.

Hvis medarbejderen nægter at have overtrådt Odsherred Kommunes retningslinje for alkohol og rusmidler, kan det blive nødvendigt at få foretaget en test. Se afsnittet "Brug af kontrolforanstaltninger".

Hvis en medarbejder får foretaget en test, som viser at retningslinjen for alkohol og rusmidler er overtrådt, vurderer lederen - i samarbejde med Center for HR - situationens alvor og hvilke ansættelsesretlige handlinger, der er passende.

### *Ansættelsesretlige reaktioner*

En overtrædelse af retningslinjen for alkohol og rusmidler er en misligholdelse af ansættelsesforholdet. Odsherred Kommune skal derfor reagere som arbejdsgiver på overtrædelser ved at lade den få en ansættelsesretlig konsekvens, der er proportional med overtrædelserne. I værste fald, kan det betyde, at ansættelsesforholdet må ophøre.

### *Advarsel*

I mindre grove tilfælde hvor lederen vurderer, at ansættelsesforholdet kan fortsætte, kan der gives en advarsel. Der kan ligeledes gives en advarsel i lidt grovere tilfælde af overtrædelser, hvis medarbejderen erkender, at have et misbrugsproblem og der indgås en aftale med arbejdsgiveren om misbrugsbehandling og kontrol.

Hvis aftalen ikke overholdes, kan der blive tale om afskedigelse eller bortvisning. Det vil klart fremgå af aftalen, hvad konsekvensen af manglende overholdelse er.

### *Afskedigelse og bortvisning*

Hvis lederen i samarbejde med Center for HR vurderer, at overtrædelserne er så grove at en fastholdelse af ansættelsesforholdet ikke er mulig, vil medarbejderen blive

afskediget. I særligt grove tilfælde kan der blive tale om at bortvise medarbejderen. Det vil sige, at ansættelsesforholdet ophører uden varsel.

## Brug af kontrolforanstaltninger

Odsherred Kommune har i kraft af ledelsesretten mulighed for, ved konkret mistanke om overtrædelse af retningslinjen ved indtagelse af alkohol eller rusmidler op til eller i arbejdstiden, at pålægge en medarbejder at afgive en prøve. Formålet er at af- eller bekræfte mistanken, forudsat at medarbejderen nægter at være påvirket.

Ved prøven anvendes de til enhver tid gældende testredskaber, eksempelvis alkometer, blodprøve og urinprøve.

### *Udførelse af test*

Medarbejderen har ved en konkret mistanke pligt til at medvirke til testen. Hvis medarbejderen nægter, vil testen ikke blive gennemført, men medarbejderen må i så fald påregne at blive fritaget for tjeneste og efterfølgende risikere tjenstlige sanktioner.

Testen vil blive udført på den mindst indgribende måde.

Ved mistanke om påvirkning af alkohol, vil alkometer blive anvendt.

I Rusmiddelteamets åbningstid anbefales det, at testen foretages der. Uden for åbningstiden henvises til Lynghuset på plejecenter Solvognen, hvor der er mulighed for at låne et alkometer.

Rusmiddelteamet har urintests for gængse euforiserende stoffer. Ved behov for foretagelse af blodprøve henvises til egen læge eller skadestuen i Holbæk.

## Hjælp

Rusmiddelteam Odsherred er til rådighed med faglig vejledning.

Rusmiddelteam Odsherred kan bistå både medarbejdere og ledere i kommunen og er et gratis behandlingstilbud til såvel borgere som medarbejdere i Odsherred Kommune.

Der er frit valg i forhold til ambulansetilbud, hvilket betyder, at det er muligt at vælge et andet behandlingssted end Rusmiddelteamet i Odsherred.

Valg af behandlingsindhold aftales mellem medarbejderen og behandleren, men det kan aftales, at et bestemt tilbud skal benyttes, hvis medarbejderen vil sikre sin fastholdelse på arbejdspladsen.

Henvendelse til Rusmiddelteamet kan ske anonymt.

Rusmiddelteamets journalføring er uafhængigt af kommunens. Odsherred Kommune - herunder ledere - har derfor ikke adgang til Rusmiddelteamets journalsystem.

Ved en aftale informeres arbejdspladsens leder alene om de ting, der er direkte relevante, som fx resultatet af aftalte rusmiddeltests. Samtaler og øvrige behandlingsdetaljer er fortrolige imellem medarbejderen og læge/rusmiddelteam.

## Orientering og implementering

De enkelte arbejdspladser orienterer alle medarbejdere om retningslinjen for alkohol og rusmidler på et MED-møde eller personalemøde inden ikrafttrædelsen eller umiddelbart efter.

Retningslinjen bliver gjort tilgængelig på intranettet under HR-portalen, så alle medarbejdere på den måde er bekendt med den mulige brug af kontrolforanstaltninger i fremtiden.

Se værktøjskasse: [intranet.odsherred.dk/hr-portal-arbejdsmiljoe/vaerktoejskasse-alkohol og rusmidler](http://intranet.odsherred.dk/hr-portal-arbejdsmiljoe/vaerktoejskasse-alkohol-og-rusmidler)

1. [Hjælp og støtte i Rusmiddelteamet](#)
2. [Signaler på alkohol og stofmisbrug](#)
3. [Hvad er en alkotest?](#)

Retningslinjen gælder for alle ansatte i Odsherred Kommune og træder i kraft pr. 1. januar 2018.