

Lederens håndtering af misbrug



RETNINGSLINJER

Hvis en medarbejder har et forbrug af alkohol eller andre rusmidler, der har konsekvenser for dennes arbejdsevne eller indtager og er påvirket af alkohol eller andre rusmidler i arbejdstiden, er det en misligholdelse af ansættelsesforholdet, som der skal handles på.

Er medarbejderen påvirket, skal du fritage medarbejderen for tjeneste, og efterfølgende indkalde medarbejderen til samtale hurtigst muligt. Husk at medarbejderen skal have mulighed for en bisidder.

Der er forskel på, om en medarbejder møder påvirket op på arbejdet eller om der er tale et reelt misbrug eller afhængighed. I begge situationer kan du som leder anmode om at medarbejderen afgiver en prøve i form af en alkotest, en blodprøve, en drugwipe eller lign. Det kan ske ved eksempelvis lægen eller Alkoholbehandlingen i Esbjerg, eller ved egen leder.

Hvis en medarbejder møder påvirket på arbejde

I situationen, hvor en medarbejder møder påvirket op på arbejde, bør du som leder:

- Vær om muligt mere end én leder om observationerne. Erfaringen viser, at det kan være vanskeligt at få kolleger til at vidne efterfølgende.
- Konfronter medarbejderen med mistanken, dvs. fortæl vedkommende, at du/I tror han/hun er påvirket, i et sådant omfang at han/hun ikke er i stand til at udføre arbejdsopgaverne på tilfredsstillende måde. Vores personalepolitik forbyder indtagelse af alkohol og andre rusmidler i arbejdstiden (undtagen ved festlige lejligheder) hvorfor enhver form for indtagelse er "for meget".
- Fortæl medarbejderen om de objektive tegn på påvirkning. I baserer formodningen på, f.eks. snøvlende tale, spirituslugt, usikker gang, forandret adfærd eller lignende. Evt. at I direkte har set, at pågældende har drukket alkohol, taget piller mv.
- Hvis medarbejderen nægter at være påvirket, så tilbyd vedkommende at rense sig for jeres mistanke ved frivilligt at give en alkotest, tage en drugwipe eller en blodprøve.

Personalejuridisk har du som leder ret til:

- Hjemsendelse den pågældende dag
- Henstilling/krav til medarbejderen om, at det ikke forekommer igen
- Advarsel til medarbejderen
- Indkaldelse til samtale med medarbejderen. Ved en samtale skal det gøres klart, at hvis problemet forekommer igen, kan det have konsekvenser for ansættelsen.
- Indføre kontrolforanstaltning som eksempelvis alkometer eller drugwipe.





Ved medarbejderens misbrug/afhængighed

Har du begrundet mistanke om, at en medarbejder har et misbrug, bør du:

- Varsle en tjenstlig samtale. Samtalen skal ske hurtigst muligt.
- Ved samtalen bør du oplyse om dine/jeres observationer.
 - » Ved misbrug/afhængighed vil der typisk være flere symptomer/observationer, som både ledere og kollegaer kan have samlet sammen over tid. Fortæl medarbejderen om de objektive observationer, som I baserer formodningen på, f.eks. snøvlende tale, spirituslugt, usikker gang, forandret adfærd og lignende. Evt. at I direkte har set, at pågældende har drukket alkohol, taget piller mv. Ofte vil I også have observeret ændret adfærd, f.eks. isolering (medarbejderen spiser frokost alene, holder sig mere for sig selv), mange enkeltstående sygedage, fejl i eller mindre effektiv opgaveløsning, dårlig trivsel i det hele taget.
 - » En person, der er afhængig, vil ofte forsøge at "snige sig udenom" og finde smuthuller i eventuelle aftaler. Det er derfor vigtigt med klare og tydelige aftaler og rammer, for der ved at kunne hjælpe medarbejderen bedst mulig.
- » Erkender medarbejderen forholdet, skal I indgå en aftale om, hvad der skal være opfyldt for at medarbejderen kan fortsætte ansættelsesforholdet.
- » Nægter medarbejderen forholdet, er der ikke meget mere du kan gøre i situationen. Hvis der er risiko for kørsel i påvirket tilstand tilkaldes politiet, hvis medarbejderen betjener maskiner eller lignende, kan du stoppe medarbejderens udførsel af pågældende opgave. Udarbejd referat fra samtalen, referatet lægges på personalesagen, og se samtalen som en del af et længerevarende forløb.
- Personalejuridisk har du som leder ret til:
 - » En advarsel til medarbejderen
 - » Hjemsendelse/kortvarig fritagelse fra tjeneste
 - » Indføre kontrolforanstaltning som eksempelvis alkometer eller drugwipe
 - » At kræve behandling ved eksempelvis egen læge, alkoholbehandlingen i Esbjerg, Center for misbrug i Esbjerg eller lign.
 - » Desuden kan du indgå aftale om, at du har ret til at kontakte behandlingsstedet for at undersøge, hvordan behandlingen forløber
 - » Ved en samtale skal det gøres klart, at hvis problemet forekommer igen, kan det have konsekvenser for ansættelsen.

RÅD TIL HÅNDTERING

Kontakt Personaleafdelingen for råd og vejledning i den konkrete situation.

Du kan endvidere hente råd og vejledning hos kommunens misbrugskonsulent, Alkoholbehandlingen i Esbjerg og Center for misbrug i forhold til symptomer/signaler.