

Har du styr på virksomhedens misbrugspolitik?

Denne artikel er baseret på mere end 20 års erfaring med misbrugspolitik. I artiklen vil der bl.a. blive gennemgået nøgletal om omfanget af misbrug, jura og information om misbrugspolitik.

Misbrugspolitik/narkotikatestning på virksomheder blev startet i USA på foranledning af Ronald Reagan i 80'erne i forbindelse med "War against Drugs". Konceptet kom senere til Sverige i 90'erne, hvor det i dag indgår i arbejdsmiljøloven og derfor er indført i næsten alle private og offentlige virksomheder.



Af Hardy Djurhuus, Manager Ferle Produkter

Definitioner af misbrug

"Et forbrug af rusmidler, der har et omfang og sker på en måde, at det medfører legemlige, psykologiske og/ eller sociale skader for den misbrugende eller dens omgivelser."

"Ferle beskriver misbrug ud fra de lovmæssige regler, der er fastsat politisk og retsligt. Vi skelner ikke mellem risikovillighed og afhængighed, men ud fra om en person er positiv eller negativ i test på arbejdspladsen. Der vil i næste skridt ved samtale med personen defineres mellem risikovillighed, afhængighed og misbrug." Det dominerende rusmiddel er cannabis efterfulgt af alkohol.

Omfanget af misbrug

Vi er en del af et samfund, hvor 10 personer dagligt bliver taget i politiets narkokontrol i Danmark. Narkokontrollen rammer tilfældigt udvalgte i alle aldre, og her ses en stigning i målte positive for hash.

Udviklingen i antallet af positive (narkotika) i politiets kontroller

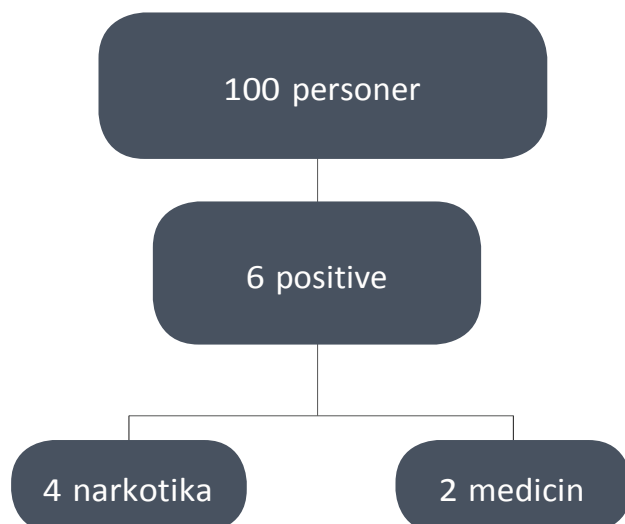
- **Førere af motorkøretøj** påvirket af euforiserende stoffer hedder hashbilister i politiets færdselsstatistik.
- I **2011** var der 15 tilfælde.
- I **2012** eksploderede antallet til 3.006.
- I **2013** nåede man 3.924 tilfælde.
- **2015** blev 10 personer dagligt taget i Politiets trafik kontrol for påvirkning af narkotika.

Politiet tester kun for et begrænset antal forskellige typer af narkotika

Tilgængelige parametre	Politiet tester for
Amfetamin (AMP)	Amfetamin (AMP)
Benzodiazepiner (BZO)	Benzodiazepiner (BZO)
Kokain (COC)	Kokain (COC)
Metadon (MTD)	Metadon (MTD)
Metamfetamin (MET)	Metamfetamin (MET)
Opiater (OPI)	Opiater (OPI)
Cannabis (THC)	Cannabis (THC)
EDDP	
Ecstasy (MDMA)	
Tramadol	
Barbiturater	
PCP	
Oxykodon	
Clonazepam	
Buprenorfin/Subutex	
Dextropropoxyfen	
Methylphenidat	
Spice	
Fentanyl	
Ketamin	



**Nøgletal (narkotika) fra testning på danske arbejdspladser.
Tallene er baseret på testning af ca. 1.600 personer**





» Dansk Jura

- Den 10. februar 2011 har Arbejdsretten afsagt en dom, med Ferle som ekspertvidne. Dommen fastslår, at en arbejdsgiver kan udføre en test af en medarbejder, som er under konkret mistanke for at være påvirket af narkotika.
- Beskæftigelsesministeriets notat af 10 september 2009.
- DA/LO-aftalen 2006: Der skal være et fornuftigt formål og må ikke være krænkende for medarbejderen.

Hertil kan tilføjes den nye afgørelse i Højesteret om cannabis og trafik. Kørsel og passiv cannabis-rygning er strafbart. Samt at Erhvervsforsikringer ikke dækker, hvis skader sker under påvirkning af rusmidler.

Narkotikatestning

Det er muligt at teste på mange forskellige prøver, det mest anvendte og mest sikre er urinprøver.

- Urin
- Blod
- Udåndingsluft
- Sved
- Spyt
- Pupiller
- Hår/negle

Test på hår kan spore indtag indenfor tre måneder.

Nyt er konfirmatoriske spyttest, hvor prøven indsamles via en vatpind.

Formalia bliver ikke altid overholdt i forbindelse med narkotikatestning og retslige tvister. Misforståelser og formodninger kan resultere i, at personer bliver dømt på fejlagtigt grundlag, uden at juridisk formalia er overholdt.

Det sker f.eks. ofte, at der anvendes en laboratorietest for narkotika, som ikke er juridisk gyldig. Derudover er der også tilfælde, hvor resultater direkte tolkes forkert.

Testning bør udføres af tredjepart, da testning ellers kan opleves som unødigt krænkende.

Misbrugspolitik

Misbrugspolitikken skal være nedskrevet og synlig. Alle medarbejdere skal informeres.

Der er gode erfaringer med uddannelse af egne medarbejdere til at identificere kollegaer med potentielle misbrugsproblemer. HR chefen Nr. 42016 – Udgivet af DANSK HR www.danskhr.dk

Mange vælger at give et tilbud om behandling, ambulant eller eventuelt placering på behandlingshjem. Behandlingen af medarbejdere kan finansieres af sundhedsforsikringer. Erfaringer viser, at de fleste, som har et job at vende tilbage til, gennemgår et vellykket behandlingsforløb.

I dag kan en misbrugspolitik ikke kun forholde sig til alkohol, men skal også omfatte narkotika og medicinmisbrug. <<