



Helse- og omsorgsdepartementet
Pb. 8011 Dep
0030 Oslo

Deres ref.:

Vår ref.:
2010/2223-3

Saksbehandler/dir.tlf.:
Petra Gabriele Pohl, 776 27488

Dato:
14.09.2010

Innspill fra UNN-HF til høringsnotat om pliktmessig avhold for helsepersonell - forslag om lovendring og forskrift

UNN-HF støtter foreslåtte endringer i Helsepersonelloven § 8 om pliktmessig avhold samt forslag til forskrift for å verne om faglig forsvarlighet, godt arbeidsmiljø og den enkelte ansatte.

Vedlagt oversendes innspill fra HR-senteret og foretakstillitsvalgt i UNN.

Med vennlig hilsen

Anne Husebekk
Fag- og forskningssjef

Petra Gabriele Pohl
Rådgiver

Kopi til:
Direktør Tor Ingebrigtsen

Innspill til høringsnotat om pliktmessig avhold for helsepersonell – forslag om lovendring og forskrift

Fra HR-senteret UNN HF

På bakgrunn av et økende problem med at helsepersonell er ruspåvirket i tjenestetid og at rusmisbruk utgjør en økende andel av meldte tilsynssaker og tilbakekalling av autorisasjon ser vi det som viktig med innskjerping og konkretisering av regelverket.

Regler for avhold før tjenestetidens start kan være med på å redusere omfang av rusmisbruk og dermed også problemer dette skaper. Det finnes flere såkalte gråsoner mellom fritid og arbeid. Kravet om avhold før tjenestetidens start gjør det også enklere for den enkelte medarbeideren fordi det blir klarere retningslinjer og mindre rom for skjønn. Flere tiltak, bla i form av regler slik departementet foreslår, er også til hjelp i arbeidet med å skape sunne kulturer på arbeidsplasser i helsevesenet.

Vi mener at endring av loven som fører til at helsepersonell kan testes for mistanke om rusmisbruk før eller i tjenestetid er riktig og ser ingen grunn til at det skal stilles mindre krav til helsevesenets lovgivning enn vei-, jernbane- eller luftfartslovgivningen. Endringen vil kunne gi noe administrativt merarbeid og noen økonomiske utlegg, men på sikt tror vi at det vil føre til mindre rusmisbruk, færre administrative oppgaver i forbindelse med håndtering av slike saker og nedgang i de omfattende belastninger som følger av misbruk.

Testing forutsetter selvsagt at arbeidsgiver må lage gode rutiner og verktøy for håndtering av slike saker og at denne gjøres kjent for partene.

Sist, men ikke minst, er vi enige i at det er viktig at helsepersonell plikter å avlegge prøve slik at man faktisk får avklart om det er en mistanke om misbruk eller et faktisk misbruk. Videre er det viktig med mest mulig informasjon om misbruket når det skal lages en plan for å følge opp den ansatte på en hensiktmessig måte.

Dersom mistanke om misbruk ikke bekreftes eller avkreftes (ved at den ansatte nekter testing) kan også reaksjonsformer (tilbakekalling av autorisasjoner, advarsler og oppsigelser) være vanskeligere å håndtere.

Lovverk som tillater å bruke politi i testing, der frivillig testing ikke er mulig, vil forhåpentligvis også føre til større hyppighet av frivillig testing fordi en ikke slipper unna. Samtidig er det viktig å tydeliggjøre hva som menes med berettiget mistanke og dermed åpner opp for denne typen testing.

Fra foretakstillitsvalgt NSF i UNN

NSF er positiv til forskrift om pliktig avhold. Dessverre opplever vi av og til at helsepersonell kommer ruset på jobb. Forskrifter som tydeliggjør ei grense på 8 timers avhold før vakt vil forhåpentligvis kunne gi økt fokus på tidsgrenser for inntak av rusmidler. Den viktigste hensikten med dette må være å forebygge at ansatte å ruser seg før vakt. Er det ikke lov å innta rusmidler 8 timer før jobb, kan miljøet rundt en også være med å påvirke at loven overholdes.

Kontrolltiltakene for å følge opp dette er mer problematisk. Det er viktig å ha et inkluderende og trygt arbeidsmiljø med minst mulig kontrolltiltak. Kontrolltiltak må være tema for prosesser i organisasjonen, og det må være et støtteapparat rundt den som blir tatt i kontrollen. I dag er det få som får tilbud om AKAN -kontrakter. Når det blir oppdaget rusmisbruk, er det ofte gått så langt at det ender med oppsigelse. Ansatte som tester positivt ved mistanker, kan sånn sett oppdages på et tidligere tidspunkt og få hjelp til å fortsette i jobben.

Rusmisbruk må bli tema i KVAM-grupper og utvalg, og bedriftshelsetjenesten må brukes mer aktivt i slike prosesser. Det viktigste er å fokusere på holdninger, diskutere åpent på den enkelte arbeidsplass hva som er akseptabelt og hvordan man skal forholde seg i ulike situasjoner. Det er uakseptabelt å komme ruset eller "bakfull" på jobb. Våre pasienter fortjener faglig forsvarlighet av oss ansatte.

Et lite paradoks er undersøkelser/ forskning som viser at 22 timer uten søvn¹ gir adferd som tilsvarer en promille alkohol i blodet. Det aksepteres at ansatte jobber altfor mye overtid i strekk uten tanke på faglig forsvarlighet. Selv om vi har en arbeidsmiljølov som setter strenge krav til lovligheten av overtid, så bagatelliseres og ignoreres dette av ledelsen.

¹ Trøtte sjåførere kan være like farlige som promillekjørere, mener forsker Dagfinn Moe ved Sintef. Han har brukt kjøresimulator for å forske på trøtte sjåførers opptreden.

- Trøttheten reduserer oppmerksomheten på samme måte som alkohol. 22 timer uten søvn tilsvarer 1,0 i promille, sier Moe.