



## Bilag 2

### **ALKOHOL- OG RUSMIDDELPOLITIK FOR MEDARBEJDERE I KØBENHAVNS KOMMUNE**

Københavns Kommune ønsker at sætte rammer for at medarbejderne har et sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, hvor trivsel og velfærd spiller en vigtig rolle for at gøre Københavns Kommune til en attraktiv arbejdsplads med et højt service-, kvalitets- og produktivitetsniveau.

Alkohol- og rusmiddelpolitikens formål er at:

- Sikre et sundt arbejdsmiljø og dermed medarbejdernes tryghed
- Forebygge at medarbejdere udvikler problemer med alkohol og/eller rusmidler
- Hjælpe medarbejdere, der har problemer med alkohol og/eller rusmidler.

#### **Alkohol og rusmidler**

Der er Københavns Kommunes holdning, at alkohol og arbejde ikke hører sammen. Øvrige rusmidler er ikke tilladt.

Denne holdning til alkohol er ikke til hinder for, at der kan serveres alkohol ved særlige lejligheder, f.eks. mærkedage som jubilæer, runde fødselsdag, afskedsreceptioner og i forbindelse med bestemte sociale arrangementer. Der bør samtidigt tilbydes alkoholfri drikke. Disse arrangementer bør fortrinsvis afholdes i forbindelse med arbejdstid ophør og skal aftales med den lokale ledelse.

Alle medarbejdere i Københavns Kommune er omfattet af politikken. Dog gælder for medarbejdere, der har kontakt med borgere og brugere, herunder børn og unge, at der først må indtages alkohol, når der ikke længere er borger/brugerkontakt.

Den enkelte arbejdsplads kan indføre et totalt forbud mod alkohol. De enkelte forvaltninger kan udarbejde lokale alkohol- og rusmiddelpolitikker i overensstemmelse med kommunens overordnede politik. Folkesundhed København tilbyder at bistå ved udarbejdelse af lokale politikker – se [www.folkesundhed.kk.dk](http://www.folkesundhed.kk.dk)

#### **Tilbud om hjælp**

Alle medarbejdere har et medmenneskeligt, kollegialt og arbejdsmæssigt ansvar for at være opmærksomme på, om en medarbejder er på vej ud i et alkohol- og /eller rusmiddelproblem. Medarbejderne med alkohol- og/eller rusmiddelproblemer skal trygt kunne henvende sig til deres arbejdsleder eller én på arbejdspladsen udpeget nøgleperson uden frygt for umiddelbar afskedigelse.

Hvis en medarbejder giver indtryk af at være påvirket af alkohol eller rusmidler i arbejdstiden, skal nærmeste leder straks

#### **Center for HR**

H.C. Andersens  
Boulevard 25, 2. sal, 12  
1553 København V

Telefon  
3366 2532

E-mail  
WEP@okf.kk.dk

EAN nummer  
5798009800152

[www.kk.dk](http://www.kk.dk)

underrettes. Medarbejderen skal hjemsendes på forsvarlig måde og snarest møde til samtale hos sin leder.

Det skal gøres klart over for medarbejdere, der har et alkohol- og/eller rusmiddelproblem, at dette skal afhjælpes, og hvilke konsekvenser vil få, hvis det ikke sker. En medarbejders misbrug bør ikke føre til afskedigelse, før det har været forsøgt at stoppe dette, idet tjenesteforseelser dog sanktioneres på normal måde.

Københavns Kommune vil aktivt støtte og hjælpe enhver ansat, der søger hjælp på grund af problemer med alkohol og rusmidler. En arbejdsplads kan beslutte at tilbyde et lån til medarbejdere, der har så alvorlige problemer, at omkostningskrævende behandling skønnes nødvendig.<sup>1</sup>

### **Nøglepersoner**

Som led i at støtte og hjælpe medarbejdere med alkohol- og/eller rusmiddelproblemer uddannes der nøglepersoner på kommunens arbejdspladser.

Arbejdsledere, tillids- og sikkerhedsrepræsentanter og andre medarbejdere, der må antages at have kollegernes tillid, kan uddannes som nøgleperson. Folkesundhed København forestår uddannelsen.

Formålet med at uddanne nøglepersoner er at sikre hjælp så tidligt som muligt i forløbet til medarbejdere med alkohol- og/eller rusmiddelproblemer. Nøglepersonernes ansvar er at:

- Kunne opfange signaler på en medarbejders alkohol- og/eller rusmiddelproblem
- Afholde en samtale med en medarbejder, hvor problemet synliggøres for denne
- Kunne vejlede og støtte en medarbejder i henvisning til professionel behandling
- Medvirke til at implementere alkohol- og rusmiddelpolitikker lokalt på arbejdspladsen.

Såfremt der skal indgås aftaler med en medarbejder om f.eks. sygemelding i forbindelse med behandling, skal lederen inddrages. Det er også lederens ansvar at beslutte om personaleafdelingen i forvaltningen skal inddrages i forløbet.

---

<sup>1</sup> Ordningen er nærmere beskrevet på [www.lederporten.dk](http://www.lederporten.dk) under behandlingsmuligheder. Oplysninger kan også fås i personaleafdelingen i de enkelte forvaltninger.

**Formidling**

Det er ledelsens ansvar, at alle medarbejdere kender Københavns Kommunes overordnede alkohol- og rusmiddelpolitik, den enkelte forvaltnings politik, evt. lokale politikker, og nøglepersoner på arbejdspladsen. Nye medarbejdere skal ved ansættelsen orienteres herom.