

Alkohol- og rusmiddelpolitik for ansatte i Københavns Kommune

5. april 2022

Sagsnummer
2021-0292727

Dokumentnummer
2021-0292727-2

Kommunens ansatte er en afgørende ressource for, at Københavns Kommune kan levere service af høj kvalitet til byens borgere. Som landets største arbejdsplads med over 45.000 medarbejdere ønsker Københavns Kommune at gå forrest som en attraktiv arbejdsplads, der har fokus på sundhed, trivsel og godt arbejdsmiljø. Her spiller en aktiv alkohol- og rusmiddelpolitik en vigtig rolle.

Alle medarbejdere og ledere i Københavns Kommune har et medmenneskeligt, kollegialt og arbejdsmæssigt ansvar for at være opmærksomme på, om en kollega har et uhensigtsmæssigt alkohol- eller rusmidelforbrug.

Formål

Alkohol- og rusmiddelpolitikens formål er,

- at forebygge og håndtere uhensigtsmæssigt forbrug af alkohol og rusmidler blandt ansatte.
- at bidrage til, at alle ansatte har de bedste forudsætninger for at løse kerneopgaven kompetent og med høj kvalitet.

Politikkens rammer

Alkohol- og rusmiddelpolitikken angiver de overordnede rammer for, hvordan kommunens arbejdspladser skal håndtere alkohol og rusmidler, herunder hvordan det gribes an, hvis en medarbejder eller leder udviser tegn på et uhensigtsmæssigt forbrug. Hvis der i forvaltningen eller på den enkelte arbejdsplads er brug for at supplere politikken, kan der i hovedsamarbejdsudvalget eller i det relevante MED-udvalg aftales supplerende retningslinjer.

Alkohol- og rusmiddelpolitikken er gældende for alle ansatte – uanset arbejdstid, ansættelsesforhold eller arbejdssted. Manglende overholdelse af Københavns Kommunes alkohol- og rusmiddelpolitik kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser, herunder mundtlig påtale, skriftlig advarsel, afskedigelse eller bortvisning.

Alkohol og rusmidler i arbejdstiden

Alkohol og rusmidler er ikke foreneligt med arbejdet i Københavns Kommune. Det betyder, at det ikke er tilladt at være påvirket af eller indtage alkohol eller andre rusmidler i arbejdstiden. På den måde understøttes et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

Efter aftale med den lokale ledelse, kan der dog serveres alkohol ved særlige lejligheder – fortrinsvist i forbindelse med arbejdstids ophør. Der skal altid tilbydes alkoholfri alternativer.

Hvad er et uhensigtsmæssigt forbrug og hvordan opdages det?

Et forbrug af alkohol eller andre rusmidler kan karakteriseres som uhensigtsmæssigt, når det får konsekvenser for løsningen af arbejdsopgaver, herunder for mødet med borgere, kollegaer eller samarbejdspartnere. Det kan eksempelvis komme til udtryk ved, at der opleves et mindre stabilt fremmøde, længere fraværsperioder, manglende koncentration, flere fejl og uheld, lugt fra ånde, irritabilitet og øget sårbarhed.

Ansvar som leder

Det er et ledelsesmæssigt ansvar at tage hånd om det, hvis en medarbejder udviser en bekymrende adfærd og fx er påvirket i arbejdstiden eller i øvrigt har et uhensigtsmæssigt forbrug af alkohol eller rusmidler.

Formålet er at drage omsorg for den pågældende medarbejders trivsel og samtidigt at sikre, at arbejdet kan løses sikkert og tilfredsstillende fremadrettet.

I tilfælde af, at en medarbejder udviser en bekymrende adfærd, er påvirket i arbejdstiden eller i øvrigt har et uhensigtsmæssigt forbrug af alkohol og rusmidler skal nærmeste leder:

- Tage en dialog med medarbejderen og opfordre medarbejderen til at søge behandling, hvis det er relevant.
- Afholde en tjenstlig samtale med medarbejderen så hurtigt som muligt, hvis der er mistanke om at medarbejderen er påvirket. Medarbejderen skal altid tilbydes en besidder til en tjenstlig samtale, fx tilfidsrepræsentanten.
- Gøre det klart, at de problemer, som det uhensigtsmæssige forbrug afføder på arbejdet, skal afhjælpes, og at det kan få konsekvenser for ansættelsesforholdet, såfremt det ikke sker.
- Sikre, at medarbejderen hjemsendes, såfremt der er formodning om, at den pågældende er påvirket i arbejdstiden og gøre medarbejderen opmærksom på, at det er en tjensteforseelse, som kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser.
- Inden hjemsendelsen kan lederen bede medarbejderen om at medvirke i en alkohol- eller rusmiddeltest. Medarbejderen kan også selv bede om at få foretaget en test. I den forbindelse skal medarbejderen gøres opmærksom på, at det kan komme denne bevismæssigt til skade, hvis medarbejderen ikke ønsker at medvirke i en alkohol- eller rusmiddeltest.

Lederen har mulighed for at opstille det som betingelse for fortsat ansættelse, at medarbejdere arbejder aktivt for at håndtere det uhensigtsmæssige forbrug af alkohol eller rusmidler. Dette kan eksempelvis dokumenteres ved, at der indgås en skriftlig aftale mellem leder og medarbejder, hvor et behandlingsforløb aftales, og hvor medarbejderen giver samtykke til, at lederen får informationer om fremmøde til behandling.

Muligheder for alkohol- og rusmiddeltest for ansatte

Der kan træffes aftale om test ved at kontakte Københavns Kommunes Rusmiddelbehandlingsenhed i Nyrupsgade på tlf. nr. 33 17 33 16.

Koncernservice, Personalejura og Forhandling tilbyder personalejuridisk rådgivning til kommunens ledere. Kontakt via Serviceportalen eller på tlf.nr. 70 80 80 00

Arbejds miljø København tilbyder hjælp og vejledning til både ledere og øvrige ansatte, som har mistanke om, at en medarbejder eller kollega har et uhensigtsmæssigt alkohol- eller rusmiddelforbrug. Kontakt "Hotline for tidlig indsats" på tlf. 33665766.

Ansvar som kollega

Oplever man, at en kollega har et uhensigtsmæssigt alkohol- eller rusmiddelforbrug, skal man orientere sin nærmeste leder. Der kan ligeledes rettes henvendelse til den lokale tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant, som kan gå videre med sagen til ledelsen. En tidlig indsats fra arbejdspladsen kan være vigtig for at den person, som har et uhensigtsmæssigt forbrug, får den rette hjælp.

Behandlingsmuligheder

I Danmark har alle borgere ret til gratis alkohol- og rusmiddelbehandling, og i visse tilfælde kan det gennemføres anonymt. Der findes flere forskellige tilbud om hjælp. Flere af disse kan godt gennemføres samtidig med, at man går på arbejde, hvilket muliggør en tilknytning til arbejdspladsen mens behandlingen pågår. Det er behandlingsstedet, der i samarbejde med den involverede person, afgør hvilken type behandling, der er den rigtige i den konkrete situation.

Information om tilbud i Københavns Kommune fås hos Center for Rusmiddelbehandling København på tlf. 70 210 220 eller på hjemmesiden rusmiddelbehandling.kk.dk.

For oplysning om alkoholbehandling i andre kommuner kan Alkohollinjen kontaktes på tlf. 80 200 500.

Formidling af alkohol- og rusmiddelpolitikken

Det er et ledelsesmæssigt ansvar, at alle medarbejdere kender Københavns Kommunes alkohol- og rusmiddelpolitik. Nye ansatte skal ved ansættelsen orienteres om politikens indhold.