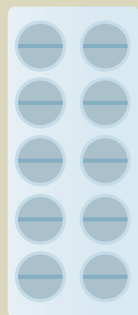
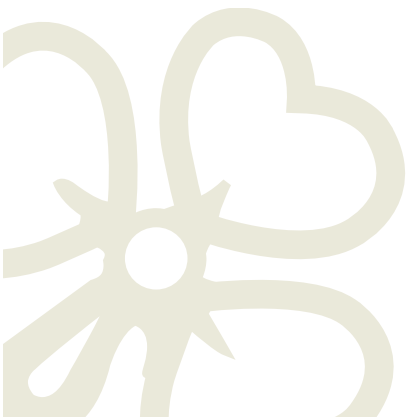




Alkohol- og rusmiddelpolitik



Høje-Taastrup
Kommune





Alkohol- og rusmiddelpolitik

Denne alkohol- og rusmiddelpolitik gælder for alle Høje-Taastrup Kommunes arbejdspladser. Dermed omfatter politikken såvel fastansatte som vikarer og frivillige, som udfører opgaver i tilknytning til kerneopgaven.

Den overordnede politik er gældende, hvor der ikke lokalt er truffet beslutning om en mere restriktiv politik.

Hvis der på den enkelte arbejdsplads er brug for at supplere politikken, kan dette således gøres inden for den overordnede politiks ramme og besluttes af ledelsen efter drøftelse i det/de relevante MED-udvalg.

Politikkens formål

Formålet med denne politik er

- at sikre, at borgerne kan have tillid til, at kommunens medarbejdere er i stand til løse deres opgaver på en forsvarlig måde, så service, kvalitet og produktivitet ikke forringes
- at sikre, at arbejdet foregår på en forsvarlig måde, således at sikkerheden og trivslen altid er i fokus
- at skabe en arbejdskultur, der forebygger alkohol- og rusmiddelproblemer
- at sikre, at der hurtigt gribes ind, hvis en medarbejder viser tegn på alkohol- og misbrugsproblemer

Hovedregel

Hovedreglen er, at medarbejdere ikke må være påvirkede af og ikke må indtage alkohol og andre rusmidler i arbejdstiden.



Sanktioner

Det er lederens ansvar at sikre, at arbejdspladsen fungerer. En overtrædelse af alkoholpolitikken kan derfor få ansættelsesretlige konsekvenser.

Hvis arbejdspladsen har mistanke om, at en medarbejder har et misbrugsproblem skal lederen dog tilbyde behandling. Hvis medarbejderen tager imod tilbuddet om behandling, bliver medarbejderen ikke afskediget, men tildeles i stedet en skriftlig advarsel.

Hvis en medarbejder

- overtræder denne politik (eller lokale politikker)
- ikke ønsker at indgå i et behandlingsforløb,
- afbryder et igangværende behandlingsforløb eller
- igen får et misbrugsproblem

kan det få tjenstlige konsekvenser i form af afsked.

I de tilfælde, hvor en medarbejder udviser særlig farlig adfærd efter indtagelse af alkohol eller andre rusmidler (herunder kørsel i påvirket tilstand), vil det blive opfattet som grov misligholdelse af ansættelsesforholdet og ansættelsesforholdet kan bringes til ophør uden varsel (bortvisning).

Behandlingstilbud

Opleves det gentagne gange, at en medarbejder møder påvirket af eller indtager rusmidler i arbejdstiden, kan lederen stille som betingelse for fortsat ansættelse, at leder og medarbejder sammen kontakter vedkommendes bopælskommune med henblik på afdækning af, om der er tale om misbrug og hvilken behandling, der i så fald kan tilbydes.

For medarbejdere med minimum to års anciennitet kan lederen indgå aftale om misbrugsbehandling ud over eller som alternativ til hvad bopælskommunen kan tilbyde. Tilbud om misbrugsbehandling gives én gang og behandlingen finansieres af arbejdspladsen.

Kontrolforanstaltninger

Det fremgår af Aftale om kontrolforanstaltninger, at ledere kan iværksætte kontrolforanstaltninger på arbejdspladsen, hvis de er sagligt begrundede i driftsmæssige årsager og har et klart formål.

Konkrete kontrolforanstaltninger kan være alkohol- og narkotikatest, herunder anvendelse af alkometer, urinprøver, blodprøver mv.

Der skal være konkret mistanke om misbrug hos en medarbejder for at anvende kontrolforanstaltninger, da en vilkårlig udvælgelse af medarbejderen vil stride imod det forvaltningsretlige princip om forbud mod usaglig forskelsbehandling.

Arbejdsgiver skal senest 6 uger forud for iværksættelsen af nye kontrolforanstaltninger informere de berørte medarbejdere.

Informationen skal som minimum indeholde oplysninger om arbejdsgivers begrundelse for at indføre kontrolforanstaltninger, hvilke oplysninger der kan indhentes ved brug af kontrolforanstaltningen og håndteringen af disse oplysninger.

Formidling

Det er ledelsens ansvar, at alle medarbejdere kender Høje-Taastrup Kommunes alkohol- og rusmiddelpolitik samt eventuel lokal politik. Nye medarbejdere skal ved ansættelsen orienteres herom.

Ovenstående politik vil i praksis betyde:

- 1** Medarbejdere der optræder påvirket i arbejdstiden, vil blive sendt hjem. Ledelsen skal hurtigst muligt følge op på situationen – enten ved en personlig eller telefonisk samtale med medarbejderen, hvis denne ikke møder på arbejdet den efterfølgende dag.
- 2** Ledelsen skal hurtigst muligt gribe ind overfor en medarbejder med et misbrugsproblem.
- 3** Ledelsen skal hjælpe og vejlede medarbejdere til at søge behandling for et eventuelt misbrug.
- 4** Hvis medarbejdere har en mistanke om misbrugsproblemer hos en kolleger, skal de orientere nærmeste leder om dette.
- 5** Medarbejdere med misbrugsproblemer kan til enhver tid henvende sig til ledelsen om misbrugsproblemet med henblik på at få hjælp til at løse sit problem.
- 7** En medarbejder der henvender sig til ledelsen med sit misbrugsproblem er sikret fuld diskretion og drøftelse af misbrugsproblem med andre kan kun ske med medarbejderens samtykke.



