



# Retningslinje for alkohol og andre midler, der påvirker ansattes evne til at udføre sit arbejde

Kommunens medarbejdere er en afgørende ressource for, at Albertslund Kommune kan levere service af høj kvalitet til byens borgere. Af hensyn til sikkerhed og sundhed, produktivitet og kvalitet i opgaveløsningen samt samarbejde og trivsel på arbejdspladsen er det Albertslund Kommunes overbevisning, at alkohol og andre midler, der påvirker ansattes evne til at udføre sit arbejde, skal holdes adskilt fra arbejdet.

## Formål

Formålet med retningslinjen er:

- at forebygge og håndtere u hensigtsmæssigt forbrug af alkohol og andre midler, der påvirker ansattes evne til at udføre sit arbejde, blandt kommunens ansatte
- at støtte ansatte, der er i eller ønsker at påbegynde behandling for et misbrug
- at bidrage til, at alle ansatte hver især og sammen har de bedste forudsætninger for at løse kerneopgaven kompetent og med høj kvalitet
- at præcisere, hvilke ansættelsesretlige konsekvenser, der kan indtræde ved overtrædelse af retningslinjen.

## Alkohol og andre påvirkende midler i arbejdstiden

I Albertslund Kommune hører alkohol og andre midler, der påvirker ansattes evne til at udføre arbejdet, ikke sammen med arbejdet. Derfor er det som udgangspunkt ikke tilladt at indtage disse i arbejdstiden, ligesom det ikke er tilladt for ansatte at møde på arbejdspladsen i påvirket tilstand eller lugte af øl og spiritus. Det samme gør sig gældende uden for arbejdstiden, når man er iført Albertslund Kommunes arbejdstøj eller uniform. Ansatte skal således altid fremstå kompetente, tillidsvækkende og som en god rollemodel for kolleger, borgere, foreninger og virksomheder.

### *Undtagelser vedrørende alkohol i forbindelse med særlige anledninger*

Ved særlige anledninger kan der i begrænset omfang indtages alkohol på arbejdsstedet i arbejdstiden, forudsat afdelingschefen eller arbejdspladsens leder (hvis afdelingschefen har delegeret beslutningskompetencen) har godkendt det. Det kan f.eks. være ved receptioner eller sociale arrangementer i arbejdsplads regi. Arrangementer afholdes fortrinsvist i forbindelse med eller efter arbejdstids ophør.

I forbindelse med afholdelse af og deltagelse i arrangementer, hvor der er givet tilladelse til servering af alkohol, må der kun indtages alkohol under forudsætning af, at man ikke efterfølgende genoptager arbejdet, er omfattet af rådighedsvagtordning eller anden form for pligtig tjenstligt fremmøde. Der opfordres generelt til, at man som vært er opmærksom på, at der også skal tilbydes alkoholfrie drikkevarer.

## Ansvar som leder

Som leder har man et ansvar for, at retningslinjen overholdes på arbejdspladsen.





Der er et ledelsesmæssigt ansvar at tage hånd om ansatte, der udviser en bekymrende adfærd, er påvirkede i arbejdstiden, eller i øvrigt viser tegn på at have et uhensigtsmæssigt forbrug af alkohol eller andre midler, der påvirker evnen til at udføre arbejdet.

Hvis en leder er bekymret for, at en ansat har et misbrugsproblem, eller en ansat orienterer sin leder om en bekymring for en kollega eller om sit eget problem, skal lederen handle på dette. Handlingen skal være situationsbestemt, men kan f.eks. være en opklarende dialog. Lederen kan støtte medarbejderen med hjælp til at etablere kontakt til et rådgivnings- og behandlingstilbud og med fleksibilitet i forhold til arbejdets tilrettelæggelse i forbindelse med misbrugsbehandling. Indgår ambulatoriekonsultationer eller kortere ophold på behandlingscentre i et behandlingsforløb skal disse, så vidt det er muligt, placeres udenfor arbejdstiden. Vilkår aftales i øvrigt mellem leder og medarbejder.

Leder skal løbende være i dialog med en medarbejder, der er i et behandlingsforløb, følge op på aftaler og støtte medarbejderen i at bevare en god tilknytning til arbejdspladsen.

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

### Ansvar som medarbejder

Som medarbejder forventes man at være åben for at indgå i en løsningsorienteret dialog med sin leder og være indstillet på at søge et eventuelt problem afhjulpet.

Er man bekymret for, at en kollega har et uhensigtsmæssigt forbrug af alkohol- eller andre midler, der påvirker evnen til at udføre arbejdsopgaverne, kan man henvende sig til sin nærmeste leder eller til den lokale tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant, der kan bringe sagen videre til ledelsen. Det er vigtigt, at en kollega, som har et uhensigtsmæssigt forbrug, får den rette hjælp, og en tidlig indsats kan have stor betydning.

Man forventes at støtte en kollega, der selv oplyser, at have et misbrugsproblem. Det kan f.eks. gøres ved at udvise forståelse for og bakke op om misbrugsbehandling eller kollegaens ønske om ikke at indtage alkohol ved sociale arrangementer.

### MED- og arbejdsmiljøorganisationen

Et uhensigtsmæssigt forbrug af alkohol og andre midler, der har indvirkning på evnen til at udføre arbejdet, påvirker både trivslen og sikkerheden hos den berørte medarbejder, de nærmeste kolleger og borgerne. Det er derfor vigtigt, at retningslinjens indhold er kendt og efterleves i hele organisationen, og det har MED- og arbejdsmiljøorganisationen et medansvar for. MED-udvalgene kan iværksætte tiltag, der fremmer debat og aktiv holdningsbearbejdning omkring alkohol på arbejdspladsen, med henblik på at understøtte udviklingen af en hensigtsmæssig alkoholkultur.

I konkrete sager kan tillidsrepræsentanten inddrages, såfremt medarbejderen ønsker det.

### Konsekvenser hvis retningslinjen ikke efterleves

Manglende overholdelse af denne retningslinje kan få ansættelsesretlige konsekvenser, f.eks. i form af en skriftlig påtale, advarsel, afskedigelse eller bortvisning. Den valgte reaktion vil afhænge af den konkrete





situation. Det samme gør sig gældende, hvis en aftale mellem leder og medarbejder om misbrugsbehandling m.v. ikke efterleves.

### Gyldighed op opsigelse

Denne retningslinje er aftalt af KommuneMED den 24.09.2024 og er udtryk for en fælles forståelse og holdning til alkohol og andre påvirkende midler på arbejdspladsen.

Retningslinjen har virkning fra 24.09.2024.

Retningslinjen er en minimumsaftale, og den kan suppleres med lokale instrukser og aftaler, så længe disse ikke er i strid med denne eller andre politikker og retningslinjer i Albertslund Kommune.

Retningslinjen kan opsiges med 3 måneders varsel, men i øvrigt altid ændres, hvis der er enighed herom i KommuneMED. Der henvises til den lokale MED-aftales bestemmelser om retningslinjer samt MED Rammeaftalens § 8.

### Evaluering

Retningslinjen evalueres, når en af parterne i KommuneMED måtte ønske det.

