
Retningslinie for håndtering af alkohol og misbrug på Struer Kommunes arbejdspladser

Misbrug omfatter alkohol og andre euforiserende stoffer og omtales samlet med ordet misbrug.

Holdning og formål

Af hensyn til de ansattes trivsel, sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og Struer Kommunes omdømme og produktivitet, er det holdningen, at arbejde og misbrug ikke hører sammen.

Derfor er det ikke acceptabelt, hvis de ansatte er påvirket i arbejdstiden.

Struer Kommune er en værdibaseret arbejdsplads.

Derfor er målet med denne retningslinie for misbrug at:

- identificere misbrugsproblemer blandt de ansatte
- skabe debat og åbenhed om emnet
- fastholde Struer Kommunes gode image som en sikker og sund arbejdsplads

Struer kommune er forpligtiget til at identificere og håndtere misbrug på Struer Kommunes arbejdspladser.

Det er især lederens og det lokale MED-udvalgs opgave at:

- informere alle ansatte om retningslinie for alkohol og misbrug
- aktivt forholde sig til, hvordan man skal håndtere situationer med misbrug på arbejdspladsen

Struer Kommunes politik for misbrug gælder for alle former for ansættelser – samt eksterne håndværkere og andre, der arbejder på Struer Kommunes arbejdspladser.

Det påhviler lederen af arbejdspladsen at informere om Struer Kommunes retningslinie for alkohol og misbrug til eksterne håndværkere.

Det skal i introduktionsprogrammet for nyansatte indgå at informere om retningslinien.

Retningslinien for alkohol og misbrug gælder i hele arbejdstiden – uanset tidspunkt på dagen.

Retningslinien gælder også, når en ansat deltager i eksterne aktiviteter, fx borgerbesøg, eksterne møder, kurser, receptioner m.v., hvis det beregnes som arbejdstid/ arbejdsrelateret arrangement.

Det er op til de lokale MED-udvalg og ledelsen, at forholde sig til eventuel dispensering for retningslinien til f.eks. jubilæer, runde fødselsdage, receptioner, nytårskaffe, julefrokoster og lignende.

Det skal derfor være et aktivt tilvalg fra situation til situation, om man vil tillade alkohol i forbindelse med arrangementer m.v.

Alles ansvar på arbejdspladsen

Struer Kommune forventer at alle ansatte på arbejdspladsen tager et medansvar for at identificere og håndtere misbrug på arbejdspladsen. Derfor har alle ansatte pligt til at gribe ind, hvis der er formodning eller mistanke om misbrug hos en kollega – se bilag 2.

Hvis en medarbejder oplever, at en leder har et misbrug, kontakter medarbejderen HR-afdelingen i Struer Kommune.

Er der formodning om misbrug, skal lederen tage en samtale med medarbejderen med henblik på udarbejdelse af aftale for stop af misbrug – se bilag 3.

Den ansatte har pligt til og selv ansvar for, at arbejde aktivt på at løse sit misbrugsproblem og forbedre sin arbejdsindsats. At undlade dette får konsekvens for ansættelsesforholdet.

MED-organisationen skal overvåge og sikre, at retningslinien bliver overholdt, og agere med hurtig indgriben, hvis der er mindste tegn på misbrug hos en ansat.

Arbejdsmiljøgruppen har en særlig skærpet opgave i, at overvåge, om alle medarbejdere er i en tilstand, hvor de kan udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Det forventes, at brugergrupper (pårørende foreninger, forældrebestyrelser m.fl.) orienteres og efterlever retningslinierne fx ved brug af Struer Kommunes lokaler el.l.

Overtrædelse af politik for alkohol og misbrug

Ved konkret mistanke om at en medarbejder har indtaget alkohol, er det tilladt at bede medarbejderen om at blæse i et alkometer. Det henstilles derfor, at der på enhver arbejdsplads er et alkometer til rådighed.

Når lederen beder medarbejder om at blæse i alkometer, bør lederen have en bisidder med, det kan være tillidsrepræsentanten eller en anden leder, således at der er dokumentation for aflæsning af promillen.

En medarbejder, der *er* beruset eller *formodes at være* påvirket, vil blive sendt hjem og senere indkaldt til samtale med lederen.

Det er Struer Kommunes forventning, at retningslinien overholdes.

Overtrædelse vil første gang medføre en skriftlig advarsel.

Gentagelsestilfælde vil resultere i afskedigelse.

Beruselse, der har bragt sikkerheden eller Struer Kommunes omdømme i fare, eller hvis lovgivningen er overtrådt (fx færdselsloven), vil medføre bortvisning med øjeblikkelig virkning.

Vedtaget i HU den 8.12.2011

Redigeret og vedtaget i HU den 24.04.2014

Værktøjskassen for ledere og medarbejdere

Indholdet i denne værktøjskasse er FORSLAG til hvordan de enkelte arbejdspladser kan udarbejde en lokal handleplan for håndtering af misbrugsproblemer.

Indhold:

1. Faktaboks om misbrug
2. Forslag til plan for arbejdspladsen for indgriben ved mistanke om misbrug
3. Hvor kan man henvende sig, hvis der er problemer med alkohol eller misbrug på Struer Kommunes arbejdspladser
4. Gode links
5. Tegn på misbrug
6. Hovedprincipperne i ”samtalen om alkohol”
7. Aftale om egen indsats til afhjælpning af misbrugsproblem