



## **Bilag 1**

### **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 produktivetsniveau.

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.

#### **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)

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 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

---

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

arbejdspladser.

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

### **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.

## **Bilag 2**

### **Høringssvar fra forvaltningernes HSU'er**

#### **Høringssvar fra Økonomiforvaltningens HSU.**

Der var almindelig tilslutning til forslaget.

#### **Høringssvar fra Kultur- og Fritidsforvaltningens HSU**

Kultur- og Fritidsforvaltningens Hovedsamarbejdsudvalg havde forslaget til den nye alkohol- og rusmiddelpolitik på dagsordenen onsdag d. 23. januar 2008.

Der fremkom følgende bemærkninger:

- Der er fra medarbejdersiden et ønske om, at medarbejdere fremover inddrages i (centrale) arbejdsgrupper, når der skal udarbejdes lignende overordnede politikker.
- Medarbejderinddragelsen skal huskes, hvis der skal laves lokale aftaler i forhold til den overordnede alkohol- og rusmiddelpolitik.
- Lederen bør være nøgleperson i forhold til alkohol- og rusmiddelpolitikken, og det bør gøres tydeligere, at det er lederen, der har det overordnede ansvar i forhold til politikken. Derudover kan der uddannes yderligere nøglepersoner blandt medarbejderne (fx via Folkesundhed København).

#### **Høringssvar fra Børne- og Ungdomsforvaltningens HSU**

Der var ikke indvendinger.

#### **Høringssvar fra Sundheds- og Omsorgsforvaltningens SUF MED**

SUF MED, som er hovedudvalg for samarbejde og arbejdsmiljø i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen, har drøftet udkastet til ny alkohol- og rusmiddelpolitik på møde den 14. januar 2008.

Udvalget mener, at der er tale om en god og nyttig politik, som er til gavn for kommunen. Der var opbakning i udvalget til politikken.

Herudover havde udvalget følgende bemærkninger til udkastet:

- Det skal tilføjes i politikken, at selvejende institutioner, der har

driftsoverenskomst med Københavns Kommune er dækket af politikken.

- Der bør tilføjes et appendiks i politikken, der giver overblik over det etablerede behandlingssystem for alkoholbehandling.
- Alkohol- og rusmiddelpolitikens formål (3. dot): teksten bør ændres til ”hjælpe medarbejdere, der har problemer med alkohol og/eller rusmidler”. Alle medarbejdere skal hjælpes, ikke kun de, der har et begyndende problem.

### **Høringsvar fra Socialforvaltningen HSU**

HSU godkender forslaget til alkohol- og rusmiddelpolitik.

### **Høringsvar fra Teknik- og Miljø forvaltning.**

**HSU.**

Økonomiforvaltningen, Center for HR, har i mail dateret den 8. januar 2008 bedt Teknik- og Miljøforvaltningens HSU om at udtale sig om forslaget til Alkohol- og rusmiddelpolitik for Københavns Kommune.

Teknik- og Miljøforvaltningens HSU har drøftet forslaget på sit møde den 27. februar 2008 og skal her komme med følgende bemærkninger:

- **Overordnet opbakning:** Teknik- og Miljøforvaltningens HSU støtter kommunens ønske med politikken og finder, at det giver god mening at inddrage andre rusmidler i politikken.
- **Hvem er omfattet:** Politikken er formuleret til at omfatte alle medarbejdere i Københavns Kommune. Vores holdning er, at politikken som minimum bør omfatte alle ansatte - i lighed med kommunens rygepolitik. Herudover vil vi pege på værdien af, at også politisk valgte efterlever politikken. Endelig bør det overvejes, om politikken også kan omfatte personer med anden tilknytning til Københavns kommune end direkte ansættelse.
- **Sikkerhed:** I Teknik- og Miljøforvaltningen udføres mange opgaver ved brug af farlige maskiner. Vores holdning er, at indtagelse af alkohol og arbejde med maskiner er en uacceptabel kombination. Derfor skal vi opfordre til, at sikkerhedsaspektet indarbejdes i både ønsket med politikken og formålet med den.
- **Ledelsens ansvar:** Vi finder, at ledelsens ansvar ikke fremgår tydeligt nok af politikken, og opfordre derfor til en opstramning på dette område.

- ***Efter arbejdstids ophør:*** Der er ikke i politikken taget overordnet stilling til, hvorvidt medarbejderne må indtage alkohol på arbejdspladsen - for eksempel ”fyraftens-øl” efter arbejdstids ophør. Vi skal opfordre til, at politikken kommer til at indeholde en overordnet holdning til dette.
- ***I arbejdstøj med logo:*** Medarbejderne i Københavns Kommune er kommunens ansigt udadtil, særligt er medarbejdere i arbejdstøj med logo synlige i gadebilledet. Politikken bør derfor også forholde sig til indtagelse af alkohol udenfor arbejdspladsen i arbejdstøj med logo.
- ***I ikke betalte frokostpauser:*** En række medarbejdere i TMF har ikke arbejdsgiverbetalt frokost. Vi skal opfordre til, at politikken kommer til at forholde sig til indtagelse af alkohol i denne frokost.

#### **Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen HSU**

Der var tilslutning til politikken.