

Politik for brug af rusmidler

Formål

Politik for brug af rusmidler skal bidrage til at sikre, at vi har en fælles holdning til alkohol og andre former for rusmidler i Brønderslev Kommune.

Generel holdning

Af hensyn til medarbejdernes trivsel, sikkerheden på arbejdspladsen og kommunens omdømme og produktivitet er det den generelle holdning, at arbejde og brug af rusmidler ikke hører sammen, hvad enten det drejer sig om alkohol eller andre former for rusmidler.

Det er derfor ikke acceptabelt, hvis medarbejdere møder eller optræder påvirket i arbejdstiden, herunder udviser kendetegn på brug af rusmidler, ex. lugt af alkohol eller andre synlige tegn på indtagelse af rusmidler.

Hvornår gælder politikken?

Politikken gælder i hele arbejdstiden – både i dagtimerne og på alle skift.

Ved særlige lejligheder (jubilæer, receptioner eller lignende) kan ledelsen give tilladelse til, at der kan nydes alkohol i arbejdstiden.

Medarbejders og leders ret og pligter

Lederen har et særligt ansvar for at sikre, at alkohol og andre rusmidler ikke er en del af hverdagen på arbejdspladsen. Lederen har pligt til at gribe ind, hvis en medarbejder ved brug eller misbrug af rusmidler overtræder bestemmelserne i politikken.

I forbindelse med erkendt misbrug skal lederen hjælpe med at afdække de forskellige muligheder, bopælskommunen kan tilbyde en medarbejder med et misbrugsproblem for på den måde at hjælpe vedkommende ud af sit misbrug.

Medarbejderen har pligt til – og selv ansvar for – at arbejde aktivt på at løse sit misbrugsproblem og forbedre sin arbejdsindsats.

Behandling

Alle medarbejdere kan få hjælp til at komme ud af sit misbrugsproblem ved bopælskommunen. Der kan være krav om behandling, hvis ansættelsesforholdet skal opretholdes.

Hvis medarbejderen skal være fraværende fra arbejdspladsen i forbindelse med behandling, betragtes det som fravær på grund af sygdom og vil blive behandlet efter de almindelige regler for sygefravær.

Konsekvenser ved overtrædelse af politikken

Hvis en medarbejder overtræder bestemmelserne i denne politik, kan det få ansættelsesretlige konsekvenser, herunder efter omstændighederne i form af afskedigelse eller bortvisning. Konsekvensen skal være afstemt i forhold til overtrædelsens alvorlighed.