

## **REKOMMENDATION RÖRANDE FÖREBYGGANDE AV MISSBRUKSPROBLEM, HANDLÄGGNING AV MISSBRUKSFRÅGOR OCH VÅRDHÄNVISNING PÅ ARBETSPLATSERNA**

Arbetsmarknadsorganisationerna gav på 1970-talet en rekommendation rörande reducering av de olägenheter alkohol och narkotika medför i arbetslivet. Med den nya rekommendationen förnyas den gamla så att den motsvarar arbetslivets behov idag. Begreppen arbetstagare, arbetsavtal och kollektivavtal omfattar också motsvarande tjänstemän, tjänsteinnehavare och tjänstekollektivavtal i den offentliga sektorn.

Målet är en arbetsplats fri från berusningsmedel så att man på arbetsplatsen förbättrar och förtydligar handläggningen av missbruksproblem och vården av missbrukare. Man uppmuntrar arbetsplatserna att gemensamt skapa och förstärka de åtgärder som hänför sig till förebyggande av missbruk av berusningsmedel. Särskilt betonar man den förebyggande verksamheten, dvs. att man ingriper i missbruket i ett så tidigt skede som möjligt.

Syftet med rekommendationen är att fästa uppmärksamhet på olägenheterna av missbruk av berusningsmedel i arbetslivet samt visa på olika frågor och ge modeller för lösning av problemet, vilka kan vara till hjälp när man utarbetar strategier på de enskilda arbetsplatserna. Centralorganisationerna rekommenderar att en plan utarbetas på de enskilda arbetsplatserna för förebyggande av missbruk av berusningsmedel, handläggning av missbruksproblem och vårdhänvisning.

### **1. FÖREBYGGANDE VERKSAMHET**

Den förebyggande verksamheten stöder det arbete som på arbetsplatsen inriktas på det gemensamma arbetet med arbetarskydd. Viktigt är här information om och utbildning i missbruksfrågor samt ingripande i missbruk i ett så tidigt skede som möjligt. Informationen och utbildningen gäller olägenheter av alkoholmissbruk, förebyggande åtgärder, upptäckt av missbruk och problem, ingripande i missbruket samt möjligheter till vård.

#### **Information och utbildning**

Med information och utbildning av personalen strävar man efter att:

- förmedla kunskaper om de problem missbruk av berusningsmedel ger upphov till och vilka olägenheter detta medför i arbetslivet
- påverka attityderna vid missbruk av berusningsmedel och upptäcka de problem som hänför sig till missbruk och öppet och konstruktivt hantera dem
- sänka tröskeln för att ingripa och föra problemet på tal
- på arbetsplatsen främja bekantgörandet av den gemensamma handläggningen (missbrukspolitik) och förbinda sig att följa den
- främja omedelbart och tidigt ingripande i fall av missbruk
- främja att missbrukare hänvisas till vård

Utbildningen skall rikta sig till hela personalen, såväl chefer som arbetstagare och med utnyttjande av den sakkunskap företagshälsovården har.

### **Arbetsgemenskapen**

Arbetsgemenskapen skall i sin dagliga verksamhet förbinda sig till en arbetskultur fri från berusningsmedel. Var och, såväl chef som arbetstagare, kan föregå med gott exempel för att skapa en arbetsplats fri från berusningsmedel. Det kan också på arbetsplatsen finnas en kontaktperson som fördjupat sig i missbruksproblem. Man skall inte på arbetsplatsen i tysthet godkänna bruk av berusningsmedel eller hemlighålla och underskatta missbruket. Ett sakligt och konstruktivt ingripande i problemet och överträdelser kan många gånger hindra att missbruksproblemen förvärras.

### **Företagshälsovård**

Företagshälsovården har på lag baserad förebyggande uppgift. I samand med hälsokontrollerna och sjukvården har företagshälsovården goda möjligheter att via handledning och rådgivning av individen främja hälsosamma levnadsvanor och oberoende av berusningsmedel. Man har utvecklat fungerande modeller för tidig upptäckt av missbruksproblem.

## **2. HANDLÄGGNING AV MISSBRUKSPROBLEM**

### **Identifiering**

Det är nödvändigt att känna igen missbruk för att kunna förhindra olägenheter som uppkommer av missbruk av berusningsmedel och för att ge vård. Missbruk kan synas på olika sätt och kännetecknen kan vara t.ex.

- upprepade förseningar, att man avlägsnar sig från arbetsplatsen för tidigt eller låter bli att iaktta arbetstiderna
- tillfällig och plötslig frånvaro
- upprepade och plötsliga ändringar av arbetsskift på eget initiativ
- att en arbetstagare kommer bakrusig till arbetet
- att arbetseffektiviteten försämras, att arbetet försummas och upprepade felprestationer
- sjukintyg från flera olika läkare
- att arbetstagaren undviker chefen
- upprepade olycksfall
- rattfylleri
- olovlig frånvaro

Missbruk av berusningsmedel kan också upptäckas t.ex. i samband med företagshälsovårdens hälsokontroller eller sjukvård.

### **Ingripande**

Bruk av berusningsmedel på arbetsplatsen eller arbete i berusat tillstånd är ett allvarligt brott mot de skyldigheter som kommer av anställningsförhållandet och

ett klart tecken på ett problem i vilket man bör ingripa. När man ingriper i problemet skall man se till att göra det på ett finkänsligt sätt.

Man kan ta upp saken t.ex. på initiativ av chefen, företagshälsovården eller en arbetskamrat.

Utgående från det samtal man fört med missbrukaren gör man upp en plan för fortsatta åtgärder och bedömer eventuellt behov av vård. Företagshälsovården skall delta i planeringen, bedömningen av vårdbehovet samt i uppföljningen av vilken verkan åtgärderna har.

### **Chefens roll och uppgifter**

Ifall man av en persons uppträdande eller arbetsprestationer ser tecken på missbruksproblem, skall chefen med arbetstagaren diskutera arbetsplatsens verksamhetssätt och krav samt eventuella påföljder.

När arbetsgivaren misstänker att arbetstagaren är berusad skall han från fall till fall bedöma situationen. Vid olika testningar skall man i alla fall följa gällande stadganden och bestämmelser. Lagen om integritetsskydd i arbetslivet stadgar om testning av drogmissbruk.

Om det är oklart om problemen med arbetsprestationerna beror på missbruk eller sjukdom, kan man hänvisa arbetstagaren till företagshälsovården som bedömer arbetsförmågan och behovet av vård.

### **Arbetskamraternas roll och uppgifter**

Det är vars och ens arbetskamrats skyldighet att råda och uppmuntra en missbrukare att söka hjälp, t.ex. genom att kontakta företagshälsovården eller någon annan yrkesperson. Ifall man på arbetsplatsen har utsett en kontaktperson för missbrukarfrågor, kan arbetskamraten också be honom diskutera med personen i fråga. Man skall inte godkänna att problemet tystas ned och hemlighålls t.ex. så att man ser till att de arbetsuppgifter missbrukaren försummar utförs.

För att vården skall lyckas är det viktigt att den person som får vård eller återvänder från vård godkänns som en jämlik medlem av arbetsgemenskapen. På det sättet stöder man hans tillfrisknande och överlevnad.

### **Företagshälsovårdens roll och uppgifter**

Det är företagshälsovårdspersonalens uppgift att bedöma problematisk användning av alkohol och andra berusningsmedel i all kontakt med sina patienter, vid behov aktivt ingripa och ge information och stöd.

Ifall företagshälsovården konstaterar att missbruksproblem förekommer, är det dess uppgift att upplysa missbrukaren om möjligheterna att få vård och hänvisa honom till lämplig vård. I situationer då det finns skäl att misstänka att en person är berusad på arbetsplatsen och det ger upphov till fara, skall företagshälsovården kontakta arbetsplatsen och förhöra sig om hur arbetstagaren i fråga

klaras sig i arbetet och vid behov föreslå att arbetstagaren hänvisas till vård. I annat fall har företagshälsovården tystnadsplikt.

Det är företagshälsovårdens uppgift att på chefens begäran bedöma arbetstagarens arbetsförmåga och behov av vård samt delta i vårdhänvisningen, hur vården verkställs och följa upp vården.

### **Samarbete och personalens företrädare**

Principerna om handläggningen av missbruksproblem på arbetsplatsen, vårdhänvisning och företagshälsovårdens roll i missbruksproblem behandlas i samarbetsförfarandet enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006). Viktiga i samarbetet är också arbetarskyddsfullmäktige och förtroendemannen.

När enskilda fall behandlas har arbetsgivaren med missbrukarens samtycke rätt att meddela personalens företrädare om saken. På arbetstagarens begäran har personalens företrädare till att närvara, när saken behandlas med arbetsgivaren.

### **3. VÅRDHÄNVISNING**

Då en missbrukare frivilligt erkänner missbruksproblemen och uppsöker vård främjar det resultatet av vården. Medlemmar i arbetsgemenskapen, arbetskamraterna och cheferna skall uppmuntra missbrukaren att söka vård. Det främsta målet är att uppmuntra eget initiativtagande och frivilligt sökande av vård.

Man kan söka vård:

- på missbrukarens eget eller hans/hennes familjs initiativ
- på arbetskamraternas eller arbetsplatsens kontaktpersons initiativ
- på chefens/arbetsgivarens initiativ
- på företagshälsovårdspersonalens initiativ

För att man skall kunna söka vård och hänvisas till vård skall det på arbetsplatsen finnas uppgifter om de vårdplatser och – tjänster som står till förfogande. Om det på arbetsplatsen finns en kontaktperson för missbruksproblem, kan han också sköta om de praktiska arrangemangen vid vårdhänvisning.

Målet med vården är att missbrukaren skall övervinna sina problem, återfå sin hälsa och arbetsförmåga, uppnå ett så bra hälsomässigt och socialt tillstånd som möjligt och återgå till regelbundet arbete, att omotiverad frånvaro minskar och att missbrukaren får ordning både på sina egna och familjens frågor.

### **Verkställande av vårdhänvisning och vården**

Ifall missbrukaren inte självant söker vård, skall man på arbetsplatsen vidta åtgärder för att hänvisa missbrukaren vård. Då skall man komma överens om vilken roll företagshälsovården har samt hur uppföljning och rapportering om framstegen i vården sker. Vårdhänvisningen kan också ske på initiativ av företagshälsovården.

Ifall vårdhänvisningen har skett på arbetsgivarens initiativ, är det bra att sluta ett skriftligt avtal om vårdhänvisningen som ges till parterna i fråga, där man konstaterar vårdplatsen, tiden och sättet att uppfölja vården.

Med avtalet om vårdhänvisning, godkännandet av vården och framgångsrik vård strävar man efter att anställningen skall fortgå.

För att den person som hänvisas till vård skall tillfriskna och kunna fortsätta arbeta försöker man finna lämplig och tillräcklig vård. Utöver företagshälsovårdspersonalen och/eller kontaktpersonen för missbruksproblem deltar också arbetsgivarens representant i de praktiska arrangemangen och fattar beslut om rätten till frånvaro och om huruvida lön betalas för sjuktiden, ifall vården måste ges under arbetstid. Utgångspunkten är att vården ges utom arbetstid.

### **Utkomstskydd och ersättning av kostnader**

Frånvaro från arbetet som beror på missbruk av berusningsmedel är olovlig frånvaro enligt arbetstidsbokföringen, för vilken arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön. Detta gäller såväl frivillig frånvaro som en situation då arbetsgivaren avlägsnat en berusad arbetstagare från arbetsplatsen.

Arbetsgivaren beslutar enligt egen prövning om han eventuellt deltar i ersättningen för dessa samt betalar lön för frånvaro på grund av vård eller andra åtgärder. Utgångspunkten är att missbrukaren själv betalar de kostnader som uppstår av vården.

På arbetsplatsen skall det finnas uppgifter om var man kan söka annat utkomstskydd samt ersättning för kostnaderna för vård och andra åtgärder.

### **Tystnadsplikt**

De uppgifter som hänför sig till vårdhänvisning och vård av en missbrukare är konfidentiella. De får inte yppas för utomstående utan att personen ifråga ger lov till det.

Helsingfors den 12 januari 2006