

REKOMMENDATION OM FÖREBYGGANDE AV MISSBRUKSPROBLEM, HANTERING AV MISSBRUKSFRÅGOR OCH VÅRDHÄNVISNING PÅ ARBETSPLATSER

Berusningsmedel på arbetsplatsen

Missbruk är ett stort problem på finländska arbetsplatser. Denna rekommendation handlar om missbruk av alkohol, läkemedel och narkotika. Syftet med rekommendationen är att minska den skada som missbruket förorsakar. Rekommendationen kan tillämpas inom både privata och offentliga sektorn.

Rekommendationen erbjuder arbetsplatser metoder för att förebygga och hantera missbruksproblem. Målet är en arbetsplats fri från problem orsakade av berusningsmedel. Arbetsplatser uppmanas att i samarbete med personalen ta fram och stärka tillvägagångssätt som förebygger missbruk. Förebyggande verksamhet betonas särskilt och att det ingrips i missbruk i ett så tidigt skede som möjligt.

Centralorganisationerna rekommenderar alla arbetsplatser ett system för

- förebyggande av missbruksproblem,
- hantering av missbruksfrågor och
- vårdhänvisning.

Kommer anställda och arbetssökande att testas för narkotika ska arbetsgivaren ha ett antidrogprogram enligt 11 § i lagen om företagshälsovård. Denna rekommendation kan utnyttjas som stöd då antidrogprogrammet tas fram.

Antidrogprogrammet, vårdhänvisningspraxisen och övriga missbruksfrågor på en arbetsplats handläggs i arbetarskyddssamarbetet mellan arbetsgivar- och personalföreträdare. Företagshälsovårdens sakkunskap ska utnyttjas i handläggningen. Antidrogprogrammet och övriga planer med anknytning till missbruksfrågor kan inkluderas till exempel i handlingsprogrammet för arbetarskydd eller tas fram som separata handlingar.

Förebyggande verksamhet

Förebyggande av missbruksproblem stöder det gemensamma arbete för välbefinnande i arbetet och arbetarskydd som utförs på arbetsplatser. I detta sammanhang är det viktigt att informera om och utbilda i missbruksfrågor och att det ingrips i missbruk av alkohol och andra berusningsmedel i ett så tidigt skede som möjligt. Informationen och utbildningen kretsar kring olägenheter av missbruk, identifiering av missbruk och problem, ingripande i missbruk och möjligheter till vårdhänvisning.

Information och utbildning

Syftet med informationen och personalutbildningen är att

- främja en hälsosam livsstil fri från berusningsmedel,
- informera om problem och skador som missbruk förorsakar i arbetslivet,
- påverka attityder för att öppet och konstruktivt identifiera och behandla missbruk och relaterade problem,
- sänka tröskeln för att ingripa och föra frågan på tal,
- främja att arbetsplatsens gemensamma tillvägagångssätt (antidrogprogrammet) synliggörs och följs,
- främja omedelbart och tidigt ingripande i missbruk samt
- främja att missbrukare hänvisas till vård.

Utbildningen ska omfatta hela personalen och företagshälsovårdens sakkunskap ska utnyttjas. Det är viktigt att särskilt chefer och personalföreträdare kan sätta sig in i tillvägagångssätten för missbruksfrågor på arbetsplatsen.

Arbetsgemenskap

I sin dagliga verksamhet ska arbetsgemenskapen förbinda sig till en arbetskultur fri från berusningsmedel. På företagsevenemang undviks riklig alkoholserving och det ska vara enkelt att säga nej till alkohol. Detta gäller också företagsevenemang på fritid. Drickande för att bli full accepteras under inga omständigheter. Alla – såväl chefer som arbetstagare – kan föregå med gott exempel för att främja en arbetsplats fri från berusningsmedel. På arbetsplatser kan det också finnas en kontaktperson som satt sig in i missbruksproblem. På arbetsplatser ska missbruk inte i tysthet godkännas, hemlighållas eller underskattas. Sakligt, konstruktivt och snabbt ingripande i problem kan ofta hindra att missbruksproblemet blir värre.

En för stor upplevd arbetsbelastning kan påverka riskbruket av berusningsmedel och därmed vara en faktor som innebär en fara för missbruksproblem. Väl organiserat och lett arbete minskar för sin del en för stor arbetsbelastning och arbetsbetingad stress och därmed uppkomsten av missbruksproblem.

Företagshälsovård

Enligt lagen har företagshälsovården en förpliktelse att främja förebyggandet av sjukdomar och arbetsoförmåga. I förebyggandet av missbruksproblem är det viktigt att företagshälsovården spelar en aktiv roll. Arbetsplatser utnyttjar dess sakkunskap för att se till informationen och utbildningen. Enligt statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdspraxis, företagshälsovårdens innehåll samt den utbildning som krävs av yrkesutbildade personer och sakkunniga (708/2013) ska företagshälsovården ge råd och vägledning till arbetsgivare och arbetstagare bland annat om förebyggande av rusmedelsmissbruk och tidig identifiering av missbrukare samt om vård och hänvisning till vård.

Behoven kring missbruksfrågor på en arbetsplats utreds till exempel under en arbetsplatsutredning i diskussioner med arbetsgivar- och personalföreträdare. Företagshälsovården ska självmant ta upp missbruksfrågor med arbetsplatsen.

Då förebyggande verksamhet planeras kan företagshälsovården med beaktande av skyddet av personuppgifter utnyttja de uppgifter den fått om förekomsten av riskbeteende och missbruksproblem. Företagshälsovården kan få sådana uppgifter i samband med hälsoundersökningar och sjukvård och då arbetsgivare tar kontakt. På arbetsplatser kan det också utföras en enkät bland personalen om behovet av att behandla missbruksfrågor.

Företagshälsovården ska alltid ta upp missbruksfrågor i samband med hälsoundersökningar och vid behov också med sjukvård (t.ex. AUDIT). Har företagshälsovården misstankar om missbruksproblem ska arbetstagaren uppmuntras att själv söka vård. Påverkar missbruk utvärderingen av arbetsförmågan ska detta vid behov antecknas i läkarintyget.

I verksamhetsplanen för företagshälsovården nedtecknas nödvändiga åtgärder för att förebygga, identifiera och minska missbruksskador på arbetsplatsen. Ett annat mål är att förebygga kort- och långvarig arbetsoförmåga som berusningsmedel förorsakar och avlägsna faran för arbetarskyddet. Har en arbetsplats inte ett särskilt antidrogprogram kan tillvägagångssätten för att förebygga missbruk inkluderas i verksamhetsplanen för företagshälsovården.

HANTERING AV MISSBRUKSFRÅGOR

Identifiering av situationen

Det är nödvändigt att identifiera missbruk för att kunna förhindra och ta hand om skador som missbruk förorsakar. Missbruk kan framgå på flera sätt och kännetecknen kan vara som följer:

- försenar sig upprepade gånger, avlägsnar sig från arbetsplatsen för tidigt eller låter i övrigt bli att iakttä arbetstider,
- tillfällig och plötslig frånvaro från arbetet,

- upprepade och överraskande byten av arbetsskift på eget initiativ,
- kommer till eller är i arbetet berusad eller bakfull,
- sämre arbetseffektivitet, försummelse av uppgifter och upprepade felhandlingar,
- sjukintyg från skilda läkare,
- undviker chefer eller sociala situationer på arbetsplatsen,
- upprepade olycksfall,
- rattfylleri,
- stannar hemma och
- annorlunda eller avvikande beteende eller karaktär.

Missbruk kan också framgå i samband med hälsoundersökningar och sjukvård inom företagshälsovården.

Olovligt bruk av berusningsmedel på arbetsplatsen och arbete i berusat tillstånd är allvarliga brott mot arbetstagarens skyldigheter. Bruk av berusningsmedel kan också uppfylla rekvisit för brott, bland annat om det arbetas med trafiksäkerhet. Narkotikabruk utgör utan undantag ett brott.

Ingripande i situationen

Det är viktigt att arbetsplatser har klara och objektiva tillvägagångssätt för att reagera på missbruk. Särdragen i varje fall ska dock beaktas då det övervägs vilka åtgärder det behövs. I rekommendationen om vårdhänvisning beskrivs arbetsplatsens praxis för vårdhänvisning.

Målet är att frågan förs tidigt på tal och eventuellt hänvisas det till vård innan bruket av berusningsmedel blivit så allvarligt att arbetstagaren försummar sina arbetsuppgifter. Detta förutsätter tidig identifiering av missbruksproblem. Frågan kan tas upp på initiativ av chefen, företagshälsovården eller en arbetskamrat.

På basis av samtalet med missbrukaren tas det fram en plan för fortsatta åtgärder och utvärderas eventuella vårdbehovet. Företagshälsovården ska vara med då planen tas fram, vårdbehovet utvärderas och verkan av åtgärderna följs upp.

Arbetsgivarens och chefs roll och uppgifter

Arbetsgivarföreträdare – ledningen och chefer – har huvudansvaret för missbruksfrågor på arbetsplatsen. Visar en persons beteende eller arbetsprestationer på ett eventuellt missbruksproblem ska chefen diskutera med personen om tillvägagångssätten och kraven på arbetsplatsen samt eventuella påföljder och vårdmöjligheter. Som arbetsgivarföreträdare ska chefen alltid säkerställa att misstänkta eller uppdagade missbruket inte riskerar arbets-, kund- eller trafiksäkerheten. En berusad arbetstagare kan avlägsnas från arbetsplatsen.

Då arbetsgivaren misstänker att en anställd arbetar i berusat tillstånd ska denne utvärdera situationen fall för fall. Då det testas ska gällande föreskrifter och bestämmelser följas. Om narkotikatester bestäms i 3 kap. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004). Det finns inte lagstiftning om alkoholtester i arbetslivet men det kan ha avtalats lokalt om sådana. Praxisen kan till exempel vara att en misstanke om berusning verifieras eller förkastas med en frivillig blåstest.

Är det oklart huruvida arbetsproblemen beror på missbruk eller något annat kan arbetstagaren i fråga hänvisas till företagshälsovården för en utvärdering av arbetsförmågan och vårdbehovet.

Arbetskamraters roll och uppgifter

Varje arbetskamrat är skyldig att ge råd till missbrukare och uppmuntra dem att söka hjälp, till exempel kontakta företagshälsovården eller någon annan yrkesutbildad person. Har det utsetts en kontaktperson på arbetsplatsen kan arbetskompisen också be denna person diskutera med arbetstagaren i fråga. Det ska inte godkännas eller stödas att problemet tystas ned eller hemlighålls genom att till exempel utföra de arbetsuppgifter som arbetstagaren med problem försummat.

För att vården ska lyckas är det viktigt att arbetskamrater som får eller återvänder från vård accepteras som jämlikar av arbetsgemenskapen. Detta stöder att de klarar sig och tillfrisknar. Arbetsgemenskapen kan också stöda och uppmuntra arbetskamrater till en nykter livsstil fri från berusningsmedel.

Företagshälsovårdens roll och uppgifter

Företagshälsovårdspersonalen ska utvärdera missbruk av alkohol och andra berusningsmedel i samband med alla patientkontakter, vid behov ingripa aktivt och ge information och stöd i vården av missbruksproblem.

Identifierar företagshälsovården ett missbruksproblem ska den upplysa missbrukaren om vårdmöjligheter och hänvisa denne till rätt vård. Ibland kan företagshälsovården också själv erbjuda tjänster med anknytning till missbrukarvård. Om dessa möjligheter kan det kommas överens i företagshälsovårdsavtalet.

På chefens begäran ska företagshälsovården utvärdera arbetsförmågan och vårdbehovet samt delta i vårdhänvisningen samt genomförandet och uppföljningen av vården.

Samarbete och personalföreträdare

De principer för hantering av missbruksfrågor, vårdhänvisning och företagshälsovårdens roll i missbruksfrågor som följs på en arbetsplats behandlas i samarbete med alla personalgrupper. Förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige och övriga personalföreträdare spelar en central roll i planeringen och uppföljningen av systemet.

Då ett enskilt fall behandlas har arbetsgivaren rätt att informera personalföreträdaren om frågan med samtycke av missbrukaren. På begäran av arbetstagaren har personalföreträdaren rätt att närvara då frågan behandlas med arbetsgivaren. Tystnadsplikten kring en enskild arbetstagers missbruk och vård binder alltid både personal- och arbetsgivarföreträdare.

VÅRDHÄNVISNING

Söka vård

Då missbrukare självmant erkänner att de har ett problem och söker vård blir vårdresultatet bättre. Missbrukare stöds att söka vård. Primära målet är att uppmuntra missbrukare att självmant och frivilligt söka vård.

Vård kan sökas

- på initiativ av missbrukare själva eller deras familjer,
- på initiativ av arbetskamrater eller kontaktpersonen på arbetsplatsen,
- på initiativ av chefen eller arbetsgivaren eller
- på initiativ av företagshälsovårdspersonalen.

För att det ska vara möjligt att hänvisa till och söka vård ska arbetsplatsen och företagshälsovården ha information om tillgängliga vårdplatser och behandlingsformer. Finns en kontaktperson på arbetsplatsen kan denna person också se till praktiska arrangemangen kring vårdhänvisning.

Målet för vården är att övervinna missbruksproblemet, upprätthålla arbetsförmågan, uppnå ett så bra hälso- och socialt tillstånd som möjligt, minska frånvaron, återgå till regelbundet arbete och få ordning på personliga och familjefrågor.

I regel innehåller antidrogprogram en möjlighet till vårdhänvisning för missbrukare. Vårdhänvisningen kan kombineras med en varning till exempel för olämpligt beteende eller försummelse av arbetsuppgifter. Antidrogprogrammet hindrar inte att ett arbets- eller tjänsteförhållande upphävs då det finns

en laglig grund för detta (se rättspraxis kring temat, t.ex. AD 2001–56, AD 2007–46, AD 2007–84, AD 2007–89, AD 2013-1 och AD 2013–184).

Genomförande av vårdhänvisning och vård

Söker en missbrukare inte självmant vård ska arbetsplatsen vidta åtgärder för att hänvisa missbrukaren till vård. Då ska det kommas överens om rollen för företagshälsovården samt uppföljningen av och rapporteringen om vården. Företagshälsovården kan också ta initiativ till en vårdhänvisning.

Om vårdhänvisningen ingås ett skriftligt avtal som innehåller vårdplatsen, vårdtiden, uppföljningsätten och följderna om personen inte förbinder sig till avtalade vården. Målet för vårdhänvisningsavtalet, godkännandet av vården och framgångsrik vård är att anställda återhämtar sig och anställningen fortgår. Ett exemplar av avtalet ges arbetstagaren i fråga och ett dennes chef.

För att den person som hänvisas till vård ska tillfriskna och kunna fortsätta arbeta försöker man finna en lämplig och tillräcklig behandlingsform. I praktiska arrangemangen deltar förutom företagshälsovårdspersonal och/eller kontaktpersonen också en arbetsgivarföreträdare som beslutar om rätten till frånvaro från arbetet och betalning av lön för sjuktiden om vård måste ges under arbetstid. Det utgår från att den tid som används för vård av missbruksproblem eller andra sjukdomar är inte arbetstid. Bransch- eller arbetsplats-specifikt kan det ha avtalats om att denna tid är avlönad. Då beroendesjukdomar vårdas ska arbetstagare behandlas lika.

Under vården är det viktigt att följa med den. Den arbetstagare som får vård ska följa avtalade vårdplanen. Då vårdavtalet är i kraft kan det föras trepartsdiskussioner om framstegen i vården mellan chefen, arbetstagaren och en företrädare för företagshälsovården. Det är essentiellt att vården är en konsekvent process som fortskrider i etapper och omfattar nödvändig uppföljning.

Utkomstskydd och ersättning av kostnader

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala lön för frånvaro som beror på berusning. Detta omfattar också situationer då arbetsgivaren avlägsnat en berusad arbetstagare från arbetsplatsen.

Det rekommenderas att nedteckna i antidrogprogrammet hur kostnaderna för vården fördelas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Arbetsplatsen eller företagshälsovården ska kunna ge råd om att söka utkomstskydd och ersättning för kostnaderna för vården och andra åtgärder. Folkpensionsanstalten beslutar om en eventuell sjuk- eller rehabiliteringspenning. Den rehabiliteringspenning som anstalten beviljat för anstaltsrehabilitering kan betalas arbetsgivaren på samma sätt som i samband med annan rehabilitering om arbetsgivaren betalar personen i rehabilitering lön för denna tid.

Tystnadsplikt

Uppgifter om missbruksproblem samt vårdhänvisning och vård av missbrukare är konfidentiella. De får inte yppas för utomstående utan samtycke av personen i fråga.

Akava
Finlands näringsliv EK
Kyrkans arbetsmarknadsverk
KT Kommunarbetsgivarna
Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC
Tjänstemannacentralorganisationen STTK
Statens arbetsmarknadsverk SAMV