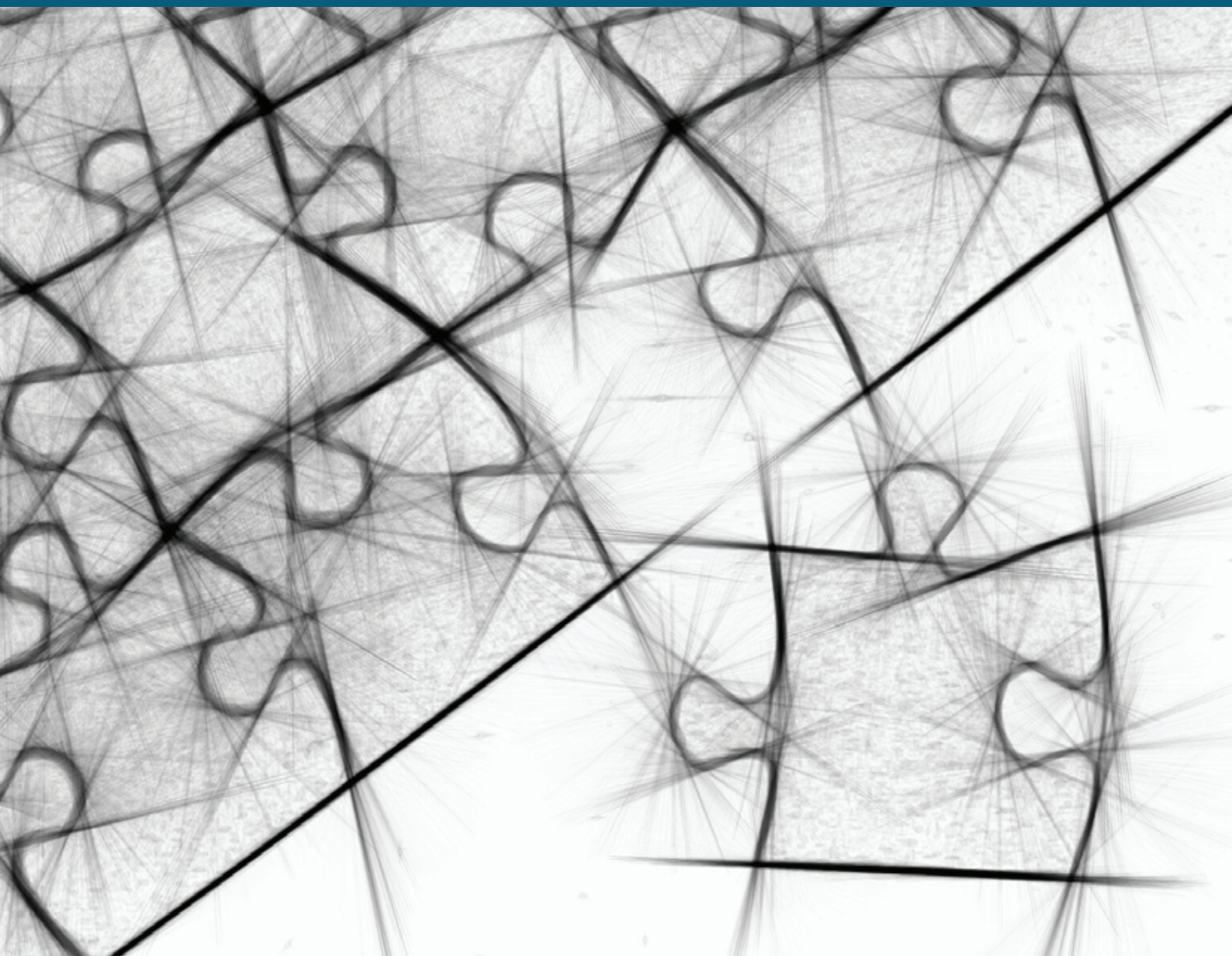


Akava  
Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC  
Finlands Näringsliv EK  
KT Kommunarbetsgivarna  
Kyrkans arbetsmarknadsverk  
Statens arbetsmarknadsverk SAMV  
Tjänstemannacentralorganisationen FTFC

# Motverka missbruksproblem!

Rekommendation om förebyggande av alkohol- och drogrelaterade skador, hantering av missbruksfrågor och vårdhänvisning på arbetsplatsen



# Innehåll

Hantering av missbruksfrågor på arbetsplatsen .....	3
1. Förebyggande arbete .....	4
Information och utbildning .....	4
Arbetsplatsen.....	4
Företagshälsovården .....	4
2. Hantering av missbruksfrågan .....	5
Identifiering av läget .....	5
Ingreppande i situationen .....	5
Arbetsgivarens och chefens roll och uppgifter .....	5
Arbetskamraternas roll och uppgifter .....	5
Företagshälsovårdens roller och uppgifter.....	6
Samverkan och personalens representanter .....	6
3. Vårdhänvisning .....	7
Sökande av vård .....	7
Vårdhänvisning och hur vården genomförs.....	7
Utkomstskydd och ersättning av kostnader .....	7
Konfidentialitet .....	7

## Hantering av missbruksfrågor på arbetsplatsen

Missbruk av berusningsmedel är ett stort problem på de finländska arbetsplatserna. Denna rekommendation gäller skadligt bruk av alkohol samt missbruk av läkemedel och droger. Syftet med rekommendationen är att minska de skador som alkohol och droger orsakar. Rekommendationen kan tillämpas inom såväl den privata som den offentliga sektorn.

I rekommendationen erbjuds arbetsplatserna metoder för att förebygga och hantera missbruksproblem. Målet är arbetsplatser som är fria från alkohol- och drogrelaterade problem. Arbetsplatserna sporras till att i samarbete med personalen utveckla och stärka verksamhetsformer som förebygger alkohol- och drogmissbruk. Särskilt poängteras betydelsen av förebyggande arbete och ingripande i skadligt bruk av alkohol och missbruk av droger i ett så tidigt skede som möjligt.

### Centralorganisationerna rekommenderar en verksamhetsmodell för alla arbetsplatser för

- förebyggande av alkohol- och drogproblem,
- hantering av missbruksfrågor och
- hänvisning av missbrukare till vård.

Om man på arbetsplatsen vill att en anställd eller en arbetssökande ska genomgå ett narkotikatest ska arbetsgivaren ha ett sådant antidrogprogram som avses i 11 § i lagen om företagshälsovård. Denna rekommendation kan användas som stöd då antidrogprogrammet utarbetas.

Arbetsplatsens antidrogprogram och vårdhänvisningspraxis samt andra alkohol- och drogrelaterade frågor behandlas inom arbetarskyddssamarbetet mellan representanterna för arbetsgivaren och personalen. Till behandlingen kopplas också företagshälsovårdens sakkunskap. Antidrogprogrammet och övriga planer som gäller missbruksfrågor kan införas i till exempel arbetarskyddets verksamhetsprogram eller så kan de utarbetas som separata dokument.

# 1 Förebyggande arbete

Förebyggandet av missbruksproblem stöder det gemensamma arbetet för arbetshälsa och arbets säkerhet på arbetsplatsen. Centralt i detta sammanhang är information och utbildning om missbruksfrågor och ingripande i skadligt bruk av alkohol och missbruk av andra droger i ett så tidigt skede som möjligt. Informationen och utbildningen tar fasta på alkohol- och drogrelaterade skador, på att upptäcka missbruk och problem, ingripa i dem och på möjligheterna till vårdhänvisning.

## Information och utbildning

Informationen och utbildningen av personalen syftar till att:

- främja sunda och drogfria levnadsvanor
- upplysa om de problem och skadeverkningar som ett skadligt bruk av berusningsmedel ger upphov till i arbetslivet
- påverka attityderna när det gäller att upptäcka och på ett öppet och konstruktivt sätt hantera ett skadligt bruk av berusningsmedel med anknytande problem
- sänka tröskeln för att ingripa och ta upp saken
- upplysa om arbetsplatsens gemensamma verksamhetsformer (antidrogprogrammet) så att personalen känner till och förbinder sig till dem
- främja ett direkt och tidigt ingripande i skadligt bruk av berusningsmedel
- arbeta för att missbrukare hänvisas till vård.

Utbildningen bör omfatta hela personalen, och företagshälsovårdens sakkunskap bör utnyttjas i den. Det är viktigt att särskilt cheferna och personalens representanter introduceras i arbetsplatsens verksamhetsformer för hantering av missbruksfrågor.

## Arbetsplatsen

Arbetsplatsen ska i det dagliga arbetet förbinda sig till en alkohol- och drogfri arbetskultur. Vid tillställningar på arbetsplatsen undviker man att servera alkohol i större mängder och det ska vara lätt att tacka nej till alkoholhaltiga drycker. Detta gäller också tillställningar som arbetsplatsen ordnar på fritiden. Under några som helst omständigheter ska det inte accepteras att personer dricker sig berusade. Var och en, såväl chefen som en anställd, kan föregå med gott exempel för att främja alkohol- och drogfrihet på arbetsplatsen. Det kan också finnas en kontaktperson (kontaktperson i missbruksfrågor) på arbetsplatsen som är insatt i saken. Något underförstått godkännande, hemlighetsmakeri och nedvärdering kring alkohol- och drogmissbruk får inte förekomma på arbetsplatsen. Ett sakligt, konstruktivt och snabbt ingripande kan ofta förhindra problemet från att växa sig större.

En arbetsbelastning som upplevs vara alltför tung kan vara en viktig utlösande faktor för riskanvändning av alkohol och droger och därigenom för ett växande missbruksproblem. God organisering och ledning av arbetet förebygger en alltför stor arbetsbelastning och arbetsrelaterad stress och därmed uppkomsten av missbruksproblem.

## Företagshälsovården

Företagshälsovården har en lagstadgad skyldighet att främja förebyggandet av sjukdomar och arbetsoförmåga. Företagshälsovårdens aktiva roll vid förebyggandet av missbruksproblem är viktig. Arbetsplatserna använder sig av företagshälsovårdens sakkunskap när information ges och utbildning ordnas. Till företagshälsovårdens uppgifter, som utfärdats genom förordning, hör att ge arbetsgivaren och de anställda råd och vägledning om bland annat förebyggande av alkohol- och drogmissbruk och om tidig identifiering av missbrukare samt om vård och hänvisning till vård.

Arbetsplatsens behov vid missbruksrelaterade frågor utreds till exempel i samband med en arbetsplatsutredning genom diskussioner med arbetsgivarens och personalens representanter. Företagshälsovården ska på eget initiativ ta upp missbruksfrågorna med arbetsplatsen.

Vid planeringen av det förebyggande arbetet kan företagshälsovården med beaktande av integritetsskyddet utnyttja de uppgifter som finns om förekomsten av riskbeteende och missbruksproblem. Sådana uppgifter kan företagshälsovården få tillgång till i samband med hälsoundersökningar och sjukvård samt genom kontakter från arbetsgivarens sida. Det är också möjligt att på arbetsplatsen genomföra en enkät bland personalen om behovet av att behandla missbruksfrågor.

Företagshälsovården ska alltid i samband med hälsoundersökningar och om det behövs också i samband med sjukvård ta upp missbruksfrågor, till exempel med hjälp av audit-frågeformulär. Om företagshälsovårdens representant misstänker att det finns ett missbruksproblem bör den anställda hänvisas till att själv söka vård. Om missbruket har betydelse då arbetsförmågan bedöms ska detta vid behov antecknas i läkarintyget.

Företagshälsovården skriver in i sin verksamhetsplan de behövliga åtgärderna för att förebygga, upptäcka och minska alkohol- och drogrelaterade skadeverkningar på arbetsplatsen. Målet är också att förebygga kort- och långvarig arbetsoförmåga till följd av missbruk och eliminera faror som hotar arbets säkerheten. Om arbetsplatsen inte har ett särskilt antidrogprogram kan förfarandena i det förebyggande alkohol- och drog arbetet införas i företagshälsovårdens verksamhetsplan.

<sup>1</sup> Statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdsspraxis, företagshälsovårdens innehåll samt den utbildning som krävs av yrkesutbildade personer och sakkunniga (708/2013).

## 2 Hantering av missbruksfrågan

### Identifiering av läget

För att förebygga och behandla de skador som missbruk förorsakar är det nödvändigt att upptäcka det skadliga bruket. Detta kan ta sig olika uttryck och kännetecknen kan vara till exempel:

- upprepade förseningar, personen går från arbetsplatsen för tidigt eller följer inte arbetstiderna i övrigt
- sporadisk och plötslig frånvaro från arbetet
- upprepade, oväntade byten av arbetsskift på eget initiativ
- personen finner sig eller är berusad eller bakfull på arbetsplatsen
- arbetsprestationen försämras, arbetsuppgifterna försummas och upprepade felaktigheter förekommer
- intyg över sjukfrånvaro från olika läkare
- cheferna eller sociala situationer på arbetsplatsen undviks
- upprepade olycksfall
- rattfylla
- olovlig korttidsfrånvaro
- förändrat eller avvikande beteende eller sinnelag.

Ett skadligt bruk av berusningsmedel kan uppdagas också inom företagshälsovården i samband med hälsoundersökningar och sjukvård.

Ett otillåtet bruk av alkohol och droger på arbetsplatsen eller att en anställd uppträder berusad under arbetstid är allvarliga överträdelser av de förpliktelser som följer av anställningsförhållandet. Missbruket kan också uppfylla kriterierna för brott i bland annat sådana arbetsuppgifter som gäller trafiksäkerhet.

### Ingripande i situationen

Det är viktigt att det finns tydliga och rättvisa tillvägagångssätt för hur arbetsplatsen reagerar på ett missbruksproblem. Särdragen i respektive fall måste ändå beaktas då man dryftar vilka åtgärder som ska vidtas. I rekommendationen som gäller vårdhänvisning beskrivs arbetsplatsen praxis vid vårdhänvisning.

Målet är att saken tas upp i ett tidigt skede och att en eventuell vårdhänvisning ges innan missbruket har lett till att den anställde försummar sina arbetsuppgifter. Detta förutsätter att missbruksproblemet upptäcks i ett tidigt skede. Saken kan tas upp på initiativ av chefen, företagshälsovården eller en arbetskamrat.

Med utgångspunkt i en diskussion med missbrukaren görs det upp en plan för fortsatta åtgärder och bedöms behovet av eventuell vård. Företagshälsovården ska vara med och göra upp planen, bedöma vårdbehovet och följa upp inverkan av åtgärderna.

### Arbetsgivarens och chefens roll och uppgifter

Huvudansvaret för missbruksfrågorna på arbetsplatsen ligger hos arbetsgivarens representanter, dvs. ledningen och cheferna. Om man i en persons uppträdande eller arbetsprestationer ser tecken på ett eventuellt missbruksproblem ska chefen diskutera med den anställde om praxis och krav på arbetsplatsen och om eventuella påföljder och vårdmöjligheter. Chefen måste alltid i egenskap av arbetsgivarens representant försäkra sig om att det misstänkta eller uppdagade missbruket inte äventyrar arbets-, kund- eller trafiksäkerheten. En anställd som uppträder berusad kan avlägsnas från arbetsplatsen.

Om arbetsgivaren misstänker att en anställd är berusad under arbetstid måste situationen bedömas från fall till fall. I fråga om olika tester ska gällande bestämmelser och föreskrifter iakttas. Lagen om integritetsskydd i arbetslivet<sup>2</sup> innehåller bestämmelser om narkotikatest. Det finns ingen lagstiftning om alkoholtester i arbetslivet, men det har varit möjligt att komma överens om sådana på lokal nivå. Praxis kan till exempel vara att misstanken om alkoholberusning verifieras eller undanröjs med hjälp av ett frivilligt blåstest.

Om det är oklart huruvida ett missbruksproblem eller någon annan orsak döljer sig bakom problemen i arbetet, kan den anställde i fråga hänvisas till företagshälsovården för bedömning av arbetsförmågan och vårdbehovet.

### Arbetskamraternas roll och uppgifter

Varje arbetskamrat är skyldig att ge råd och stödja den missbrukande personen att söka hjälp och till exempel att ta kontakt med företagshälsovården eller någon annan yrkesutbildad person. Om det på arbetsplatsen har utsetts en kontaktperson i missbruksfrågor, kan arbetskamraterna också be denna person diskutera med den anställde. Problemet får inte döljas och hemlighållas eller stödjas till exempel genom att arbetskamrater ser till att arbetsuppgifter som missbrukaren försummar blir utförda.

För att vården ska lyckas är det viktigt att en arbetskamrat som får vård och som återkommer till arbetet efter en vårdperiod accepteras som en likvärdig medlem på arbetsplatsen. På så sätt stöder man arbetskamraten att klara sig och återhämta sig. Arbetsgemenskapen kan också stödja och uppmuntra sin arbetskamrat till drogfria levnadsvanor och nykterhet.

<sup>2</sup> Lag om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) kap.3.

## Företagshälsovårdens roller och uppgifter

Företagshälsovårdens personal har i uppgift att i samband med alla patientkontakter bedöma om det finns ett problematiskt bruk av alkohol och andra droger och vid behov ingripa aktivt i saken samt ge information och stödja missbrukarvården.

Om företagshälsovården märker att det finns ett missbruksproblem, ska den informera missbrukaren om vårdmöjligheterna och hänvisa honom eller henne till lämplig vård. Ibland kan också företagshälsovården själv erbjuda tjänster för behandling av missbruksproblem. Dessa möjligheter kan avtalas som en del av avtalet om företagshälsovård.

Företagshälsovården har i uppgift att på chefens begäran bedöma en anställds arbetsförmåga och vårdbehov samt medverka till vårdhänvisningen och genomförandet och uppföljningen av vården.

## Samverkan och personalens representanter

De principer som iakttas på arbetsplatsen när det gäller hantering av missbruksfrågor, hänvisning till vård och företagshälsovårdens roll i frågorna, behandlas i samverkan med alla personalgrupper. Förtroendemännen, arbetarskyddsombuden och övriga personalrepresentanter har en central roll vid planeringen och uppföljningen av verksamhetsmodellen.

Vid behandling av ett enskilt fall har arbetsgivaren rätt att med den missbrukande personens samtycke underrätta personalens representant om saken. På den anställdes begäran har representanten rätt att närvara då saken behandlas med arbetsgivaren. Både personalens och arbetsgivarens representanter är alltid bundna av tystnadsplikt i frågor som gäller enskilda anställdas missbruk och vård.

# 3 Vårdhänvisning

## Sökande av vård

Om den missbrukande personen själv erkänner sitt missbruksproblem och söker vård bidrar det till goda vårdresultat. Missbrukaren stöds i sökandet av vård. Det primära målet är att sporra missbrukaren att på eget initiativ och frivilligt söka vård.

Vård kan sökas:

- på den missbrukandes eget eller familjens initiativ
- på initiativ av arbetskamraterna eller arbetsplatsens kontaktperson i missbruksfrågor
- på chefens/arbetsgivarens initiativ
- på initiativ av personal inom företagshälsovården.

För att anställda ska kunna hänvisas till och söka vård ska arbetsplatsen och företagshälsovården ha uppgifter om tillgängliga vårdplatser och vårdformer. Om det på arbetsplatsen finns en kontaktperson i missbruksfrågor, kan denna också sköta de praktiska arrangemangen kring vid vårdhänvisningen.

Vården syftar till en lösning av missbruksproblemet, dvs. till att missbrukarens arbetsförmåga upprätthålls, att han eller hon har en så god hälsa och social situation som möjligt, att frånvarotillfällena minskar, arbetsrutinerna återställs och att de egna och familjens angelägenheter ordnas upp.

I allmänhet omfattar antidrogprogrammet en möjlighet för missbrukaren att hänvisas till vård. I samband med vårdhänvisningen kan den anställde också ges en varning för olämpligt uppträdande eller försummelse av arbetsuppgifterna. Antidrogprogrammet hindrar inte att arbets- eller tjänsteförhållandet sägs upp i en situation där det finns en laglig grund för det.<sup>3</sup>

## Vårdhänvisning och hur vården genomförs

Om den missbrukande inte på eget initiativ söker vård, ska arbetsplatsen vidta åtgärder för att hänvisa personen till vård. I sådana fall ska man komma överens om företagshälsovårdens roll och om uppföljning av och rapportering om hur vården framskrider. Hänvisningen till vård kan också ske på initiativ av företagshälsovården.

Ett skriftligt avtal om vårdhänvisning ska ingås. I avtalet fastställs vårdenheten, vårdtiden, uppföljningssätten och följdena om personen inte förbinder sig till den överenskomna vården. Vårdhänvisningsavtalet, samtycket till vård och goda vårdresultat siktar till att den anställde ska återhämta sig och anställningen ska fortsätta. Ett exemplar av avtalet ges till den anställde och ett till hans eller hennes chef.

För att återhämtningen och en fortsatt anställning ska tryggas försöker man hitta en lämplig och tillräcklig vårdform för

den som hänvisas till vård. Vid sidan av personal från företagshälsovården och/eller kontaktpersonen i missbruksfrågor deltar också arbetsgivarens representant i de praktiska arrangemangen. Denne beslutar om rätt till frånvaro från arbetet och om betalning av lön under sjukdomstiden, såvida vården måste genomföras under arbetstid. I regel är den tid som används för missbrukarvård eller vård av andra sjukdomar inte arbetstid. Enskilda branscher eller arbetsplatser har kunnat ingå avtal om lön under sådan tid. Vid vård av sjukdomar som gäller alkohol- eller drogeroende ska de anställda bemötas likvärdigt.

Under vården är det viktigt att följa upp hur den genomförs. Den anställde som får vård ska följa den vårdplan som överenskommits. Medan vårdavtalet gäller kan trepartssamtal föras med chefen, den anställde och en representant från företagshälsovården om hur vården framskrider. Det är av central betydelse att vården tillhandahålls i en process som framskrider konsekvent och etappvis och som omfattar en behövlig uppföljning av genomförandet.

## Utkomstskydd och ersättning av kostnader

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala lön för arbetsfrånvaro som beror på att en anställd är berusad. Detta gäller också en situation där arbetsgivaren har avlägsnat en berusad anställd från arbetsplatsen.

Det är tillrådligt att i antidrogprogrammet skriva in hur kostnaderna för vården ska fördelas mellan arbetsgivaren och den anställde.

Det ska finnas beredskap på arbetsplatsen eller inom företagshälsovården att ge råd om hur man söker utkomststöd samt ersättning av kostnader för vård och andra åtgärder. Folkpensionsanstalten beslutar om en eventuell sjukdagpenning eller rehabiliteringspenning. Den rehabiliteringspenning som Fpa beviljar för rehabiliteringstid vid inrättning kan betalas till arbetsgivaren liksom vid annan rehabilitering, om arbetsgivaren betalar lön till den anställde för rehabiliteringstiden.

## Konfidentialitet

Uppgifter om ett missbruksproblem, hänvisning till vård av en missbrukande person och uppgifter om vården är konfidentiella. Dessa får inte ges vidare till en utomstående utan den berördas samtycke.

<sup>3</sup> Se arbetsdomstolens rättspraxis om ämnet (på finska), t.ex. TT 2001-56, TT 2007-46, TT 2007-84, TT 2007-89, TT 2013-1 och TT 2013-184.

**Mer information om missbruksfrågor finns  
till exempel på följande webbsidor:**

**Arbetshälsoinstitutet: [www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)**

**Arbetskyddscentralen: [www.ttk.fi](http://www.ttk.fi)**

**Förebyggande rusmedelsarbete EHYT rf: [www.ehyt.fi](http://www.ehyt.fi)**