

# Missbruksprogram för personalen

Lovisa stad



Lovisa stad som arbetsgivare godkänner inte att anställda är frånvarande från arbetet på grund av användning av berusningsmedel, att anställda uppträder i berusat tillstånd eller bakfulla på arbetsplatsen eller att anställda använder berusningsmedel på arbetsplatsen.

Syftet med missbruksprogrammet är att förebygga olägenheter och skador till följd av missbruk och att ge en konkret modell för hur man ingriper i missbruksproblem och stöder den anställda genom hänvisning till vård.

# Innehåll

1. Syfte och mål
2. Checklista över uppgifter och ansvar
3. Centrala begrepp
4. Skeden och tillvägagångssätt i missbruksprogrammet (dia 7–14)
5. Lagstiftning och ytterligare information

## Bilaga 1–4: Missbruksprogrammets blanketter

- Blankett 1: Promemoria om samtal där användningen av berusningsmedel förs på tal
- Blankett 2: Vårdförbindelse
- Blankett 3: Rehabiliteringsplan
- Blankett 4: Varning till följd av användning av berusningsmedel

## Bilaga 5: Anvisning för ansvarsfull alkoholserving

# Syfte och mål

## Genom missbruksprogrammet

- kan man på arbetsplatsen förebygga och hantera olägenheter och skador till följd av missbruk
- ökar man kunskapen och medvetenheten om riskerna och skadorna med att använda berusningsmedel i arbetslivet
- främjar man bevarandet av de anställdas arbetsförmåga
- minskar man de kostnader som riskfylld användning av berusningsmedel medför arbetsplatsen
- minskar man hälsoriskerna för de anställda
- stöder man de anställda i att minska riskfylld alkoholkonsumtion och endast konsumera måttligt eller vara nyktra
- kan man öka arbetshälsan, vilket har positiva effekter även på andra aspekter av livet
- ökar man förutsättningarna för att hantera de svåra frågor som anknyter till överkonsumtion av alkohol och föra dem på tal
- ger man anvisningar för hur man på arbetsplatsen ska hantera problemfall på ett sakligt och jämlikt sätt.

# Checklista över uppgifter och ansvar

5

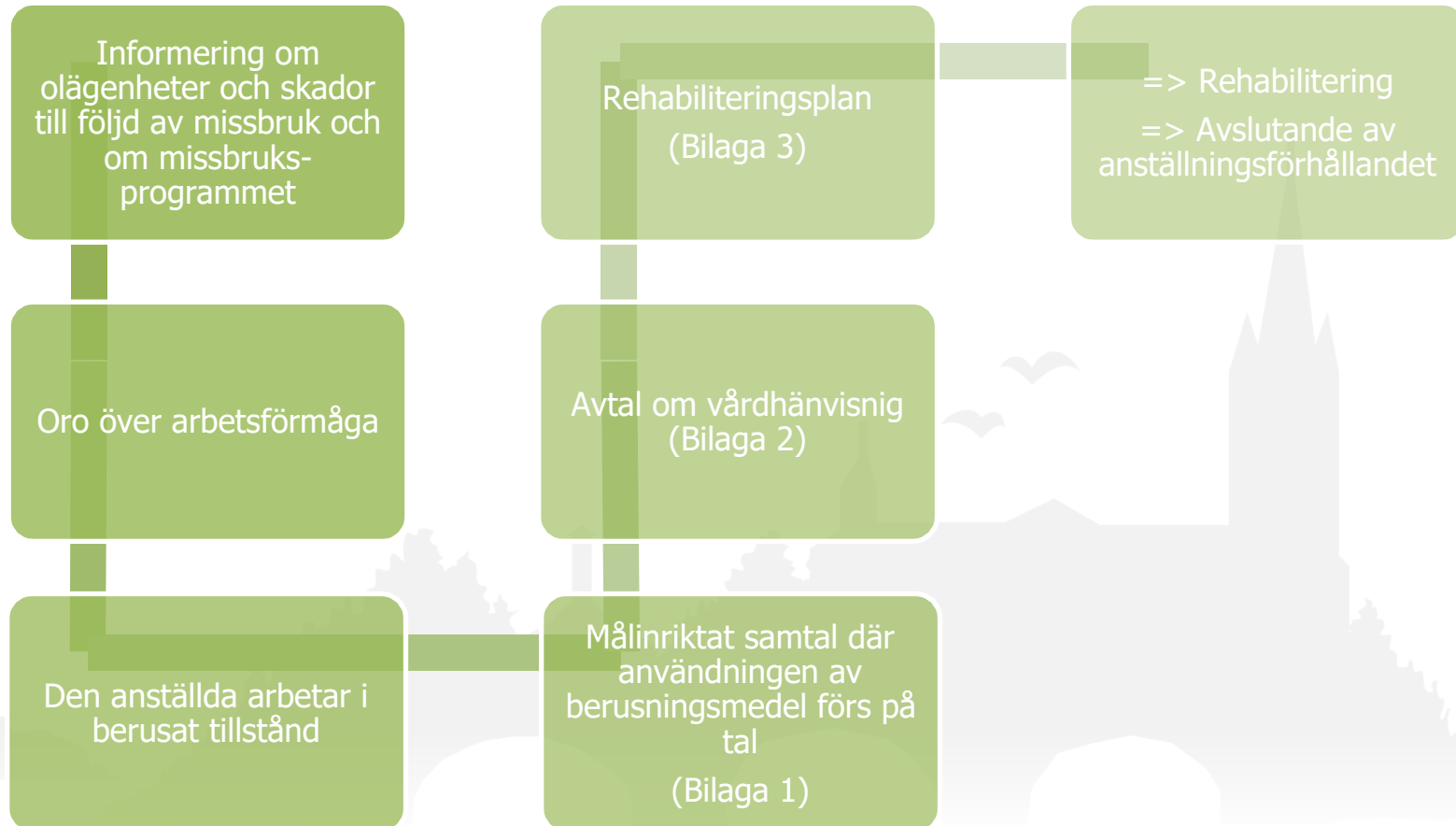
Den anställda	Chefen	Företags- hälsovården	Arbets- skyddet	Arbets- givaren	Arbetsgemen- skapen
<p>Ansvarar för sin hälsa och arbetsförmåga.</p> <p>Följer de regler på arbetsplatsen som gäller berusningsmedel.</p> <p>Meddelar till chefen om de olägenheter till följd av missbruk som hen observerat i arbetsgemenskapen.</p>	<p>Gör de anställda bekanta med missbruksprogrammet.</p> <p>För saken på tal om hen misstänker att den anställda har ett missbruksproblem, testar huruvida den anställda är berusad och avbryter arbetet vid behov.</p> <p>Hänvisar den anställda till företagshälsovården för hjälp och stöd.</p> <p>Genomför vårdhänvisningen. Ett avtal om vårdhänvisning ingås vid nätverksmötet kring arbetshälsa</p>	<p>Bedömer användningen av berusningsmedel i patientkontakter.</p> <p>Ger råd och stöd.</p> <p>Berättar om behandlingsalternativ och skriver en behandlingsremiss.</p> <p>Utför en bedömning av arbetsförmågan på begäran av chefen.</p> <p>Ansvarar för hänvisningen till vård och för genomförandet och uppföljningen av vården.</p> <p>Meddelar avvikelser från vårdavtalet till chefen.</p>	<p>Förebygger olägenheter och skador till följd av missbruk genom att informera om missbruksprogrammet.</p> <p>Stöder vid de samtal där användningen av berusningsmedel förs på tal.</p> <p>Stöder vid behov vid genomförandet av vårdhänvisningsprocessen.</p>	<p>Ansvarar för införandet av missbruksprogrammet och för att göra personalen bekant med hur missbruksprogrammet ska tillämpas.</p> <p>Utbildar och informerar personalen om frågor som gäller berusningsmedel.</p> <p>Erbjuder genom företagshälsovården hjälp för att behandla missbruksproblemet.</p> <p>Övervakar och bedömer genomförandet av missbruksprogrammet.</p>	<p>För det misstänkta missbruket av berusningsmedel på tal med personen i fråga eller med hens chef.</p> <p>Uppmuntrar personen att söka hjälp.</p> <p>2023-03-14</p>

## Centrala begrepp

- **Olägenhet eller skada till följd av missbruk:** Olägenhet eller skada som användningen av berusningsmedel medför den som använder berusningsmedlet eller andra och som hindrar eller försämrar förmågan att arbeta (arbetarskyddsrisiker, konflikter, försämrad arbetsförmåga).
- **Missbruksproblem:** Missbruk av alkohol eller andra berusningsmedel.
- **Rusmedelsberoende:** Neurobiologisk sjukdom. Centrala symtom är tvångsmässig användning och begär att använda berusningsmedel.
- **Missbruksprogram:** En överenskommelse om att på arbetsplatsen motverka och ingripa i olägenheter och skador som orsakas av användning av berusningsmedel. Tillvägagångssätten och anvisningarna för arbetsplatsen finns antecknade i missbruksprogrammet. Missbruksprogrammet är också en handbok för hur man för användningen av berusningsmedel på tal. De vägledande principerna är stöd och lösningar, rättvisa och mänsklighet.
- **Vårdhänvisning:** Ett förfarande där en anställd med missbruksproblem hänvisas till missbrukarvård. Syftet med vårdhänvisningen är att stöda arbetsförmågan. Det bestäms om vårdhänvisningen i missbruksprogrammet.

# Skeden och tillvägagångssätt i missbruksprogrammet (dia 7–13)

7



# Förebyggande av skador och olägenheter till följd av missbruk på arbetsplatsen

8

Informering, utbildning och introduktion	Behandling av missbruksprogrammet på arbetsplatsen	Uppföljning och utveckling av hur missbruksprogrammet tillämpas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informering om missbruksprogrammet: på intranätet, på morgonkaffet för chefer, vid introduktionen</li> <li>• Utbildning som videoinspelas, teman:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ missbruksproblemets inverkan på arbetsplatsen</li> <li>○ hur identifiera missbruksproblem</li> <li>○ då oron väcks</li> <li>○ tillvägagångssätt enligt missbruksprogrammet</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utarbetat av en sektorsövergripande arbetsgrupp (HR, arbetarskyddet, företagshälsovården, chef)</li> <li>• Behandling i samarbetsgruppen</li> <li>• Godkänt ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbetarskyddet/HR som stöd vid tillämpningen av missbruksprogrammet</li> <li>• Missbruksprogrammet revideras eller preciseras utgående från erfarenheterna</li> </ul>



## Oro över arbetsförmågan – att ingripa är att bry sig om

### **Den anställda är orolig över sin egen användning av berusningsmedel**

- Sök dig till företagshälsovården
- Sök dig till andra stödtjänster för missbrukare

### **En arbetskamrat oroar sig över den anställdas arbetsförmåga**

- För saken på tal med personen i fråga eller för ärendet till hens chef som för saken på tal.

### **De anställda är oroliga över sin chefs arbetsförmåga**

- Kontakta chefens chef, som för saken på tal.

### **Chefen är orolig över en anställds arbetsförmåga**

- Chefen för saken på tal.

## Den anställda arbetar i berusat tillstånd

Chefen eller en anställd med roll som ansvarig:

- Se till att den som använder berusningsmedel inte utsätter sig själv eller andra för fara.
- Chefen talar med den anställda för att med sina sinnen bedöma eventuell berusning (ett vittne kontrollerar att samtalet är sakligt och antecknar händelserna). Alkotest kan utföras i närvaro av chefen, arbetarskyddspersonal eller en person med yrkesutbildning inom hälso- och sjukvården. Vid företagshälsovården kan man undersöka andra möjliga berusningsmedel. (Alkometer finns i hälsovårdscentralen, företagshälsovården och Rådhuset.)
- Om den anställda är berusad, ska man begära hen att lämna arbetsplatsen och säkerställa att hen kommer hem säkert.
- Följande dag då den anställda är nykter diskuterar chefen och den anställda om det som hänt (samtal där användningen av berusningsmedel förs på tal, bilaga 1). Syftet med samtalet är att händelsen inte upprepas.
- Den anställda hänvisas till företagshälsovården.

# Målinriktat samtal där användningen av berusningsmedel förs på tal (1–3 gånger) (hörande av arbetstagaren enligt arbetsavtalslagen) 11

är en process vars syfte är att stöda den anställda så att hen inser att missbruket är skadligt och tar ansvar för sin arbetsförmåga. Samtalen antecknas i en promemoria enligt följande (Bilaga 1):

## Första samtalet

- Olägenheter och problem som observerats i arbetet i detalj
- Den anställdas syn på saken
- Beskrivning av önskat beteende på arbetsplatsen och tidsfrist för förändringen
- Beskrivning av de disciplinära åtgärderna och konsekvenserna om personen inte börjar bete sig på önskat sätt på arbetsplatsen (muntlig varning)

## Andra samtalet

- Hittills gjorda framsteg noteras och följande görs vid behov:
- Chefen ingår en vårdförbindelse med den anställda (Bilaga 2)
- Det bestäms en tidpunkt för nätverksmöte kring arbetshälsa, vid vilket en rehabiliteringsplan utarbetas (Bilaga 3)
- Om den anställda inte vill ingå en vårdförbindelse eller att en rehabiliteringsplan ska utarbetas eller om hen brutit mot vårdförbindelsen, ges den anställda en skriftlig varning (Bilaga 4), efter vilket anställningsförhållandet kan avslutas, om användningen av berusningsmedel fortfarande medför olägenheter.

## Avtal om vårdhänvisning (Bilaga 2)

Ett skriftligt avtal som gäller 1 år:

- I avtalet om vårdhänvisning kommer man överens om hänvisningen till öppen- eller slutenvårdsrehabilitering (läkaren skriver remiss).
- Den anställda uttrycker sitt samtycke till vårdhänvisning med överenskomna stödåtgärder.
- Om den anställda vägrar acceptera vårdhänvisningen eller bryter mot den, avslutas anställningsförhållandet.

### **Chefen**

- har före avtalet fört det konfidentiella och målinriktade samtalet och det har dokumenterats
- har berättat för den anställda om de förändringar som observerats i arbetet
- har gått igenom missbruksprogrammet med den anställda
- begär att ett nätverksmöte kring arbetshälsa ordnas.

### **Företagshälsovården**

- bedömer behovet av vård och vilken betydelse beroendet har för arbetsförmågan
- beslutar om fortsatta åtgärder inom företagshälsovården eller gör upp avtal om vårdhänvisning.

## Rehabiliteringsplan (Bilaga 3)

- Rehabiliteringsplanen baserar sig på en bedömning av arbetsförmågan och utarbetas i samband med nätverksmötet kring arbetshälsa.
- I rehabiliteringsplanen antecknas metoderna och vårdåtgärderna för att återställa arbetsförmågan (öppen-/slutenvårdsrehabilitering, vård/stöd vid företagshälsovården), kamratgrupper och stödåtgärder för den anställdas återgång till arbetet. I planen antecknas också uppföljningsmötena och informeringen till chefen.

## Efter vårdförbindelsen

- Den anställda kan få stöd för att leva utan missbruksolägenheter från företagshälsovården, av chefen, från arbetarskyddet och av arbetskamrater.
- Om den anställdas bruk av berusningsmedel medför olägenheter för arbetet ännu sex månader efter att vårdförbindelsen ingåtts, avslutas anställningsförhållandet.

## Uppsägning av arbetsavtal

Om den anställda inte följer avtalet om vårdhänvisning ska arbetsgivaren överväga att säga upp arbetsavtalet.

- Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person
  - Som sakliga och vägande grunder för uppsägning som beror på eller har samband med arbetstagarens person kan anses allvarligt brott mot eller åsidosättande av sådana förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet samt en väsentlig förändring av de personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka arbetstagaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter.
  - En arbetstagare som har åsidosatt eller brutit mot sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet får dock inte sägas upp förrän hen varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande.

## Lagstiftning och ytterligare information

- Arbetarskyddslagen
  - 8 § Arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt
  - 10 § Utredning och bedömning av riskerna i arbetet
  - 14 § Undervisning och handledning för arbetstagarna
  - 16 § Arbetsgivarens ställföreträdare
- Lagen om företagshälsovård
  - 11 § Verksamhetsplan för företagshälsovården och antidrogprogram
  - 13 § Arbetstagarens skyldighet att delta i hälsoundersökning
- Lagen om integritetsskydd i arbetslivet
  - 8 § Lämnande av intyg över narkotikatest medan ett arbetsavtalsförhållande pågår
- Arbets- och tjänstekollektivavtalen
- Arbetsavtalslagen
  - 7 kap. 2 § Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person