

## VÅRDHÄNVISNINGSAVTAL FÖR MISSBRUKARE AV ALKOHOL- OCH RUSMEDEL

Målet med detta vårdhänvisningsavtal är en arbetsplats fri från berusningsmedel samt att på arbetsplatsen förbättra och förtydliga handläggningen av missbrukarproblem och vården av missbrukare. Arbetsplatserna uppmuntras att gemensamt skapa och förstärka de åtgärder som hänför sig till förebyggande av missbruk av berusningsmedel. Särskilt betonas den förebyggande verksamheten, dvs. att man ingriper i missbruket i ett så tidigt stadium som möjligt.

Syftet med avtalet är att fästa uppmärksamhet på olägenheterna som missbruk av berusningsmedel i arbetslivet utgör samt att föra fram frågor och lösningsmodeller, vilka kan vara till hjälp när strategier på enskilda arbetsplatser utarbetas.

### 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 missbrukarfrågor samt ingripande i missbruk i ett så tidigt skede som möjligt. Informationen och utbildningen gäller olägenheter av alkoholmissbruk, förebyggande åtgärder, upptäckande av missbruk och problem, ingripande i missbruket samt möjligheterna till vårdhänvisning.

### 2 INFORMATION OCH UTBILDNING

Avsikten med information och utbildning av personalen är 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 arbetsplatserna främja bekantgörandet av den gemensamma handläggningen (missbrukspolitiken) och att förbinda sig att följa den;
- främja omedelbart och tidigt ingripande i fall av missbruk; samt
- främja att missbrukare hänvisas till vård.

Utbildningen skall rikta sig till hela personalen med utnyttjande av den sakkunskap företagshälsovården har.

### 3 ARBETSGEMENSKAPEN

Arbetsgemenskapen skall förbinda sig till en arbetskultur fri från berusningsmedel. Var och en, 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.

### 4 FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN

Företagshälsovården har en på lag baserad förebyggande uppgift. I samband med hälsokontrollerna och sjukvården har företagshälsovården goda möjligheter att via handledning och rådgivning av individen främja hälsosamma levnadsmodeller och oberoende av berusningsmedel.

### 5 IDENTIFIERING AV RUSMEDELSPROBLEM

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 kännetecken 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 sker;
- sjukintyg från flera olika läkare;
- att arbetstagaren undviker förmannen;
- upprepade olycksfall;
- rattfylleri; samt
- olovlig frånvaro.

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

### 6 INGRIPANDE I SITUATIONEN

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 bör ingripas. 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 förmannen, företagshälsovården eller en arbetskamrat.

Utgående från de 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.

## **6.1 FÖRMANNENS ANSVAR**

Ifall man av en persons uppträdande eller arbetsprestationer ser tecken på missbrukarproblem, skall förmannen 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 testing 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.

## **6.2 ARBETSKAMRATERNAS STÖD**

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 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. genom 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 vården godkänns som en jämlik medlem av arbetsgemenskapen. På det sättet stöder man hans tillnyktrande och tillfrisknande.

## **6.3 FÖRETAGSHÄLSOVÅRDENS UPPGIFTER**

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

Ifall företagshälsovården konstaterar att missbrukarproblem 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 höra sig för hur arbetstagaren i fråga klarar sig i arbetet och vid behov föreslå att arbetstagaren hänvisas till vård.

Det är företagshälsovårdens uppgift att på förmannens begäran bedöma arbetstagarens arbetsförmåga och behov av vård samt delta i vårdhänvisningen, vårdens verkställande och vårdens uppföljning.

## **7 SAMARBETE OCH PERSONALENS REPRESENTANTER**

Principerna om handläggningen av missbrukarproblem på arbetsplatsen, vårdhänvisningen och företagshälsovårdens roll i missbrukarproblem behandlas i samarbete enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen. 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 rätt att närvara, när saken behandlas med arbetsgivaren.

## **8 VÅRDHÄNVISNINGSSYSTEMET**

Igenkännande av missbrukarproblemet på eget initiativ och uppsökande av vård, befrämjar resultatet av vården. Medlemmar i arbetsgemenskapen, arbetskamraterna och förmännen skall uppmuntra missbrukaren att söka vård. Det främsta målet är att uppmuntra eget initiativtagande och att frivilligt söka vård.

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 missbrukarproblem, kan han också sköta om de praktiska arrangemangen vid vårdhänvisningen.

Målet med vården är att missbrukaren skall återhämta sig från missbruket, bibehålla sin hälsa och arbetsförmåga, samt uppnå ett så bra hälsomässigt och socialt tillstånd som möjligt och återgå till sitt regelbundna arbete. Målsättningen är också att omotiverad frånvaro minskar och att missbrukaren får ordning både på sina egna samt familjens angelägenheter.

### **8.1 DEN SOM SKALL HA VÅRD**

Med den som skall hänvisas till vård avses en person, som har utvecklat eller håller på att utveckla ett missbruk av alkohol eller andra berusningsmedel som inverkar menligt socialt, menligt för hälsan eller som annars stör arbetet och säkerheten.

### **8.2 VÅRDHÄNVISNING**

Sökandet till vård och vårdhänvisningen sker på följande sätt:

- på missbrukarens eget eller hans/hennes familjs initiativ;
- på arbetskamraternas, förmannens eller kontaktpersonens initiativ;
- på företagshälsovårdens initiativ; eller
- på arbetsgivarens initiativ, då det tillgripits disciplinära åtgärder från arbetsgivarens sida (skriftlig varning).

Förmännen och arbetskamraterna är i en central position när det gäller att upptäcka missbruksproblem på arbetsplatsen. Förmännen skall uppmana den som har missbruksproblem att uppsöka vård genast då problemet upp-dagas. Arbetskamraterna kan även genom sitt eget agerande hjälpa den som har missbruksproblem att uppsöka vård.

Missbrukaren kan ta kontaktpersonen som hanterar missbruk, förtroende-mannen eller annan personalrepresentant med i diskussionen om vårdhän-visningen.

Den som sköter om förverkligandet av vårdhänvisningen skall sträva efter att missbrukaren hänvisas till vård innan disciplinära åtgärder på grund av miss-bruket måste vidtas.

För att underlätta uppsökandet av vård och vårdhänvisning förfars på föl-jande sätt:

- på fartygets anslagstavlor och hälsostationer skall finnas uppgifter om tillgängliga vårdplatser och vårdformer (servicehandbok för missbrukarar-bete);
- på fartyget och/eller i rederiet skall finnas en kontaktperson, till vilken man kan vända sig då vård uppsöks;
- vid det praktiska förverkligandet samarbetar arbetsgivaren, kontaktperso-nerna och företagshälsovårdpersonalen. Om vårdhänvisningen sker på arbetsgivarens initiativ meddelar arbetsgivaren åt kontaktpersonen, om den som hänvisas till vård ger tillstånd till detta;
- i samband med vårdhänvisningen uppgörs ett vårdavtal, där det över-enskomms om vårdbesöken, ersättningen för kostnaderna, rederiets stödåtgärder och uppföljningen av vården. Vårdavtalet undertecknas av arbetsgivaren och den som skall ha vård; samt
- med vårdplatsen uppgörs en vårdplan, där det bland annat mera detalje-rat överenskomms t.ex. om vårdformen.

### **8.3 KONTAKTPERSON**

Missbrukaren kan i första hand vända sig till fartygets och/eller rederiets kon-taktperson. Till kontaktperson skall väljas en möjligast lämplig person som åtnjuter arbetstagarnas förtroende. Som kontaktperson kan även represen-tant för företagshälsovårdpersonalen fungera. Kontaktpersonen utses i arbe-tarskyddskommittén.

Kontaktpersonen sköter om de praktiska arrangemangen kring vårdhänvis-ningen. Kontaktpersonen tar för missbrukarens del även hand om de nöd-

vändiga kontakterna med vårdplatsen, arbetsgivaren, arbetsgivarens representant och med företagshälsovårdspersonalen.

Kontaktpersonernas uppgifter skall meddelas på arbetsplatsen anslagstavlor och på hälsovårdsstationerna.

#### **8.4 VERKSTÄLLET AV VÅRDEN**

Under den i vårdavtalet nämnda vårdperioden bör man sträva till att undvika användningen av disciplinära åtgärder med undantag av fall, då personen är berusad på arbetsplatsen. Innan man på arbetsplatsen skriker till hävning av arbetsförhållandet under vården, skall förmannen höra företagshälsovårdspersonalen och kontaktpersonen.

Då den till vård hänvisade personen vägrar att uppsöka vård eller försummar vårdbesöken eller ifall vården konstateras vara verkningslös, har arbetsgivaren rätt att förfara enligt sjömanslagen och enligt gällande direktiv om förfaringssättet.

Vårdbesöken sker under fritiden.

#### **8.5 STÖDÅTGÄRDER**

Då person som vårdas så önskar, skall arbetsgivaren i mån av möjlighet förflytta personen från en uppgift eller arbetsgemenskap till annan under vårdtiden, under förutsättning att detta kan stöda vården. Vid behov kan även andra stödåtgärder vidtas.

#### **8.6 UPPFÖLJNING AV VÅRDEN**

De parter som handhar vårdhänvisningens praktiska förverkligande skall samarbeta med vårdplatsen. I vårdavtalet skall även överenskommas hur kontakten med vårdplatsen förverkligas. Vårdavtalet skall skickas till kännedom till vårdplatsen.

Då vårdhänvisningen skett på arbetsgivarens initiativ och/eller vården sker under arbetstid och alltid då arbetsgivaren deltar i vårdkostnaderna, har arbetsgivarens representant rätt att få uppgifter om vårdbesöken och/eller avbrott i vården.

Företagshälsovårdspersonalen och kontaktpersonen följer vårdbesöken på basen av uppgifter från vårdplatsen och diskussioner förda med missbrukaren.

#### **8.7 SEKRETESS**

De uppgifter som hänför sig till vårdhänvisning och vård av en missbrukare är konfidentiella. De som har med vårdhänvisningen att göra får inte utan ve-

derbörandes samtycke delge utomstående uppgifter om vården och vårdhänvisningen.

### **8.8 VÅRDENS FRAMGÅNG**

Vården kan anses vara framgångsrik, då de sociala, hälsomässiga eller de orsaker som stört arbetet och som varit till grund för vårdhänvisningen minskat.

Resultatet kan omfatta bl.a. minskad frånvaro, balans i tjänstgöringen och minskning av odefinierad sjukfrånvaro.

### **8.9 VÅRDKOSTNADER**

Åt person som uppsöker frivillig anstaltsvård erläggs under vårdtiden lön för sjuktid, om det på förhand har överenskommits om vården med arbetsgivaren.

För vårdkostnaderna svarar i första hand vederbörande person själv. I vårdavtalet kan noggrannare avtalas om kostnaderna.

### **8.10 INFORMATION**

Detta vårdhänvisningsavtal, uppgifterna om kontaktpersonerna och om vårdplatserna skall finnas till påseende på anslagstavlorna. Motsvarande uppgifter skall också finnas hos företagshälsovårdspersonalen, kontaktpersonerna och hos arbetarskyddet. I arbetarskyddskommittén skall informations- och samarbetsfrågor som ansluter sig till vårdhänvisningen (såsom information, kampanjer, utbildning av kontaktpersoner och arbetarskydd) behandlas.