

Råd för hantering av rusmedelsmissbruk på Hanken

Målsättningen med föreliggande råd är att förebygga missbruk av alkohol eller andra rusmedel på arbetsplatsen genom att främst förtydliga handläggningen av missbruksproblem och hänvisning till vård för missbrukare. I föreliggande dokument betonas den förebyggande verksamheten, dvs. att man ingriper i missbruket i ett så tidigt skede som möjligt. Således sparar man på kostnader för arbetsgivaren, effektiviteten i arbetet höjs, risker minimeras och arbetsmiljön förbättras. Anvisningarna grundar sig på Arbetarskyddscentralens rekommendationer.

Innehåll:

Inledning.....	2
Identifiering av missbruk	2
Ansvar vid ingripande.....	3
Arbets tid och lön under vård tid	4
Var kan hjälp sökas?	4

Inledning

Användning av alkohol är en privat angelägenhet, som för olika individer tar sig mycket olika uttryck och får olika verkningar. För direktiv som ska tillämpas på en arbetsplats är det centrala när man närmar sig gränsen för missbruk ur arbetslivets synvinkel. I extrema fall kan missbruk av alkohol få negativa konsekvenser för arbetsgemenskapen och arbetsgivaren i form av ökad frånvaro, ökade risker för olyckor och sämre arbetsresultat. Den som märkt ett långt framskridet missbruk men inte ingripit, bidrar till att problemet fortsätter och förvärras. Ett ingripande innebär att man på ett diskret sätt tar upp saken till diskussion med den medarbetare som kan misstänkas ha missbruksproblem eller vid behov uppmärksammar chefen.

Här behandlas inte närmare vad individen själv kan och bör göra för att lösa sitt alkoholproblem. Man kan själv enkelt och snabbt kontrollera sin alkoholanvändning genom att fylla i ett AUDITtest, som innehåller tio personliga frågor om alkoholbruket. Testet nås via länken: <http://www.paihdelinkki.fi/testa/audit>

Identifiering av missbruk

Det kan vara svårt att skilja på stress, depression och efterverkningar av missbruk och det viktiga är att du som chef och kollega agerar och talar med dina medarbetare. Kännetecken på missbruk av alkohol kan vara:

- att man kommer berusad eller bakrusig till arbetet
 - rattfylleri
 - upprepade olycksfall
 - att arbetet försummas, överenskommelser inte hålls och upprepade felprestationer förekommer
 - upprepade förseningar, att man avlägsnar sig från arbetsplatsen för tidigt eller låter bli att iaktta
 - arbetstiderna
 - tillfällig och plötslig frånvaro utan orsak
 - plötsliga beteendeförändringar; trötthet, huvudvärk, aggressivt beteende
 - upprepade och plötsliga ändringar av semesterdagar på eget initiativ
 - att arbetseffektiviteten och -resultatet försämras,
 - sjukintyg från flera olika läkare
 - att medarbetaren undviker chefen
-
- Missbruk kan även upptäckas i samband med företagshälsovårdens hälsokontroller eller sjukvård.

Ansvar vid ingripande

Utgångspunkten är att var och en har det primära ansvaret för sin egen hälsa. Chefens och arbetskamraternas ansvar är sekundärt. Chefen har ett entydigt ansvar för att ingen är berusad i arbetet. För en chef är det viktigt att ingripa i ett lämpligt skede (inte för tidigt och inte för sent). För att hantera konkreta situationer kan följande fyrastegsmodell användas, men det är också alltid möjligt att frivilligt söka sig till vård. Påföljderna vid förseelser på grund av rusmedelsmissbruk kan vara muntlig anmärkning, skriftlig varning eller slutligen, om det kan konstateras att missbruket sannolikt inte kommer att upphöra, uppsägning.

En anställd som av chefen bedöms vara påverkad skall avvisas från arbetsplatsen. Personen skall tas om hand och föras hem under betryggande former. Första arbetsdagen efter det inträffade skall chefen ta kontakt med den anställda och komma överens om tidpunkt för ett samtal.

Steg 1.

Om ett eller flera av kännetecknen för missbruk har observerats hos en anställd, är det tillräcklig orsak för chefen att ta upp saken till diskussion. Samtalet skall dokumenteras skriftligt. Oftast kopplas även företagshälsovården in i något skede.

Praktiska råd till chefen: Förbered dig inför samtalet genom att tänka igenom vad du vill ta upp och vad du vill uppnå. Föreställ dig det värsta som kan hända, var beredd på att en person som känner sig anklagad kan vara arg.

Steg 2.

Ifall problemen fortsätter och stör arbetet samt arbetsgemenskapen skall chefen återuppta diskussionen med den anställda och uppmana denne att söka hjälp hos företagshälsovården. På företagshälsovården kartläggs situationen och en vårdplan görs upp. Även ett vårdhänvisningsavtal görs upp mellan arbetsgivaren, arbetshälsovården och den anställda.

Steg 3.

Arbetsgivaren och arbetshälsovården skall tillsammans sköta uppföljningen av vårdplanen och - hänvisningen. Längden på uppföljningen anges i vårdplanen och kan variera (ofta 3 år). I fall en person får återfall efter en avslutad vårdperiod, kan arbetsgivaren överväga hänvisning till en ny vårdperiod.

Steg 4.

Vid förnyat återfall kallar chefen till sig berörd anställd för att diskutera konkreta fortsatta åtgärder. Åtgärderna kan vara:

- vårdförbindelse
- tjänstledighet utan lön

Om det kan konstateras att missbruket av rusmedel sannolikt inte kommer att upphöra:

- den anställda går med på att säga upp sig
- uppsägning av den anställda

Arbets tid och lön under vård tid

Utredning av vårdbehov och kartläggning av olika vårdalternativ kan ske på arbetstid, medan annan öppen vård förverkligas utanför arbetstiden. I fall den anställda är arbetsoförmögen på grund av missbruket tillämpas de bestämmelser som gäller för avlöning under sjukdomstid. Lön betalas i regel endast för den första vårdperioden vid vårdinrättning. En förutsättning för att lön skall kunna utbetalas är att det från företagshälsovårdens sida fattats ett beslut om rehabilitering. Arbetsgivaren kan enligt egen prövning fatta beslut om att eventuellt delta i kostnader som uppstår av vården.

Var kan hjälp sökas?

Det är viktigt att missbrukaren kan bevara sin anonymitet och integritet under vården. För att vården skall ha goda förutsättningar att lyckas är motivationen också viktig. Ett sätt att försöka garantera en god motivation är att tillsammans med den vårdbehövande gå igenom de olika möjligheterna till vård. Det finns många olika metoder som tillämpas för att behandla missbruk. Därför är det viktigt att tillsammans med företagshälsovården kartlägga de olika möjligheterna. Målet med vården är att missbrukaren skall övervinna sina problem, rehabiliteras och återgå till sin arbetsplats som en fullvärdig och arbetsför medlem i arbetsgemenskapen. Hanken ersätter inte kostnaderna för olika vårdperioder, såsom s.k. Myllyhoito eller liknande.

Företagshälsovården i Helsingfors:

Terveystalo Kamppi, Jakobsgatan 3 (2:a våningen) 00100 Helsingfors
Tidsbeställning: 030 6000 eller 030 633 9594 (för betjäning på svenska). Tidsbeställning kan också göras via www.terveystalo.com
Du har rätt att använda företagshälsovårdstjänster vardagar kl. 7.00-20.00. I mer brådskande fall veckoslut och helger under samma tider 7.00-20.00.

Hankens företagsläkare: Paavo Cajanus, paavo.cajanus@terveystalo.com,
anna.bjorkenheim@terveystalo.com
Hälsovårdare: Anne Ekebon, anne.ekebon@terveystalo.com

Företagshälsovården i Vasa:

Terveystalo Vasa, Storalånggatan 28-30 (Ekgården), 65100 Vasa
Tidsbeställning: 030 633 9594 (tidsbokning på svenska), 030 6000. Tidsbeställning kan också göras via www.terveystalo.com

Hankens företagsläkare: Virpi Granberg.
Företagshälsovårdare: Anne-Gerd Johansson anne-gerd.johansson@terveystalo.com,
Företagshälsovårdsenhet är öppen må-fr kl 8-16
Läkarcentral må, ons-to kl. 7.30-16.30, ti kl. 7.30-19, fr kl. 7.30-16

Kontaktuppgifter på Hanken:

Personalchef: Elina Stadigh

Arbetskyddschef: Elina Stadigh

Arbetskyddsfullmäktig: Johan Vestin

Förtroendemän: [Klicka här](#)

Övriga instanser för missbrukarvård:

A-kliniken

<http://www.paihdelinkki.fi/informationssnuttar/?c=310s>

<http://www.tyoturva.fi/keskus/paihderyhma/suositus/Missbruksproblem.pdf>