

Säg nej tack till rusmedel på arbetsplatsen



Utgivare: Arbetarskyddscentralen TTK
Sakkunniga i rusmedelsfrågor
Text Hannu Tamminen
Översättning: Stefan Stenberg
Foto: Katri Lehtola
Lay out och ombrytning: HDAD
Tryckeri: Kopio Niini Oy

1 upplagan 2012
ISBN 978-951-810-485-1 (häfte)
ISBN 978-951-810-486-8 (pdf)

Säg nej tack till rusmedel på arbetsplatsen

- 1 Rusmedel och framför allt alkohol utgör ett allvarligt hot mot hälsan och välbefinnandet i arbetet.
- 2 Missbruket börjar ha negativ inverkan på arbetsförmågan långt innan riskbeteendet märks utåt.
- 3 På arbetsplatsen ska alla få information och stöd för att få kontroll över sitt rusmedelsbruk
- 4 Arbetsgemenskapen kan hjälpa dig att stoppa de negativa konsekvenserna av rusmedelsbruket och de rutiner som föder dem. Detta gäller både för enskilda arbetstagare och hela arbetskulturen.
- 5 Man ska inte skuldbelägga någon för hans/hennes missbruk. Det är bara konsekvenserna av missbruket som är klandervärda och man måste ingripa omedelbart då det finns minsta lilla misstanke.
- 6 Ta reda på hur man på din arbetsplats förhåller sig till bruket av rusmedel och hur man för närvarande behandlar konsekvenserna.

Rusmedel i arbetslivet

Alkoholen är det skadligaste rusmedlet i vårt land. Alkoholen ligger bakom tiotals olika sjukdomar och de alkoholrelaterade sjukdomarna är den vanligaste dödsorsaken hos den arbetsföra befolkningen. Alkoholbruket har ökat stadigt och numera stabiliserats på internationell medelnivå. Merparten av alkoholkonsumtionen, dvs. ca hälften, utgörs av öl. Alkoholdryckens art saknar dock betydelse för uppkomsten av alkoholrelaterade sjukdomar. All alkohol är lika skadlig. Ungefär en tiondedel av finländarna är helnykterister medan en femtedel förbrukar mer än hälften av den totala alkoholkonsumtionen i landet.

Rökningen minskar, delvis till följd av den skärpta lagstiftningen. Allt fler arbetsplatser har förklarat sig som rökfria. Mindre än en femtedel av befolkningen röker regelbundet.

Drogmissbruket har ökat stadigt de senaste decennierna men är fortfarande lågt jämfört med situationen i många länder i Mellan- och Syd-europa. Förändringar i tillgången på droger syns i konsumtionen. Drygt en tiondedel av den arbetsföra befolkningen har prövat på den lättaste drogen, dvs cannabis, men i de yngre ålderskategorierna utgör de som prövat mer än en femtedel medan de som prövat sk tunga droger utgör mindre än två procent.

Missbrukarvård som en del av arbetet för att främja arbetsförmågan och hälsan

Målsättningen för den förebyggande missbrukarvården på arbetsplatsen är att upprätthålla personalens arbetsförmåga och hälsa. Vid sidan av den egentliga missbrukarvården kan man fästa uppmärksamhet vid arbetstagarnas närings- och motionsvanor och frågan om hur man ska uppnå balans mellan arbete och vila. Missbrukarvården och övriga insatser som görs för att sörja för välbefinnandet i arbetet är en del av arbetets styrprocess, arbetsgemenskapens funktionalitet och upprätthållandet av arbets säkerheten. Missbrukarvården innebär också ansvarsfull verksamhet och omsorg inom arbetsgemenskapen.



Antidrogprogram

Arbetsplatsens antidrogprogram kallas den helhet med vilken man förebygger och minskar skador som orsakas av rusmedelsmissbruk inom arbetsgemenskapen. Programmet är en del av arbetsplatsens förhållningsregler och ett sätt att förhålla sig till rusmedelsfrågorna dvs. mer än bara ett dokument. Detta förhållningssätt skapas tillsammans med personalen och tas i bruk i arbetsgemenskapens vardag.

Om man beslutar sig för att ta i bruk drogtest på arbetsplatsen i samband med rekryteringen och vid störningar på arbetsplatsen är man enligt lag dessförinnan skyldig att göra upp ett antidrogprogram (Företagshälsovårdslagen 1383/2011).

Den centrala principen i antidrogprogrammet är att tidigt ingripa och ta upp missbruket till diskussion. Till denna del är programmet förknippat med arbetsplatsens program för tidigt stöd. Att identifiera missbruksrisken och hantera den kräver ett visst mått av sensibilitet. Därför ska antidrogprogrammet vara separat dokumenterat och ges en synlig plats bland arbetsplatsens direktiv.

Antidrogprogrammet gäller på samma sätt för hela personalen oberoende av rang och ställning i arbetsgemenskapen.

Olika former av missbrukarvård

Förebyggande arbete

Utgångspunkten för det förebyggande arbetet är att säkerställa att alla medlemmar av arbetsgemenskapen känner till vilka spelregler som gäller i fråga om rusmedel, dvs. att konsumtionen inte får störa arbetet ens i form av trötthet för att inte alls tala om att uppträda berusad. Till spelreglerna hör också att både arbetskamrater och förmän har rätt att ingripa.

Dessa spelregler är det skäl att ta upp då en ny arbetstagare eller någon som varit länge borta inskolas och det får gärna vara förmanen som tar upp frågan. Då antidrogprogrammet görs upp eller förnyas ska hela personalen ges inskolning i programmet.

Hela personalen ska regelbundet få rådgivning och upplysning t ex via information, föreläsningar, flyers och på webben. Som en del av de återkommande enkäterna om välbefinnandet i arbetet kan man också samla in uppgifter om personalens rusmedelsmissbruk. Rusmedelsituationen granskas i samband med varje enskilt besök hos företagshälsovården som vid behov ger klienten närmare anvisningar.

Med hjälp av fortbildning sörjer man för att förmanen, personalavdelningen, arbetarskyddspersonalen och förtroendemännen har tillräcklig kompetens beträffande rusmedelsrelaterade frågor.



I den allmänna rådgivningen berättar man om vilka konsekvenser rusmedelsbruket kan få för arbetsgemenskapen t ex i form av sjukfrånvaro, ineffektivitet, fel och farliga situationer.

I samband med fester och representation på arbetsplatsen kan man servera alkohol inom ramen för det som betraktas som normal gästvänlighet. I så fall ska ändå inte syftet med serveringen vara att gästerna berusar sig. Serveringsrutinerna är bra att definiera som en del av de förebyggande direktiven.

Tidigt stöd vid missbruk



Tidigt stöd

Förtroendet mellan förmannen och arbetstagaren byggs upp i vardagen och säkerställer att spelreglerna är bekanta och uppfattas rätt. Om bruket av rusmedel är på risknivå erbjuder företagshälsovården hjälp och ger förslag till hur problemet kan rättas till. Man betonar vikten av att personen på eget initiativ söker sig till den vård som erbjuds.

Företagshälsovården kan göra en s.k. mini-intervention (kort hälsorådgivning) varvid man vid några besök gör en lägesbedömning, ger råd och fastställer mål för hur konsumtionen kunde minskas.

Öppen rehabilitering kan komma i fråga redan som en form av tidigt stöd, eftersom man numera alltför sent söker rehabilitering.

Intensifierat stöd, vårdhänvisning

Om det är sannolikt att arbetstagaren blir beroende och personen inte på egen hand förmår grundligt ändra sina vanor erbjuds lämpliga rehabiliteringsformer. I så fall kan öppen- eller anstaltsvården hjälpa arbetstagaren att bli kvitt sitt beroende.

Berused på arbetsplatsen

Arbetsgivaren har rätt och skyldighet att från arbetsplatsen avlägsna en arbetstagare som är berused. På arbetsplatsen behövs det klara anvisningar och rutiner för hur man fastställer att arbetstagaren är berused och vilka de fortsatta åtgärderna i så fall blir. Den som uppträder berused på jobbet sätter sin arbetsplats på spel. Arbetstagaren ska ändå höras och har i allmänhet också möjlighet att rätta till situationen. Det är viktigt att arbetstagaren i ifrågavarande situation är inställd på ett gott samarbete och inte försöker skylla över fakta. I rusmedelsfrågor ska hela personalen behandlas jämlikt.

Hur ska man börja

Vem som helst kan ta initiativ till utarbetandet av ett antidrogprogram för arbetsplatsen och kan komma med förslag till arbetsgivaren eller personalens representant. Beredningen av programmet sker i arbetarskyddskommissionen eller annat samarbetsorgan. Vid behov kan man för ändamålet grunda en separat rusmedelsarbetsgrupp. I beredningsarbetet ska också företagshälsovården delta. Gruppen sörjer för uppföljningen av hur programmet förverkligas och för utvärderingen.

Det finns handböcker och färdiga exempel som ni kan utnyttja då ni utarbetar ert antidrogprogram. Arbetet inleds med en kartläggning av nuläget. Det är skäl att begära respons från personalen på programutkastet. Förmännen svarar i arbetsgemenskaperna för implementeringen av programmet. Varje arbetstagare ska veta vad programmet för hans/hennes del kräver. Man kan få hjälp med utbildning och råd av t ex företagshälsovården eller andra hälsovårdsorganisationer som specialiserat sig på rusmedelsfrågor i arbetslivet.

Då rusmedelsfrågorna är under kontroll:

- känner alla på arbetsplatsen till och följer spelreglerna i antidrogprogrammet
- förhåller man sig sakligt till rusmedel och respekterar ett nyktert liv
- ingriper man i rusmedelsproblem omedelbart och den som tar upp frågan till diskussion kan vara t ex en arbetskamrat, förman, företagshälsovården, personalrepresentant eller rusmedelskontaktperson.
- har klara anvisningar och arbetsmodeller utarbetats med tanke på eventuella problemfall
- följs rusmedelsbruket upp och rutinerna utvecklas



Arbetskyddscentralen, tfn +358 9 616 261, www.ttk.fi

Säg nej tack till rusmedel

Rusmedelsfrågorna på arbetsplatsen måste skötas systematiskt. Tyngdpunkten ligger i det förebyggande arbetet vars centrala arbetsform är att sprida information. Detta häfte – ”Säg nej tack till rusmedel på arbetsplatsen” – kan användas för inskolning och för att informera om de rutiner man i fråga om rusmedel följer på arbetsplatsen. Häftet kan alltså ses som en del av arbetsplatsens antidrogprogram. Dessutom kan broschyren användas som material vid grundkursen i ”välbe-finande i arbetet”. Broschyren kan laddas ned som pdf-fil på TTK:s webbplats.

Se också TTK:s övriga publikationer som behandlar rusmedel och missbruk. http://www.tyoturva.fi/paihteet_tyuelamassa/julkaisuja

På Arbetskyddscentralens webbplats finns en nyttig länklista till övriga aktörer på området. Listan som uppdateras kontinuerligt hittar du under rubriken sakkunniga i rusmedelsfrågor. http://www.tyoturva.fi/paihteet_tyuelamassa

