

RUSMEDELSPROGRAM

Rusmedelsprogrammets syfte

Programmet , som består av både förebyggande åtgärder som vårdhänvisning, syftar till att upprätthålla personalens arbetsförmåga och välbefinnande samt att utveckla en produktiv och välfungerande arbetsmiljö.

Utgångspunkten är att alla parter inser att berusningsmedel utgör en väsentlig risk för arbetsplatsens verksamhet och att alla anställda är skyldiga att både för egen och för arbetskamraternas del motarbeta nyttjande av berusningsmedel.

Målsättningen är att ge missbrukaren möjlighet att bli fri från sitt beroende och programmet skall fram för allt fungera som åtgärdsprogram för såväl arbetsgivaren som för missbrukaren.

Förebyggande verksamhet

Frågor som gäller missbruk av berusningsmedel behandlas som en del av samarbetsförfarandet enligt det allmänna avtalet, arbetsinstruktionerna, personalutbildningen och arbetsledningen samt inom arbetarskyddet och tjänsterna inom företagshälsovården.

Missbrukare-jag?

Det är viktigt att du i ett tidigt skede kan erkänna dina problem och inse att du behöver hjälp. En viktig förutsättning för en lyckad vård är att du självant söker vård eller annan hjälp. Du kan vända dig till företagshälsovården eller direkt till A-kliniken.

Förmannen

Förmannen är i nyckelposition. Som förman är du tvungen att ta itu med missbruket även om det känns obehagligt. Det hör till förmannens skyldigheter att ingripa i arbetssituationer där missbruk av berusningsmedel förekommer.

Handla enligt **åtgärdsprogrammet**: kalla den anställda till samtal och diskutera igenom den uppkomna situationen. Informera om följderna av fortsatt missbruk, den anställdes rättigheter och skyldigheter samt om vårdmöjligheterna.

Arbetskamraterna

Arbetskamraterna är bland de första som märker när missbruk börjar uppträda. Du kan på det kamratliga planet underlätta vårdsökandet.

Diskutera problemet och försök få personen att självant uppsöka vård. Ifall en personen nonchalerar problemet eller hemlighåller det kan situationen snabbt förvärras för honom/henne. Var rädd om din arbetskamrat!

Förtroendemannen

På den anställdes begäran kan förtroendemannen delta i samtal med arbetsgivaren i frågor som gäller tjänste/arbetsavtalsförhållandet och ekonomiska ersättningar.

Uppgifter som framkommer i vårdhänvisningen är konfidentiella.

ÅTGÄRDSPROGRAM

Åtgärder i problemsituationer

Då en anställd kommer berusad till arbetet eller det finns starka skäl att misstänka missbruk vidtas följande åtgärder:

1. Den anställda skickas hem.
2. Förmannen ger en muntlig varning.
3. Förmannen diskuterar ”varför” med den anställda.
4. Förtroendemannen underrättas.
5. Förmannen begär läkarintyg för samtliga frånvarodagar.

Ifall missbruket upprepas

1. Förmannen ger muntlig varning i tredje persons närvaro.
2. Förtroendemannen underrättas.
3. Den anställda, arbetsgivarens representant och personal från företagshälsovården diskuterar tillsammans om lämplig vårdform.
Företagshälsovården kan vid behov låta ta nödvändiga prov.
Söker sig den anställda frivilligt till vård fortgår tjänste/arbetsavtalsförhållandet utan avbrott under vårdtiden som är 1 år.
Protokoll uppgörs över nämnda diskussion.
4. Vårdkontrakt uppgörs mellan den anställda, arbetsgivaren och A-kliniken.
5. Prövotiden efter det att muntlig varning getts är 1 år ifall den anställda söker vård.
6. Vägrar den anställda söka vård kan arbetsgivaren anse tjänste/arbetsavtalsförhållandet hävt ifall missbruk förekommer på nytt.

Om återfall sker under prövotid

1. Arbetsgivaren utdelar skriftlig varning som antecknas i matrikeln (5 år).
2. Prövotiden förlängs till 1 år efter den skriftliga varningen.
3. Ett nytt vårdkontrakt görs upp.
4. Om återfall sker inom 1 år efter det att skriftlig varning getts kan arbetsgivaren häva tjänste/arbetsavtalsförhållandet.
5. Ifall arbetsledighet/tjänstledighet utan lön beviljas skall ny skriftlig varning ges.
Prövotiden förlängs till 1 år efter återkomsten till arbetet.
Om återfall sker inom prövotiden sägs tjänste/arbetsavtalsförhållandet upp.

Ersättningar under vårdtiden

Till anställd som söker sig till vård avsedd för rusmedelsmissbrukare erläggs en ersättning som motsvarar lön för sjukdomstid enligt kollektivavtalet. Förutsättningarna är dock att arbetsgivaren godkänt vårdavtalet och att detta följs samt att sjukfrånvaron berättigar till dagpenning enligt sjukförsäkringslagen.

Ifall vårdplanen förutsätter vård på arbetstid bör arbetsgivaren erbjuda möjlighet härtill. Avlöning sker då på samma sätt som när det gäller andra sjukdomar.

Tillfällig personal

Rusmedelsprogrammet gäller inte för vikarier och annan tillfällig personal som anställts för viss tid (0-2 år). Då tillämpas följande förfaringssätt om den anställda kommer berusad till arbetet:

1. Den anställda skickas hem.
2. Förmannen ger skriftlig varning.
3. Förtroendemannen underrättas.

Vid återfall efter det att skriftlig varning getts hävs tjänste/arbetsavtalsförhållandet med omedelbar verkan.

Bilaga:

Avtal om anlitande av vårdtjänster för missbrukare.