



Rusmedelsfri arbetsplats

Handlingsprogram vid misstanke om rusmedelsmissbruk

HR-enheten

Uppdaterad 12.3.2025



Österbottens välfärdsområde
Pohjanmaan hyvinvointialue

Sammanfattning

Detta handlingsprogram har uppgjorts för att förhindra olägenheter till följd av rusmedelsmissbruk. Programmet har godkänts av representanter för såväl arbetsgivare som arbetstagare. I programmet behandlas förebyggande verksamhet, tidigt ingripande, hänvisning till vård samt disciplinära åtgärder till följd av förseelser.

I enlighet med lagstiftningen måste arbetsgivaren ha ett uppgjort antidrogprogram ifall man har för avsikt att drogtesta sina arbetstagare (lagen om företagshälsovård, § 11).

Målet är en drogfri arbetsplats. Vi vill skapa en atmosfär där personer som lider av missbruksproblem eller beroendeproblematik också på eget initiativ kan söka vård.

Alla på arbetsplatsen ska känna till detta program och veta vilka spelregler som gäller. Vad ska man göra om någon kommer berusad till jobbet? Hur ska man lösa saken och hur ska man stöda arbetstagaren? Svaren på dessa frågor finns i detta handlingsprogram.

Innehåll

Innehåll	3
Inledning	4
Syftet med handlingsprogrammet	4
Om rusmedel, rusmedelsmissbruk och spelmissbruk (lagstiftning, begrepp och bakgrund)	4
Misstanke om missbruk	5
Varningssignaler	5
Ansvarsfördelning	6
Arbetstagare	6
Närchef	6
Företagshälsovården	6
Arbetarskyddsfullmäktig och/eller förtroendeman.....	7
Åtgärder - hur reagera då en arbetstagare misstänks arbeta under rusmedelspåverkan	7
Vårdhänvisning och rehabilitering.....	8
Konsekvenser av missbruk.....	9
Varning	9
Uppsägning eller hävning	9
Valvira	9
Läkemedelsstöld	10
Dataskydd, sekretess	10
Källor.....	11
Bilaga1: Processbeskrivning	12

Inledning

Syftet med handlingsprogrammet

Rusmedel och arbete hör inte ihop. Rusmedel medför säkerhetsrisker i arbetet och leder till nedsatt arbetsförmåga, frånvaro och konflikter i arbetsteam. Inom välfärdsområdet utgör rusmedelsanvändning även en patient- och klientsäkerhetsrisk.

Österbottens välfärdsområde tillämpar nolltolerans vad gäller användning av rusmedel i arbetet. Detta innebär att det är förbjudet att befinna sig på arbetet påverkad av alkohol, droger eller annat rusmedel eller att komma till arbetet i ett tillstånd av bakrus. Då arbetstagare representerar Österbottens välfärdsområde vid tillställningar där det bjuds på alkoholhaltiga drycker, avnjuts alkohol i enlighet med vad som anses vara allmänt acceptabelt beteende. Att dricka sig berusad är förbjudet.

Detta handlingsprogram ger stöd åt närchefer, arbetstagare, företagshälsovård, fackliga förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktigen i förebyggandet av rusmedelsmissbruk, vid tidigt ingripande och rehabilitering.

Med arbetstagare avses i det här programmet både tjänsteinnehavare och personer anställda i arbetsavtalsförhållande.

- Hela personalen förutsätts känna till innehållet i handlingsprogrammet, ansvarsfördelningen och programprocessen.
- Närcheferna har ansvar för att programmet med jämna mellanrum behandlas på enheterna samt att programmet ingår i introduktionen av ny personal.

Om rusmedel, rusmedelsmissbruk och spelmissbruk (lagstiftning, begrepp och bakgrund)

Det förebyggande arbetet styrs av lagen om organisering av det förebyggande rusmedelsarbetet (523/2015). Lagen förpliktar till att förebygga skador som orsakas av alkohol, tobak, narkotika och andra rusmedel samt spel om pengar.

Med rusmedel avses medel och preparat enligt narkotikalagen 373/2008 samt narkotikaförordningen och förordningen om för konsumentmarknaden förbjudna psykoaktiva ämnen.

Till alkohol och droger räknas utöver alkohol och egentlig narkotika också de viktigaste läkemedlen som missbrukas och som i allmänhet också klassificeras som narkotika. I samband med dessa används ofta också begreppet narkotikatestning, trots att testet i vanliga fall också inbegriper en varierande mängd narkotikaklassade läkemedel, vanligen sömnmedel och smärtstillande opioidläkemedel.

Vid sidan av traditionella droger har det under de senaste åren uppkommit en allt större och ständigt föränderlig grupp droger, nämligen psykoaktiva ämnen eller så kallade designdroger, som till sin verkan påminner om traditionell narkotika.

Med **rusmedelsmissbruksproblem** avses att tidigare nämnda medel missbrukas och/eller blandmissbrukas i ett syfte att uppnå ett rustillstånd. Ifall arbetstagare har med sig olagliga mediciner och/eller droger, förvarar eller säljer dem, ska närchefen eller arbetskamrater göra en anmälan om detta till polisen.

Med **problemspelande** avses spelrelaterade skadeverkningar som är lindrigare än ett spelberoende. Ett spelberoende karakteriseras av allvarliga spelproblem och av att spelaren inte kan kontrollera sitt spelande, samt försummar sina basbehov och plikter. I Finland används WHO:s sjukdomsklassificering ICD, där problem relaterade till spel om pengar är en diagnos.

Penningspel under arbetstid och/eller på arbetsgivarens dator eller mobiltelefon är förbjuden.

Misstanke om missbruk

Tidig identifiering och tidigt ingripande för att förhindra missbruksproblem är viktiga. Det hör till varje persons ansvar att ta upp till diskussion ifall man misstänker missbruk (arbetstagaren själv, arbetskamrater, närchefen, företagshälsovård, arbetarskyddsfullmäktig och förtroendeman).

Varningssignaler

Missbruk kan medföra följande varningssignaler, fastän de var för sig inte behöver betyda att en medarbetare har missbruksproblem.

- Upprepade korttidsfrånvaron och/eller förseningar, följer inte arbetstiderna samt har allmänt dåliga förklaringar till frånvaron.
- Upprepade byten av arbetsskift, har svårt att förklara orsaken till bytet av turer.
- Försvagat intresse för arbetet.
- Försämrad arbetsprestation.
- Avvikande beteende, försvinner från arbetsplatsen.
- Humörsvängningar, koncentrationssvårigheter, instabilt beteende, rastlöshet, irritation, nedstämdhet, nervositet, **trötthet.**
- Skapar oro och irritation på arbetsplatsen.
- **Drar sig från socialt umgänge på arbetsplatsen.**
- Olycksfallsbenägenhet.
- Spritlukt, bakfull, darrhant, stickmärken.
- **Lånar pengar av kolleger och/eller begär upprepade gånger förskott på lönen.**

Ansvarsfördelning

Att ingripa i missbruksproblem är varje arbetstagares skyldighet gentemot kolleger och arbetsplats. Närchefen, en arbetskamrat, arbetarskyddspersonalen eller förtroendemannen kan ta upp missbruksproblem till diskussion med personen i fråga. Om problemen nonchaleras eller hemlighålls, kan situationen för den som har missbruksproblem snabbt förvärras. Var rädd om din arbetskamrat!

Arbetstagare

Kolleger har också ett ansvar att ingripa vid rusmedelsmissbruk och diskutera med närmaste närchef eller ansvarsperson ifall en medarbetare påträffas påverkad eller om man misstänker att en medarbetare missbrukar alkohol, droger och/eller psykoaktiva ämnen.

Om en närchef befinner sig berusad i arbetet eller om hen har eller misstänks ha problem med missbruk, ska arbetstagarna kontakta närchefens chef, arbetarskyddschefen eller en personalrepresentant.

Närchef

En närchef måste reagera och ingripa vid misstanke om problem **med alkohol-, andra rusmedelsmissbruk eller spelmissbruk**, som påverkar arbetstagarens sociala liv eller hälsotillstånd samt inverkar på arbetstagarens arbetsförmåga eller medför säkerhetsrisk för arbetstagaren själv, arbetskamrater eller patienter/klienter. Närchefen är skyldig att behandla ärendet i enlighet med den här anvisningen.

- Närchefen bär alltid ansvar för att en arbetstagare inte äventyrar sin egen eller andras säkerhet i arbetet.
- Om en arbetstagare kommer till arbetet berusad eller misstänks vara berusad, är närchefen skyldig att avlägsna arbetstagaren från arbetsplatsen.
- Om närchefen inte är på plats, övergår ansvaret till hens vikarie eller till den person som ansvarar för arbetsskiftet.
- **När en arbetstagares problem med spel om pengar har identifierats, är det den närchefens uppgift att föra spelproblemen på tal och vid behov hänvisa arbetstagaren till företagshälsovårdens tjänster.**
- Ifall närchefen inte tar itu med ärendet enligt detta handlingsprogram, ska arbetstagarna på arbetsplatsen kontakta arbetarskyddsfullmäktig eller förtroendeman som för ärendet vidare till en högre närchef, som tar ansvar för fortsatta åtgärder.
- En närchef som inte tar itu med ärendet, gör sig skyldig till försummelse av arbetsuppgift.

Företagshälsovården

Enligt företagshälsovårdslagen har företagshälsovården skyldighet att främja verksamheten vad gäller förebyggande och identifierande av sjukdomar och arbetsoförmåga.

- I samband med lagstadgade arbetsplatsbesök och hälsogranskningar tar företagshälsovården upp och utreder behovet av att identifiera missbruksproblem på arbetsplatsen samt ger råd och stöder en förebyggande verksamhetskultur vad gäller missbruksproblematik.
- Företagshälsovården ger råd och vägleder arbetstagare samt arbetsgivare i frågor som har att göra med förebyggande och tidig identifiering av missbruksproblem.
- I samband med hälsoundersökningar och vid behandling av sjukdomar har företagshälsovården goda möjligheter att främja hälsosamma levnadsvanor och drogfrihet.
- Företagshälsovården gör upp vård- och rehabiliteringsplaner samt ger utlåtanden i anslutning till vårdhänvisningar.

Arbetarskyddsfullmäktig och/eller förtroendeman

I samband med att man på arbetsplatsen uppgör en riskanalys, görs också en utvärdering av risker i samband med missbruk. Arbetarskyddet samarbetar med företagshälsovården och arbetsgivaren då det gäller att förebygga och avlägsna olägenheter som missbruk medför på arbetsplatsen.

- Personalrepresentanter:
 - Deltar i utarbetandet och uppdaterandet av rusmedelsprogram.
 - Ger råd och anvisningar gällande programmets innehåll samt deltar vid behov som stödperson i diskussion som förs mellan arbetstagare och närchefer.

Åtgärder - hur reagera då en arbetstagare misstänks arbeta under rusmedelspåverkan

Ifall man misstänker att en kollega befinner sig rusmedelspåverkad på arbetet, ska detta genast meddelas till närmaste närchef eller arbetsskiftsansvarig. Närchefens skyldighet är att genast vidta åtgärder enligt följande:

- Avbryta den misstänkte arbetstagarens arbete och fråga om hen är rusmedelspåverkad.
 - Ifall arbetstagaren medger att hen är påverkad, hjälper närchefen arbetstagaren att få tid till företagshälsovården för hälsokontroll och bedömning av vårdbehov.
 - Ifall arbetstagaren förnekar att hen är påverkad, har **närchefen/ansvarsperson för arbetsskiftet** rätt att begära ett frivilligt alkohol-, läkemedels- och/eller drogtest. Ifall arbetstagaren vägrar att låta sig testas, bedömer närchefen att arbetstagaren är rusmedelspåverkad och oförmögen att arbeta.
 - Blåstest utförs hos företagshälsovården eller med hjälp av egen apparatur. **Efter kontorstid sker blåstesten vid akutmottagningen.**
 - Drog-, och/eller läkemedelstest utförs på Mehiläinen i Vasa och Närpes, Työplus i Jakobstad och Wellmedic i Oravais/Vörå.
- Arbetstagaren kan avlägsnas från arbetsplatsen fastän hen vägrar att låta sig testas.
 - Ifall det uppstår problem då arbetstagaren avlägsnas från arbetet, tillkallas vaktmästare, väktare eller i sista hand polis till hjälp.

- Då arbetstagaren avlägsnas från arbetsplatsen leder detta till en frånvaro från arbetet. Frånvarotypen är beroende av testresultatet. Vid ett positivt testresultat eller om arbetstagaren vägrar utföra testet fattar närchefen ett beslut om olovlig frånvaro utan lön (kod 400), vid ett negativt testresultat fattas ett beslut om sjukledighet (kod 050). Registreringen sker i Alma.
- Närchefen dokumenterar händelseförloppet på en för ändamålet avsedd blankett.
- Enligt arbetshälsovårdslagen måste en person misstänkt för att befinna sig i ett berusat tillstånd eller under drogpåverkan godta att genomgå en hälsogranskning hos företagshälsovården (eller annan vårdinstans).
- Vid grundad misstanke om påverkan eller bakrus orsakad av narkotika, kan narkotikatester utföras i enlighet med lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) och lagen om företagshälsovård (1383/2001). Med drogtestning avses att en arbetstagare testas för att utreda om hen använt läkemedel eller narkotika i andra syften än medicinska. Arbetsgivaren står för kostnaderna för intyg över utförda narkotikatester.
- Då arbetstagaren kommer till följande arbetstur håller man ett utredningssamtal. Arbetstagaren kan ha en stödperson med sig.
 - Arbetstagaren ges en skriftlig varning.
 - Man utreder behovet av vård och överväger uppgörande av vårdhänvisningsavtal.
- Se processbeskrivning i bilaga 1.

Vårdhänvisning och rehabilitering

Rusmedelsmissbruk **och spelmissbruk** kan jämföras med sjukdomstillstånd, som man med hjälp av vård kan tillfriskna från. En vårdhänvisning ger arbetstagaren en möjlighet att rehabilitera sig från sitt missbruk och kunna fortsätta i sitt arbete.

Ett vårdhänvisningsmöte hålls vid företagshälsovården. I mötet deltar närchef, hälsovårdare (och läkare) samt arbetstagare, som har rätt att ta med sig en stödperson. Ett skriftligt vårdhänvisningsavtal, innehållande vård- och rehabiliteringsplan, uppgörs.

Uppföljningsdiskussioner förs under tiden för vårdavtalet och när vården upphör.

Vid drog- och läkemedelsmissbruk medtas krav om att arbetstagaren ska uppvisa rena testresultat före återgång till arbetet.

Under vårdperioden inleder arbetsgivaren inte någon uppsägningsprocess, ifall vården fortsätter enligt vårdhänvisningsavtalet.

Öppenvård möjliggörs med hjälp av arbetsskiftsarrangemang.

Ifall arbetstagaren blir beviljad rehabilitering ansöker hen om rehabiliteringsdagpenning från FPA.

Av FPA godkända institutioner för missbrukarrehabilitering hittas på FPA:s webbsida: <https://www.kela.fi/web/sv/samarbetspartner-missbrukarrehabilitering-godkanda-institutioner-for-missbrukarrehabilitering>.

Konsekvenser av missbruk

I dessa situationer har närchefen rätt att kräva sjukintyg för varje sjukfrånvaro. Ifall arbetstagaren inte har lämnat ett läkarintyg över orsaken till sin frånvaro, betalas ingen lön. Ifall sjukintyget visar sjukfrånvaro till följd av rusmedelsanvändning, betalas ingen lön och arbetstagaren hänvisas till vård.

Varning

En varning ges då en arbetstagare avlägsnas från arbetsplatsen vid misstanke om att hen arbetar under rusmedelspåverkan. Ifall närchefen inte haft möjlighet att ge en skriftlig varning då arbetstagaren avlägsnades från arbetsplatsen, ger närchefen den vid diskussionstillfället som ordnas då arbetstagaren återkommit till arbetet eller vid vårdhänvisningsdiskussionen.

Om det framkommer att arbetstagaren missbrukar arbetsgivarens utrustning för spelande eller spelar under arbetstid leder detta till att arbetstagaren ges en varning.

I den skriftliga varningen ges information om att upprepad förseelse leder till uppsägning.

Se närmare välfärdsområdets anvisning för varningar (se intra under mitt anställningsförhållande - blanketter för disciplinära ärenden).

Uppsägning eller hävning

Enligt lag och bestämmelser i arbets- och tjänstekollektivavtal kan ett anställningsförhållande avslutas antingen genom hävning eller genom uppsägning.

Anställningsförhållandet hävs utan uppsägningstid om förseelsen kan klassificeras som grov. Som grova förseelser klassificeras situationer där arbetstagaren uppträder kraftigt påverkad på arbetsplatsen eller om det i samband med rusmedelspåverkan också förekommer övrigt oacceptabelt beteende, t.ex. skadegörelse, våldsamt uppträdande, förorsakande av patientfara eller fara för medarbetare, läkemedelsstöld eller annan grov förseelse.

Om arbetstagaren inte följer vårdhänvisningsavtalet, vägrar ta emot vård, om rusmedelsmissbruket fortsätter eller om det vid diskussionstillfället konstateras att det inte finns förutsättningar att fortsätta anställningsförhållandet, vidtar närchefen åtgärder för att säga upp anställningsförhållandet. **För disciplinära åtgärder finns blanketter med instruktioner på intra (mitt anställningsförhållande – blanketter – disciplinära åtgärder).**

Valvira

Om man tvingas avsluta ett anställningsförhållande till följd av drogproblem enligt lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården, meddelar den närchef/instans som beslutar om anställningsförhållandet Tillstånds- och tillsynsverket för social- och hälsovården (Valvira) om uppsägningen. **Länk till anmälningssidan finns på intra under Mitt anställningsförhållande > Personalpolitik och samarbete > Rusmedelsfri arbetsplats.**

Även i de fall där den anställda säger upp sig under pågående rusmedelsutredningar ska närchefen också meddela Valvira.

Läkemedelsstöld

En läkemedelsstöld kan vara en engångsföreteelse, där en anställd tagit läkemedel från arbetsplatsens läkemedelsskåp. Det kan också handla om stöld av starka smärtstillande och/eller lugnande läkemedel eller sömnmedel som pågått under en längre tid.

Läkemedelsstöld leder alltid till en polisanmälan samt en anmälan till Valvira.

Dataskydd, sekretess

Alla uppgifter i anslutning till personers hälsotillstånd är sekretessbelagda och får handläggas enbart av sådana personer som bereder ärenden i anslutning till anställningsförhållanden eller besluter i dessa.

- Alla diskussioner eller förhandlingar är konfidentiella. Alla som deltar i processen har tystnadsplikt gällande saker som framkommer.
- Närchefen förvarar alla skriftliga dokument i original i ett låsförsett skåp/skrivbord eller alternativt i elektronisk form.
Uppbevaringstiden för dokumenten är giltighetstiden + 10 år.
- Till arbetstagaren ges kopior på alla skriftliga dokument i ärendet.
- Företagshälsovården har tillgång till de dokument de behöver i sin utvärdering.

De som deltar i vårdhänvisningen får inte ge uppgifter om vården åt utomstående utan arbetstagarens tillstånd. I samband med vårdhänvisningsdiskussionerna kommer man överens med arbetstagaren om hur ärendet ska behandlas i arbetsgemenskapen.

Arbetsgivaren ska bevara dokument angående arbetstagarens hälsouppgifter på ett annat ställe än andra uppsamlade personuppgifter.

Källor

Lagparagrafer

Suomen perustuslaki 731/1999 – Finlands grundlag 731/1999

Tietosuojalaki 1050/2018 - Dataskyddslag 1050/2018

Huumausainelaki 373/2008 – Narkotikalag 373/2008

Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 304/2003 – Lag om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden 304/2003

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992 – Lag om patientens ställning och rättigheter 785/1992

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004 – Lag om integritetsskydd i arbetslivet 759/2004

Työterveyshuoltolaki 1383/2001 – Lag om företagshälsovård 1383/2001

Valtioneuvoston asetus huumausainetestien tekemisestä 218/2005 - Statsrådets förordning om utförande av narkotikatester 218/2005

Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen

vaaraa aiheuttavista töissä 1485/2001 - Statsrådets förordning

om hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa 1485/2001

Valtioneuvoston asetus huumausaineina pidettävistä aineista, valmisteista ja kasveista 543/2008 - Statsrådets förordning om ämnen, preparat och växter som anses som narkotika 543/2008

Valtioneuvoston asetus kuluttajamarkkinoilta kielletyistä psykoaktiivisista aineista 1130/2014 - Statsrådets förordning om för konsumentmarknaden förbjudna psykoaktiva ämnen 1130/2014

Bilaga1: Processbeskrivning

