



## Policy för förebyggande av riskbruk och missbruk av alkohol, narkotika, läkemedel, doping och tobak

### Kartläggning av riskgrupper

Kommunen har anställda i alla åldersgrupper och av bägge könen. Det finns ingen särskilt utsatt arbetsplats där det finns anledning att tro att riskgrupperna är överrepresenterade.

### Rusmedelsfri arbetsplats

Kumlinge kommun är en arbetsplats där bruk av alkohol och andra rusmedel är strikt förbjudet under arbetstid. Även på fritiden bör kommunens anställda iakttaga mått i sitt bruk av alkohol och naturligtvis helt undvika olagliga rusmedel och doping.

Förutom att det ger bättre kvalitet på arbetet att arbetstagaren/tjänstemannen är pigg och opåverkad så är det också bra för den enskildas hälsa. Åtminstone en del av kommunens anställda fungerar dessutom som ett slags förebild för barn, unga eller andra kommuninvånare. Det är därför även ur ett folkhälsoperspektiv önskvärt att kommunens anställda visar ett positivt beteende även utanför arbetstid. Även brukare av kommunal service och brukarnas anhöriga får ökat förtroende för den kommunala servicen om de anställda har ett oförvitligt beteende.

### Utredning av narkotikabruk

#### Allmänt

Arbetsgivarens möjlighet att låta utföra testning av anställda för att utreda bruk av narkotika är reglerad och begränsad i lag.

En allmän förutsättning för att företagshälsovården skall utföra en testning för arbetsgivarens del är att arbetsgivaren har ett godkänt antidrogprogram (lag om företagshälsovård, § 11).

I de fall arbetsgivaren förutsätter intyg över utförd narkotikatest (enligt 3.2 och 3.3 nedan), bekostas testningen av arbetsgivaren. Förutom de testmöjligheter som regleras av lagen om integritetsskydd i arbetslivet, kan företagshälsovården som en del av en "normal hälsokontroll" utföra narkotikatest. Arbetsgivaren får då inget resultat av testningen, men resultatet kan påverka företagshälsovårdens bedömning av lämplighet och förmåga att sköta ett visst arbete.

#### Narkotikatest vid anställning

Arbetsgivaren har rätt att begära intyg över narkotikatest i de situationer som avses i paragraf 7 i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004). Lagens kapitel 3 berör narkotikatest och finns som bilaga 3.

Arbetsgivaren är skyldig att underrätta den arbetssökande som man avser att anställa att det handlar om en arbetsuppgift för vilken arbetsgivaren förutsätter intyg över narkotikatest. Arbetstagaren skall informeras innan arbetsavtalet undertecknas.



## Kumlinge kommun

Med beaktande av förutsättningarna i ovannämnda lag, har en förteckning över arbetsuppgifter upprättats, för vilka Kumlinge kommun kan begära att intyg över narkotikatest inlämnas. Förteckning som bilaga 2. Förteckningen kan kompletteras senare bl.a. med beaktande av rättspraxis.

Särskilt beslut fattas angående tidpunkten när kommunen allmänt förutsätter att test lämnas in vid anställning för arbetsuppgifter som nämns i förteckningen. Då detta anti-drogprogram godkänts bör dock den som anställs till uppgift som nämns i förteckningen få information om att det handlar om arbetsuppgifter för vilka arbetsgivaren kan begära narkotikatest under anställningens gång med beaktande av förutsättningarna i 8 § 1 mom i lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

Arbetsgivaren kan inte tvinga någon till test vid anställning, men den som inte lämnar intyg kan lämnas obeaktad vid valet.

### **Narkotikatest under anställningstiden**

Arbetsgivaren kan med de förutsättningar som nämns i lagen förpliktiga personer som utför uppgifter som nämns i bilaga 2 att förete intyg över narkotikatest under pågående anställning. Intyget skall företes inom skälig tid, som i praktiken anses vara två arbetsdagar. Om företagshälsovården inte kan utföra testningen inom denna tid förlängs tiden. Arbetsgivaren kan som uppföljningsåtgärd även förpliktiga en person som förbundit sig att delta i vård med anledning av konstaterat narkotikabruk att förete intyg över narkotikatest (uppföljning av huruvida vården gett önskvärt resultat).

### **Uppföljning**

Kommunen följer upp sjukfrånvaro och sviktande arbetsprestationer. Vid behov tar närmaste chef ett samtal med den anställde. Medarbetare uppmanas också att ta kontakt med sin närmaste chef om de själva eller någon annan på arbetsplatsen misstänks ha problem med missbrukskaraktär.

Företagshälsovården ställer rutinmässigt frågor om missbruk vid sina besök på kommunens arbetsplatser. Nyanställda informeras om kommunens policy i frågan.

Denna policy uppdateras vid behov.

Bilaga 1: Handlingsplan då risk- eller missbruk misstänks

Bilaga 2: Förteckning över yrken för vilka intyg över narkotikatest kan begäras

Bilaga 3: Utdrag ur lagen om integritetsskydd (759/2004) i arbetslivet kap. 3



## Bilaga 1

### HANDLINGSPLAN DÅ RISK- ELLER MISSBRUK MISSTÄNKTS

Det hör till chefens arbete att ta upp ett rusmedelsproblem till diskussion, att fördela ansvar då det gäller att återställa arbetsförmågan och stödja arbetsförmågan. I det följande finns anvisningar för målinriktade diskussioner som förs mellan chefen, arbetstagare och andra medverkande då arbetstagarens rusmedelsproblematik ska avhjälpas.

I fråga om ett rusmedelsproblem är ofta användarens förmåga att bedöma sin egen situation nedsatt. Av denna orsak kan det ta tid innan en person med rusmedelsproblem inser sin egen situation. För detta behövs en konsekvent mall för en saklig diskussion.

Initiativet till en målinriktad diskussion framskrider i form av en process och syftar till att ge arbetstagaren stöd för att inse hur skadligt hans eller hennes rusmedelsbruk är och ta ansvar för att återställa sin arbetsförmåga. Mellan diskussionerna avtalas enligt situationen en uppföljningsperiod som varar 1–3 månader.

Om diskussionsprocessen till följd av att arbetsförmågan försvagas måste återupptas med arbetstagaren, är det ändamålsenligt att gå direkt till punkt 3 och göra en vårdhänvisning. Målet är att så snabbt som möjligt återställa arbetsförmågan.

Om diskussionerna skrivs promemorior (blankett 1).

#### Diskussion 1

Följande personer deltar i diskussionen:

- arbetstagaren som uppvisar nedsatt arbetsförmåga till följd av ett eventuellt rusmedelsproblem
- chefen

Följande frågor behandlas och antecknas i promemorian:

- en detaljerad beskrivning av problemen i arbetsbeteendet
- arbetstagarens syn på situationen
- en beskrivning av önskat arbetsbeteende och den målsatta tiden för förändringen
- parterna granskar och godkänner med sin underskrift promemorian.

Arbetstagaren erbjuds en möjlighet att anlita företagshälsovården som hjälp i situationen. Man kommer överens om tidpunkten för när arbetsbeteendet ska ha rättats till. Vid en uppföljningsdiskussion fastställs det om detta har lyckats, och inga fortsatta diskussioner behövs.

#### Diskussion 2

I diskussionen deltar samma personer som i diskussion 1 samt en företagshälsovårdare och/eller en arbetarskyddsfullmäktig eller någon annan person som önskas av arbetstagaren.

Följande frågor behandlas:

- fler tecken på oönskat arbetsbeteende
- arbetstagarens syn på situationen
- en beskrivning av önskat arbetsbeteende och den målsatta tiden för förändringen
- beskrivning och följd av ett disciplinärt förfarande, om personen inte uppnår det önskade arbetsbeteendet
- möjligheten att genom företagshälsovården anlita professionell hjälp läggs fram



## Kumlinge kommun

- parterna granskar och godkänner med sin underskrift promemorian.

Om personen uppnår det önskade arbetsbeteendet före den avtalade diskussionen, fastställs detta vid diskussionen, och inga fortsatta diskussioner behövs. De ovan nämnda diskussionerna utgör också höranden av arbetstagaren i enlighet med arbetsavtalslagen. Före hörandena kan åtgärder inte vidtas för att avsluta anställningen. Det är viktigt att formaliteterna för hörande iakttas och att arbetstagarens syn på situationen antecknas.

Vid diskussion 2 kan också en varning ges om det oönskade arbetsbeteendet har fortgått, och utgångsdatum för denna varning meddelas. Vid behov kan den separata varningsblanketten användas. Denna finns som bilaga till Alkohol- och drogpolicyn.

### Diskussion 3

Samma personer som i de tidigare diskussionerna deltar.

Följande frågor behandlas:

- samtliga detaljer i det oönskade arbetsbeteendet
- försöken att rätta till situationen fram till dags dato fastställs
- chefen berättar för arbetstagaren att om han eller hon inte uppnår det önskade arbetsbeteendet, vidtas disciplinära åtgärder och att anställningen eventuellt sägs upp
- tillsammans med arbetstagaren gör chefen en vårdhänvisning (se bifogad blankett)
- företagshälsovården gör upp en rehabiliteringsplan

Chefen följer fortfarande upp arbetstagarens arbetsbeteende och sammankallar uppföljningsmötena enligt vårdhänvisningen.

### Diskussion 4

Om de ovan nämnda diskussionerna inte ger resultat eller den arbetstagare som har drogproblem inte vill göra upp en vårdförbindelse och rehabiliteringsplan eller om han eller hon brutit mot vårdförbindelsen, ordnas en fjärde diskussion. I denna deltar följande personer:

- arbetstagaren
- en förtroendeperson eller motsvarande
- chefen.

Ärendet behandlas som en normal anställningsfråga på arbetsplatsen. Arbetstagaren ges en varning på grund av drogbruk, om detta inte tidigare har gjorts. Om personens drogbruk efter varningen orsakar olägenheter eller om arbetsförmågan är långvarigt nedsatt, avslutas anställningen.



**Blankett 1**

PM över diskussion

**Personuppgifter:**

Namn

Födelseid

Arbetsuppgift

Arbetsledare

Jag har deltagit i diskussion gällande mitt eventuella rusmedelsproblem. Jag har blivit informerad om kommunens policy beträffande droganvändning. Jag har blivit erbjuden möjlighet att söka hjälp för mitt problem via företagshälsovården. Jag ger min tillåtelse att distribuera detta memorandum till dem som nämnts i detta dokument.

**Samtalets innehåll:**

Arbetsgivarens iakttagelser om i arbetet förekomna biverkningar av personens rusmedelsbruk:

Personens uppfattning om rusmedelsbiverkningarna:

**Överenskomna åtgärder samt tidtabell för uppföljningen:**

**Stödperson:**

Namn:

Arbetsuppgift:

Kontaktuppgifter:

**Datum och underskrifter:**

Plats och tid

Person

Arbetsgivarens representant

Namnförtydligande

Namnförtydligande

**Uppföljning:**

Datum, deltagare:

**Förverkligandet av åtgärderna:**

**Distribution: Konfidentiellt/arkivering**

\_\_\_ Personen själv

\_\_\_ Stödpersonen

\_\_\_ Arbetsgivarens representant

\_\_\_ Förtroendeman

\_\_\_ Arbetsledare

\_\_\_ Företagshälsovården

\_\_\_ Enhetschef



## Kumlinge kommun

### Blankett 2

Vårdförbindelse som görs upp under ledning av arbetsledaren

#### Avtalsparter:

#### Personuppgifter:

Namn: Födelseid:

Arbetsuppgift: Arbetsledare:

#### Arbetsgivarens representant:

Namn och arbetsuppgift

X = beslutat/ behandlat

- Jag lovar delta i den planenliga rehabilitering som ordnas åt mej via företagshälsovården och följa vårdplatsens anvisningar.
- Jag förklarar mej vara medveten om att ifall jag inte godkänner vårdavtalet eller inte följer rehabiliteringsplanen eller om mitt rusmedelsbruk fortsätter, påbörjas av arbetsavtalslagen fastställda påföljder (skriftlig varning, uppsägning av arbetsförhållandet).
- Företagshälsovården har rätt att få uppgifter från vårdplatsen om hur vården förverkligas och hur rehabiliteringsplanen följs.
- Vårdplatsen har rätt att ta kontakt med företagshälsovården angående vårdens förverkligande.  
Arbetsledaren har rätt att veta om jag följer rehabiliteringsplanen.
- Arbetsgivaren har i samband med byte av arbetsplats, rätt att vidarebefordra detta vårdavtal samt rehabiliteringsplanen medan de är i kraft till följande enhet/avdelning inom samma företag.
- Vid utgången av förbindelsen ordnas en utvärderingsdiskussion med arbetsledaren och företagshälsovården.
- Lönefrågorna och betalaren av kostnaderna som vården orsakar har retts ut.
- Jag ger mitt lov till att detta avtal skickas till de här i detta avtal nämnda mottagare.
- Vi har avtalat hur mina närmaste arbetskamrater informeras om min situation.  
Förvaringsätt:

Jag vägrar gå med på missbruksvård.

#### Uppföljningsmöten hålls enligt följande:

Missbruksvårdsavtalet är i kraft \_\_\_\_\_ månader efter underskriftsdagen

#### Datum och underskrifter:

Plats och tid:

Personen:

Arbetsgivarens representant:

Stödperson:

Nedskrivarens namn:

Förtroendeman (vid behov)

#### Distribution:

- Avtalsparter                       Arbetsledare  
 Enhetens chef                       Stödperson  
 Förtroendeman                       Företagshälsovården

#### Bilagor:

Rehabiliteringsplan

Rv

IP



## Kumlinge kommun

### Blankett 3

Varning på grund av rusmedelsbruk

#### Personuppgifter:

Namn:

Födelseid:

Arbetsuppgift :

Avdelning/enhet:

Arbetsledare:

#### Arbetsgivarens representant:

Arbetsuppgift:

Avdelning/enhet:

Arbetstagaren får en varning på grund av rusmedelsbruk och har blivit informerad om vilka administrativa åtgärder högst antagligen i fortsättningen vidtas om problemen av rusmedelsanvändningen fortsätter på arbetsplatsen.

Samtidigt har uppgjorts en vårdförbindelse eller klargjorts förutsättningarna för att ett avtal uppgörs.

Faktorerna som föranlett denna varning:

#### Datum och underskrifter:

Plats och tid:

Arbetsgivarens representant:

Namnförtydligande:

Jag har mottagit denna varning och fått en kopia av den.

Plats och tid:

Arbetstagare:

Namnförtydligande:

#### Till kännedom:

Företagshälsovården \_\_\_\_\_



# Kumlinge kommun

## Bilaga 2

### **FÖRTECKNING ÖVER YRKEN FÖR VILKA INTYG ÖVER NARKOTIKATEST KAN BEGÄRAS**

Allmän förvaltning  
Äldreomsorgsförvaltning  
Utbildningsförvaltning  
Byggnadstekniska nämnden  
Näringslivsförvaltning





**Bilaga 3**

**UTDRAG UR LAGEN OM INTEGRITETSSKYDD (759/2004) I ARBETSLIVET KAP. 3**

**3 kap.  
Behandling av uppgifter om narkotikabruk**

**6 §Intyg över narkotikatest**

Arbetsgivaren får behandla endast sådana testuppgifter om arbetstagarens narkotikabruk som ingår i ett intyg över narkotikatest som arbetstagaren tillställt arbetsgivaren. På behandlingen av uppgifter tillämpas i övrigt vad som bestäms i 5 § 2–4 mom.

Med intyg över narkotikatest avses ett intyg som en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården och ett laboratorium som anvisats av arbetsgivaren har utfärdat över att arbetstagaren har genomgått ett test för utredning av användning av sådan narkotika som avses i 3 § 1 mom. 5 punkten i narkotikalagen ([373/2008](#)) och i vilket ingår en på basis av testet uppgjord redogörelse för om arbetstagaren har använt narkotika för andra än medicinska ändamål på ett sätt som försämrar hans eller hennes arbets- eller funktionsförmåga. ([30.5.2008/375](#))

I fråga om narkotikatest och intyg över narkotikatest gäller det som föreskrivs i 19 § i lagen om företagshälsovård.

**7 §Lämnande av intyg över narkotikatest vid anställning**

Arbetsgivaren får ta emot eller i övrigt behandla uppgifter i intyget över narkotikatest med samtycke av den arbetssökande som valts till ett uppdrag endast då avsikten är att arbetssökanden skall ha sådana arbetsuppgifter som förutsätter noggrannhet, tillförlitlighet, självständig omdömesförmåga eller god reaktionsförmåga och utförandet av arbetsuppgifterna under påverkan av narkotika eller beroende av narkotika kan

- 1)  
äventyra arbetstagarens eller andras liv, hälsa eller arbetarskydd,
- 2)  
äventyra landets försvar eller statens säkerhet,
- 3)  
äventyra trafiksäkerheten,
- 4)  
öka risken för betydande miljöskador,
- 5)  
äventyra skyddet, användbarheten, integriteten och kvaliteten i fråga om uppgifter som erhållits i arbetet och därmed orsaka olägenhet eller skada för de allmänna intressen som skyddas av sekretessbestämmelserna eller äventyra de registrerades *integritetsskydd* eller rättigheter, eller
- 6)



## Kumlinge kommun

äventyra en företagshemlighet eller orsaka arbetsgivaren eller dennas kund ekonomisk skada som är större än ringa, om äventyrandet av företagshemligheten eller uppkomsten av en ekonomisk risk inte kan förhindras på något annat sätt.

(10.8.2018/610)

Arbetsgivaren har en i 1 mom. avsedd på arbetstagarens samtycke grundad rätt att behandla uppgifter också då

1)

arbetssökanden skall sköta uppgifter i vilka förutsätts särskilt förtroende, i vilka arbetet utförs på något annat ställe än i lokaler som övervakas av arbetsgivaren och i vilka utförande av arbetet under påverkan av narkotika eller beroende av narkotika kan orsaka arbetsgivarens kund betydande ekonomisk skada eller äventyra dennas personliga säkerhet,

2)

arbetssökanden skall sköta uppgifter som varaktigt och i väsentlig grad består i att fostra, undervisa, sköta eller annars ta hand om minderåriga eller annars arbeta i personlig kontakt med minderåriga utan att andra personer deltar, eller

3)

arbetssökanden skall sköta uppgifter som innebär självständig och oövervakad hantering av narkotika eller av större än obetydliga mängder sådana läkemedel som kan användas i berusningssyfte.

Vad som bestäms i 1 och 2 mom. tillämpas också om arbetstagarens arbetsuppgifter förändras under arbetsavtalsförhållandet så att de uppfyller ovan nämnda förutsättningar för att arbetsgivaren skall ha rätt att behandla uppgifter i intyget över narkotikatest.

Bestämmelser om lämnande av ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren som en förutsättning för utnämning till en tjänst ingår i 8 b § i statstjänstemannalagen [\(750/1994\)](#) och när det gäller anställning i tjänsteförhållande i 7 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare [\(304/2003\)](#). Bestämmelser om ett antidrogprogram finns i 11 § i lagen om företagshälsovård.

### **8 § Lämnande av intyg över narkotikatest medan ett arbetsavtalsförhållande pågår**

Arbetsgivaren kan förplikta arbetstagaren att medan arbetsavtalsförhållandet pågår visa upp ett intyg över narkotikatest, om arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att arbetstagaren är narkotikapåverkad i arbetet eller är beroende av narkotika och, om testning är nödvändig för att utreda hans eller hennes arbets- och funktionsförmåga och arbetstagaren har ett arbete som kräver särskild noggrannhet, tillförlitlighet, självständig omdömesförmåga eller god reaktionsförmåga och det, om arbetsuppgifterna utförs under narkotikapåverkan eller vid narkotikaberoende, kan

1)

allvarligt äventyra arbetstagarens eller andras liv, hälsa eller arbetarskydd,

2)



## Kumlinge kommun

allvarligt äventyra landets försvar eller statens säkerhet,

3)

allvarligt äventyra trafiksäkerheten,

4)

avsevärt öka risken för betydande miljöskador,

5)

allvarligt äventyra skyddet, användbarheten, integriteten och kvaliteten i fråga om uppgifter som erhållits i arbetet och därmed orsaka olägenhet eller skada för de allmänna intressen som skyddas av sekretessbestämmelserna eller äventyra registrerades *integritetsskydd* eller rättigheter,

6)

äventyra en ekonomiskt betydelsefull företagshemlighet eller orsaka arbetsgivaren eller dennas kund betydande ekonomisk skada, om äventyrandet av företagshemligheten eller uppkomsten av en ekonomisk risk inte kan förhindras på något annat sätt, eller

[\(10.8.2018/610\)](#)

7)

avsevärt öka risken för olaga handel och spridning av de ämnen som avses i 3 § 1 mom. 5 punkten i narkotikalagen och som arbetsgivaren förfogar över.

[\(30.5.2008/375\)](#)

Arbetsgivaren kan bestämma en skälig tid inom vilken arbetstagaren skall visa upp ett intyg. Bestämmelser om ett antidrogprogram finns i 11 § i lagen om företagshälsovård.

Arbetsgivaren har rätt att behandla uppgifter i intyget över narkotikatest också om arbetstagaren på basis av ett positivt resultat i ett narkotikatest har förbundit sig till vård på grund av narkotikamissbruk och behandlingen av uppgifterna i intyget hänförs till övervakningen av vården.

### **9 § Arbetsgivares upplysningsplikt om intyg över narkotikatest**

Arbetsgivaren skall i samband med ansökningsförfarandet, innan arbetsavtal ingås, underrätta arbetssökanden eller, innan arbetsvillkoren ändras, underrätta arbetstagaren om att det är fråga om en arbetsuppgift på basis av vilken arbetsgivaren ämnar behandla uppgifter i ett intyg över narkotikatest i enlighet med 7 § eller på basis av vilken arbetsgivaren ämnar förplikta arbetstagaren att visa upp ett intyg över narkotikatest i enlighet med 8 § 2 mom.

### **10 § Kostnader för skaffande av intyg**

Arbetsgivaren svarar för kostnaderna för skaffande av de intyg som tillställs arbetsgivaren och som avses i detta kapitel.

### **11 § Förhållande till bestämmelserna om hälsoundersökningar**



## Kumlinge kommun

Vad som bestäms i 7 och 8 § utgör inget hinder för att narkotikatest utförs som en del av den hälsoundersökning av en arbetsökande eller en arbetstagare som en enhet inom företagshälsovården utför med stöd av lagen om företagshälsovård, statstjänstemannalagen eller lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Bestämmelser om de uppgifter som skall antecknas i ett intyg över hälsoundersökning enligt lagen om företagshälsovård utfärdas särskilt.