

## MODELLAVTAL

- **Parterna är överens om att efterlevnaden av detta avtal, reglerna eller förfarandena samt exceptionell ersättning kan överenskommas med huvudförtroendemannen för Finlands Skeppsbefälsförbund eller med Finlands Skeppsbefälsförbund.**

Ett experimentellt avtal, vars funktionalitet kommer att granskas senast den 31 oktober 2023, varefter det fattas ett beslut om dess fortsättning. Avtalet upphör utan separat uppsägning den 29 februari 2024

### E-utbildningsavtal

(Modellavtal för däcksbefälets utrikestrafik och småtonnagefartyg)

#### 1. Definitioner

Med e-utbildning avses utbildning och coachning som genomförs med hjälp av informations- och kommunikationsteknik på nätet och som man kan delta i eller genomföra oavsett tid och var deltagaren befinner sig.

E-utbildning gör det möjligt för arbetsgivare att erbjuda och ge anställda planerad utbildning för att upprätthålla och utveckla sina yrkeskunskaper samt utbildning för att möta de nya och snabbt föränderliga behoven av kompetens och utbyte av information på ett flexibelt och effektivt sätt. Man kan endast delta i utbildningen genom att arbetsgivaren på förhand har gett sitt samtycke till detta.

E-utbildningen kan genomföras om utbildningens struktur och innehåll tillåter det, i delar eller på en gång, beroende på arbetstidsarrangemangen och det datum som fastställts av arbetsgivaren då e-utbildningen måste ha slutförts. Arbetsgivaren fastställer och informerar alltid arbetstagaren i förväg om e-utbildningen är obligatorisk eller rekommenderad av arbetsgivaren.

Med obligatorisk e-utbildning avses utbildning som arbetsgivaren tillhandahåller på grundval av sin rätt att leda arbetet och som arbetstagaren inte kan vägra genomföra utan att bryta mot de skyldigheter som grundar sig på arbetsavtalet.

Med e-utbildning som rekommenderas av arbetsgivaren avses utbildning som stöder arbetstagarens yrkesutveckling men som inte med tanke på yrkesbenämningen är nödvändig.

Introduktion i arbetet eller en ny uppgift är inte e-utbildning i den mening som avses i detta avtal. För utbildning som arbetstagaren själv begär betalas ersättning endast på grundval av ett separat avtal.

I detta avtal avses med en arbetstagares lön eller löner den månadslön eller garantilön eller totala lön som har höjts med den anställdes ålderstillägg.

I detta avtal beaktas inga andra tillägg än ålderstillägget för månadslön eller garantilön.

Ersättningen till arbetstagare med totallön beräknas på grundval av den totala lönen.

Arbetstagare med avtalslön avtalar om e-utbildningen och ersättning för utbildningen direkt med arbetsgivaren.

Rederier som tillämpar ett belöningsssystem ska endast följa detta avtal när det gäller utbildning som inte ingår i belöningssystemet. Endast intern utbildning relaterad till bolagets verksamhetssätt och liknande inkluderas i belöningsystemet. Samma utbildning berättigar inte till ersättning enligt detta avtal och ersättning enligt belöningsystemet.

Avtalet om e-utbildning kan endast tillämpas för utbildningar som är högst 40 timmar långa. Utbildningar som är över 40 timmar långa ska separat avtalas om lokalt.

E-utbildningens längd, enligt vilken ersättningen fastställs, bestäms i förväg av den som har utarbetat e-utbildningen, såvida inte annat har överenskommit.

## 2. Tidpunkten för e-utbildningen

Däcksbefälet planerar tillsammans med arbetsgivaren tidpunkten för när deras utbildning ska genomföras och beaktar eventuella tidsfrister.

E-utbildning som genomförs under en ledighetsperiod påverkar inte arbetsrotationen. För e-utbildning som genomförs under ledighetsperioden intjänas inte ledig tid. Den e-utbildning som genomförs under ledighetsperioden förbrukar ledig tid normalt. E-utbildning ersätts endast som ersättning i pengar.

Om rederiet använder en utbildningsportal kan tiden som används kurserna kumulativt läggas ihop. Kumulativ beräkning och dess genomförande och ersättning avtalas lokalt mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen.

## 3. Ersättning för e-utbildning

Ersättning för e-utbildning fastställs enligt den utbildningstid som på förhand har fastställts av den som har utarbetat utbildningen, såvida inte annat har överenskommit. Ersättningen betalas ut efter att e-utbildningen har slutförts, mot ett kursintyg eller när arbetsgivaren har fått annat tillräckligt bevis på att utbildningen har slutförts.

Ingen separat ersättning betalas för e-utbildning, som utförs under arbetstid.

En separat ersättning betalas ut till en arbetstagare som deltar i en e-utbildning som genomförs utanför den arbetstid som ingår i lönen eller under en ledighet. Ersättningen är timbaserad och den lägsta enhet som ska ersättas är en halvtimme. Ersättningens storlek beräknas enligt lönen och beräkningsunderlaget är 1/480 av lönen per halvtimme.

Arbetstagaren är inte skyldig att genomföra den av arbetsgivaren rekommenderade e-utbildningen.

**E-utbildning under ledighetsperioden påverkar inte arbetsrotationen och förlorad ledig tid ersätts inte separat.**

#### 5. Övriga bestämmelser

Arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren har tillgång till den utrustning och de andra tekniska förutsättningar som är nödvändiga för att genomföra den obligatoriska e-utbildningen under ledighetsperioden.

I samtliga ovan nämnda fall betalar eller ersätter arbetsgivaren arbetstagaren för alla kostnader för deltagande och material i samband med e-utbildningen. Kostnaderna inkluderar till exempel inte inköp av utrustning (t.ex. en dator, telefon, surfplatta etc.) eller anslutningskostnader.

## **DROG- OCH MISSBRUKSPOLICY**

- **Denna drog- och missbrukspolicy ersätter alla tidigare överenskomna drog- och missbrukspolicyer mellan FSBF och RF, samt deras tolknings- och tillämpningsanvisningar och separata protokoll med överenskomna regler, metoder, rättigheter eller skyldigheter relaterade till rusmedel**
- **Parterna är överens om att avvikande bestämmelser eller förfaranden för rusmedelspraxis och eventuell ersättning kan avtalas om med huvudförtroendemannen för Finlands Skeppsbefälsförbund eller genom särskilt avtal mellan parterna i kollektivavtalet, per rederi eller fartyg, med beaktande av rederiets behov.**
- **Parterna i kollektivavtalet ska granska hur avtalet fungerar under hösten 2023**

1. Syftet med drog- och missbrukspolicyn är att säkerställa en rusmedelsfri och säker arbetsplats och arbetsgemenskap och att uppmuntra arbetstagarna att minska sin användning av rusmedel. Syftet med drog- och missbrukspolicyn är att minska problemen med användning av i synnerhet rusmedel och att främja arbetstagarnas hälsa och upprätthålla deras arbetsförmåga. Parterna betonar vikten av förebyggande åtgärder mot missbruk och att i ett tidigt skede personligen föra saken på tal och hänvisa till behandling. Förebyggande ingripande är en del av hälsan och säkerheten på arbetsplatsen och förebyggande ingripande är inte en disciplinär åtgärd. Arbetsgivaren måste ha ett missbruksprogram som med arbetstagarna har behandlats på det sätt som föreskrivs i lagen.

2. Att arbeta ombord på ett fartyg under påverkan av alkohol eller droger ökar avsevärt risken för olyckor, äventyrar fartygets funktion och skadar arbetsgemenskapen. Därför har fartyg som är verksamma i internationell trafik nolltolerans för alkoholmissbruk i samband med skötsel av arbetsuppgifter och absolut nolltolerans för droger under hela arbetsperioden.

3. Varje gång arbetsgivaren får kännedom om att en besättningsmedlem har uppträtt alkohol- eller drogpåverkad, antingen vid ankomsten till fartyget eller ombord, ska detta uppmärksammas och lämpliga åtgärder vidtas.

4. Befälhavaren eller en av honom utsedd sjukskötare, eller om en sådan inte finns, en medlem av befälet som är ansvarig för hälsovården ombord på fartyget ska vid behov utföra de drogtester som avses nedan för att avgöra om principerna för drogfrihet har överträtts. Enligt gällande kollektivavtal för fartyg som seglar under finsk flagg ska arbetstagarna fullgöra sina uppgifter på ett korrekt sätt i enlighet med lagen och god sjömanssed. Dessutom måste man i fartygets tjänst vara nykter, följa god ordning och disciplin och uppföra sig artig. Fartyget och dess tillstånd måste behandlas med omsorg.

5. Detaljerade regler för drog- och missbrukspolicyn är följande:

### **1. ALLMÄNT**

1. Med rusmedel avses alkohol, droger och missbruk av narkotiska läkemedel.

2. Tillämpningen av drog- och missbrukspolicyn ombord på fartyg ligger i varje besättningsmedlems intresse. Utgångspunkten är att de som arbetar ombord, inklusive underleverantörer och extra arbetskraft, omfattas av drog- och missbrukspolicyn och att samma principer gäller för dem alla.

3. Cheferna och arbetsledningen följer upp att drog- och missbrukspolicyn förverkligas. De fall där en besättningsmedlem ombord har uppträtt under påverkan av droger leder till att anställningsförhållandet upphör. De fall där en arbetstagare är så berusad ombord att han/hon utgör en fara eller är oförmögen att utföra sina säkerhetsrelaterade uppgifter leder till sådana åtgärder som anges nedan. Varje person som observerar eller misstänker att en besättningsmedlem arbetar som berusad är skyldig att informera befälhavaren eller annan medlem av befälet om situationen.

4. Om det finns anledning att misstänka att en besättningsmedlem är berusad i arbetet, ska kollegor, chefer och arbetsledare underrätta sina egna chefer eller fartygets befälhavare om detta. Om det finns anledning att misstänka att fartygets befälhavare är berusad i arbetet, ska överstyrmannen eller den högsta ansvarige styrmannen utan dröjsmål underrättas om detta. Den styrman som tar emot rapporten ska omedelbart underrätta maskinchefen och rederiet.

5. En arbetstagare har rätt att vägra att arbeta med en kollega som är berusad.

6. Arbetsgivaren ansvarar för anskaffningskostnader för drogtest och alkoholtester samt rimliga resekostnader, om vilka en utredning ges till arbetsgivaren. I princip är den person som hänvisas till vård själv ansvarig för kostnaderna.

## **2. ALKOHOL**

1. Arbetstagare ombord på fartyg får inte vara påverkade av alkohol under arbetet och deras blodalkoholkoncentration (BAC) får aldrig överstiga 0,00 ‰ under arbetet. Om den anställdes alkoholhalt i blodet överstiger 0,00 ‰ får han inte delta i arbetet ombord.

2. Arbetstagaren ska även i övrigt ombord på fartyget uppträda på ett sådant sätt att han/hon inte äventyrar sin egen, passagerarnas och annan personals säkerhet, än mindre säkerheten för fartyget och dess last, och så att han/hon utför sina uppgifter på ett riktigt sätt i räddningsorganisationen.

3. Arbetstagaren ska också på väg till och från fartyget uppträda på ett sådant sätt att han/hon inte vållar arbetsgivaren skada.

4. Fartygets befälhavare ska övervaka den mängd alkohol som köps och förvaras ombord.

## **3. NARKOTIKA**

1. Med narkotika avses alla ämnen, vars användning har bedömts uppfylla kriterierna för ett narkotikabrott i Finland. Med narkotika avses dessutom missbrukade narkotiska läkemedel och andra ämnen som används för berusning (t.ex. tekniska lösningsmedel).

2. Det är strängt förbjudet att ta ombord och inneha, använda, sälja eller förmedla narkotika ombord på fartyg.

#### **4. LÄKEMEDEL**

1. Läkemedel som påverkar det centrala nervsystemet (så kallade triangelmediciner) får endast användas ombord om fartygets befälhavare har underrättats om läkemedlen i fråga. Befälhavaren ska underrätta överstyrmannen om de triangelmediciner som han använder. I fall som gäller befälhavaren eller befälhavarens mediciner, kan överstyrmannen vid behov konsultera företagshälsovården om själva läkemedlet.

#### **5. INSPEKTION AV UTRYMMEN**

1. Om det finns anledning att anta att en anställd har fört ombord eller förvarar droger eller en sådan mängd alkohol i sin hytt att det kan orsaka fara för fartyget, personerna ombord eller lasten, eller på annat sätt kan orsaka oordning ombord, har fartygets befälhavare rätt att inspektera de utrymmen som arbetstagaren har tillgång till. De utrymmen som är avsedda för boende får endast inspekteras om detta är nödvändigt för att utreda de omständigheter som är föremål för inspektionen. Inspektioner av utrymmen för boende får endast utföras av fartygets befälhavare eller en myndighet.

2. Inspektionen ska utföras i närvaro av vittnen. Vid behov har befälhavaren rätt att ta det ämne som orsakar fara eller skada i förvar. Ämnet ska överlämnas till myndigheterna eller, om detta är möjligt enligt lagen, återlämnas till arbetstagaren när han eller hon lämnar fartyget.

#### **6. ALLMÄNT OM DROGTEST**

1. Drogtester, med undantag av utandningstestning, ska utföras av en person med medicinsk utbildning som utsetts av rederiet.

Transport, analys, utvärdering, rapportering och konfidentialitet gällande den berörda personen och utrustningen, provtagningsmetoderna och provresultaten ska vid alla relevanta tillfällen överensstämma med de krav och rekommendationer som normalt följs för liknande provtagning.

2. Jämlikhet och rättvisa ska iaktas vid utförandet av alkohol- och narkotikainspektioner. Testerna är antingen slumpmässiga tester som ska utföras på ett sådant sätt att de är allmänna och inte specifikt riktade mot någon enskild arbetstagare eller tester som utförs på grundval av skälig misstanke. En skälig misstanke kan uppstå till exempel utgående från den anställdes beteende, yttre tecken eller sen ankomst.

3. Om omständigheterna tillåter bör alkohol- och drogtester utföras så snart som möjligt efter en olycka som äventyrar säkerheten eller miljön. I detta fall ska alla personer som har deltagit i arbetsuppgifterna eller som på annat sätt kan ha bidragit till att olyckan inträffat testas.

##### **6.1. ALKOHOLTESTER**

1. Utandningsprovet kan användas för att utreda om personen är påverkad av alkohol. En anställd som arbetar med uppgifter där arbete under påverkan av alkohol kan äventyra liv, hälsa eller säkerhet för andra personer ombord på fartyget eller säkerheten för fartyget eller miljön ska delta i utandningsprovet. Vägran att ge ett utandningsprov är en överträdelse av skyldigheterna i anställningsförhållandet, för vilken en skriftlig varning ges och kan leda till uppsägning av anställningsförhållandet.

2. En anställd som vägrar att delta i slumpmässigt utandningsprov kan avlägsnas från fartyget på befälhavarens order.

3. Arbetstagaren har rätt att när som helst begära ett frivilligt utandningsprov.

4. Slumpmässiga utandningsprov utförs på ett sådant sätt att viloperioder inte bryts.

5. Två kalibrerade alkomätare för att utföra utandningstestet ska finnas ombord. Utrustning som används för utandningsprov ska kalibreras, kontrolleras och underhållas med jämna mellanrum i enlighet med importörens eller tillverkarens anvisningar och ska underhållas på ett sådant sätt att noggrannheten inte kan ifrågasättas. Enheten ska vara exakt och sådan att dess mätfel är obetydligt. Alkomätarens display kontrolleras alltid enligt tillverkarens anvisningar innan utandningsprovet påbörjas. Befälhavaren eller en av honom utsedd sjukskötare på fartyget, eller om en sådan inte finns, en behörig medlem av befälet utför utandningsprovet. Utförda inspektioner och utandningsprov, med undantag för frivilliga prov, ska antecknas i loggboken.

6. Om utandningsprovet överstiger 0,00 ‰ gör arbetstagaren en ny utandning med en annan kalibrerad enhet för att verifiera utandningsresultatet (kontrollutandning). Arbetstagaren bör skölja munnen med vatten före utandningsprovet. Om utandningsprovet överstiger 0,00 ‰ avlägsnas den anställde från arbetet och provet upprepas efter 30 minuter för att kontrollera den anställdes arbetskon-dition (ny utandning). Det nya utandningsprovet används endast för att avgöra om mängden alkohol som syns i arbetstagarens utandningsprov stiger eller sjunker i promille.

7. Utandningsproven protokollförs enligt överenskommelse i rederiets drog- och missbruksprogram. Utandningsprotokollet ska förvaras så att protokollet inte är tillgängligt för någon annan än de personer som har rätt att behandla utandningsresultaten. Ett positivt resultat registreras alltid i en separat post, som undertecknas av den anställde som har blåst det positiva resultatet. Den person som utför utandningen meddelar den utsedda personen på rederiets kontor om det positiva utandningsresultatet och meddelar samtidigt identiteten på den anställde som utförde det positiva utandningsresultatet. Utandningsresultat med identifieringsdata registreras inte i loggboken eller någon annanstans där resultaten kan ses av tredje part.

8. Utandningen måste utföras i ett rum där det inte finns några andra personer än de som måste vara närvarande (den som utför utandningsprovet, den som testas och vid behov ett vittne). Ett vittne/en stödperson ska begäras bevittna kontrollutandning, som utförs på grundval av utandning som överstiger 0,00 ‰. Utandningsproven registreras i utandningsprotokollet och den anställde kvitterar utandningsresultatet. Arbetstagaren får inte se utandningsresultaten för andra personer som angetts i utandningsprotokollet.

9. Om det finns anledning att misstänka (välgrundad misstanke) att en anställd är påverkad av alkohol ombord på fartyget, ska han eller hon testas genom ett utandningsprov. Om en anställd vägrar att testas, bestäms betydelsen av vägran från fall till fall, med hänsyn till andra faktorer som indikerar att arbetstagaren är berusad. När en arbetstagare har en lagstadgad skyldighet att delta i utandningsprov, är vägran att ge ett utandningsprov en överträdelse av anställningsförhållandets skyldigheter, som leder till en skriftlig varning och kan leda till uppsägning av anställningsförhållandet. En anställd som vägrar att delta i slumpmässigt utandningsprov kan avlägsnas från fartyget på befälhavarens order.

## **6.2. DROGTESTNING**

1. Ett urinprov kan användas för att utreda om en person är påverkad av narkotika. Testet utförs alltid av sjömansläkare eller annan godkänd sjukvårdspersonal. Arbetsgivaren ska se till att provtagaren har giltig behörighet och att testmetoden är godtagbar enligt nationell lagstiftning.

2. Alla sjömän kan bli föremål för drogtestning innan de ingår ett arbetsavtal som gäller tills vidare. Vid behov kan ett drogtest av en individ utföras enligt välgrundad misstanke. Dessutom får slumpmässiga drogtest utföras ombord på fartyg, förutsatt att slumpmässiga drogtest föreskrivs i arbetstagarens arbetsavtal eller i en bilaga till arbetsavtalet. Varje sjöman kan åläggas att till sitt certifikat bifoga det senaste resultatet av ett drogtest. Underlåtenhet att tillhandahålla ett drogtestresultat är ett brott mot arbetsförpliktelser och kan leda till disciplinära åtgärder.

## **7. KONSEKVENSER AV ÖVERTRÄDELSER**

1. Att uppträda berusad ombord leder till en bedömning av om anställningsförhållandet kan fortsätta. Efter bedömningen, om anställningsförhållandet inte upphör i enlighet med lag om sjöarbetsavtal, följer alltid en varning på grund av att personen uppträtt berusad i arbetet och dessutom en hänvisning till behandling. En skriftlig varning och hänvisning till behandling gäller i minst ett år. När varningen har löpt ut inleds en uppföljningsperiod på ett år. I missbruksprogrammet kan man också komma överens om en period för uppföljning av behandlingen.

2. I särskilda fall kan man komma överens om en längre uppföljningsperiod med den anställde, under vilken den anställde har förbundit sig till behandlingshandledning och berusningsfrihet.

3. Arbetstagarens berusningsfrihet följs upp som en del av behandlingen. Om en anställd som hänvisats till behandling bryter mot upprättade behandlingsplanen eller behandlingsanvisningarna, eller om han eller hon använder rusmedel under behandlings- eller uppföljningsperioden, kan anställningsförhållandet sägas upp.

4. Vägran att genomgå behandling kan leda till en bedömning av om anställningsförhållandet kan fortsätta och uppsägning av anställningsförhållandet.

5. Om arbetstagaren på nytt bryter mot drog- och missbrukspolicyn medan varnings- och behandlings- eller uppföljningsperioden är i kraft, kan anställningsförhållandet sägas upp.

6. Varje person som observerar eller misstänker att en besättningsmedlem arbetar medan han/hon är berusad är skyldig att informera befälhavaren eller annan medlem av befälet om situationen. Försummelse av anmälningsplikten är ett brott mot arbetsförpliktelserna och arbetarsäkerheten och kan leda till disciplinära åtgärder.

7. Brott mot drogförbud (avsnitt 3.2 i drog- och missbrukspolicyn) leder till att anställningsförhållandet omedelbart hävs.



# **BILAGEAVTAL FÖR BEHANDLING AV ALKOHOL- OCH DROGMISBRUKARE OCH RISKMISSBRUKARE**

## **1. Allmänt**

1. Syftet med hänvisning till behandling är att sträva efter en rusmedelsfri arbetsplats och att förbättra och förtydliga hanteringen av missbruksproblem på arbetsplatsen. Arbetsplatserna uppmuntras att gemensamt skapa och stärka sin egen praxis för förebyggande och användning av rusmedel. Särskild vikt läggs vid förebyggande åtgärder, dvs. att så snart som möjligt ta itu med droganvändningen.

2. Personer med missbruksproblem har alltid möjlighet att söka vård inom företagshälsovården på eget initiativ. All information som rör användningen av rusmedel behandlas konfidentiellt inom företagshälsovården. Vid hänvisning till behandling har arbetsgivaren dock rätt att få information om hur behandlingen fortskrider.

## **2. Arbetsgemenskap**

1. Arbetsgemenskapen måste engagera sig för en rusmedelsfri arbetskultur. Alla, både chefer och anställda, kan utgöra bra exempel för att främja rusmedelsfria arbetsplatser. Arbetsplatserna kan också ha en kontaktperson som är insatt i missbruksproblem. En dold acceptans, döljande eller trivialisering av rusmedelsanvändning på arbetsplatsen får inte tolereras. Vederbörligt och konstruktivt ingripande i problem och överträdelser kan ofta förhindra att missbruksproblemet förvärras.

2. För att behandlingen ska bli framgångsrik är det viktigt att sjömannen som behandlas och återvänder från behandlingen accepteras som jämlik medlem i arbetsgemenskapen. På så sätt stöds hans/hennes återhämtning.

## **3. Företagshälsovården**

1. Företagshälsovården har en lagstadgad förebyggande uppgift. I samband med hälsoundersökningar och sjukvård ges individuell handledning och rådgivning och hälso- och sjukvårdspersonalen har goda möjligheter att påverka främjandet av en hälsosam livsstil och ett rusmedelsfritt liv.

2. I samband med förnyelse av sjömansläkarintyg rekommenderas att man tar blodprov som påvisar överdriven alkoholkonsumtion. Blodproverna behandlas vid samarbetsförhandlingarna som en del av företagshälsovården. Syftet med dessa blodprov är att möjliggöra tidigt förebyggande ingripande för att upprätthålla arbetstagarens hälsa och arbetsförmåga. Resultaten av dessa blodprov baserade på förebyggande ingripande rapporteras inte till arbetsgivaren utan arbetstagarens samtycke. Resultaten av dessa blodprov baserade på förebyggande ingripande ska inte beaktas vid bedömningen av uppsägningen av arbetstagarens anställningsförhållande eller disciplinära åtgärder, förutsatt att arbetstagaren inte har ett giltigt disciplinärt förfarande eller hänvisning till behandling eller behandlingssuppföljningstid på grund av alkoholkonsumtion.

3. Om den anställde har fått en skriftlig varning om alkoholmissbruk och hänvisningen till behandling och behandlingssuppföljningstiden är i kraft, bedöms resultaten av blodproverna som en del av det disciplinära förfarandet och anställningsförhållandet kan sägas upp om den anställde inte har varit rusmedelsfri.

4. I samband med förnyelsen av ett sjömansläkarintyg rekommenderas alltid drogtest. Att ta ett drogtest under anställningsförhållandet avtalas i arbetstagarens arbetsavtal eller i en separat bilaga till arbetsavtalet.

#### **4. Genomförande av behandlingen**

1. Om den person som hänvisats till behandling vägrar att gå till behandling eller försummar att gå till behandling, eller om behandlingen inte ger något resultat, kan anställningsförhållandet sägas upp.
2. Behandlingen genomförs på fritiden.

#### **5. Stödåtgärder**

1. Om den person som genomgår behandling föreslår detta, ska han eller hon om möjligt överföras från en uppgift eller arbetsgrupp till en annan under hela behandlingstiden, förutsatt att detta kan anses stödja behandlingen. Vid behov kan även andra stödåtgärder vidtas.

#### **6. Uppföljning av behandlingen**

1. De parter som ansvarar för det praktiska genomförandet av hänvisande till behandling ska samarbeta med vårdplatsen. Om ett vårdavtal har ingåtts med arbetstagaren ska det i vårdavtalet anges hur kontakten med vårdplatsen ska förverkligas. Vårdavtalet ska lämnas in till vårdplatsen för kännedom.
2. När en hänvisning till behandling har skett på arbetsgivarens initiativ eller när behandlingen äger rum under arbetstid eller när arbetsgivaren deltar i kostnaderna för behandlingen, har arbetsgivarens representant rätt att bli informerad om behandlingsbesöken och hur behandlingen framskrider eller har avbrutits.
3. Företagshälsovårdspersonalen och kontaktpersonen följer upp behandlingsbesöken utifrån den information som lämnas från vårdplatsen och de diskussioner som har förts med den person som har ett problem.
4. Man kan tillsammans med den anställde komma överens om en uppföljningsperiod efter behandlingen, under vilken den anställde ska vara rusmedelsfri.

#### **7. Konfidentialitet**

1. Åtgärder och information som rör behandlingen av en missbrukare är konfidentiella. Personer som är involverade i hänvisningen till behandling får inte överlåta information om detta till tredje part utan tillstånd från den berörda personen.

#### **8. Behandlingens effekt**

1. Den anställde som hänvisats till behandling förbinder sig till att delta i regelbundna utandningstester under en överenskommen tidsperiod. Den som har hänvisats till behandling förbinder sig till att delta i de blodprov som ordinerats av företagshälsovården eller i enlighet med vårdavtalet. Behandlingen anses vara framgångsrik när minst ett år har gått sedan behandlingens slut och arbetstagarens totala utandningsresultat har varit 0,00 ‰ och resultaten av blodproverna visar att inget drogmisbruk har skett.

## **9. Kostnader**

1. En person som frivilligt ansöker om institutionsvård får sjuklön under hela vårdtiden, om behandlingen har avtalats i förväg med arbetsgivaren och om företagshälsovården har beordrat personen att sjukskriva sig.
2. Vårdavgifter och till exempel resekostnader är i första hand den berörda personens ansvar. Ett eventuellt vårdavtal kan användas för att komma överens om kostnaderna mer i detalj.

## **10. Information**

1. Arrangemang för hänvisning till behandling, missbruksprogram, information om kontaktpersoner och vårdplatser finns på anslagstavlorna. Företagshälsovårdspersonalen, kontaktpersonerna och arbetarskyddspersoner har motsvarande information. Arbetarskyddskommittén ska behandla frågor som rör information och samarbete i samband med hänvisning till behandling (t.ex. information, kampanjer, utbildning av kontaktpersoner och arbetssäkerhet).