

NHFs handlings-policy ved avhengighets- og/eller psykiske problemer

Forslag til tekst:

Ved tilfeller der arbeidstakere får problemer med avhengighet, psykisk lidelse (komorbiditet - underliggende tilleggssykdommer) skal følgende hovedpunkter følges som et minimum. Disse hovedpunkter er ikke ment som uttømmende. Punktene skal danne en ramme for hvordan arbeidsgiver, arbeidstakerforening og arbeidstaker/pasient, skal handle for å håndtere problemet på en forutsigbar og planlagt måte for de involverte parter.

- 1) Det bør tidlig etableres et samarbeid mellom bedrift, fastlege, spesialisttjenesten/klinikk, og arbeidstaker/pasient om behandlingsforløpet. Et slikt samarbeid skal ha informativ karakter, og har til formål å holde partene informert om behandlingsforløpet. Informasjonen skal ikke inneholde personopplysninger; eksempelvis diagnoser, unntatt der arbeidstakeren/pasienten etter tilrådning fra behandlende lege/spesialisttjeneste mener dette er nødvendig for å tilpasse eventuelle tiltak på arbeidsplassen.

Samarbeidspartnere skal ha møter jevnlig for å følge opp og evaluere (fortløpende) behandlingsprogrammet, slik at det skapes nødvendig forståelse for behandlingssituasjonen som arbeidstakeren/pasienten går gjennom. Hensikten er på en optimal måte å støtte arbeidstaker/pasient til å komme tilbake i jobb i en prosess der vedkommende får den støtte og hjelp som kreves for å bryte avhengigheten og gjennom det ivareta den sikkerhet som kreves for å kunne fungere på jobb.

- 2) Arbeidsgiver og arbeidstakerforening skal ikke utforme eller samtykke i innholdet i behandlingen av arbeidstakeren/pasienten. Dette er et ansvar som ligger på fastlege og spesialisttjeneste/klinikk.
- 3) Behandlingen og arbeidstakeren/pasienten må gis nok tid. Spesialisttjenesten/klinikk skal konsulteres i forhold til hvordan arbeidstakeren/pasienten skal tilbakeføres til sitt arbeid etter behandling. Ved behov for flere behandlingsrunder, skal dette avklares i samarbeidsmøtene, skissert i punkt 1.
- 4) Spesialisttjenesten/klinikk og fastlege kan anbefale oppfølgingsprogram eller etterbehandling for arbeidstakeren/pasienten. Det skal gis mulighet for arbeidstakeren/pasienten til å delta i slik etterbehandling, og arbeidsgiver skal positivt oppfordre til dette.
- 5) Under behandlingsforløpet skal arbeidstaker/pasient søkes å fritas fra jobbsituasjoner med høyt ansvar og stressrelaterede situasjoner. Slikt fritak skal vurderes i samråd med spesialisttjeneste/klinikk.
- 6) Behandlingsplanen må sikre at familie/pårørende blir inkludert i behandlingen.