

PÄIHDEOHJELMA

2026–2030

REISJÄRVEN KUNTA

Sisällys

Yleistä	2
Ennaltaehkäisevä toiminta	3
Tehtävät ja vastuut	4
Päihdeasioiden käsittely	6
Välittömät toimenpiteet työpaikalla	6
Omaehtoisuus	8
Luottamuksellisuus	9
Tavoitteellinen puheeksiotto	9
Hoitoonohjaus	11



Yleistä

Reisjärven kunta on sitoutunut varmistamaan turvallisen ja terveellisen työpaikan jokaiselle työntekijällemme. Tätä tarkoitusta varten kunnan kaikissa työyksiköissä on voimassa päihdeohjelma. Tämä päihdeohjelma koskee kaikkia kunnan palveluksessa olevia viranhaltijoita ja työsuhteessa olevia työntekijöitä. Päihdeohjelma on laadittu yhdessä henkilöstön edustajien kanssa.

Jokainen työntekijä on ensisijaisesti itse vastuussa työkyvystään mutta esihenkilöllä on vastuu ja velvollisuus määritellä työntekijän työkuunto työturvallisuuden näkökulmasta. Työnantaja vastaa tiloissaan työskentelevien työturvallisuudesta sekä asiakkaiden turvallisuudesta.

Tässä päihdeohjelmassa kuvataan kunkin toimijan vastuut ja tehtävät päihdehaittojen ehkäisyssä sekä seurantamenetelmät ja seuraukset noudattamatta jättämisestä. Päihdeohjelman tavoitteena on tukea työntekijöiden työkykyä ja ehkäistä päihdehaittoja sekä ohjata tarkoituksenmukaiseen toimintaan päihdehaittatilanteissa.

Päihdeohjelmaa toteutetaan tiedotuksella, koulutuksella, valmennuksella sekä henkilöstön ja työterveyshuollon toimenpiteillä samoin kuin suunnitelmallisella seurannalla ja arvioinnilla. Päihdeohjelma saateetaan jokaisen työntekijän tiedoksi.

Päihteillä tässä tarkoitetaan kaikkia päihtymistarkoituksessa käytettyjä aineita. Työaikana ja työtehtävissä ei saa käyttää, pitää hallussaan, jakaa tai myydä alkoholia. Alkoholin, huumeiden, lääkkeiden päihdekäytön sekä muiden päihdyttävien aineiden käyttö on kielletty työpaikalla. Tupakoinnin suhteen noudatetaan tupakkalakia ja sovittuja käytäntöjä. Tupakointi on kielletty julkisten rakennusten välittömässä läheisyydessä sekä erityisesti koulujen piha-alueilla ja ympäristössä.

Päihteiden käyttö ja niiden aiheuttamat haitat riskeeraavat työkykyä, työturvallisuutta ja tuottavuutta. Alkoholihaitat voivat vaikuttaa kenen tahansa työhön missä tahansa työtehtävässä.

Päihdeohjelma koskee jokaista kunnan työntekijää sekä soveltuvin osin alihankkijoita samoin kuin Reisjärven kunnan julkisissa virastoissa vierailevia henkilöitä. Päihdeohjelma koskee myös etä- ja matkatöissä olevia kaikkialla, missä työnantajan työsuojeluvastuu on voimassa. Työpaikan järjestämissä juhlatilaisuuksissa noudatetaan vastuullisen alkoholitarjoilun ohjeita. Työpaikan ulkopuolisissa työtehtävissä ja työmatkoilla olemme työpaikkamme edustajia, mikä edellyttää asiallista ja vastuullista käyttäytymistä myös päihdeiden suhteen. Päihdeohjelman noudattaminen tarkoittaa tehtäviä ja vastuita, joiden toteutumista seurataan vuosittain kehityskeskusteluissa.

Ennaltaehkäisevä toiminta

Päihdeohjelmaa toteutetaan tiedotuksella, koulutuksella, valmennuksella sekä henkilöstön ja työterveys-huollon toimenpiteillä samoin kuin suunnitelmallisella seurannalla ja arvioinnilla. Päihdeohjelma tulee saattaa jokaisen työntekijän tiedoksi.

Reisjärven kunta teettää kaikille uusille työntekijöille, joiden työ- tai virkasuhde kestää yli 6 kk työhöntulo-tarkastuksen, jossa tehdään myös alkoholin ja huumeusaineiden käyttöön liittyvät testaukset.

Päihteillä tässä tarkoitetaan kaikkia päihtymistarkoituksessa käytettyjä aineita. Työaikana ja työtehtävissä ei saa käyttää, pitää hallussa, jakaa tai myydä alkoholia. Huumeiden, lääkkeiden päihdekäytön, anabolis-ten steroidien sekä muiden päihdyttävien aineiden käyttö on kielletty työpaikalla.

Päihdehaittatilanteella tarkoitetaan tilanteita, joissa alkoholin tai muun päihteen vaikutus uhkaa tai hait-taa yksilön omaa tai toisen työntekijän työtä, työkykyä, työturvallisuutta, työpaikan ilmapiiriä, työtuloksia tai työnantajan mainetta.

Päihdehaittojen ehkäisy on osa työkykyä ylläpitävää toimintaa. Päihdehaittoja pyritään ehkäisemään:

- tiedottamalla ja kouluttamalla henkilöstöä päihdeasioissa
- keskustelemalla avoimesti ja lisäämällä tietoisuutta päihdeasioista
- työterveystarkastusten yhteydessä
- tukemalla päihderiippuvaisen työntekijän oma-aloitteista hoitoon hakeutumista
- käynnistämällä tarvittaessa päihdeohjelman mukainen hoitonoitus

Työyhteisössä tulee jokapäiväisessä toiminnassa ottaa huomioon päihdeetön työkuulttuuri. Etenkin johdon on si-touduttava ohjelmaan. Sen avulla varmistetaan, että esimiehet ja muukin työyhteisö huomaavat päihdetyön tär-keyden ja sitoutuvat edistämään sitä työssään.

Työpaikalla päihdehaittoja ehkäistään luomalla yhteinen näkemys alkoholin käytöstä. Työpaikan tilaisuuksissa ja työpaikan järjestämissä vapaa-ajan tapahtumissa tarjotut ovat pääsääntöisesti alkoholittomia.

Päihteiden käytön piilohyväksyntää, salailua ja vähättelyä ei sallita työpaikoilla. Asiallinen päihdeasioihin puuttu-minen on yksi keino estää päihdeongelman pahenemisen. Liiallinen työkuormitus on yksi altistava tekijä päihtei-den riskikäytölle, jonka takia työpaikalla on edistettävä työn hyvää organisointia ja johtamista. Työntekijöitä voi-daan auttaa vinkkaamalla vaihtoehtoisista ennaltaehkäisyn toimista, kuten stressinpurkukeinoista ja terveellisistä elintavoista.

Jos ennaltaehkäisystä huolimatta vapaa-ajan päihdekäytön seurauksena työssä ilmenee ongelmia tai jos työpaikalla on henkilö päihtyneenä, toimitaan päihdeohjelmassa kuvattujen ohjeiden mukaisesti.

Jokainen työntekijä on ensisijaisesti itse vastuussa työkyvystään, mutta esimiehellä on vastuu ja velvollisuus määritellä työntekijöiden työkuunto työturvallisuuden näkökulmasta.

Päihdeohjelmassa kuvataan kunkin toimijan vastuut ja tehtävät päihdehaittojen ehkäisyssä sekä seuranta-menetelmät ja seuraukset noudattamatta jättämisestä. Periaatteena on, että päihdehaittatilanteissa asia käsitellään viipymättä, rakentavasti ja tasapuolisesti. Tämä edellyttää, että henkilöstölle ja esimiehille järjestetään tiedotusta ja koulutusta alkoholiriskeistä työhyvinvoinnille sekä valmennusta, jotta kukin osaa toimia ohjeiden mukaan.

Tehtävät ja vastuut

Päihteiden väärinkäyttö on vakava työntekijää, hänen perhettään ja työyhteisöä koskeva psykososiaalinen, terveydellinen ja taloudellinen ongelma. Päihdeasioiden hoito käsittää sekä ennalta ehkäisevät toimenpiteet, että hoitoonohjauksen ja rankaisuluonteiset toimenpiteet.

Päihdeasioiden hoito työpaikalla on osa johtamista, työn ja työyhteisön kehittämistä, koulutusta, työsuojelua ja työterveyshuoltoa sekä yhteistoimintaa. Kokonaistavoitteena on saada päihdeongelmainen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tiedostamaan tilansa, myöntämään itselleen ongelmansa sekä sen seurauksena lopettamaan päihteiden väärinkäyttö.

Ensisijainen vastuu työyhteisöä uhkaavan tai haittaavan päihdeongelman välttämässä on työntekijällä itsellään. Ellei työntekijä itse ota vastuuta ja käynnistä ajoissa muutosta, siirtyy vastuu päihdeongelmaan puuttumisesta ja hoitoonohjauksesta työpaikalla aina esihenkilölle. Aloite siihen voi tulla myös muulta työyhteisöltä, työsuojelulta ja työterveyshuollolta.

Työnantajan vastuut

Työnantajan vastuulla on

1. huolehtia, että

- päihdeohjelma otetaan käyttöön ja juurrutetaan työpaikan käytäntöihin
- päihdehaittatilanteisiin puututaan välittömästi
- päihdehaittatilanteita käsitellään luottamuksellisesti, kannustavasti ja tasapuolisesti

2. varmistaa, että

- henkilöstö tuntee kunnan päihdeohjelman ja omat tehtävänsä siinä
- päihtyneen työntekijän tai päihdeongelmaisen työntekijän kanssa toimitaan ohjeiden mukaan
- työpaikan tilaisuuksissa noudatetaan vastuullisen alkoholitarjoilun ohjetta

3. järjestää henkilöstölle koulutusta ja tiedotusta

- päihteettömyyden ja alkoholin kohtuukäytön eduista työkyvyn ja hyvinvoinnin kannalta
- alkoholin riskikäytön haitoista terveydelle, työkyvylle ja työturvallisuudelle
- päihdeohjelman vastuiden edellyttämiin taitoihin

4. tarjota työterveyshuollon kautta apua päihdeongelmiin

5. seurata ja arvioida

- työoloja ja varmistaa, että ne eivät edesauta alkoholihaittoja työpaikalla
- tämän ohjelman toteutumista vähintään kahden vuoden välein yhteistyössä henkilöstön ja heidän edustajiensa kanssa.

Esihenkilön vastuut

Esihenkilön vastuulla on

1. tukea ja valvoa työn sujuvuutta, henkilöstön työhyvinvointia ja työturvallisuutta
2. rohkaista henkilöstöä pitämään huolta työkunnostaan
3. perehdyttää alaisensa päihdeohjelmaan
4. ottaa päihteet puheeksi työhön perehdytyksessä ja kehityskeskusteluissa
5. puuttua viipymättä työkyvyn heikkenemiseen ja päihdehaittatilanteeseen
6. estää päihtyneenä ja krapulaisena työskentelyä
7. ohjata työntekijä/viranhaltija työterveyshuoltoon saamaan tarvittavaa hoitoa työkykynsä parantamiseksi
8. selvittää hoitonohjaukokouksessa päihdehaittatilanne työyhteisön näkökulmasta
9. tehdä hoitositoumus hoitoon ohjattavan kanssa
10. sopia tiedonkulusta hoitosopimuksen voimassaolon aikana
11. tukea työyhteisöä kriisitilanteiden jälkeen ja ohjata keskustelua opiksi ottamisen näkökulmaan
12. varmistaa, että työpaikan tilaisuuksissa alkoholitarjoilu on vastuullista ja noudattaa sovittuja rajoja.

Työntekijän vastuut

Jokaisen työntekijän vastuulla on

1. tulla töihin työkuuntoisena
2. tehdä työnsä turvallisuusohjeita noudattaen
3. toimia työyhteisössään rakentavasti ja asiallisesti muita kohtaan
4. noudattaa sovittuja, päihteitä koskevia sääntöjä
5. hakea apua päihdeongelmiinsa
6. ilmoittaa työyhteisössään havaitsemistaan päihdehaitoista esihenkilölle.

Työsuojelun vastuut

Työsuojeluhenkilöstön vastuulla on

1. toimia yhteistyössä esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa päihdehaittojen ehkäisemiseksi ja poistamiseksi
2. suunnitella työpaikan päihdehaittojen ehkäisytomia osana työsuojelun toimintaohjelmaa
3. tunnistaa työpaikan päihderiskit ja päihdeongelmista viestittävät oireet
4. tukea esihenkilöitä päihdeasioiden keskustelun käynnistämisessä työyhteisön kanssa
5. tukea hoitoonohjausprosessin toteutumista
6. seurata päihdehaittojen ehkäisytöimien toteutumista ja raportoida siitä yhteistyötoimikunnalle ja työnantajalle.

Työterveyshuollon vastuut

Työterveyshuollon vastuulla on

1. tukea henkilöstön päihteiden riskikäytön ennalta ehkäisyä ja hoitoa
2. antaa jokaiselle työntekijälle/viranhaltijalle terveystarkastuksien yhteydessä tietoa alkoholinkäytön vaikutuksista terveyteen ja työkykyyn
3. kysyä sairaanhoitovastaanotoilla myös alkoholinkäytöstä säännöllisesti ja aina tiettyihin oireisiin liittyen
4. käydä sovituin välein henkilöstötilaisuuksissa puhumassa terveyttä edistävästä aiheista
5. seuloa alkoholin riskikäyttöä AUDIT-testillä sekä tarjota ohjausta ja neuvontaa riskikäyttäjille
6. kerätä tietoa työpaikan alkoholitilanteesta ja antaa siitä palautetta vuosittain
7. osallistua työpaikan kokouksiin ja päihdehaittoja ehkäisevän koulutuksen toteuttamiseen
8. toimia hoitoonohjaustilanteissa asiantuntijana ja tukea kuntoutujan paluuta työhön
9. toimia päihdekriisitilanteissa muun työyhteisön tukena

Päihdeasioiden käsittely

Välittömät toimenpiteet työpaikalla

Päihdeongelmainen on sellainen työntekijä tai viranhaltija, jolle on syntynyt tai syntymässä alkoholin, huumeiden, lääkkeiden tai muiden päihteiden käytöstä työntekoa tai työyhteisönkehittymistä haittaava tekijä ja joka ei ole oma-aloitteisesti halunnut tai pystynyt saamaan riittävän varhain parantavaa muutosta käyntiin.

Päihdeongelmaa voidaan pitää ilmeisenä, kun henkilö toistuvasti esiintyy työtehtäviä suorittaessaan päihteiden vaikutuksen alaisena tai krapulaisena niin, että hänen työntekonsa siitä kärsii sekä työyhteisön toiminta ja ilma-
piiri häiriintyvät. Henkilön perusteettomat poissaolot ovat usein merkinä päihdeongelmasta.

Perusteettomien poissaolojen ilmaantuessa ja jatkuessa esihenkilön on viipymättä pyrittävä selvittämään niiden syyt. Mikäli ongelmien syyksi osoittautuu päihteiden väärinkäyttö, on esihenkilön heti käynnistettävä ongelman poistamiseen tähtäävät toimenpiteet, joista ensimmäinen on keskustelu asianomaisen henkilön kanssa.

Esihenkilön tulee tarvittaessa asettaa asianomaiselle velvollisuus ilmoittaa poissaolostaan lääkärintodistuksella tai muulla pätevällä tavalla.

Mikäli työntekijä ei ole työkykyinen ja työyhteisössä epäillään hänen käyttävän alkoholia, huumeita tai muita päihdyttäviä aineita kuten lääkkeitä, tulee työtovereiden tiedottaa asiasta esihenkilölle.

Ongelman tai epäilyksen ilmetessä esihenkilö, hänen sijaisensa tai vastaavassa asemassa oleva ohjeistaa työntekijän puhalluskokeeseen työpaikalla. Positiivinen puhalluskoe tulee varmistaa terveysasemalla.

Tilanteessa, jossa työntekijää epäillään muun kuin alkoholin vaikutuksen alaisesta päihtymyksestä, käynnistetään työterveyshuollossa päihdeselvitykset, jotka sisältävät huumausainetestit. Työntekijän tulee toimittaa työterveyshuollon lausunto esihenkilölle viivytyksettä. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) määrittää työnantajan oikeuden velvoittaa työntekijää esittämään työsuhteen aikana huumausainetestistä koskeva todistus, mikäli:

-työnantajalla on perusteltua epäillä, että työntekijä on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä tai että työntekijällä on riippuvuus huumeista

-työntekijän testaaminen on välttämätöntä työntekijän työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi

- työntekijä toimii sellaisessa työssä, joka edellyttää erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä ja jossa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi vakavasti vaarantaa työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta

Huumausainetestausta pyydettyessä esihenkilö kirjaa havainnot työ- ja toimintakyvyn muutoksista (millä tavoin näyttäytynyt työpaikalla).

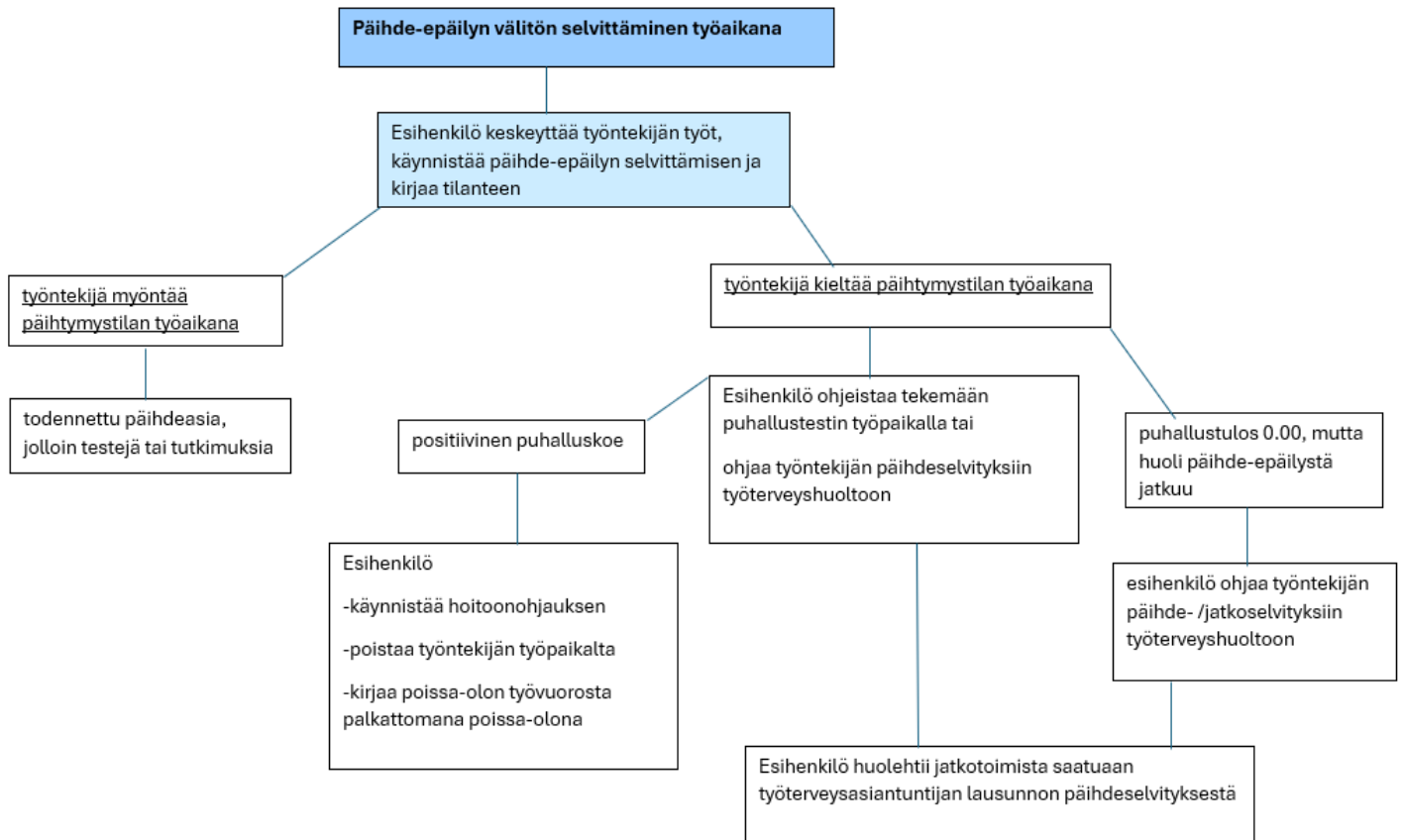
Esihenkilön, hänen sijaisensa tai vastaavassa asemassa olevan tulee välittömästi poistaa päihtynyt, päihteitä työpaikalla nauttinut tai vahvasti krapulainen henkilö työpaikalta sekä antaa asiasta välitön tieto työsuojelupäällikölle.

Esihenkilön tulee varmistaa, että työpaikalta poistettu työntekijä pääsee turvallisesti kotiin. Esihenkilön on myös aina huolehdittava työpaikalta poistetun palkan pidättämisestä poissaolon ajalta.

Puhallutuksesta kieltäytyminen ei ole esteenä henkilön poistamisesta työpaikalta epäiltäessä hänen olevan päihdeiden vaikutuksen alaisena. Jos työntekijä kieltäytyy puhallutuksesta ja/tai terveydenhuollon verikokeesta, työnantaja voi tulkita tuloksen positiiviseksi. Tästä laaditaan muistio.

Kun työntekijä palaa selvin päin töihin, on esimiehen viipymättä käynnistettävä keskustelu päihdeongelmaisen ja luottamusmiehen tai hänen estyneenä ollessaan tilalle kutsutun henkilön kesken. Tilaisuudesta laaditaan

muistio, johon liitetään selvitys rikkomuksesta ja varoitus siitä, että on kysymys päihdeongelman aiheuttamasta häiriöstä ja työntekijä ohjataan työterveyshuoltoon ja menetellään hoitoonohjausmallin edellyttämällä tavalla.



Omaehtoisuus

Päihdeongelman omaehtoinen tunnistaminen ja hoitoon hakeutuminen edistävät hoidon tuloksellisuutta. Päihdeongelmaista tuetaan hoitoon hakeutumisessa. Ensisijaisena tavoitteena on kannustaa oma-aloitteiseen ja vapaaehtoiseen hoitoon hakeutumiseen.

Työterveyshuollossa arvioidaan työntekijän kanssa omatoimisia muutosityrityksiä ja ohjataan tarvittaessa lääkärin vastaanotolle. Näin menetellään myös silloin, kun työterveyshenkilöstö havaitsee päihdeongelman työterveyskäynnin yhteydessä. Perustavoitteena on oma-aloitteinen hoitoon hakeutuminen.

Luottamuksellisuus

Esimies ei saa jakaa tietoja henkilön sairaudesta ilman tämän lupaa. Väärää suojelua työpaikalla on siinä tapauksessa, jos päihdeongelmaa ei ole nostettu esille, vaikka se on ollut näkyvillä työpaikalla jo pidempään.

Hoitoon ohjaamiseen osallistuneet henkilöt eivät saa ilman hoitoon ohjattavan kirjallista lupaa ilmaista tietojaan sivullisille. Hoitoon ohjattua tuetaan itse kertomaan tilanteestaan työyhteisössä hänen halutessaan.

Hoitositoumuksen laatimisen yhteydessä esimies ja hoitoon ohjattu keskustelee asian viestinnästä työyhteisölle. Työterveyshuollon ammattihenkilöillä on potilaita koskeva vaitiolovelvollisuus. Hoitoonohjaustilanteessa tiedonkulusta työterveyshuollon ammattilaisen ja ohjattavan henkilön esimiehen kanssa työpaikan päihdehaitoista on sovittava erikseen. Työterveyshuollossa tehdään kirjallinen sopimus kuntoutuksen toteutumista koskevien tietojen luovuttamisesta esimiehelle, jolla varmistetaan, että kuntoutuja noudattaa suunnitelmaa.

Tavoitteellinen puheeksiotto

Jos päihdeongelmainen ei hakeudu hoitoon oma-aloitteisesti, työpaikalla tulee ryhtyä toimenpiteisiin hoitoon ohjaamiseksi. Työyhteisön esihenkilöllä on vastuu päihdeongelmatapauksissa tämän ohjeen mukaisen hoitoon ohjaamisen käynnistämisestä. Mikäli esimies ei puutu tilanteeseen, tulee muiden työntekijöiden, luottamusmiehen tai työsuojelupäällikön saattaa asia vireille esihenkilön kanssa.

Päihteiden käyttöön puututaan, kun päihteiden käyttö häiritsee työstä suoriutumista. Päihdeongelma voi ilmetä eri tavoin ja sen tunnusmerkkejä voivat olla esimerkiksi:

- aiemmasta muuttunut käyttäytyminen
- henkilökohtaisesta hygieniasta ja ulkonäöstä välinpitämättömyys
- toistuvat myöhästelyt, ennenaikaiset poistumiset työpaikalta tai muut työaikojen noudattamatta jättämiset
- satunnaiset ja äkilliset työstä poissaolot, runsaat poissaolot omalla ilmoituksella
- toistuvat, yllättävät oma-aloitteiset työvuorojen vaihdot
- töihin tulo tai työssä oleminen päihteiden vaikutuksen alaisena tai krapulassa
- työtehon heikkeneminen, töiden laiminlyönnit ja toistuvat virhesuoritukset
- sairauslomatodistukset eri lääkäreiltä
- esimiesten välttely
- työpaikan sosiaalisten tilanteiden välttely
- toistuvat tapaturmat
- rattijuopumus.

Aina ei ole taustalla päihteiden käyttö, mutta tunnusmerkkeihin on silti suhtauduttava vakavasti. Huoli henkilön työkyvyn jatkumisesta on riittävä syy asian esille nostamiseen. Jos päihdeistä ei ole selkeää havaintoa, asia otetaan käsittelyyn työkyvyn ongelmana.

Tilanteeseen puututaan ja samalla varmistetaan, ettei muun työyhteisön turvallisuus ja työkyky vaarannu. Ongelman havaittaessa esihenkilön on käynnistettävä keskustelu asianomaisen kanssa.

Keskusteluun on varauduttava etukäteen, jotta keskustelu sujuisi rauhallisesti ja asiallisesti ilman, että asianomaisessa syntyisi vastareaktiota. Tavoitteena on, että puuttuminen ymmärretään välittämisenä.

Puheeksiotto on yksi päihteiden käytön haittojen ennaltaehkäisyn keinoista. Sen avulla pyritään vahvistamaan ihmisen uskoa omiin voimavaroihin ja selvittää tarve lisätuelle. Päihdeongelman puheeksiotto kuuluu esihenkilön toimenkuvaan. Tavoitteellisen puheeksioton tavoitteena on auttaa työntekijää tunnistamaan alkoholin käyttöönsä haitallisuus ja ottamaan vastuu työkykynsä palauttamisesta.

Keskusteluihin on liitettävä seuranta-aika, jonka pituus on yleensä noin 1–3 kk. Tavoitteellinen puheeksiotto etenee prosessimaisesti ja se alkaa siitä, että on noussut huoli työntekijän työkyvystä. Siitä seuraa yhteydenotto työntekijän esihenkilöön, joka havainnoi tilannetta, kirjaa tilanteesta muistiinpanoja ja valmistautuu lopuksi ensimmäiseen keskusteluun.

1. keskustelu

Keskustelussa mukana esihenkilö ja työntekijä, jonka työkyvyn heikkeneminen päihdeongelman vuoksi huolestuttaa.

Keskustelussa käsitellään ja muistioon kirjataan:

- työkäyttäytymisen ongelmat yksityiskohtaisesti
- työntekijän näkemys tilanteesta
- toivottu työkäyttäytymisen kuvaus ja tavoiteaika muutoksille

Osapuolet käyvät muistion läpi, hyväksyvät allekirjoituksellaan sen sisällön. Keskustelussa tarjotaan työntekijälle mahdollisuutta käyttää terveyshuoltoa avuksi tilanteessa. Mikäli tavoiteltu muutos tapahtuu, se todetaan seurantakeskustelussa eikä jatkokeskustelua tarvita.

2. keskustelu

Keskustelussa mukana

- samat henkilöt kuin ensimmäisessä keskustelussa sekä
- päihderyhmän jäsen, työterveyshoitaja ja/tai ts-valtuutettu tai muu työntekijän toivoma henkilö

Keskustelussa käsitellään ja muistioon kirjataan:

- ei-toivotun työkäyttäytymisen tunnusmerkit
- työntekijän näkemys tilanteesta
- toivottu työkäyttäytymisen kuvaus ja tavoiteaika muutoksille
- seuraamukset, mikäli henkilö ei saavuta toivottua työkäyttäytymistä

Työntekijälle esitetään mahdollisuus ammattiapuun työterveyshuollon kautta. Käsittelyn jälkeen muistion kohdat käydään läpi ja hyväksytään allekirjoituksella.

Mikäli tavoiteltu muutos tapahtuu, se todetaan seurantakeskustelussa eikä jatkokeskustelua tarvita. Toinen keskustelu merkitsee varoitusta, jonka vanhenemisaika ilmoitetaan.

3. keskustelu

Keskustelussa mukana samat henkilöt kuin aiemmin.

Keskustelussa käsitellään ja muistioon kirjataan:

- kaikki yksityiskohdat ei-toivotusta työkäyttäytymisestä
- tähänastiset korjausyritykset
- esimiehen toteamus
- esimiehen toteamus kurinpitotoimista ja mahdollisesta työsuhteen päättämisestä, ellei tavoiteltua muutosta saavuteta
- hoitositoumus työntekijän kanssa
- kuntoutussuunnitelma terveyshuollossa

Esimies havainnoi työntekijän työkäyttäytymistä edelleen ja kutsuu koolle seurantakokoukset hoitositoumuksen mukaisesti.

4. keskustelu

Neljäs keskustelu käydään, jos edellä mainitut keskustelut eivät tuota tulosta, päihdeongelmainen työntekijä ei halua tehdä hoitositoumusta ja kuntoutussuunnitelmaa tai hän on rikkonut hoitositoumusta.

Keskustelussa mukana työntekijä, esihenkilö ja työsuojeluvaltuutettu tai vastaava. Asia käsitellään työpaikan normaalina työsuhteasiana.

Työntekijälle annetaan varoitus päihteiden käytöstä, ellei sitä ole aikaisemmin annettu. Mikäli hänen päihteiden käyttönsä aiheuttaa varoituksen jälkeen haittoja tai työkyky on pitkäaikaisesti heikentynyt, työsuhde päätetään.

Hoitoonohjaus

Tavoitteena on, että varhainen puheeksi ottaminen ja mahdollinen hoitoonohjaus tapahtuvat ennen kuin päihteiden käyttö on edennyt sille asteelle, että työntekijä laiminlyö työtehtäviään. Tämä edellyttää päihdeongelman varhaista tunnistamista.

Työyhteisö, esimiehet ja työtoverit ovat keskeisessä asemassa päihdehaittojen varhaisessa tunnistamisessa ja niiden ehkäisyssä esim. käsittelemällä avoimesti päihteisiin liittyviä asioita ja antamalla tukea muutospyrkimyksissä. Päihteiden haitallinen käyttö voi tulla esiin myös työterveyshuollossa terveystarkastusten ja sairaanhoidon yhteydessä.

Hoitoon hakeutuminen/hoitoonohjaus voi käynnistyä hoitoa tarvitsevan itsensä aloitteesta, päihdeongelmaisen perheen aloitteesta, esihenkilön työtoverin, työsuojelupäällikön tai työterveyshuollon aloitteesta.

Hoitoon ohjatun henkilön sairauspoissaoloissa noudatetaan kunnan ohjeita. Mikäli toistuvien poissaolojen tai muiden syiden perusteella on syytä epäillä, että työntekijällä on päihdeongelma, esimiehellä on oikeus määräämällänsä vaatia työntekijän jokaisesta sairauspoissaolosta todistus, ensisijaisesti työterveyslääkärin tai –hoitajan (tarvittaessa muun lääkärin tai hoitajan) antama todistus. Vaatimus todistuksen esittämisestä on annettava kirjallisesti asianomaiselle ja se on lähetettävä työterveyshuoltoon. Tällöin omaan ilmoitukseen perustuva oikeus sairauslomaa poistetaan.

Työstä poissaolo, joka johtuu päihteiden väärinkäytön aiheuttamasta työkyvyttömyydestä tai sairauslomatodistukseen on syyksi merkitty alkoholi, on palkaton, vaikka työntekijä esittäisikin poissaolon ajalta lääkärintodistuksen. Hoitokäynnit tulee järjestää pääsääntöisesti työajan ulkopuolelle. Mikäli järjestely ei ole mahdollista, käytetty työaika on hoitoon ohjatun korvattava. Omaehtoisen avohoitajakson aikana työntekijälle voidaan tarvittaessa myöntää palkatonta virkavapaata. Muu avohoito, kuten esimerkiksi mielenterveys/perheneuvolakäynnit ovat työnantajan määrääminä palkallisia. Hoitoonohjaussopimuksen tehneen työntekijän laitosjakson ajalta maksetaan palkkaa, jos hän on vapaaehtoisesti hakeutunut laitoshoidon ja sopinut etukäteen työnantajan kanssa asiasta (sairausloma-ajan palkanmaksu KVTES, V luku, 2 § 8 mom.). Palkkaan sovelletaan KVTES:n V luvun 5 §:n määräyksiä. Palkallinen poissaoloaika vähentää KVTES:n V luvun 2 § 1 momentin mukaisia palkallisen sairausloman enimmäismääriä.

Hoitoonohjaussopimus

Työntekijällä, jolla päihteiden liikkakäytöstä johtuva haitta uusiutuu, tulee kysymykseen hoitoonohjausneuvottelu päihdepoliklinikalla. Neuvottelun yhteydessä laaditaan kirjallinen hoitosopimus ja sovitaan alustavasti hoitosuunnitelmasta.

Tilaisuudessa ovat läsnä hoitoon ohjattava, esimies, työterveyshuollon edustaja sekä hoitoon ohjattavan niin halutessaan luottamusedustaja. Hoitoon ohjattu sitoutuu käymään hoidossa sekä antaa suostumuksensa hoidon seuraamiseen.

Neuvotteluissa tuodaan esille, että väärinkäytön uusiutuessa tai hoitoonohjauksen keskeytyessä työntekijästä johtuvasta syystä työnantaja ryhtyy toimenpiteisiin virka- tai työsuhteen irtisanomiseksi tai purkamiseksi kunnallisen viranhaltijalain tai työsuhtelulain mukaisesti. Päihdeohjelma ei estä työ- tai virkasuhteen päättämistä tilanteissa, jossa siihen on olemassa laillinen peruste.

Hoitoonohjaussopimus tehdään kunkin työntekijän osalta vain kerran. Hoitosopimus tehdään määräajaksi, jonka pituus on 12 kk. Hoitosopimuksessa sovitaan hoitajakson kesto, hoitopaikka ja työterveyshuollon oikeus saada tietoja hoidosta, hoitokerroista ja hoidon lopettamisesta.

Hoitosopimukseen kirjataan esimiehen oikeus saada tieto työntekijän hoidossa käymisestä tai sen laiminlyönneistä. Työntekijän on ilmoitettava työterveyshuoltoon päihdehoitopaikka sekä hoitopaikan yhteyshenkilö.

Liite 1

MUISTIO PUIHEEKSIOTTOTILANTEESTA

Työntekijän tiedot

Sukunimi	Etunimi
syntymäaika	työtehtävä
esihenkilö	yksikkö

Olen osallistunut keskusteluun, jossa on käsitelty mahdollista päihdeongelmaani. Minulle on selvitetty työpaikan toimintatavat päihdeasioiden käsittelyssä sekä tarjottu mahdollisuus hakea apua ongelmaani työterveyshuollon kautta. Annan luvan toimittaa tämän muistion tässä asiakirjassa mainituille jakelun saajille.

Keskustelun sisältö:

Työnantajan edustaja on havainnut työssä esiintyneitä päihdehaittoja:

Työntekijän käsitys päihdehaitoista:

Sovitut toimenpiteet ja seuranta-aikataulu:

Tukihenkilö

nimi	työtehtävä
yhteystiedot	

Päiväys ja allekirjoitukset

Paikka ja aika:

Työntekijä

Työnantajan edustaja

Liite 2

HOITOSITOUMUS

Työntekijä

Sukunimi	Etunimi
syntymäaika	työtehtävä
esihenkilö	yksikkö

Työnantajan edustaja

Sukunimi	Etunimi

Käsitelty = X

- Lupaudun osallistumaan minulle työterveyshuollon kautta järjestettyyn kuntoutukseen suunnitelman mukaisesti ja noudattamaan hoitopaikan ohjeita.
- Ilmoitan olevani tietoinen siitä, että mikäli en hyväksy hoitositoumusta tai en noudata kuntoutussuunnitelmaa tai päihteiden käyttöni jatkuu, käynnistetään kurinpidolliset

toimenpiteet (kirjallinen varoitus, työsuhteen päättäminen).

- Työterveyshuollolla on oikeus saada hoitopaikasta tiedot hoidon toteutumisesta ja kuntoutussuunnitelman noudattamisesta.
- Hoitopaikalla on oikeus ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon hoidon toteutumisesta.
- Esihenkilöllä on oikeus saada tietää, toiminko kuntoutussuunnitelman mukaisesti.
- Työnantajalla on oikeus työpaikan vaihtamisen yhteydessä toimittaa tämä hoitositoumus sekä kuntoutussuunnitelma niiden voimassaoloaikana seuraavaan saman työnantajan työpaikkaan/yksikköön.
- Sopimuksen päättyessä järjestetään arviointineuvottelu esihenkilön ja työterveyshuollon kanssa.
- Palkka-asiat ja hoidosta aiheutuvien kustannusten maksaja on selvitetty.
- Annan luvan toimittaa tämän sopimuksen tässä asiakirjassa mainituille jakelun saajille.
- Olemme sopineet, miten tilanteestani tiedotetaan lähimmille työtovereille.
Menettelytapa:
- Kieltäydyn hoitoonohjauksesta.

Seurantakokousten ajankohdat:

Sopimuksen voimassaolo:

Hoitositoumus on voimassa ___ kuukautta allekirjoittamispäivästä.

Päiväys ja allekirjoitukset:

Paikka ja aika:



Työntekijä

Työnantajan edustaja

Luottamusedustaja

Jakelu:

Liite3

VAROITUS PÄIHTEIDEN KÄYTÖSTÄ

Työntekijä

Sukunimi	Etunimi
syntymäaika	työtehtävä
esihenkilö	yksikkö

Työnantajan edustaja

Sukunimi	Etunimi

Työntekijä saa varoituksen päihteiden käytöstä.

Varoituksen vanhenemisaika on: _____

Työntekijälle on selvitetty, mihin hallinnollisiin toimenpiteisiin päihteiden käytöstä johtuvat ongelmat työpaikalla jatkossa todennäköisesti johtavat.

Samalla on tehty hoitositoumus tai selvitetty sopimuksen tekemisen edellytykset.

Varoitukseen johtaneet seikat:

Päiväys ja allekirjoitukset:

Paikka ja aika

työnantajan edustaja

Olen vastaanottanut tämän varoituksen ja saanut kaksoiskappaleen siitä.

työntekijä

Tiedoksi:

työterveyshuolto
henkilöstöhallinto

