

KOKEMÄEN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖN PÄIHDEOHJELMA

Yhteistyötoimikunta 5.2.2015 § 4

Kaupunginhallituksen henkilöstöjaosto 5.3.2015 § 2

Sisällys

1.	Tavoite	4
2.	Soveltamisala ja päihteet	5
3.	Päihdeongelmasta tiedottaminen	5
4.	Ennalta ehkäisevä toiminta	6
5.	Menettelytapaohjeet päihdeongelman kohdatessa.....	8
6.	Toimintaohjeet	11

LIITTEET

Liite 1 Puheeksiottokeskustelu – lomake

Liite 2 Huomautus ja hoitoon hakeutumiskehotus päihteiden väärinkäytön takia

Liite 3 Hoitosopimus

Liite 4 Hoitosuunnitelma

Liite 5 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) § 7-8

Liite 6 Suositus päihdeasioiden käsittelemisestä kunnallishallinnossa

1. TAVOITE

Päihdeongelmilla on haitallinen vaikutus työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin, työsuoritukseen ja työyhteisön toimintaan.

Päihdeohjelma on ohjeistus, jonka tavoitteena on ennaltaehkäistä työntekijöiden terveydelle haitallisten ja riippuvuutta aiheuttavien aineiden käyttöä. Niitä ovat tupakka- ja nikotiinituotteet, alkoholi, huumausaineet tai päihtymiseen käytettävät lääkkeet tai muut aineet. Tavoitteena on myös ennaltaehkäistä rahapelaamisesta aiheutuvia haittoja, sillä laki ehkäisevän päihdetyön järjestämisestä koskee myös tupakkatuotteita ja rahapelaamista.

Työyhteisön jokaisen jäsenen velvollisuutena on puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työyhteisöä haittaavaan päihteiden käyttöön. On väärää hienotunteisuutta jättää päihdeongelmainen yksin.

Työyhteisön kannalta päihteiden väärinkäyttöä on, kun sen vuoksi

- jäädään tulematta työhön, myöhästyään työstä tai poistutaan kesken työajan, ollaan työssä päihtyneenä tai niiden aiheuttamassa jälkitilassa.

Päihteiden väärinkäyttö voidaan rinnastaa sairauteen, josta on edellytyksiä toipua. Hoidon onnistumisen kannalta on tärkeää, että ongelma tunnistetaan mahdollisimman varhain.

Tämän päihdeohjelman tavoitteena on

- edistää hyvien työpaikkakäytäntöjen toteuttamista
- edistää kaupungin työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä ja tasapuolista kohtelua
- luoda selkeä toimintamalli jatkuvalle, tavoitteelliselle ja ennaltaehkäisevälle päihdetyölle
- pitää Kokemäen kaupunki päihdeettömänä työpaikkana

2. SOVELTAMISALA JA PÄIHTEET

Tämä päihdeohjelma koskee kaikkia Kokemäen kaupungin palveluksessa olevia vakinaisia ja määräaikaisia viranhaltijoita ja työntekijöitä.

Päihdeohjelma koskee myös etätyötä.

~~Päihhteitä ovat alkoholi, huumeet sekä päihtymistarkoitukseen käytettyinä lääkkeet, liuottimet ja muut päihdyttävät aineet.~~

3. PÄIHDEONGELMASTA TIEDOTTAMINEN

Päihdeohjelman on valmistellut henkilöstöhallinto yhdessä työterveyshuollon kanssa, sitä on käsitellyt yhteistyötoimikunta ja sen on hyväksynyt kaupunginhallitus. ~~kaupunginhallituksen henkilöstöjaosto.~~

Esimies vastaa työyhteisössä päihdeohjelman käsittelystä, siihen liittyvästä tiedottamisesta ja päihdeohjelman läpikäymisestä osana perehdyttämistä.

Päihdeohjelma on tutustuttavissa henkilöstön Teams-alustalla, Kontrassa.

4. ENNALTA EHKÄISEVÄ TOIMINTA

Työnantajalla on lakiin perustuva velvollisuus ennaltaehkäistä sellaisia tekijöitä, jotka voivat vahingoittaa työntekijöiden terveyttä tai turvallisuutta. Päihteiden käytön ja rahapelaamisen ongelmat voivat uhata työturvallisuutta ja niiden tunnistaminen ja puheeksi ottaminen on koko työyhteisön vastuulla.

Ennalta ehkäisevä toiminta tukee työpaikoilla yhteisesti tehtävää työturvallisuustyötä. Tässä keskeistä on tiedottaminen ja koulutus päihdeasioissa sekä ongelmakäyttöön puuttuminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Tiedottaminen ja koulutus koskevat päihteiden käytön haittoja, käytön ja ongelmien tunnistamista, käyttöön puuttumista sekä hoitoonohjausmahdollisuuksia.

Tiedottaminen ja koulutus

Tiedottamisella ja henkilöstön kouluttamisella pyritään:

- antamaan tietoa päihteiden väärinkäytön aiheuttamista ongelmista ja haittavaikutuksista työelämässä
- vaikuttamaan asenteisiin päihteiden väärinkäytön ja siihen liittyvien ongelmien tunnistamiseksi ja käsittelemiseksi avoimesti ja rakentavasti
- madaltamaan puuttumis- ja puheeksiottamiskynnystä

- edistämään työpaikan yhteisten toimintatapojen (päihdepolitiikan) tunnetuksi tekemistä ja niihin sitoutumista
- edistämään välitöntä ja varhaista väärinkäyttötapauksiin puuttumista
- edistämään päihdeongelmaisen ohjaamista hoitoon.

Koulutus kohdistetaan koko henkilöstöön.

Työyhteisö

Työyhteisön tulee jokapäiväisissä toimissaan sitoutua päihdeettömyyden työkulttuuriin. Jokainen, niin esimies kuin työntekijä, voi toimia hyvänä esimerkkinä päihdeettömyyden edistämiseksi työpaikoilla.

~~Työpaikoilla voi olla myös päihdeongelmiin perehtynyt yhdyshenkilö.~~

Päihdeiden käytön piilohyväksyntää, salailua ja vähättelyä ei tule sallia työpaikoilla.

Asiallinen ja rakentava ongelmiin ja rikkomuksiin puuttuminen voivat monesti estää päihdeongelman pahenemisen.

Päihdeohjelman liitteenä ohjeistus tupakkatuotteiden käytön periaatteista kaupungin tiloissa.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollolla on lakiin perustuva ennalta ehkäisevän toiminnan tehtävä. Terveystarkastusten ja sairaanhoidon yhteydessä yksilöohjauksessa ja neuvonnassa terveydenhuollon ammattilaisilla on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa terveiden elintapojen ja päihdeettömyyden edistämiseen. **Työterveyshuolto antaa neuvontaa ja**

ohjausta tupakka- ja nikotiinituotteiden sekä päihteiden käytön ennaltaehkäisystä, varhaisesta tunnistamisesta, hoidosta ja hoitoon ohjaamisesta kaikissa perusprosesseissa. Päihdeongelman varhaiseen havaitsemiseen on kehitetty toimivia malleja, joiden käyttöä edistetään.

5. MENETTELYTAPAOHJEET PÄIHDEONGELMAN KOHDATESSA

Päihdeohjelmalla luodaan päihdeongelmien käsittelyä varten yhtenäinen käytäntö työpaikoilla.

Päihdeohjelmassa korostetaan jokaisen työyhteisön jäsenen vastuuta ja varhaisen puuttumisen tärkeyttä.

Päihteiden liikkakäytön merkkejä työpaikalla voivat olla ovat mm:

- toistuvat, lyhyet poissaolot, etenkin maanantaisin, perjantaisin tai palkkapäivän jälkeen. Kokemäen kaupungin sairauspoissaolojen ilmoitus- ja raportointikäytännöt löytyvät Työkyvyn tukemisen periaatteet Kokemäen kaupungin työpaikoilla - ohjeistuksesta, joka löytyy Teams-alustalta Kontrasta, päihdeohjelman julkaisuhetkellä seuraavan linkin takaa: [Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki in KONTRA](#)
- myöhästelyt ja niihin liittyvät selitykset
- äkilliset vapaiden pyytämiset tai työvuorojen vaihtamiset
- välttelevä käytös, katoamiset työpaikalta

- työsuorituksen heikkeneminen ja epätasaisuus
- kiinnostus työhön katoaa
- nopeat mielialavaihtelut, keskittymisvaikeudet, poikkeava vireystila
- tapaturma-alttius
- alkoholin haju, krapula, käsien vapina, pistosjäljet, monet eri-ikäiset mustelmat
- huonokuntoisuus, muutokset ilmiasussa ja olemuksessa
- rahapula
- valehtelu
- päihteiden käyttöä puolusteleva asenne

5.1. Puhalluttaminen

Esimies voi puhalluttaa työntekijän kahden todistajan läsnä ollessa tai määrätä työntekijän työterveyshuollossa tehtävään puhallustestiin. Puhallustestillä työntekijä voi todistaa, ettei hän ole nauttinut alkoholia. Mieluiten puhallustesti suoritetaan terveysalan ammattilaisen toimesta.

Verestä tehtävän alkoholitestin tekee aina terveysalan ammattihenkilöstö.

Puhallutus/verikoe on vapaaehtoinen, mutta henkilön kieltäytyessä testistä, esimiehen tulee poistaa hänet työpaikalta. Lisäksi kieltäytyminen johtaa kuitenkin työnjohdollisiin toimenpiteisiin (Kirjallinen varoitus). Päihtymyksestä johtuvan työstä poissaolon ajalta työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa. Tämä

koskee myös tilannetta, jossa työnantaja on poistanut päihtyneen työpaikalta.

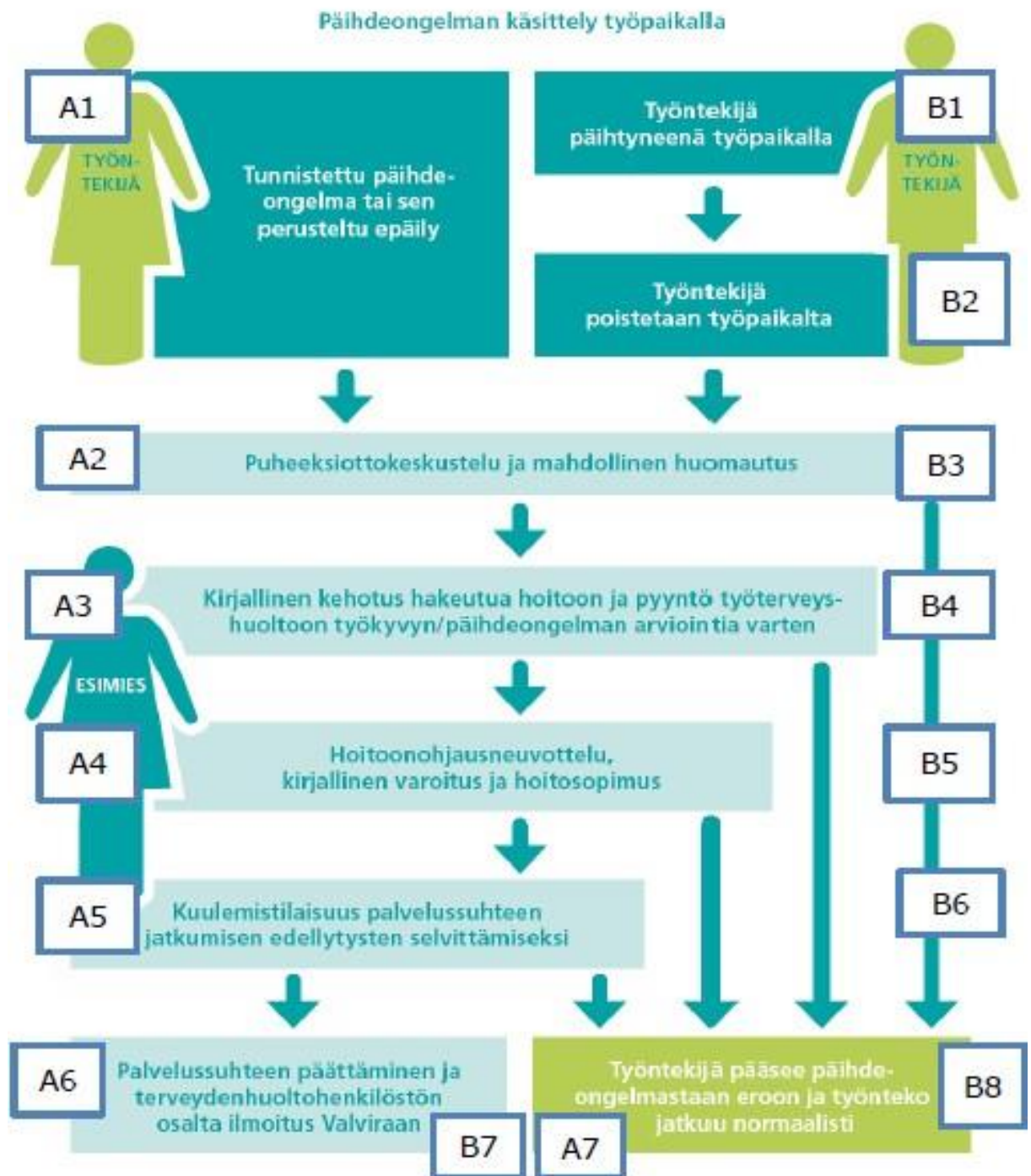
5.2. Huumausainetesti

Laissa yksityisyyden suojasta työelämässä 7 ja 8 § on määritelmät, joiden perusteella työnantaja voi vaatia huumausainetestiä koskevan todistuksen esittämisen sekä työhön otettaessa että työsuhteen aikana.

Huumausainetestiä koskeva todistus on hankittava työterveyshuollosta tai työnantajan osoittamalta terveydenhuollon ammattihenkilöltä tai laboratoriolta. Todistus sisältää selvityksen siitä, onko työntekijä käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin siten, että hänen työ- tai toimintakykynsä on vaarantunut. Testejä voidaan tehdä/teettää myös työterveyshuollon aloitteesta.

Työnantaja ilmoittaa työnhakijalle hakumenettelyn yhteydessä tai työntekijälle ennen työsopimuksen muuttamista siitä, että työntekijä voidaan velvoittaa esittämään huumausainetestiä koskevan todistuksen.

6.TOIMINTAOHJEET



Tapauskohtaisuus ja päihdeongelman uusiutuminen

Päihdeongelmaa käsiteltäessä tulee edetä edellä esitetystä menettelytapaohjeiden järjestyksessä.

Törkeissä tapauksissa (törkeä virkavelvollisuuksien laiminlyönti tai rikkomus, tai jos työntekijä välinpitämättömyydellään vaarantaa työturvallisuuden työpaikalla) järjestyksestä voidaan poiketa. Tällöin työnantaja voi purkaa virka- tai työsuhteen.

Esimies ohjaa päihteiden väärinkäyttäjän lähtökohtaisesti hoitoon vain kerran. Toinen väärinkäyttötilanne johtaa palvelussuhteen irtisanomiseen tai purkamiseen. Kuitenkin mikäli edellisestä tapauksesta tai hoitoonohjauksen päättymisestä on kulunut vähintään kaksi vuotta, käsitellään päihdeongelma uutena tapauksena.

- A1. Tunnistetaan mahdollinen päihdeongelma
- A2. Käynnistetään ongelman /epäilyn selvittely asianomaisen henkilön ja esimiehen välisessä keskustelussa. Aloitteen selvittelyn käynnistämisestä voi tehdä esimiehen lisäksi työtoveri tai asianomainen itse.

Keskustelussa on tärkeää saada työntekijä itse oivaltamaan ongelma. Työntekijällä itsellään on ensisijainen vastuu omasta terveydestään ja työkyvystään keskustelussa tuetaan omatoimista hoitoon hakeutumista. Tuki voi olla rohkaisemista käyttämään hoitopalveluja, poistamalla niiden käyttöön liittyviä esteitä mm. kertoa työterveyshuollon antamasta tuesta ja erilaisista hoitopaikoista.

Keskustelusta laaditaan muistio ja keskustelun yhteydessä voidaan antaa kirjallinen huomautus, liite 1.

- A3. Jos käyty keskustelu ei ole ollut riittävä toimenpide, esimies antaa työntekijälle kirjallisen kehotuksen hakeutua hoitoon, liite 2.

Samalla lähetetään työterveyshuoltoon pyyntö työkyvyn/päihdeongelman arviointia varten, liite 2.

Mikäli työntekijä ei itse ota yhteyttä työterveyshuoltoon viikon kuluessa, työterveyshuolto lähettää hänelle kutsun saapua

työterveyshoitajan/työterveyslääkärin vastaanotolle. Työterveyshuollon tehtävänä on arvioida asianomaisen työkykyä, päihdehoidon tarvetta sekä osallistua hoitoonohjaukseen, hoidon toteutukseen ja seurantaan.

Hoitoonhakeutumiskehoituksen jälkeen esimiehellä on oikeus saada / velvollisuus hankkia tieto siitä, onko työntekijä käynyt työterveyshuollossa. Esimiehellä on myös oikeus saada tieto siitä, suositteleeko työterveyshuolto hoitoonohjausta.

- A4. Esimies käynnistää hoitoonohjauksen kun:

- työntekijällä on päihteiden käytön vuoksi toistuvia ongelmia työssä tai poissaoloja
- työntekijän päihteiden käyttö näyttää ilmeiseltä ja toistuvalta
- työntekijä ei hakeudu kirjallisesta hoitohakeutumiskehoituksesta huolimatta omatoimisesti hoitoon tai saa tilannettaan muuten korjattua
- kirjallisesta hoitohakeutumiskehoituksesta on seurannut työterveyshuollon suositus hoitoonohjauksesta.

Hoitoonohjausneuvottelusta tehdään kirjallinen muistio, liite 2.

Päihdeongelmaista ei voida pakottaa hoitoon. Hoito on työnantajan tarjoama mahdollisuus toipua päihdeongelmasta. Hoidon aikana työnantaja pidättäytyy palvelussuhteen päättämistoimenpiteistä, mikäli muita syitä palvelussuhteen päättämiseksi ei ole. Hoitoonohjauksen yhteydessä annetaan kirjallinen varoitus. Varoituksessa todetaan mahdollisuus palvelussuhteen päättämiseksi, mikäli ongelma jatkuu.

Hoitosopimuksen, liite 3, tekevät työntekijä ja esimies työterveyshuollon asiantuntemusta avuksi käyttäen. Sopimusta tehtäessä työterveyshuollon edustaja sekä työntekijän niin pyytäessä myös hänen avustajansa on läsnä. Paikalla voi olla myös hoitopalvelun toteuttajan edustaja.

Hoitosopimus tehdään määräajaksi, jonka pituus on yleensä 12 - 24 kuukautta. Hoitosopimuksessa sovitaan myös hoitopaikka, työterveyshuollon oikeus saada tieto hoidosta, hoitokerroista ja hoidon lopettamisesta. Hoitosopimukseen kirjataan myös esimiehen oikeus saada tieto työntekijän hoidossa käymisestä tai sen

laiminlyönneistä. Työntekijän on ilmoitettava työterveyshuoltoon hoitopaikan yhteyshenkilö.

Hoitosopimuksen päättyessä hoitoonohjauksessa ollut työntekijä, esimies ja työterveyshuolto sekä hoitopaikan edustaja arvioivat tilanteen sekä sopimuksen jatkamistarpeen. Hoidon toteutumista koskevia yhteisneuvotteluja on suositeltavaa pitää hoitosopimuksen voimassaolon aikana. Hoitosopimuksen aikana selvitetään myös työntekijän mahdollinen siirto toisiin tehtäviin.

Hoitosopimuksen laiminlyönti tai hoidon keskeyttäminen on palvelussuhteen päättämisperuste.

- A5. Mikäli päihdeongelma jatkuu tai hoitosopimusta on muuten laiminlyöty, järjestetään kuulemistilaisuus palvelussuhteen jatkumisen edellytysten selvittämiseksi. Kokoonkutsujana toimii esimies. Kuulemistilaisuuteen kutsutaan työntekijän lisäksi palvelussuhteen päättämistä päättävä esimies, tarvittaessa hoitoonohjaukseen osallistunut työterveyslääkäri ja/tai -hoitaja. Työntekijä kutsuu valitsemansa avustajan.

Kuulemisesta laaditaan kirjallinen muistio. Muistioon kirjataan kuulemisen lopputuloksena, onko palvelussuhteen jatkamiselle edellytyksiä. Mikäli palvelussuhdetta jatketaan, muistioon kirjataan, että seuraava väärinkäyttötilanne johtaa palvelussuhteen päättymiseen.

- A6. Palvelussuhde päätetään työsopimuslain /viranhaltijalain ja muiden säännösten mukaisessa järjestyksessä.

- A7. Onnistuneessa tapauksessa edellä olevan prosessin missä vaiheessa tahansa voidaan todeta työntekijän päässeen eroon ongelmasta ja työnteko jatkuu normaalisti.
- B1. Todetaan työntekijän / viranhaltijan päihtymys. **Puhalluttaminen työpaikalla tai työterveyshuollossa.**
- B2. Työntekijä / viranhaltija poistetaan työpaikalta
- B3. Esimies käynnistää viipymättä selvittelytoimenpiteet asianomaisen työntekijän palattua työhön.
- Ensimmäiseksi selvitetään tapahtumien kulku ja työpaikalta poistamisen perusteen oikeellisuus.
- Keskustelussa selvitetään työntekijän päihteiden käyttöä.
- Mikäli työpaikalta poistaminen on ollut perusteltua, esimies antaa työntekijälle huomautuksen.
- Keskustelu ja mahdollinen huomautus kirjataan muistioon, liite 1.

B4. Jos käyty keskustelu ole ollut riittävä toimenpide, esimies antaa työntekijälle kirjallisen kehotuksen hakeutua hoitoon, liite x.

Samalla lähetetään työterveyshuoltoon pyyntö työkyvyn/päihdeongelman arviointia varten, liite 2.

Mikäli työntekijä ei itse ota yhteyttä työterveyshuoltoon viikon kuluessa, työterveyshuolto lähettää hänelle kutsun saapua työterveyshoitajan / työterveyslääkärin vastaanotolle. Työterveyshuollon tehtävänä on arvioida asianomaisen työkykyä, päihdehoidon tarvetta sekä osallistua hoitoonohjaukseen, hoidon toteutukseen ja seurantaan.

Hoitoonhakeutumiskehoituksen jälkeen esimiehellä on oikeus saada

/velvollisuus hankkia tieto siitä, onko työntekijä käynyt työterveyshuollossa. Esimiehellä on myös oikeus saada tieto siitä, suosittelee työterveyshuolto hoitoonohjausta.

B5. Esimies käynnistää hoitoonohjauksen kun:

- työntekijällä on päihteiden käytön vuoksi toistuvia ongelmia työssä tai poissaoloja
- työntekijän päihteiden käyttö näyttää ilmeiseltä ja toistuvalla
- työntekijä ei hakeudu kirjallisesta hoitoonhakeutumiskehoituksesta huolimatta omatoimisesti hoitoon tai saa tilannettaan muuten korjattua
- kirjallisesta hoitoonhakeutumiskehoituksesta on seurannut työterveyshuollon suositus hoitoonohjauksesta.

Hoitoonohjausneuvottelusta tehdään kirjallinen muistio, liite 2.

Päihdeongelmaista ei voida pakottaa hoitoon. Hoito on työnantajan tarjoama mahdollisuus toipua päihdeongelmasta. Hoidon aikana työnantaja pidättäytyy palvelussuhteen päättämistoimenpiteistä, mikäli muita syitä palvelussuhteen päättämiseksi ei ole. Hoitoonohjauksen yhteydessä annetaan kirjallinen varoitus. Varoituksessa todetaan mahdollisuus palvelussuhteen päättämiseksi, mikäli ongelma jatkuu.

Hoitosopimuksen, liite 3, tekevät työntekijä ja esimies työterveyshuollon asiantuntemusta avuksi käyttäen. Sopimusta tehtäessä työterveyshuollon edustaja sekä työntekijän niin pyytäessä myös hänen avustajansa on läsnä. Paikalla voi olla myös hoitopalvelun toteuttajan edustaja.

Hoitosopimus tehdään määräajaksi, jonka pituus on yleensä 12 - 24 kuukautta. Hoitosopimuksessa sovitaan myös hoitopaikka, työterveyshuollon oikeus saada tieto hoidosta, hoitokerroista ja hoidon lopettamisesta. Hoitosopimukseen kirjataan myös esimiehen oikeus saada tieto työntekijän hoidossa käymisestä tai sen laiminlyönneistä. Työntekijän on ilmoitettava työterveyshuoltoon hoitopaikan yhteyshenkilö.

Hoitosopimuksen päättyessä hoitoonohjauksessa ollut työntekijä, esimies ja työterveyshuolto sekä hoitopaikan edustaja arvioivat tilanteen sekä sopimuksen jatkamistarpeen. Hoidon toteutumista koskevia yhteisneuvotteluja on suositeltavaa pitää hoitosopimuksen voimassaolon aikana. Hoitosopimuksen aikana selvitetään myös työntekijän mahdollinen siirto toisiin tehtäviin.

Hoitosopimuksen laiminlyönti tai hoidon keskeyttäminen on palvelussuhteen päättämisperuste.

- B6. Mikäli päihdeongelma jatkuu tai hoitosopimusta on muuten laiminlyöty, järjestetään kuulemistilaisuus palvelussuhteen jatkumisen edellytysten selvittämiseksi. Kokoontuujana toimii esimies. Kuulemistilaisuuteen kutsutaan työntekijän lisäksi palvelussuhteen päättämisestä päättävä esimies, tarvittaessa hoitoonohjaukseen osallistunut työterveyslääkäri ja/tai -hoitaja. Työntekijä kutsuu valitsemansa avustajan.

Kuulemisesta laaditaan kirjallinen muistio. Muistioon kirjataan kuulemisen lopputuloksena, onko palvelussuhteen jatkamiselle edellytyksiä. Mikäli palvelussuhdetta jatketaan, muistioon kirjataan, että seuraava väärinkäyttötilanne johtaa palvelussuhteen päättämiseen.

- B7. Palvelussuhde päätetään työsopimuslain /viranhaltijalain ja muiden säännösten mukaisessa järjestyksessä.
- B8. Onnistuneessa tapauksessa edellä olevan prosessin missä vaiheessa tahansa voidaan todeta työntekijän päässeen eroon ongelmasta ja työntekeo jatkuu normaalisti.

TYÖTOVERIN KEINOT PÄIHDEONGELMAN HOITAMISESSA

Tarjoo apuasi, kun huomaat työtoverillasi päihdevaikeuksia.

Keskustele asiasta aina esihenkilösi kanssa.

Peittelemällä edesautat ongelman pahenemista.

Kerro, miksi olet huolestunut. Ilmaise vain huolestuneisuutesi, älä moralisoi.

Kannusta häntä hakeutumaan asiantuntijan luo.

Rohkaise häntä etsimään päihteiden asemasta muita selviytymiskeinoja. Tue hoidosta työhön palannutta.

Muista kunnioittaa työkaverin yksityisyydensuojaa-älä keskustele asiasta ulkopuolisten kanssa. Keskusteluapua saa tarvittaessa työterveyshuollosta tai työsuojelusta.