



LESTIJÄRVEN KUNTA

Päihdeohjelma

Lestijärven kunnan työpaikoille

Päivitetty 19.8.2021
Janne Pekkarinen

LESTIJÄRVEN KUNNAN PÄIHDEOHJELMA

1. Yleistä

Tämä päihdeohjelma koskee kaikkia Lestijärven kunnan palveluksessa olevia viranhaltijoita ja työsuhteessa olevia työntekijöitä (myöhemmin työntekijä).

Kunnan toimintojen monialaisuudesta johtuen päihderiskit ilmenevät työyhteisöissä virheellisinä suoritteina, työtapaturmoina, viivästyksinä ja huonolaatuisina palveluina. Päihderiippuvuus aiheuttaa yksilötasolla terveydellisiä, sosiaalisia ja taloudellisia ongelmia sekä heikentää työyhteisön tuloksellista toimintaa. Päihdehaittoja eli alkoholin ja huumaavien aineiden liiallisesta käytöstä johtuvia haittoja ehkäistään työyhteisöissä parhaiten asennoitumalla niihin vakavasti ja asiallisesti sekä tuntemalla vastuuta työntekijöistä ja työtovereista.

Työntekijällä itsellään on ensisijainen vastuu omasta terveydestään ja työkyvystään. Työyhteisö on kuitenkin keskeisessä asemassa päihdehaittojen varhaisessa tunnistamisessa ja niiden ehkäisyssä käsittelemällä avoimesti ja luottamuksellisesti päihteisiin liittyviä asioita ja antamalla tukea muutospyrkimyksissä.

2. Päihdeohjelma

Päihdeohjelmaa toteutetaan henkilöstön työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi, tuottavan ja hyvin toimivan työyhteisön kehittämiseksi sekä työelämän laadun parantamiseksi.

Lähtökohtana on, että kaikki osapuolet ymmärtävät päihteiden muodostavan merkittävän riskin koko työyhteisön toiminnalle. Jokaisen velvollisuutena on sekä omakohtaisesti että työyhteisössään pyrkiä ehkäisemään työyhteisöä haittaavaa päihteiden käyttöä sekä edistämään ongelmatilanteiden rakentavaa ratkaisemista.

Päihdeohjelmalla tuetaan henkilöstön omatoimista alkoholin ja muiden päihteiden käytön hallintaa, haittojen varhaista tunnistamista ja vähentämistä sekä ongelmien ratkaisemista.

Päihdehaittojen ehkäisy on osa työkykyä ylläpitävää toimintaa. Päihdehaittoja pyritään ehkäisemään

- tiedottamalla
- keskustelemalla ja puuttamalla päihteiden käyttöön työterveystarkastusten yhteydessä
- tukemalla päihderiippuvaisen työntekijän oma-aloitteista hoitoon hakeutumista
- käynnistämällä tarvittaessa tämän sopimuksen mukainen hoitoonohjaus.

Päihdeohjelmalla pyritään

- lisäämään tietoa päihteiden liikakäytön aiheuttamista työkykyriskeistä
- lisäämään tietoa päihderiippuvuuden hoidon mahdollisuuksista ja luomaan edellytykset päihderiippuvuuden hoitamiseksi
- yhdenmukaistamaan hoitoonohjausmenettelyä ja kohtelemaan viranhaltijoita/työntekijöitä tasapuolisesti sekä luomaan paremmat mahdollisuudet päihdehaittojen hoitamiseksi.

3. Hoitoonohjauksen periaatteet ja vastuut

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 tai päihdeongelmaisen perheen aloitteesta
- esimiehen, työtoverin, työsuojelupäällikön tai työterveyshuollon aloitteesta.

Päihteiden käyttöön on puututtava, 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, ”hoitamattomuus”
- 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
- sairauslomatoistukset eri lääkäreiltä
- esimiesten välttely
- työpaikan sosiaalisten tilanteiden välttely
- toistuvat tapaturmat
- rattijuopumus.

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

4. Toimintaohjeet päihdehaittojen ja -ongelmien vähentämiseksi

4.1

Mikäli työntekijä itse havaitsee toimineensa työpaikan sääntöjä rikkoen ja aiheuttaen siellä haittoja päihteiden käytön vuoksi, pyrkii hän itse ehkäisemään tilanteen toistumisen.

Kun aloite asiassa tulee esimieheltä tai työtovereilta, keskustele esimies päihdeongelmaisen kanssa. Näin menetellään myös sellaisen työntekijän kohdalla, jolla on toistuvien poissaolojen, heikentyneiden työtulosten tai muiden syiden vuoksi aihetta epäillä päihdeongelmaa. Esimies käy yhdessä alaisensa kanssa läpi päihdeohjelmaa ja arvioi, onko päihteiden

käyttö muodostumassa työntekijälle ongelmaksi. Jos näin on, esimies ohjaa ja varaa ajan henkilölle työterveyshuoltoon ja tiedottaa havainnoistaan ja keskusteluistaan työterveyshuoltoa. Keskustelusta tehdään muistio.

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 muutosyrityksiä ja ohjataan tarvittaessa lääkärin vastaanotolle. Näin menetellään myös silloin, kun työterveyshenkilöstö havaitsee päihdeongelman työterveyskäynnin yhteydessä. Perustavoitteena on oma-aloitteinen hoitoon hakeutuminen.

4.2

Mikäli työntekijän havaitaan olevan päihtyneenä työpaikalla tai käyttävän siellä päihteitä, esimiehen velvollisuus on lähettää hänet pois työpaikalta ja antaa kirjallinen varoitus. Tarvittaessa esimies käynnistää toimenpiteet virka-tai työsuhteen purkamiseksi tai irtisanomiseksi kunnallisen viranhaltijalain (11.4.2003/304) tai työsopimuslain (26.1.2001/55) mukaisesti. Asianomaiselle pääluottamusmiehelle ilmoitetaan asiasta välittömästi.

Mikäli työntekijä kieltää olevansa päihtynyt, hänellä on mahdollisuus osoittaa epäily vääräksi osallistumalla esimiehen edellyttämään alkometritutkimukseen. Esimies voi suorittaa alkometritutkimuksen itse tai sitä voi pyytää mm. työterveyshuollosta (aukioloaikoina) sekä terveyskeskuksesta tai päivystyspoliklinikalta. Alkometritutkimuksen suorittaja pyytää tilanteeseen kolmannen henkilön todistajaksi. Todistajana voi olla luottamusmies tai muu henkilö.

Jos työntekijä kieltäytyy alkoholitestauksesta, hänen katsotaan olevan päihtyneenä työpaikalla.

Työntekijän kieltäytyessä alkoholitestauksesta työnantaja arvioi tapauskohtaisesti jatkotoimenpiteet. Jatkotoimenpiteet voivat olla hoitoonohjaus, huomautus, varoitus tai palvelusuhteen päättäminen. Työntekijän kieltäytyminen tutkimuksesta ei ole este työpaikalta poistamiselle.

Työnantaja voi tietyin edellytyksin¹ velvoittaa työntekijän esittämään työsuhteen aikana huumausainetestiä koskevan todistuksen, jos työnantajalla on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä tai että työntekijällä on riippuvuus huumeista.

Palkan maksaminen keskeytetään siitä alkaen kun päihtymys on todettu. Palkan maksaminen jatkuu, kun työntekijä on palannut töihin.

Mikäli työntekijä kieltää päihtyneenä olemisen, esimies soittaa työterveyshuoltoon/terveyskeskukseen ja saattaa sitten hänet välittömästi työterveyshuoltoon tai terveyskeskukseen lääkärin vastaanotolle asian ratkaisemiseksi. Mikäli mahdollista, tässä ovat mukana esimies, luottamusmies ja työterveyshuollon edustaja.

¹ Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004), 8 §.

Kun työntekijä palaa työhön, on esimiehen viipymättä käynnistettävä keskustelu päihdeongelman 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.

4.3

Työntekijällä, jolla päihteiden liikakäytöstä johtuva haitta uusiutuu, tulee kysymykseen hoitoonohjausneuvottelu Keski-Pohjanmaan sosiaali- ja terveystieteiden päihdepoliklinikalla. Neuvottelun yhteydessä laaditaan kirjallinen hoitosopimus ja sovitaan alustavasti hoitosuunnitelmasta. Tilaisuudessa ovat läsnä hoitoon ohjattava, esimies, työterveyshuollon edustaja sekä hoitoon ohjattavan niin halutessaan luottamusmies. 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 työsopimuslain mukaisesti. Päihdeohjelma ei estä työ- tai virkasuhteen päättämistä tilanteessa, 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 myös esimiehen oikeus saada tieto työntekijän hoidossa käymisestä tai sen laiminlyönneistä. Työntekijän on ilmoitettava työterveyshuoltoon päihdehoitopaikka sekä hoitopaikan yhteystiedot.

4.4.

Mikäli edellisestä väärinkäyttötapausten toteamishetkestä on kulunut kaksi vuotta tai hoitoonohjauksen päättymisestä on kulunut vähintään yksi vuosi, käsitellään päihdeongelma uutena tapauksena.

4.5

Hoitoon ohjatun henkilön sairauspoissaoloissa noudatetaan kunnan ohjeita. Mikäli toistuvien poissaolojen tai muiden syiden perusteella on syytä epäillä, että työntekijällä on päihdeongelma, esimiehellä on oikeus määräajaisesti 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 sairauslomaan poistetaan.

5. Kustannukset ja ajankäyttö

Työstä poissaolo, joka johtuu päihteiden väärinkäytön aiheuttamasta työkyvyttömyydestä tai sairauslomatoimintakäytöstä on syyksi merkitty alkoholi, on palkaton, vaikka työntekijä esittäisi poissaolon ajalta lääkärintodistuksen.

Hoitokäynnit tulee järjestää pääsääntöisesti työajan ulkopuolelle. Mikäli järjestely ei ole mahdollista, käytetty työaika on hoitoon ohjatun korvattava. Imatran kaupungin tai Eksoten alueen ulkopuolella tapahtuva avohoito toteutetaan pääsääntöisesti työajan ulkopuolella.

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 laitoshoitoon 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.

6. Luottamuksellisuus

Hoitoon ohjaamiseen osallistuneet henkilöt eivät saa ilman hoitoon ohjattavan kirjallista lupaa ilmaista tietojaan sivullisille.

Jos työntekijä ei noudata hoitosopimusta ja päihteiden käyttö jatkuu tai kuulemistilaisuudessa on todettu, ettei edellytyksiä palvelusuhteen jatkamiselle ole, käynnistetään palvelusuhteen päättämistoimenpiteet: irtisanominen/purkaminen.

Kaikista tämän sopimuksen perusteella pidetyistä neuvotteluista laaditaan muistio.

LIITE Hoitoonohjaussopimus

LESTIJÄRVEN KUNTA Päihdeohjelma

SOPIMUS PÄIHDEONGELMAISEN HOITONOHJAUksesta

Lestijärven kunta työnantajana ja allekirjoittanut (hoitoon ohjattu) ovat tänään tehneet seuraavan sopimuksen:

Hoitoon ohjatun henkilötiedot ja työpaikka

Nimi _____
Syntymäaika _____
Kotiosoite _____
Puhelin _____
Työpaikka _____

Hoitoon ohjatun velvollisuudet

Hoitoon ohjattu

1. sitoutuu käymään päihdeongelman vuoksi hoidossa vähintään_ kuukautta sekä suostuu suorittamaan hoitokäynnit hoitosopimusneuvotteluissa laaditun suunnitelman mukaisesti ja noudattamaan hoitavan yksikön antamia ohjeita.
2. sitoutuu käymään tarvittaessa keskustelua päihdehoitajan ja työterveyshoitajan kanssa hoitotilanteesta. keskustelemassa työterveyshoitajan kanssa.
3. oikeuttaa päihdehoitajan ottamaan yhteyttä työterveyshoitajaan, jos hoidossa tapahtuu laiminlyöntejä sekä antaa työterveyshoitajalle luvan ottaa yhteyttä hoitoon ohjatun esimiehen. Jos hoidon kuluessa työpaikalla havaitaan päihteiden väärinkäytöstä aiheutuvia haittoja, esimiehellä on oikeus ottaa yhteyttä hoitavaan yksikköön.
4. on tietoinen siitä, että jokaisesta sairauspoissaolopäivästä on toimitettava työterveyslääkärin, työterveyshoitajan tai muun nimetyn lääkärin sairauslomatoimisto esimiehelle hoitosopimusaikana.
5. hyväksyy tarvittaessa aviopuolison tai muun läheisen henkilön osallistumaan hoitoon tai yhteydenotot heihin.
6. on tietoinen siitä, että ellei hoitoon ohjattu hoida päihdeongelmaa hoitosopimuksen mukaisesti. tai jos päihdeongelma uusiutuu työpaikalla, virka- tai työsuhteen jatkuminen tulee uudelleen arvioitavaksi.

Työnantajan velvollisuudet

Esimies työnantajan edustajana

1. järjestää hoitonojhausneuvottelun päihdeohjelman mukaisesti.
2. osallistuu hoitosuunnitelman laatimiseen ja tarvittaessa tarkistamiseen.
3. järjestää mahdollisuuden tarvittaviin hoitokäynteihin.
4. on velvollinen ottamaan yhteyttä päihdehoitajaan, mikäli hoidon kuluessa työpaikalla havaitaan päihteiden väärinkäyttöä.

Tämä sopimus on tehty kahtena kappaleena, joista toinen jää hoitoon ohjatulle ja toinen työnantajalle.

Sopimuksesta annetaan kopio työterveyshuollon edustajalle sekä päihdepalvelujen antajalle.

Lestijärvi _____ / _____

hoitoon ohjattu

esimies

Tästä sopimuksesta olemme saaneet tänään neuvotteluissa tiedon.

työterveyshuollon edustaja

luottamusmies

työsuojelupäällikkö

Liitteenä hoitosuunnitelma

