



Lieksan kaupunki

KUNNALLINEN ASETUSKOKOELMA

Kaupunginhallituksen henkilöstöjaosto hyväksynyt 5.12.2013
Voimaantulo 10.12.2013

LIEKSAN KAUPUNGIN PÄIHDEOHJELMA

SISÄLTÖ

1. Tavoite.....	3
2. Soveltamisala ja päihteet	3
3. Päihdeohjelmasta tiedottaminen	3
4. Ennalta ehkäisevä toiminta	4
5. Menettelytapaohjeet päihdeongelma kohdattaessa	5
5.1. Puhalluttaminen	5
5.2. Huumausainetestit.....	5
6. Toimintaohjeet	6

LIITTEET

Liite 1 Puheeksiottokeskustelu – lomake

Liite 2 Huomautus ja hoitoonhakeutumiskehotus päihteiden väärinkäytön takia

Liite 3 Hoitosopimus

Liite 4 Hoitosuunnitelma

Liite 5 Suositus päihdeasioiden käsittelemisestä kunnallishallinnossa

1. Tavoite

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

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, myöhästytään 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 jatkuvalla, tavoitteellisella ja ennaltaehkäisevälle päihdetyölle
- pitää Lieksan kaupunki päihteettömänä työpaikkana

2. Soveltamisala ja päihteet

Tämä päihdeohjelma koskee kaikkia Lieksan kaupungin palveluksessa olevia vakinaisia ja tilapäisiä viranhaltijoita ja työntekijöitä.

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

3. Päihdeohjelmasta tiedottaminen

Päihdeohjelman on valmistellut kaupungin yhteistyötoimikunta ja sen on hyväksynyt kaupunginhallituksen henkilöstöjaosto.

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

Päihdeohjelma on woorumissa ja se käydään läpi esimiestunnilla.

4. Ennalta ehkäisevä toiminta

Ennalta ehkäisevä toiminta tukee työpaikoilla yhteisesti tehtävää työturvallisuus-työtä. 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 päihdeongelman ohjaamista hoitoon.

Koulutus kohdistetaan koko henkilöstöön.

Työyhteisö

Työyhteisön tulee jokapäiväisissä toimissaan sitoutua päihdeettömään työ-
kulttuuriin. Jokainen, niin esimies kuin työntekijä, voi toimia hyvänä esi-
merkkinä päihdeettömyyden edistämiseksi työpaikoilla.

Työpaikoilla voi olla myös päihdeongelmiin perehtynyt yhdyshenkilö.

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

Asiallinen ja rakentava ongelmiin ja rikkomuksiin puuttuminen voivat mo-
nesti estää päihdeongelman pahenemisen.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollolla on lakiin perustuva ennalta ehkäisevän toiminnan teh-
tävä. Terveystarkastusten ja sairaanhoidon yhteydessä yksilöohjauksessa
ja neuvonnassa terveydenhuollon ammattilaisilla on hyvät mahdollisuudet
vaikuttaa terveiden elintapojen ja päihdeettömyyden edistämiseen. Päih-
deongelman varhaiseen havaitsemiseen on kehitetty toimivia malleja, joi-
den käyttöä edistetään.

5. Menettelytapaohjeet päihdeongelma kohdattaessa

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
- 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 ilmiössä 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.

5.2. Huumausainetesti

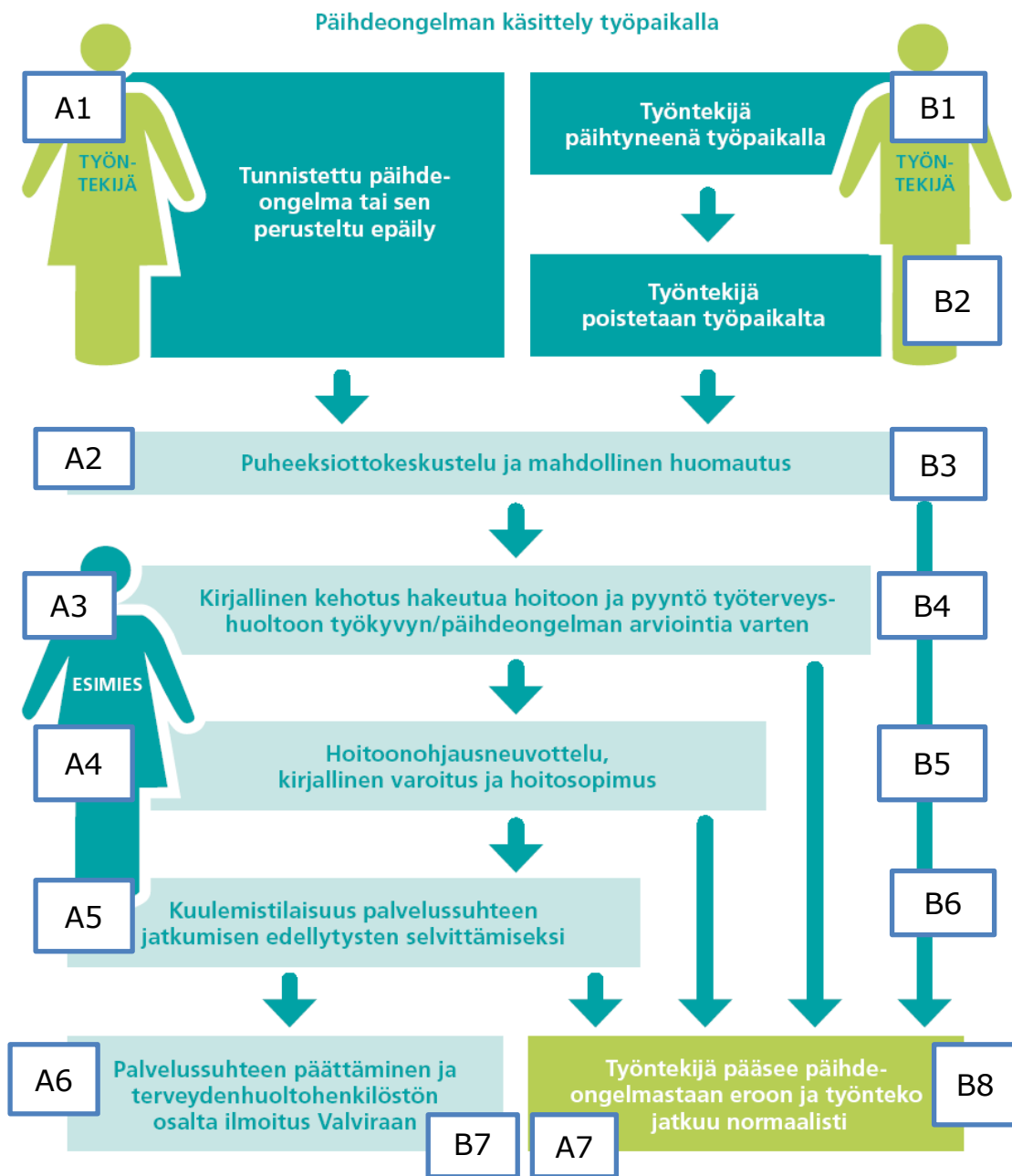
Laissa yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 7 ja 8 § on määritelmät, joiden perusteella työnantaja voi vaatia huumausainetestiä koskevan todistuksen esittämisen sekä työhön otettaessa että työsuhteen aikana.

Lieksan kaupungissa seuraavat työtehtävät ovat sellaisia joissa huumausainetestiä koskevan todistuksen esittämistä voidaan vaatia: sairaanhoitajat, lähihoitajat, kotihoidon henkilöstö, kouluterveydenhoitajat, lääkärit, perheyöntekijä, kuntoutusohjaaja, perhepäivähoitajat ja atk-järjestelmistä huolehtiva tietohuollon henkilöstö sekä kunnan taloudesta vastaavat ja talousasioita käsittelevät henkilöt.

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 työ sopimuksen 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 kulu- nut 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 esi- miehen lisäksi työtoveri tai asianomainen itse.

Keskustelussa on tärkeää saada työntekijä itse oivaltamaan ongelma. Työnte- kijällä itsellään on ensisijainen vastuu omasta terveydestään ja työkyvystään keskustelussa tuetaan omatoimista hoitoon hakeutumista. Tuki voi olla rohkai- semista käyttämään hoitopalveluja, poistamalla niiden käyttöön liittyviä esteitä mm. kertoa työterveyshuollon antamasta tuesta ja erilaisista hoitopaikoista. Keskustelusta laaditaan muistio ja keskustelun yhteydessä voidaan antaa kirjal- linen huomautus, liite 1.

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

Samalla lähetetään työterveyshuoltoon pyyntö työkyvyn/päihdeongelman arvi- ointia varten, liite 2.

Mikäli työntekijä ei itse ota yhteyttä työterveyshuoltoon viikon kuluessa, työter- veyshuolto lähettää hänelle kutsun saapua työterveyshoitajan/työterveys- lääkärin vastaanotolle. Työterveyshuollon tehtävänä on arvioida asianomaisen työkykyä, päihdehoidon tarvetta. sekä osallistua hoitoonohjaukseen, hoidon to- teutukseen 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 pois- saoloja
- työntekijän päihteiden käyttö näyttää ilmeiseltä ja toistuvalla
- työntekijä ei hakeudu kirjallisesta hoitoonhakeutumiskehoituksesta huoli- matta omatoimisesti hoitoon tai saa tilannettaan muuten korjattua
- kirjallisesta hoitoonhakeutumiskehoituksesta on seurannut työterveyshuol- lon 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 kirjaetaan 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 päättämiseen.

- 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
- 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, suositteleeko työterveyshuolto hoitoonohjausta.

- B5. Esimies käynnistää hoitoonohjauksen kun:
- työntekijällä on päihteiden käytön vuoksi toistuvia ongelmia työssä tai poisoloja
 - 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 kirjaetaan 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. 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.

- 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 työnteko jatkuu normaalisti.

TYÖTOVERIN KEINOT PÄIHDEONGELMAN HOITAMISESSA

Tarjoa apuasi, kun huomaat työtoverillasi päihdevaikeuksia.
Peittelemällä edesautat ongelman pahenemista.
Kerro, miksi olet huolestunut. Ilmaise vain huolestuneisuutesi, älä moralisoi.
Kannusta häntä hakeutumaan asiantuntijan luo.
Rohkaise häntä etsimään päihdeiden asemasta muita selviytymiskeinoja.
Tue hoidosta työhön palannutta.

PUHEEKSIOTTOKESKUSTELU	
OSANOTTAJAT	
Esimies	Työntekijä
Muut	
ESIMIEHEN HAVAINNOT PÄIHDEONGELMAN ILMENEMISESTÄ TYÖSSÄ	
TYÖNTEKIJÄN KÄSITYS TILANTEESTA	
SOVITUT TOIMENPITEET	
Sovittu seuraava keskustelu-aika	
_____ / _____ 200__	
Aika ja paikka	
_____ / _____ 200__	
Allekirjoitukset	

JAKELU työntekijä, esimies
TIEDOKSI työterveyshuolto

**HUOMAUTUS JA HOITONHAKEUTUMISKEHOTUS
PÄIHTEIDEN VÄÄRINKÄYTÖN TAKIA**

Olen tänään antanut _____
(Työntekijän / viranhaltijan nimi)

Toimipaikka _____

Lieksan kaupungin päihdeohjelman mukaisesti tämän kirjallisen huomautuksen ja hoitohakeutumiskehotuksen päihteiden väärinkäytön takia.

Tämän kehotuksen saaneen tulee ottaa yhteys viikon kuluessa työterveyshoitajaan tai työterveyslääkəriin ja sopia hoitomuodosta ja -paikasta.

Työterveyshoitajalla tai työterveyslääkəriillä on oikeus saada tietoja sovittujen hoidossa käyntien noudattamisesta. Esimiehellä on työterveyshuollon välityksellä oikeus saada nämä tiedot.

Mikäli hoitohakeutumiskehoitus ei johda päihteiden väärinkäytön lopettamiseen, toimitaan jatkossa päihdeohjelman mukaisesti sopien hoitohausneuvottelusta työntekijän, esimiehen ja työterveyshuollon edustajan kanssa.

Paikka ja aika

_____ / _____ 200 _____

(Esimiehen allekirjoitus)

Olen vastaanottanut kehotuksen hakeutua hoitoon päihdeongelmien vuoksi ja olen tietoinen seurauksista, mikäli laiminlyön kehotuksen noudattamisen.

(Viranhaltijan / työntekijän allekirjoitus)

JAKELU asianomainen työntekijä
 esimies
TIEDOKSI työterveyshuolto

HOITOSOPIMUS

Henkilön nimi _____

Työtehtävä ja yksikkö _____

Olen osallistunut verkostotapaamiseen jossa on keskusteltu päihdeongelmastani. Olemme todenneet, että tarvitsen päihdeongelmani johdosta hoitoa. Lupaudun osallistumaan minulle työterveyshuollon kautta järjestettyyn hoitoon hoitosuunnitelman mukaisesti sekä noudattamaan hoitopaikan antamia ohjeita.

Työterveyshuolto seuraa että noudatan tehtyä hoitosuunnitelmaa. Hoitopaikka ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon, jos hoidossa tapahtuu laiminlyöntejä.

Esimiehellä on oikeus saada työterveyshuollosta tietoa hoitosopimuksen toteutumisesta, mutta ei muuten hoidon sisällöstä.

Työnantaja ei hoidon jatkuessa sopimuksen mukaisesti käytä hoitoa edeltänyttä päihteiden käyttöä ja/tai siihen liittyviä rikkomuksia palvelussuhteen päättämisperusteena. Mikäli en noudata hoitosuunnitelmaani tai päihteiden väärinkäyttö jatkuu, palvelussuhteen päättäminen on mahdollista.

Hoitosopimus on voimassa _____ kuukautta allekirjoittamispäivästä.

Hyväksyn tämän sopimuksen / En hyväksy tätä sopimusta. (Tarpeeton yliviivataan)

_____ / _____ 200 _____
Paikka ja aika

_____ Hoitoonohjatun allekirjoitus

_____ Esimiehen allekirjoitus

_____ Luottamusmiehen/todistajan allekirjoitus

Muut keskusteluun osallistuneet: _____

JAKELU asianomainen työntekijä
 esimies
 työterveyshuolto
 hoitopaikka

HOITOSUUNNITELMA

Henkilön nimi _____

Työtehtävä ja yksikkö _____

Hakeudun hoitoon päihdeongelmani takia.

Hoitosopimus on voimassa tästä päivästä alkaen _____ kuukautta.

Keskustelussa olemme sopineet seuraavasta hoitosuunnitelmasta:

- Käynnit avohoidoissa
- Laitoshoito
- AA/NA
- Käynnit työterveyshuollossa

Työterveyshoitaja _____ Puh _____

Työterveyslääkäri _____ Puh _____

Työterveyshuolto seuraa että noudatan tehtyä hoitosuunnitelmaa. Mikäli hoidossa tapahtuu laiminlyöntejä, ottaa hoitopaikka yhteyttä työterveyshuoltoon tilanteen uudelleen arvioimista varten.

_____/____/20____
Paikka ja aika

Hoitoonohjatun allekirjoitus

Työterveyshuollon edustajan allekirjoitus

JAKELU asianomainen työntekijä
 työterveyshuolto
 hoitopaikka

Suositus päihdeasioiden käsittelemisestä kunnallishallinnossa

(KT:n yleiskirje A5/1997)

1 § Suosituksen tarkoitus ja tavoitteet

Henkilöstön työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi, tuottavan ja hyvin toimivan työyhteisön kehittämiseksi sekä työelämän laadun parantamiseksi kunnallishallinnossa suositellaan toteutettavaksi suunnitelmallista, tavoitteellista ja pitkäjänteistä päihdeohjelmaa. Päihdeohjelma sisältää sekä ennalta ehkäisevät toimenpiteet että hoitoonohjauksen. Tarkoituksena on, että kunnat ja kuntayhtymät valmistelevat tätä suositusta täydentämään liitteenä olevan päihdeohjelman pohjalta oman paikallisen päihdeohjelmansa.

Lähtökohtana on, että kaikki osapuolet ymmärtävät päihteiden muodostavan merkittävän riskin koko työyhteisön toiminnalle. Työyhteisön jokaisen jäsenen velvollisuutena on sekä omakohtaisesti että yhteisössään pyrkiä ehkäisemään työyhteisöä haittaavaa päihteiden käyttöä.

2 § Päihteiden väärinkäyttö ja päihdeasiat työyhteisössä

Päihdeasioiden käsittely on osa työterveys- ja työsuojeluhenkilöstön sekä henkilöstöhallinnon omaa toimintaa. Työelämän kannalta keskeisimmät päihderiskit aiheutuvat alkoholin käytöstä. Näkökulma sisältää myös ne riskit, jotka aiheutuvat lääkkeiden käytöstä, alkoholin ja lääkkeiden sekakäytöstä, huumeiden käytöstä sekä muista päihteistä ja riippuvuuksista.

Työntekijällä itsellään on ensisijainen vastuu omasta terveydestään ja työkyvystään. Esimiehen ja laajemmin työyhteisön vastuu on vasta toisijaista.

Työyhteisössä on tiedostettava runsaaseen päihteiden käyttöön liittyvät riskit, vaikka käyttö ei vielä ilmenisikään näkyvinä haittoina. Riskikäyttäjille tarjotaan jo varhaisessa vaiheessa omatoimisen muutoksen ohjelmia eli taitoja, joiden avulla he voivat vähentää päihteiden käyttöään tai lopettaa sen kokonaan.

Päihdeongelmallisille ja päihteistä riippuvaisille tarjotaan ensi vaiheessa hoitoa ja kuntoutusta. Oma-aloitteista päihdepalvelujen käyttämistä ja hoitoonhakeutumista sekä hoitoonohjaustilanteita helpotetaan tietoa ja luottamusta lisäämällä ja yhteistyötä kehittämällä. Erityisen tärkeää on lisätä tietämystä olemassa olevista päihdepalveluista.

3 § Käytännön menettelytavat päihdehaitta- ja ongelmatilanteissa

Viranhaltijan/työntekijän tulee oma-aloitteisesti ryhtyä toimenpiteisiin saadakseen päihteiden käyttönsä hallintaan. Jos viranhaltija/työntekijä ei oma-aloitteisesti käynnistä muutosta, siirtyy vastuu esimiehelle.

Työnantaja vastaa tiloissaan olevien asiakkaiden turvallisuudesta ja työtiloissaan työskentelevien työturvallisuudesta. Viranhaltijan/työntekijän esiintyessä päihtyneenä työpaikalla tai käyttäessä siellä päihteitä, työnantajan tulee poistaa asianomainen henkilö työpaikalta. Samalla työnantaja harkitsee, annetaanko kirjallinen varoitus vai onko ko. tapauksessa perusteltu syy purkaa tai irtisanoa palvelussuhde ottaen huomioon työ-sopimuslain (55/2001) 7 luvun 2 §:n ja 8 luvun 1 §:n sekä lain kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003) 8 luvun 35 §:n ja 41 §:n säännökset. Päihteiden takia työpaikalta poistetun viranhaltijan/työntekijän poissaolo työpaikalta on palkatonta aikaa.

Esimiehen tehtävänä päihdehaittatilanteessa on ottaa asia puheeksi ja käynnistää tarvittavat toimenpiteet. Hoitoonohjaustilanteessa esimiehen vastuulla on yhdessä työterveyshoitajan, hoitoonohjattavan ja hoitopalveluja tarjoavan tahon kanssa laatia hoitosuunnitelma ja huolehtia työnantajan ja hoitoonohjattavan välisen päihdepalvelujen käyttösopimuksen (sopimusmalli liitteenä) solmimisesta.

Viranhaltijan/työntekijän hakeutuessa vapaaehtoisesti osapuolten yhteisesti hyväksymään hoitoon, voidaan ao. päihdeongelmaiselle myöntää harkinnanvaraista virkavapautta/työlomaa. Virkavapauden palkallisuus määräytyy kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen 5 luvun 2 §:n 9 momentin mukaan tai palkallisuus harkitaan erikseen. Mikäli viranhaltija/työntekijä esittää hyväksyttävän, yleensä työterveyslääkärin antaman lääkärintodistuksen työkyvyttömyydestään ja kysymyksessä on katsottava olevan sairaus, virkavapausajan/työloman palkallisuus määräytyy ao. virka- ja työehtosopimusmääräysten mukaan.

Viranhaltijaa/työntekijää ei voida pakottaa hoitoonohjaukseen, vaan se on työnantajan päihdeongelmaiselle antama mahdollisuus, jona aikana työnantaja yleensä pidättäytyy virka- tai työsuhteen purkamistoimenpiteistä tai viranhaltijan/työntekijän irtisanomistoimenpiteistä. Jos viranhaltija/työntekijä keskeyttää sovitun hoitoonohjauksen, työnantaja harkitsee virka- ja työsuhteen pysyvyyden uudelleen.

Kun hoitoonohjaus on keskeytynyt viranhaltijasta/työntekijästä johtuvasta syystä tai kun viranhaltija/työntekijä hoitoonohjausjakson jälkeen esiintyy työpaikalla päihtyneenä tai siellä vastoin kieltoa käyttää päihdyttäviä aineita, työnantaja uudistaa hoitoonohjauksen tai ryhtyy työ-sopimuslain ja kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta annetun lain mukaisiin toimenpiteisiin palvelussuhteen lopettamiseksi.

Työsopimuslain (55/2001) 8 luvun 1 §:n mukaan työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päätyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai lasita johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Lain kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003) 41 §:n mukaan viranhaltijan virkasuhde voidaan purkaa, jos viranhaltija törkeästi rikkoo tai laiminlyö virkavelvollisuuksiaan. Kunta voi irtisanoa palvelussuhteen viranhaltijasta tai työntekijästä johtuvasta syystä, jos tämä syy on erittäin painava.

Viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä säädetään lain kunnallisesta viranhaltijasta 9 luvun 47 §:ssä.

Lain kunnallisesta viranhaltijasta 8 luvun 35 §:n mukaan viranhaltijaa, joka on laiminlyönyt virkasuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

4 § Suosituksen toimeenpano

Kunnallinen työmarkkinalaitos ja kunnallisen alan pääsopijajärjestöt AKAVA-JS ry, Kunta-alan unioni ry, Kuntien Tekniikan ja Peruspalvelujen neuvottelujärjestö KTN ry ja Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö TNJ ry ovat yhdessä valmistelleet suosituksen päihdeasioiden käsittelemisestä kunnallishallinnossa. Kunnallinen työmarkkinalaitos suosittelee kunnille ja kuntayhtymille suosituksen periaatteita ja toimintaohjeita. Kunnallinen työmarkkinalaitos antaa tarvittaessa tarkempia ohjeita tämän suosituksen soveltamisesta.

Kunnat ja kuntayhtymät suunnittelevat tarvittavat järjestelyt ja menettelytavat päihdeohjelman toteuttamiseksi.

Helsingissä 12. helmikuuta 1997

KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS

AKAVA-JS RY

KUNTA-ALAN UNIONI RY

KUNTIEN TEKNIIKAN JA PERUSPALVELUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ KTN RY

TOIMIHENKILÖIDEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ TNJ RY

LIITTEET

Liite 1: Kunnan/kuntayhtymän päihdeohjelma
Liite 2: Sopimus päihdepalvelujen käyttämisestä

Lieksan päihdeohjelman liitteeksi on otettu suosituksen liite 1, kunnan / kuntayhtymän päihdeohjelma

LIITE 1

Kunnan/kuntayhtymän päihdeohjelma

Yleistä Tämä päihdeohjelma on käytettävissä sellaisenaan tai pohjana oman paikallisen ohjelman luomiselle.

Kunnallisten palvelujen tuottamisessa ihmistyön osuus on keskeinen. Tästä syystä henkilöstön työkykyä ylläpitävään toimintaan sisältyvä päihdehaittojen ehkäiseminen on olennainen osa kuntaorganisaatioiden toiminnan tuloksellisuuden parantamista.

Kunnan monitoimialaisuudesta johtuen päihderiskit ilmenevät kunnallishallinnon työyhteisöissä virheellisinä suoritteina, työtapaturmina, viivästyksinä, huonolaatuisina palveluina, maineen menettämisinä jne. Kunnan palvelutehtävän asianmukainen suorittaminen edellyttää suunnitelmallista, tavoitteellista ja pitkäjänteistä päihdeohjelmaa.

Päihdeohjelman tarkoitus

Kunnallishallinnon päihdeohjelmalla pyritään henkilöstön työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämiseen, tuottavan ja hyvin toimivan työyhteisön kehittämiseen sekä työelämän laadun parantamiseen.

Lähtökohtana on, että kaikki osapuolet ymmärtävät päihteiden muodostavan merkittävän riskin koko työyhteisön toiminnalle ja että suotuisan tilanteen ylläpitämiseksi tai palauttamiseksi jokaisen velvollisuutena on sekä omakohtaisesti että yhteisössään pyrkiä ehkäisemään työyhteisöä haittaavaa päihteiden käyttöä sekä edistämään ongelmatilanteiden raskentavaa ratkaisemista.

Päihdeohjelma koskee koko henkilöstöä

Päihdeohjelma ja vastuu sen toteuttamisesta koskee koko henkilöstöä. Päihdeohjelman valmistelu ja toteuttaminen on osa työterveys- ja työsuojeluhenkilöstön sekä henkilöstöhallinnon omaa toimintaa.

Toiminnan onnistumisen kannalta ensisijaista on koko henkilöstölle suunnattu ennalta ehkäisevä toiminta, jolla pyritään tiedostamisen ja tiedon lisäämiseen, työelämän kannalta suotuisten asenteiden edistämiseen sekä avoimen keskustelun käynnistämiseen.

Työyhteisössä tulee tiedostaa runsaaseen päihteiden käyttöön liittyvät riskit, vaikka käyttö ei vielä ilmenisikään näkyvinä haittoina. Näille riskikäyttäjille tarjotaan jo varhaisessa vaiheessa omatoimisen muutoksen ohjelmia eli taitoja, joiden avulla he voivat vähentää päihteiden käyttöään tai lopettaa sen kokonaan.

Niille, joille on jo kehittynyt päihdeongelmia ja riippuvuus päihteestä, tarjotaan hoitoa ja kuntoutusta. Oma-aloitteista päihdepalvelujen käyttämistä ja hoitoon hakeutumista helpotetaan ja yhteistyötä hoitoonohjaustilanteissa kehitetään.

Ennaltaehkäisevä toiminta

Päihdeasioita käsitellään osana työn ja työyhteisön kehittämistä ja yleis-sopimuksen mukaista yhteistoimintamenettelyä, työhön perehdyttämistä ja työnopastusta, henkilöstökoulutusta ja työnohjausta, työsuojelua ja työterveyshuollon palveluja.

Työyhteisön jatkuva ja kokonaisvaltainen kehittäminen sekä henkilöstön työkyvyn ja hyvinvoinnin aktiivinen lisääminen vähentävät myös jo it-sessäänkin päihteiden käytön työyhteisöllisiä altistustekijöitä.

Ennaltaehkäisevä toiminta sisältää seuraavanlaisia toimenpiteitä, joita myös valmistaudutaan käyttämään haittatilanteessa:

- 1 Informoidaan ja koulutetaan koko henkilöstöä ja vaikutetaan yleisiin suhtautumistapoihin.
- 2 Annetaan riskiryhmille valmiuksia omatoimiseen tarkkailuun ja muutokseen.
- 3 Luodaan ilmapiiri sellaiseksi, että vaikeita ongelmia ja riippuvuuksia omaavat voivat hakeutua oma-aloitteisesti hoitopalvelujen piiriin tai, kun tilanne sitä vaatii, heidän kanssaan voidaan mahdollisimman joustavasti käynnistää virallinen hoitoonohjaus.

Toiminta haittatilanteissa

Tietoa

Varhaisimmat ja yleisimmät ongelmatilanteet johtuvat puutteellisista tiedoista tai väärästä suhtautumistavasta. Näitä tilanteita korjataan pääasiassa tietoa lisäämällä. Kun työntekijä/esimies havaitsee toimineensa työpaikan pelisääntöjen vastaisella tai haittoja aiheuttavalla tavalla, hän hankkii tarvittavat lisätiedot ehkäistäkseen vastaavien tilanteiden syntyminen jatkossa. Jos aloitteentekijänä on työntekijän/esimiehen työtoveri tai esimies, hän ottaa asian puheeksi ja jakaa tietoa yhteisistä pelisäännöistä sekä haitan taustalla olevasta asiasta.

Työnantaja vastaa tiloissaan olevien asiakkaiden turvallisuudesta ja tiloissaan työskentelevien työturvallisuudesta. Työnantajan tehtävänä on poistaa työpaikalta päihtynyt tai päihteitä siellä käyttävä henkilö.

Haitta- ja ongelmatilanteissa tarkistetaan aina myös laajemmin työyhteisön tietoja ja toimintatapoja; jos ne ovat altistaneet yhteisön jäsenen tai jäseniä päihteiden liikkakäytölle tai eivät anna riittäviä toimintavalmiuksia, niitä kehitetään.

Taitoa

Jos haitat tai pelisääntöjen rikkomukset ovat toistuvia, asia otetaan selvitettäväksi kuten edellä, mutta nyt painotetaan systemaattisempaa omatoimisen muutoksen ohjelmaa riski- ja haittakäyttäytymisen vähentämiseksi sekä työkyvyn palauttamiseksi ja haittojen taustalla olevan toiminnan hallinnan lisäämiseksi. Työtoverien ja esimiesten tehtävänä on antaa tukea muutoksen ensiaskeleissa.

Hoitoa

Jos haitat ovat jatkuvia ja ongelmat vaikeita, asia otetaan selvitettäväksi kuten edellä, mutta nyt arvioidaan omatoimisia muutosyrityksiä ja tutustutaan erilaisiin hoitopalveluihin. Perustavoitteena on oma-aloitteinen hoitoonhakeutuminen. Tilanteen vaatiessa käynnistetään hoitoonohjaus. Työyhteisön tehtävänä on antaa tukea muutoksen ensiaskeleissa ja hoitoprosessin läpikäymisessä. Mikäli päihdeongelmainen kieltäytyy hoitoonohjauksesta, tulevat kyseeseen työnantajan yksipuoliset toimenpiteet, joita on selvitetty suosituksen 3 §:ssä.

Yleisiä periaatteita

Päihdepalvelujen käyttäjä on velvollinen allekirjoittamaan päihdepalvelujen käyttösopimuksen ja toimimaan sen mukaisesti. Hänen tulee ilmoittaa palvelujen käytössä ilmenevistä esteistä ja keskeytyksistä välittömästi esimiehelle, palvelujen tarjoajalle tai mahdollisesti nimetylle yhteishenkilölle.

Työnantajalla on oikeus saada tietoa sopimuksen toteutumisesta palvelun käyttäjältä, yhteishenkilöltä ja palvelun tarjoajalta. Jos viranhaltija/työntekijä keskeyttää ilman hyväksyttävää syytä sovittujen palvelujen käyttämisen tai muuten rikkoo tehtyä sopimusta, työnantajalla on oikeus menetellä työsopimuslain, virkasäännön, virka- ja työehtosopimusten ja muiden säännösten mukaisesti.

Työnantaja tekee päihdepalvelujen käyttäjän kanssa hoitosuunnitelman mukaisen palvelujen käyttösuunnitelman yleisesti hyväksytyjen hoitoperiaatteiden mukaisesti. Palvelujen tarjoaja saa tilanteen kartoittamisessa vaadittuja tietoja ja tarjoajalla on velvollisuus ilmoittaa palvelujen käytössä tapahtuvista esteistä ja keskeytyksistä työterveyshuollolle ja työnantajalle sekä noudattaa vaitiolo ja luottamuksellisuus -periaatetta.