



PARIKKALAN
KUNTA

Päihde- ja riippuvuusohjelma



Sisällys

Tarkoitus ja tavoitteet.....	3
Päihde- ja riippuvuusohjelman laatiminen ja siitä tiedottaminen	3
Ennaltaehkäisy	3
Työpaikan riskien arviointi.....	3
Päihdeongelman tai riippuvuuden tunnistaminen	4
Puheeksi ottaminen	4
Vastuut.....	4
Ohjeet tupakkatuotteiden, alkoholin, huumausaineiden, muiden päihtymiseen käytettävien aineiden ja rahapelaamisen haittojen ennaltaehkäisyssä.....	6

Liitteet

- | | |
|---|--|
| 1 | Näin toimimme päihdetilanteissa (ohje akuutteihin tilanteisiin) |
| 2 | Muistio puheeksiottotilanteesta -lomake |
| 3 | Hoitositoumus -lomake |
| 4 | Varoitus -lomake |
| 5 | Tarkistuslista esihenkilöiden avuksi epäiltäessä työntekijällä päihteiden ongelmallista käyttöä tai muuta työkykyyn vaikuttavaa riippuvuutta (Terveystalo) |

Tarkoitus ja tavoitteet

Parikkalan kunnan tavoitteena on varmistaa turvallinen ja terveellinen työpaikka jokaiselle työntekijälle. Päihde- ja riippuvuusohjelman ohjeistuksella ennaltaehkäistään terveydelle haitallisten ja riippuvuutta aiheuttavien aineiden käyttöä sekä toiminnallisista riippuvuuksista aiheutuvia haittoja. Ohjelma sisältää aiheeseen liittyvät käytännön ohjeet. Ohjelma velvoittaa niin työnantajaa kuin työntekijöitäkin ja koskee työskentelyä sekä lähi- että etätyössä.

Terveydelle haitallisia ja riippuvuutta aiheuttavia aineita ovat tupakka- ja nikotiinituotteet, alkoholi, huumausaineet sekä päihtymiseen käytettävät lääkkeet tai muut aineet.

Toiminnallisia riippuvuuksia voivat aiheuttaa esim. raha- tai muu pelaaminen sekä netin ja somen käyttö.

Päihde- ja riippuvuusohjelman laatiminen ja siitä tiedottaminen

Päihde- ja riippuvuusohjelma laaditaan yhteistoiminnassa työnantajan ja henkilöstön tai heidän edustajiensa kesken ja sen sisällöstä tiedotetaan henkilöstölle. Päihdeohjelman laadinnassa on käytetty työterveyshuollon asiantuntemusta. Työnantaja vastaa päihdeohjelman sisällön päivittämisestä ja tiedottamisesta.

Ennaltaehkäisy

Työnantajalla on lakiin perustuva velvollisuus ennaltaehkäistä sellaisia tekijöitä, jotka voivat vahingoittaa työntekijöiden terveyttä tai turvallisuutta. Päihteiden käyttö ja toiminnalliset riippuvuudet voivat uhata työturvallisuutta ja niiden tunnistaminen ja puheeksi ottaminen on koko työyhteisön vastuulla. Siksi on tärkeää kartoittaa mahdolliset riskit ja sopia vastuut etukäteen, niin jokainen tietää, miten ongelmatilanteessa toimitaan. Avoin ja toisista huolehtiva ilmapiiri työyhteisössä edesauttaa sekä ongelmien ehkäisyssä että niiden ratkaisemisessa. Yksittäisten työntekijöiden asioita käsitellään aina ehdottoman luottamuksellisesti eikä tietoja niistä saa antaa sivullisille ilman asianomaisen lupaa.

Työpaikan riskien arviointi

Työpaikan riskienarvioinnissa ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä on hyvä huomioida päihteiden lisäksi myös tupakka- ja nikotiinituotteiden käytön sekä rahapelaamisen ja muiden toiminnallisten riippuvuuksien aiheuttamia riskejä terveydelle tai turvallisuudelle sekä suunnitella toimenpiteet ongelmien ehkäisemiseksi. Työterveyshuolto osallistuu tarvittaessa asiantuntijana terveydellisten riskien arviointiin.

Lisääntynyt päihteiden käyttö tai pelaaminen voivat liittyä stressaaviin vaiheisiin elämässä, jotka puolestaan voivat johtua sekä työ- että yksityiselämän haasteista. Myös työkuultuuriin liittyvät tekijät ja sosiaalinen paine voivat altistaa haitalliselle terveyskäyttäytymiselle.

Päihdeongelman tai riippuvuuden tunnistaminen

Esihenkilöt ja työkaverit ovat avainasemassa päihdehaittojen varhaisessa tunnistamisessa. Henkilöstä riippuen ongelma voi pysyä hyvinkin pitkään näkymättömissä. Työntekijän käyttäytymisen muutos on tärkein merkki mahdollisesta päihde- tai riippuvuusongelmasta. On kuitenkin muistettava, että muuttunut käytös voi johtua myös muista syistä. Silloinkin myötätuntoinen keskustelu on tarpeen.

Hälyttäviä merkkejä voivat olla:

- käyttäytymisen muutos
- työtehon ja työmotivaation lasku
- työn laadun heikkeneminen
- töiden viivästyminen tai laiminlyönti
- toistuva myöhästely
- poissaolot
- viikonloppujen tai lomien pitkittyminen
- vaaratilanteet ja tapaturmat
- sosiaalisten tilanteiden välttely
- henkilöstön ristiriidat
- sääntöjen noudattamattomuus
- asiakkailta tai työyhteisöltä saatu huono palaute
- päihtyneenä tai krapulassa työskentely.

Etätyössä ongelman havaitseminen saattaa olla vaikeampaa kuin lähityössä. Tästä syystä esihenkilön on pidettävä yhteyttä etätöitä tekevään henkilöön säännöllisesti ja seurattava töiden sujumista.

Puheeksi ottaminen

Päihteisiin, rahapelaamiseen sekä toiminnallisiin riippuvuuksiin liittyvien riskien mahdollisimman varhainen puheeksi ottaminen on tärkeää jo ennen kuin tilanne alkaa vaikuttaa työntekoon. Useimmiten työtoverit havaitsevat ongelmia jo varhain ja heillä voi olla avainrooli niiden esille ottamisessa. Esihenkilöllä on kuitenkin ensisijainen velvollisuus ottaa ongelmat puheeksi työntekijän kanssa. Puheeksi otto kuuluu myös työterveyshuollon tehtäviin terveystarkastuksissa ja vastaanotokäynneillä.

Keskustelu on aina luottamuksellinen ja sen tavoitteena on kuunnella työntekijää ja auttaa häntä lopettamaan terveydelle ja työkyvylle haitallinen käyttäytyminen. Työkykyjohtamisen käsikirjaa ja muuta varhaisen tuen materiaalia voi käyttää apuna keskusteluun valmistautuessa. Em. materiaali on tallennettu Intraan. Keskustelusta laaditaan muistio päihde- ja riippuvuusohjelman liitteen mukaiselle lomakkeelle. Myös muistiolomakepohja on Intrassa.

Vastuut

Työntekijän ja työnantajan velvollisuuksia säätelevät lait ja sopimukset pätevät myös päihdeasioiden hoidossa. Päihteisiin ja toiminnallisiin riippuvuuksiin liittyviä ongelmia ratkaistaan yhdessä työterveyshuollon kanssa, joka tarvittaessa ohjaa eteenpäin. Työterveyshuollon tehtävät määritellään tarkemmin voimassa olevassa työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa.

Työnantajan vastuut

Työnantaja asettaa organisaation päihde- ja rahapelipolitiikalle tavoitteet, määrittelee toimintamallit ja seuraa niiden toteutumista yhteistyössä henkilöstön kanssa. Työssä, jossa on vaara altistua ympäristön tupakansavulle, työnantajan on arvioitava työntekijöiden altistumisen luonne, määrä ja kesto sekä vaara työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle sekä ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin.

Päihde- ja riippuvuusohjelmasta tiedotetaan koko henkilöstöä ja on erityisen tärkeää, että henkilöstö tuntee päihdeohjelman sisällön.

Tavoitteena on savuton, päihteetön ja riippuvuuksista vapaa työkuultuuri.

Työterveyshuollon kautta saa neuvontaa ja tukea tupakka- ja nikotiinituotteiden käytön lopettamiseen sekä päihde-, rahapeli- ja muihin riippuvuusongelmiin. Tukea saa myös oman hyvinvointialueensa mielenterveys- ja riippuvuushoitojen palveluista.

Esihenkilön vastuut

- tukee ja valvoo työn sujuvuutta, henkilöstön hyvinvointia ja työturvallisuutta
- esittelee päihde- ja riippuvuusohjelman uusille työntekijöille
- vastaa ongelmien puheeksi ottamisesta ja varmistaa, että niitä käsitellään luottamuksellisesti ja tasapuolisesti
- käy tavoitteelliset puheeksi otto -keskustelut ja tekee niistä muistiot sekä johtaa hoitoon ohjausta ja seurantaa
- tekee hoitositoumuksen ja sopii hoitoon ohjattavan kanssa siitä, miten asia kerrotaan työyhteisölle

Työsuojelun vastuut

- toimii yhdessä esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa päihde- ja riippuvuushaittojen ehkäisemiseksi
- tukee hoitoonohjausprosessin toteutumista
- seuraa tupakointi-, päihde- ja riippuvuushaittojen ehkäisytöiden toteutumista ja raportoi siitä työsuojelutoimikunnalle tai vastaavalle toimielimelle ja työnantajalle

Työterveyshuollon vastuut

- antaa neuvontaa ja ohjausta tupakka- ja nikotiinituotteiden sekä päihteiden käytön ennaltaehkäisystä, varhaisesta tunnistamisesta, hoidosta ja hoitoon ohjaamisesta kaikissa perusprosesseissa (työpaikkaselvitys, toimintasuunnitelma, terveystarkastukset, työkyvynarviointi)
- ohjaa hakemaan apua asiantuntijoilta riippuvuussairauksiin
- pyydettyä selvittää työntekijöiden terveydentilan sekä toiminta- ja työkyvyn ja antaa niistä lausunnon
- antaa tietoja tupakka- ja nikotiinituotteiden haitoista ja neuvoa vieroituksessa
- ottaa terveystarkastuksissa ja sairaanhoitokäynneillä asiakkaan päihteiden käytön puheeksi
- ottaa terveystarkastuksissa ja sairaanhoitokäynneillä asiakkaan pelaamisen puheeksi
- sopii työterveysneuvottelun järjestämisestä
- ohjaa hoitoon työntekijän, jolla on päihde- tai rahapeliongelma.

Työntekijän vastuut

- huolehtii omasta terveydestään ja tulee töihin työkykyisenä
- noudattaa työssä yleisiä turvallisuusohjeita sekä päihde- ja riippuvuusohjelmaan kirjattuja sääntöjä
- hakee apua ongelmiinsa ja sitoutuu hoitoon
- ilmoittaa esihenkilölleen työyhteisössä havaitsemistaan päihde- ja muista riippuvuushaitoista

Ohjeet tupakkatuotteiden, alkoholin, huumausaineiden, muiden päihtymiseen käytettävien aineiden ja rahapelaimisen haittojen ennaltaehkäisyssä

Tupakka- ja nikotiinituotteet

Tupakkalakiin perustuen tupakointi on kielletty työpaikan sisätiloissa. Tämä pätee myös sähkösavukkeisiin. Työntekijöitä on suojeltava altistumiselta tupakan savulle. Myöskään nuuskaa tai siihen verrattavia nikotiinituotteita ei saa käyttää työskenneltäessä päiväkotien taikka esi- tai perusopetusta, ammatillista koulutusta tai lukio-opetusta antavien oppilaitosten sisä- tai ulkotiloissa.

Tupakointi, myös sähkötupakan käyttö, on kielletty työaikana kunnan kaikilla työpaikoilla, eikä työaikana tapahtuvaa virallisten taukojen ulkopuolista tupakointia lasketa työajaksi.

Alkoholi

Alkoholin nauttiminen työaikana tai päihtyneenä työskentely on kielletty. Työntekijän alkoholinkäyttö ei saa aiheuttaa työpaikalla haittoja hänelle itselleen, työtovereille, työturvallisuudelle tai työnantajalle. Työnantajan ja esihenkilöiden vastuulla on huolehtia turvallisuudesta työpaikan järjestämisessä tilaisuuksissa, joissa tarjotaan alkoholia ja huolehtia siitä, että kenellekään ei aiheudu haittaa liiallisen alkoholitarjoilun takia.

Jos työntekijällä havaitaan terveyttä tai turvallisuutta haittaavaa alkoholinkäyttöä, esihenkilö ilmaisee huolensa ja pyytää työntekijää ottamaan omatoimisesti yhteyttä työterveyshuoltoon. Mikäli työntekijä ei itse hakeudu hoitoon, esihenkilö voi velvoittaa hänet menemään työterveyshuoltoon työkyvyn arviointiin.

Jos työntekijän havaitaan olevan päihtyneenä työssä, esihenkilö ilmaisee huolensa hänen kuntonsa aiheuttamasta työturvallisuushasta ja ohjaa hänet pois työpaikalta tai päättää etätyöpäivän. Esihenkilö sopii työntekijän kanssa keskustelun, jossa pohditaan jatkotoimia. Työsuojelun edustaja osallistuu myös keskusteluun. Esihenkilö valmistautuu keskusteluun konsultoimalla sekä omaa esihenkilöään että työsuojelun edustajaa.

Jos työntekijä kiistää olevansa päihtyneenä työssä, hän voi osoittaa sen puhaltamalla alkometriin työterveyshuollossa tai julkisen terveydenhuollon toimipaikassa. Työntekijällä ei ole lakiin perustuvaa pakkoa suostua alkoholin testaamiseen, mutta työnantaja voi työturvallisuuteen vedoten estää työnteon pelkästään epäilyn perusteella.

Päihtyneenä ei saa käyttää sosiaalisen median kanavia työnantajan nimissä.

Huumausaineet ja huumetestaus

Huumausaineiden (määritelmä sisältää myös väärinkäytetyt lääkkeet) hallussapito ja käyttö työpaikalla sekä huumaavien aineiden vaikutuksen alaisena työskentely on kielletty. Kielto ei koske lääkärin valvonnassa työntekijän sairauden hoitoon käytettäviä lääkkeitä.

Työnantaja voi pyytää työnhakijalta huumausainetestistä koskevan todistuksen Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) perusteella, kun työ edellyttää tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä ja kun työskentely huumausaineiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voisi aiheuttaa merkittävää vaaraa terveydelle, turvallisuudelle, asiakkaille, tietoturvalle tai taloudelle (7 §). Työtehtävät, joissa huumausainetodistusta pyydetään tai edellytetään, tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä ja kirjata päihdeohjelmaan. Testi voidaan pyytää vain tehtävään valitulta henkilöltä.

Työterveyshuoltolain 13 § mahdollistaa huumausainetestin osana terveystarkastusta, jos työ aiheuttaa erityistä sairastumisen vaaraa tai muut terveydelliset vaatimukset sitä edellyttävät. Testin tarpeen arvioi terveydenhuollon ammattilainen.

Työterveyshuolto antaa neuvoja huumausaineiden terveysvaikutuksista, testaamisesta ja hoitoon ohjaamisesta.

Parikkalan kunnan tehtävät, joissa työnantajalla on oikeus edellyttää työnhakijalta huumausainetestistä koskevaa todistusta Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004, 7 §) perusteella. Testiä voidaan pyytää vain tehtäviin, joissa työ edellyttää *tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä* ja joissa työskentely huumausaineiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voisi aiheuttaa *merkittävää vaaraa* terveydelle, turvallisuudelle, asiakkaille, tietoturvalle tai taloudelle. Tehtävissä voi lisäksi täytyä Työterveyshuoltolain (1383/2001, 13 §) mukainen erityinen sairastumisen vaara, jolloin testaus voi sisältyä terveystarkastukseen terveydenhuollon ammattilaisen arvion perusteella.

1. Taloudellisesti vastuulliset tehtävät

Peruste: merkittävän taloudellisen vahingon riski; väärinkäytös- ja virheriski.

Tehtäviä: taloushallinnon avaintehtävät (maksu- ja hyväksymisvaltuudet), hankinta- ja varastinhallinta, arvokkaan omaisuuden käsittely.

2. Tietohallinnon ja tietoturvakriittiset tehtävät

Peruste: pääsy salassa pidettäviin tietoihin ja kriittisiin järjestelmiin; tietoturvariski.

Tehtäviä: järjestelmävalvojat, käyttövaltuuksien hallinta, varmistus- ja integraatioasiantuntijat, henkilötieto- ja talousjärjestelmien ylläpito.

3. Teknisen toimen ja infrastruktuurin riskitehtävät

Peruste: vaaralliset aineet, paineistetut/energiajärjestelmät; Työterveyshuoltolaki 13 § terveystarkastusperusteena (erityinen sairastumisen vaara).

Tehtäviä: vesilaitoksen ja jätevedenpuhdistamon prosessinhoitajat, sähkö- ja LVI-asentajat, raskaita koneita käyttävät kiinteistöhoitajat/laitosmiehet.

4. Opettajat, varhaiskasvattajat ja nuorisotyö

Näille ryhmille huumausainetestiä ei voi edellyttää automaattisesti. Alaikäisten kanssa työskentely täyttää yhden edellytyksen, mutta lain mukaan testaus on sallittua vain, jos tehtävään liittyy lisäksi konkreettinen ja merkittävä riski asiakkaan turvallisuudelle tai tilanteisiin, joissa työnantaja ei voi valvoa työtiloja. Tällaisia voivat olla erityisen riskialttiit tehtävät, kuten yksintyöskentely, kriisi- ja yövalvontatyö tai opetustilanteet, joissa on erityinen fyysinen turvallisuusriski.

Työsuhteen aikana työnantaja voi velvoittaa huumausainetestiin työntekijän vain silloin, kun hänen perustellusti epäillään olleen huumausaineen vaikutuksen alaisena työssä tai huumeriippuvuuden testaaminen on välttämätöntä työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi. Jos huume-testin tulos on positiivinen, työntekijä ohjataan hoitoon. Työnantaja maksaa huume-testauksen kustannukset. Huume-testaukseen tulee kuulua myös valmius ohjata positiivisen näytteen antanut hoitoon.

Pelaaminen, netin ja somen käyttö

Kun työnantaja huomaa työntekijän pelaavan raha- tai muita pelejä työaikana tai pelaaminen alkaa vaikuttaa työntekijän työkykyyn tai työpaikan turvallisuuteen, on asia otettava puheeksi työntekijän kanssa.

Pelaamisen haitat työntekijälle itselleen ja hänen työnantajalleen voivat olla hyvin erilaisia riippuen työntekijän työnkuvasta, pelaamisen ajankohdasta, pelaamisen hallinnasta ja mahdollisuudesta päästä työpaikan varallisuuteen käsiksi.

Pelaaminen työaikana on kielletty. Samoin nettiä ja somea käytetään työaikana vain työtehtäviin.

Hoitoon ohjaaminen riippuvuussairauksissa

Esihenkilön tehtävä on tukea työntekijää, jonka työ- tai toimintakyky on alentunut päihteiden käytön, rahapeliongelman tai muun riippuvuutta aiheuttavan toiminnan takia. Esihenkilö käy alaisensa kanssa keskustelun, jossa pohditaan työntekijän tilannetta ja avun tarvetta. Keskusteluun on hyvä ottaa työsuojelun edustaja mukaan. Keskustelusta laaditaan kirjallinen muistio päihde- ja riippuvuusohjelman liitteen mukaiselle lomakkeelle. Täytettävä muistiolomakepohja on Intrassa.

Työntekijää kannustetaan ensisijaisesti hakeutumaan itse ja vapaaehtoisesti hoitoon. Esihenkilö auttaa häntä tarjoamalla tietoa hoitopaikoista. Tarvittaessa esihenkilö ohjaa työntekijän työterveyshuoltoon työkyvyn arviointia varten. Hoitoon ohjaaminen voi tapahtua myös työterveyshuollon aloitteesta. Hoitoon ohjaaminen tehdään ensisijaisesti Etelä-Karjalan hyvinvointialueen mielenterveys- ja riippuvuushoitojen palveluihin.

Hoitoon ohjaamista ja sinne hakeutumista varten työpaikalla ja sen työterveyshuollolla tulee olla tietoa käytettävissä olevista hoitopaikoista ja -muodoista. Päihde- ja riippuvuusongelmia hoidettaessa tulee noudattaa työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua.

Työpaikalla tai työterveyshuollossa tulee olla valmius antaa neuvontaa toimeentuloturvan hakemisesta sekä hoidosta ja muista toimenpiteistä aiheutuneiden kustannusten korvauksista. Mahdollisesta sairauspäivärahasta tai kuntoutusrahasta tekee päätöksen Kansaneläkelaitos.

Työntekijä antaa suostumuksensa hoitoonohjaukseen. Esihenkilö järjestää hoitoonohjausneuvottelun, johon esihenkilön ja työntekijän lisäksi osallistuu ainakin yksi työterveyshuollon edustaja ja mahdollisesti myös työsuojelun edustaja ja työntekijän valitsema tukihenkilö. Keskustelujen pohjalta päätetään konkreettisista toimenpiteistä, joilla työntekijän työkykyä tuetaan työssä tai työhön paluussa ja miten toimenpiteiden toteutumista seurataan. Hoito- ja kuntoutussuunnitelma tehdään räätälöidysti ja yhteistyössä työntekijän kanssa.

Hoitoonohjausneuvottelussa työntekijä sitoutuu päihdehoitoon allekirjoittamalla hoitositoumuksen. Hoitositoumuksessa todetaan hoitopaikka, hoitoaika, seurantatavat sekä seuraukset, jos henkilö ei sitoudu sovittuun hoitoon. Hoitositoumuksella tähdätään työntekijän toipumiseen ja työsuhteen jatkumiseen.

Hoidon aikana seurataan sen toteutumista. Hoidossa olevan työntekijän tulee noudattaa sovittua hoitosuunnitelmaa. Hoitositoumuksen keston aikana voidaan järjestää keskusteluja esihenkilön, työntekijän sekä työsuojelun ja työterveyshuollon edustajan kesken hoidon edistymisestä. Jos hoidettava noudattaa hoitosuunnitelmaa ja ongelmakäyttäytymistä ei esiinny hoitositoumuksen voimassaolon aikana, voidaan asia katsoa selvitettyksi.

Päihtymyksestä johtuvan työstä poissaolon ajalta työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa. Tämä koskee myös tilannetta, jossa työnantaja on poistanut päihtyneen työpaikalta. Molemmat edellä kuvatut tilanteet ovat päihderikkomuksia. Mikäli päihdehoitoon ohjattu ei noudata hoito-ohjelmaa tai laiminlyö hoitoaan, kyseessä on myös päihderikkomus. Päihderikkomuksessa työnantajan edustaja päättää jatkotoimenpiteistä asian suhteen. Työnantajan edustaja tekee päätökset työstä poissaolo-oikeudesta ja sairausajan palkan maksamisesta, jos hoito joudutaan toteuttamaan työaikana. Lähtökohtaisesti päihdeongelman tai muiden sairauksien hoitoon käytetty aika ei ole työaikaa.

Päihde- ja riippuvuusohjelma ei estä työ- tai virkasuhteen päättämistä tilanteessa, jossa siihen on olemassa laillinen peruste.

Näin toimimme päihdetilanteissa (ohje akuutteihin tilanteisiin)

Toimintamalli päihdetilanteisiin

Havainto ja Reagointi

Jokaisella työyhteisön jäsenellä on velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin, jos hän epäilee työpaikallaan esiintyvän päihteiden käyttöä tai päihteiden vaikutuksen alaisena työskentelyä. Mikäli havaitset tai epäilet työyhteisösi jäsenen olevan päihtyneenä tai krapulaisena työssä, puutu asiaan välittömästi. **Päihde-epäilystä ilmoitetaan omalle esihenkilölle tai muulle työnantajan edustajalle, jonka tulee saattaa asia välittömästi epäilyksen kohteena olevan työntekijän esihenkilölle.**



Esihenkilön yhteydenotto päihtyneeksi epäiltyyn työntekijään

Esihenkilö keskustelelee välittömästi päihtyneeksi/krapulaiseksi epäillyn työntekijän kanssa ja toteaa päihtymystilan tai työkyvyn laskemisen ja tekee tarvittavat toimenpiteet.



Työntekijä myöntää päihtymyksen / krapulatilan



Työntekijä kiistää päihtymyksen / krapulatilan

Päihdetestaus

(puhallus- ja huumausainetestaukset)
Asianomaisen suostumuksella työterveys-
huollossa tai julkisessa terveydenhuollossa.
Esihenkilön on hyvä lähteä mukaan.

Ei päihdetestausta

Työntekijän kieltäytyessä
testauksesta, riittää perusteltu
epäily päihtymyksestä toiminta-
prosessin käynnistämiseen.



Todetaan päihtymys

Ei päihtymystä

Työntekijä voi palata esihenkilön luvalla
työhön, mikäli on muutoin työkykyinen.



Työpaikalta poistaminen ja kirjallisen varoituksen antaminen

Mikäli henkilö ei suostu poistumaan työpaikalta, on ratkaisu tilanteeseen tehtävä työturvallisuuden näkökulmasta ja varmistuttava ettei päihtynyt aiheuta vaaraa itselleen tai muille. Tarvittaessa pyydetään poliisi paikalle. Esihenkilö tekee tapahtuneesta muistion, jonka todistajana on tapahtumapaikalle kutsuttu toinen työntekijä. Samalla työnantaja harkitsee, annetaanko kirjallinen varoitus vai onko ko. tapauksessa perusteltu syy purkaa tai irtisanoa palvelussuhde ottaen huomioon työsopimuslain / kunnallisen viranhaltijalain säännökset. Kirjallinen varoitus annetaan työntekijälle hänen palattuaan selvin päin työpaikalle. Päihteiden takia työpaikalta poistetun työntekijän poissaolo työpaikalta on aina palkatonta. Esihenkilö kirjaa tiedon palkka- ja työajanseurantajärjestelmiin luvattomaksi poissaoloksi.



Työterveysyhteistyö

Mahdollisimman pian tapahtuneen jälkeen työntekijää pyydetään varaamaan aika työterveyshuoltoon. Työterveys arvioi, miten päihteiden käyttö vaikuttaa työkykyyn ja millaista hoitoa työntekijä tarvitsee. Työntekijä ja hänen mahdollinen tukihenkilönsä (esim. työsuojeluvaltuutettu), työterveyden edustaja sekä esihenkilö neuvottelevat hoitoonohjauksesta. Hoitoonohjauksesta tehdään hoitositumus (esihenkilö tekee) ja kuntoutussuunnitelma. Hoidon tavoitteena on tukea työntekijän työkykyä. Hoitokäynnit tapahtuvat työntekijän omalla ajalla eikä työnantaja korvaa päihdehoidon kustannuksia. Mikäli päihdehoidossa oleva on sairauden vuoksi työkyvytön, sovelletaan sairausajan palkkausta koskevia säännöksiä. Kaikki toimenpiteet kirjataan työterveyden kanssa sovitulla tavalla.



Tuki ja seuranta

Hoitoonohjaussopimukseen kirjataan, miten hoidon seuranta toteutuu. Jos päihteisiin liittyvät ongelmat toistuvat hoidon aikana, kuntoutussuunnitelmaa saattaa olla syytä muuttaa ja seurata hoitoa tiiviimmin. Myös kurinpitotoimet ovat mahdollisia. Työnantaja voi ryhtyä työsuhteen päättämistoimiin, jos työntekijä keskeyttää hoidon ja ongelmat jatkuvat tai ongelmat alkavat uudelleen hoidon päättymisen jälkeen. Kuntoutussuunnitelmaa koskevia muutoksia harkitsevat työntekijä, esihenkilö, työterveyshuolto ja hoitava taho yhdessä.

Mikäli työntekijän kanssa ei ole tehty hoitositomusta ja kuntoutussuunnitelmaa, ryhdytään palvelussuhteen päättämismenettelyyn pääsääntöisesti toisen tapahtuman = toisen varoituksen jälkeen. **Perustellusta syystä palvelussuhde voidaan päättää jo ensimmäisen päihtymyksen vuoksi huomioiden työsopimuslain / kunnallisen viranhaltijalain säännökset.**

Muistio puheeksiottotilanteesta -lomake (täytettävä lomake Intrassa)

Muistio puheeksiottotilanteesta			
Keskusteluun osallistujat			
Työntekijä			
Sukunimi		Etunimi	
Syntymäaika		Työtehtävä	
Yksikkö		Esihenkilö	
Työnantajan edustaja			
Sukunimi		Etunimi	
Yksikkö		Työtehtävä	
Muut osallistujat (esim. työntekijän tukihenkilö)			
Keskustelun sisältö			
Työnantajan käsitys päihde- tai rahapelihaitasta tai muusta työhön vaikuttavasta toiminnallisesta riippuvuudesta			
Työntekijän käsitys em. asiasta			
Sovitut toimenpiteet ja seuranta-aikataulu			
Olen osallistunut keskusteluun, jossa on käsitelty mahdollista päihdeongelmaani tai toiminnallista riippuvuuttani. Minulle on selvitetty työpaikan toimintatavat päihdeasioiden sekä toiminnallisten riippuvuuksien käsittelyssä sekä tarjottu mahdollisuus hakea apua ongelmaani työterveyshuollon kautta. Annan luvan toimittaa tämän muistion tässä asiakirjassa mainituille jakelun saajille.			
Päiväys ja allekirjoitukset			
Paikka ja aika			
Työntekijän allekirjoitus		Työnantajan edustaja	
Jakelu (=X), täydennä myös nimi			
	Asianomainen työntekijä		Esihenkilö
	Toimialajohtaja		Henkilöstösihteeri
	Tukihenkilö		Luottamushenkilö
	Työterveyshuolto		

Työnantaja säilyttää alkuperäisen muistion asianomaisen toimialueen henkilöaktissa lukollisessa kaapissa. Säilytysaika on voimassaoloaika +10 vuotta.

Hoitositoumus -lomake (täytettävä lomake Intrassa)

Hoitositoumus			
Sopijaosapuolet			
Työntekijä			
Sukunimi		Etunimi	
Syntymäaika		Työtehtävä	
Yksikkö		Esihenkilö	
Työnantajan edustaja			
Sukunimi		Etunimi	
Yksikkö		Työtehtävä	
Ehdot			Sitoumus= 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 / muu riippuvuus jatkuu, käynnistetään työ sopimuslain / kunnallisen viranhaltijain mukaiset seuraamukset (kirjallinen varoitus, palvelussuhteen 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 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			
Hoitosopimus on voimassa _____ kuukautta allekirjoittamispäivästä.			
Päiväys ja allekirjoitukset			
Paikka ja aika			
Työntekijän allekirjoitus		Työnantajan edustaja	
Jakelu (=X), täydennä myös nimi			
	Työntekijä		Esihenkilö
	Toimialajohtaja		Henkilöstösihteeri
	Tukihenkilö		Luottamushenkilö
	Työterveyshuolto		
Liitteet			
Kuntoutussuunnitelma			

Työnantaja säilyttää alkuperäisen hoitositoumuksen asianomaisen toimialueen henkilökäytössä lukollisessa kaapissa. Säilytysaika on voimassaoloaika +10 vuotta.

Varoitus -lomake (täytettävä lomake Intrassa)

Varoitus			
Työntekijä			
Sukunimi		Etunimi	
Syntymäaika		Työtehtävä	
Yksikkö		Esihenkilö	
Työnantajan edustaja			
Sukunimi		Etunimi	
Yksikkö		Työtehtävä	
Varoituksen aihe			
☐ Työntekijä saa varoituksen päihteiden käytöstä. Työntekijälle on selvitetty, mihin hallinnollisiin toimenpiteisiin päihteiden käytöstä johtuvat ongelmat työpaikalla jatkossa todennäköisesti johtavat. Samalla on tehty hoitositoumus tai selvitetty sopimuksen tekemisen edellytykset.			
☐ Työntekijä saa varoituksen riippuvuuden aiheuttamasta haitasta työkykyyn. Työntekijälle on selvitetty, mihin hallinnollisiin toimenpiteisiin työnantajan ohjeiden/ määräysten noudattamatta jättämisestä johtuvat ongelmat työpaikalla jatkossa todennäköisesti johtavat. Samalla on tehty hoitositoumus tai selvitetty sopimuksen tekemisen edellytykset.			
Varoitukseen johtaneet seikat			
Päiväys ja allekirjoitukset			
Paikka ja aika		Olen vastaanottanut tämän varoituksen ja saanut kaksoiskappaleen siitä. Paikka ja aika	
Työnantajan edustaja		Työntekijä	

Tiedoksi: Työterveyshuolto, Henkilöstöhallinto

Työnantaja säilyttää alkuperäisen varoituksen asianomaisen toimialueen henkilöaktissa lukollisessa kaapissa. Säilytysaika on voimassaoloaika +10 vuotta.

Tarkistuslista esihenkilöiden avuksi epäiltäessä työntekijällä päihteiden ongelmallista käyttöä tai muuta työkykyyn vaikuttavaa riippuvuutta (Terveystalo)



Esihenkilöiden avuksi epäiltäessä työntekijällä päihteiden ongelmallista käyttöä tai muuta työkykyyn vaikuttavaa riippuvuutta.

TARKISTUSLISTA – NÄIN SITÄ KÄYTETÄÄN

Mikäli esihenkilöllä herää epäily, että työntekijällä on päihteiden ongelmallista käyttöä tai jokin muu riippuvuus (kuten peliriippuvuus), joka vaikuttaa hänen työssä suoriutumiseensa, olisi asia syytä ottaa työntekijän kanssa puheeksi ja ohjata hänet tarvittaessa työterveyteen työkykyarvioon. Varhaisten signaalien tarkistuslistan tarkoitus on tukea esihenkilöä päätöksenteossa ottaa epäilty ongelma puheeksi. Mitä korkeammat pisteet

tarkistuslistasta tulee, sitä tärkeämpää asiaan tarttuminen on. Tästä huolimatta kannattaa epäily aina ottaa puheeksi, vaikka pisteet jäisivät matalaksikin.

Tärkeää on huomioida, että tarkistuslistassa olevat varhaiset signaalit voivat kertoa myös muusta terveydentilan heikkenemisestä tai työhön tai vapaa-aikaan liittyvästä stressistä, minkä vuoksi korkeat pisteet eivät välttämättä tarkoita, että työntekijällä on päihteiden ongelmallista käyttöä.

Tarkistuslista on tarkoitettu varhaisten signaalien havaitsemiseksi. Mikäli työpaikalla on havaittu ilmeisiä päihdehaittoja, kuten päihtyneenä tai krapulassa työskentelyä, ei tarkistuslistaa ole tuolloin tarpeen täyttää, vaan asiaan voidaan suoraan puuttua työpaikan päihdeohjelmaan kuvatulla tavalla.

Terveystalo

Kohti parempaa.

Tarkistuslista

Esihenkilöiden avuksi epäiltäessä työntekijällä päihteiden ongelmallista käyttöä tai muuta työkykyyn vaikuttavaa riippuvuutta.

TYÖSUORITUS/KÄYTÖS — 3 pistettä (jokainen valittu ruutu tuottaa 3 pistettä)

- ☐ Suorutumisen tai työkyvyn muutokset ja/tai epätasainen työn laatu
- ☐ Toistuvasti päihtyneenä edustustilaisuuksissa tai poikkeavan paljon päihtyneenä työpaikan sosiaalisissa tilaisuuksissa, kuten juhlissa

TYÖSUORITUS/KÄYTÖS — 2 pistettä (jokainen valittu ruutu tuottaa 2 pistettä)

- ☐ Sairauspoissaolojen lisääntyminen, lyhyet ja pitkäaikaiset poissaolot
- ☐ Piittaamattomuus työajoista, esim. joustavan työajan venyttäminen tai luvaton poistuminen työpaikalta
- ☐ Myöhästely tai projektien/urakoiden määräajoista myöhästymisen
- ☐ Ärtymys, mielialojen ailahtelu, tunne-elämän vaihtelut, joutuu helposti ristiriitatilanteisiin
- ☐ Työntekijä vaikuttaa poikkeavan väsyneeltä
- ☐ Loma- tai vapaapäivien hakeminen samana päivänä tai jälkikäteen
- ☐ Palkkaennakon pyytäminen vähintään kaksi kertaa kuluneen vuoden aikana
- ☐ Yhteydenotot esihenkilöihin/työkavereihin iltaisin, öisin tai viikonloppuisin sähköpostitse tai puhelimitse

TYÖSUORITUS/KÄYTÖS — 1 piste (jokainen valittu ruutu tuottaa 1 pisteen)

- ☐ Syrjään vetäytyminen
- ☐ Keskittymiskyvyttömyys

YKSILO — 2 piste (valittu ruutu tuottaa 2 pistettä)

- ☐ Työpaikalla tiedossa oleva aikaisempi päihteiden ongelmallinen käyttö (esim. hoitoonohjaus)

TYÖPAIKKAAN LIITTYVÄT RISKITEKIJÄT — 2 pistettä (jokainen valittu ruutu tuottaa 2 pistettä)

- ☐ Päihteiden saatavuus työpaikalla (esim. alkoholi tai lääkkeet)
- ☐ Työpaikalla salliva asenne alkoholinkäyttöön
- ☐ Liikematkat
- ☐ Vuorotyö
- ☐ Alkoholin tarjoilu edustustilaisuuksissa

Pisteet yhteensä:

Tulkinta:

Epäily (1–5 pistettä)
Kohtalainen epäily (6–12 pistettä)
Vahva epäily (13–36)