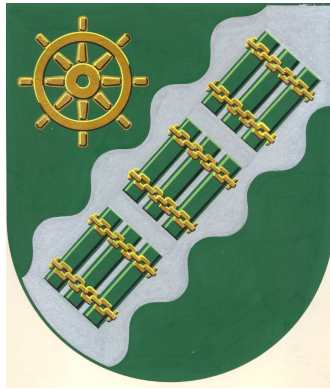


**yhteistyötoimikunta 26.4.2010**  
**kunnanhallitus 10.5.2010**



## **HEINÄVEDEN KUNNAN PÄIHDEOHJELMA**

## **Päihdeohjelman tarkoitus**

Heinäveden kunnan päihdeohjelmalla pyritään henkilöstön työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämiseen, tuottavan ja toimivan työyhteisön tukemiseen sekä työelämän laadun parantamiseen.

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

Tässä päihdeohjelmassa päihteellä tarkoitetaan kaikkea, mitä käytetään huumaavassa ja päihdyttävässä tarkoituksessa, kuten esimerkiksi alkoholi, lääkkeet ja huumeet.

## **Päihdeohjelma koskee koko henkilöstöä**

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

Toiminnan onnistumisen kannalta ensisijaista on koko henkilöstölle suunnattu ennalta ehkäisevä toiminta, jolla pyritään tiedostamisen ja tiedon lisäämiseen.

## **Huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittely ja huumausainetestaus**

Huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelyn ja huumausainetestauksen osalta noudatetaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) määräyksiä. ( LIITE Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirje 22/2004)

## **Ennaltaehkäisevä toiminta**

Työyhteisössä tulee tiedostaa runsaaseen päihteiden käyttöön sisältyvät terveydelliset ja sosiaaliset riskit sekä työturvallisuusriskit, vaikka käyttö ei vielä ilmenisikään näkyvinä haittoina. Riskikäyttäjille tarjotaan jo varhaisessa vaiheessa omatoimisen muutoksen ohjelmia, joilla hankitaan taitoja vähentää päihteiden käyttöä tai lopettaa se kokonaan.

Työntekijällä/viranhaltijalla on ensisijainen vastuu omasta terveydestään ja työkyvystään. Työyhteisön ja esimiehen tulee tukea päihteistä irti pyrkivää työyhteisön jäsentä.

## Ennaltaehkäisevä toiminta sisältää seuraavia toimenpiteitä.

1. Informoidaan koko henkilöstöä tästä päihdeohjelmasta ja vaikutetaan yleisiin suhtautumistapoihin.
  - päihdeohjelma on näkyvillä työpaikan ilmoitustaululla
  - työyhteisöä koulutetaan päihteiden vaikutuksesta yksilöön ja yhteisöön
2. Annetaan valmiuksia omatoimiseen tarkkailuun ja muutokseen.
  - ohjataan henkilöstöä oma-aloitteiseen terveyden tilan tarkkailuun (työterveyshuolto auttaa)
  - Työterveyshuollon Audit kysely (alkoholinkäytön mittari)
  - mini-interventio (alkoholinkäytön mittari)
  - kannustetaan hakeutumaan oma-aloitteisesti hoitopalvelujen piiriin
3. Ennaltaehkäisyssä huomiota kiinnitetään alkoholin ohella muihin päihteisiin.
  - lisätään työyhteisöjen valmiutta tunnistaa myös muiden päihteiden kuin alkoholin vaikutuksia
  - toistuvaan poikkeavaan käyttäytymiseen puututaan työpaikalla
4. Lisätään esimiesten ja työyhteisöjen valmiuksia vastuunsa tiedostamiseen ja ottamaan ongelma puheeksi varhaisessa vaiheessa. (Aktiivinen työkyvynseuranta - toimintamalli esimiehille puheeksiottamisesta).

## Toiminta haittatilanteissa

Niille, joille on jo kehittynyt päihdeongelmia ja riippuvuus päihteistä, tarjotaan hoitoa ja kuntoutusta.

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

### 1. Ongelman puheeksi ottaminen, kirjallinen varoitus ja hoitoonohjaus

Esimiehen tehtävänä on ottaa päihdeongelma puheeksi asianosaisen kanssa. Tässä vaiheessa selvitetään, mitä päihdeongelmainen on omatoimisesti tehnyt saadakseen päihteiden käyttönsä hallintaan. Puheeksi ottaminen on toteutettava **heti ensimmäisten merkkien** ilmaannuttua liiallisesta päihteiden käytöstä. Puheeksi ottamisessa käytetään aktiivisen työkyvyn seuranta toimintamallia. Kirjallinen varoitus annetaan työntekijälle/ viranhaltijalle, jos hän on ollut päihteiden vaikutuksenalaisena virka- tai työtehtävissä.

Työnantaja tarjoaa päihdeongelmaiselle viranhaltijalle/työntekijälle mahdollisuuden tehdä kirjallisen sopimuksen päihdehoitopalvelujen käytöstä. Jos sopimus tehdään, sitoutuu päihdeongelmainen viranhaltija/työntekijä noudattamaan hoito-ohjelmaa, joka laaditaan yhdessä päihdehoitopalveluja

tarjoavan yksikön kanssa. Työnantaja puolestaan sitoutuu pidättäytymään virkasuhteen/työsopimuksen purkamisesta sopimuksen voimassaoloaikana. Sopimus ei sido työnantajaa, jos toinen osapuoli ei sitä noudata tai esiintyy päihtyneenä työpaikalla taikka siellä vastoin kieltoa käyttää päihdyttäviä aineita.

Viranhaltijan/työntekijän hakeutuessa vapaaehtoisesti osapuolten yhteisesti hyväksymään hoitoon, voidaan ao. päihdeongelmalliselle myöntää harkinnanvaraista virkavapautta/työlomaa. Virkavapauden/työloman palkallisuus määräytyy KVTES:n mukaan.

Jos työntekijä havaitsee työkaverinsa olevan päihteiden vaikutuksenalainen, hänen tulee pyytää ensisijaisesti henkilön esimies tai työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu tai näiden varahenkilö tai kunnanjohtaja heti paikalle. Jos tämä ei ole mahdollista, kaksi työntekijää voi tehdä kirjallisen todistuksen epäilystä.

Näissä tilanteissa tulee toimia erittäin hienovaraisesti ja yksilönsuoja huomioon ottaen.

Palkallista sairauslomaa ei myönnetä työntekijälle päihteiden käytön vuoksi.

## **2. Virka-/työsuhteen purkaminen/irtisanominen**

Jos päihdeongelma jatkuu päihdehoitosopimuksen voimassaoloaikana tai ilmenee uudestaan viranhaltijan/työntekijän virkasuhde/työsopimus puretaan/irtisanoaan.

## **Päihdeohjelman käyttöönotto**

Tämä päihdeohjelma otetaan käyttöön työnantajan ja viranhaltijoita/työntekijöitä edustavien ammattijärjestöjen sopimuksella.

Voimassa olevat hoitoonohjaussopimukset muutetaan tämän päihdeohjelman mukaisiksi. Virkasuhde/työsuhte voidaan purkaa ilman varoitusta ja hoitoonohjausta, jos viranhaltija/työntekijä törkeästi rikkoo tai laiminlyö virka-/työvelvollisuuksiaan.

### **Oikeudet ja velvollisuudet:**

Päihdehoitopalvelujen käyttäjän oikeudet:

- selvittää ongelmiaan voimassa olevien työyhteisöllisten ja hoidollisten sopimusten ja periaatteiden mukaisesti
- harkinnanvaraisesti saada virkavapautta / työlomaa hoidon aikana
- saada työyhteisöltä tukea muutoksen toteuttamiseksi
- saada yhdyshenkilö, joka suostumuksensa mukaisesti voi olla luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilö

Päihdehoitopalvelujen käyttäjän velvollisuudet:

- suostuessaan päihdehoitopalvelujen käyttämiseen allekirjoittaa voimassa olevan sopimuksen ja toimii sopimuksen mukaisesti
- ilmoittaa hoitopalvelujen käytössä ilmenevistä esteistä ja keskeytyksistä välittömästi esimiehelle, yhdyshenkilölle ja / tai hoitopalvelujen tarjoajalle
- oikeuttaa päihdehoitopalvelujen tarjoajan antamaan työnantajalle itseään koskevia päihdehoitopalvelujen käyttötietoja

#### Työnantajan oikeudet:

- saada tietoa sopimuksen toteutumisesta hoitopalvelujen käyttäjältä, yhdyshenkilöltä ja hoitopalvelujen tarjoajalta.
- mikäli päihdehoitopalvelujen käyttäjä keskeyttää ilman hyväksyttävää syytä sovittujen hoitopalvelujen käyttämisen tai muuten rikkoo tehtyä sopimusta, työnantaja voi ryhtyä toimenpiteisiin virka- tai työsuhteen päättämiseksi

#### Työnantajan velvollisuudet:

- toteuttaa työpaikalla työkykyä ylläpitävää päihdehoito-ohjelmaa
- tehdä päihdehoitopalvelujen käyttäjän kanssa päihdehoitopalvelujen käyttösopimus
- antaa hoitopalvelujen käyttäjälle mahdollisuus käyttää hoitopalveluja
- antaa palvelujen tarjoajalle tarvittavat tiedot tilanteen arvioimiseksi
- noudattaa luottamuksellisuus- ja vaitiolo-velvollisuusperiaatteita
- tukea hoitopalvelujen käyttäjän toimintakyvyn ja muutossaavutusten ylläpitämistä hoitopalvelujen käyttöjakson aikana ja sen jälkeen

**Liite 1**  
**PÄIHDEHOITOSOPIMUS**

Työntekijä: \_\_\_\_\_  
Syntymäaika: \_\_\_\_\_  
Ammatti: \_\_\_\_\_  
Hallintokunta: \_\_\_\_\_  
Esimies: \_\_\_\_\_

**Selvitys tilanteesta**

Palvelun käyttäjän työssä ilmenneet päihdehaitat

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Aiemmat toteutuneet toimenpiteet

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

1. Heinäveden kunnassa päätetyn päihdeongelmaisten hoitoonohjausjärjestelmän mukaisesti sitoudun käymään päihdeongelmani vuoksi hoidossa seuraavasti:

Alkamisaika: ...../.....20.....

Päätymisaika...../..... 20.....

**Paikka:**.....

1. Sitoudun noudattamaan hoitopaikan antamia ohjeita sekä hoitosuunnitelmaa ja ilmoittamaan esimiehelleni / työterveyshoitajalle, mikäli keskeytän hoidon.
2. Työterveyshenkilöstöllä on oikeus saada terveydentilaani ja hoitoa koskevia tietoja hoitopaikan henkilöstöltä.
3. Esimiehelläni on oikeus saada hoitopaikasta tietoja hoidossa käymisestä ja hoidon edistymisestä.
4. Mikäli en noudata hoitosuunnitelmaa tai päihteiden väärinkäyttö jatkuu työ/virkasuhteeni voidaan päättää, jolloin hoitosuhde katkeaa.

**Työterveyshoitaja:**.....

**Lisätietoja:**.....

.....

Heinävesi ...../.....20

---

Hoitoon ohjattava

---

Esimies

Jakelu:

Hoitoon ohjattava

Esimies

Esimiehen esimies

Työterveyshuolto

Hoitopaikka

## **Esimies ja työntekijä/viranhaltija**

keskusteluun **tulee ryhtyä** puheeksiottolomaketta käyttäen

- poissaolot toistuvia eli henkilö ollut viimeisen 12 kk:n aikana yli viisi kertaa tai 20 päivää pois töistä
- henkilön työssä suoriutumisessa havaitaan ongelmia
- ilmaantuu merkkejä päihteiden käytöstä

Mikäli työntekijä ja esimies yhdessä sopivat, keskusteluun voi osallistua asianomaisen ammattijärjestön luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu ja esimiehen esimies

Sovitaan yhdessä jatkotoimenpiteistä ja lisäselvitystarpeista.

Esimies voi päätöksellään tarvittaessa pyytää työterveyshuoltoa käynnistämään työkykyarvioinnin.

Esimies viestittää puheeksiottokeskustelun johtopäätökset omalle esimiehelleen puheeksiottolomakkeen C-osalla.

## **Yhteispalaveri** työjärjestelyistä tai työkykyarvioinnista

Työkykyarvioinnin tai työjärjestelyihin tarvittavien jatkotoimenpiteiden suunnittelupalaverin kutsuu koolle työterveyshoitaja tai esimies. Palaveriin osallistuu työntekijän / viranhaltija, esimies ja työterveyshuollon edustajat. Lisäksi työntekijän / viranhaltijan suostumuksella työsuojeluvaltuutettu tai asianomaisen ammattijärjestön luottamusmies

## **Työhön paluun tukeminen**

Ennen poissaolon loppumista voidaan pitää palaveri, jossa keskustellaan työhön paluuseen liittyvistä asioista. Palaverissa mukana voivat olla työterveyshuollon edustajat, esimies, asianomaisen ammattijärjestön luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu.

Ennen pitkän poissaolon (1 kk) loppumista, esimies voi tarvittaessa ohjata työntekijän työterveyshuollon työkykyarvioon.

## **Tiedoksi työntekijälle/viranhaltijalle**

Em. keskustelun yhteydessä työntekijälle/viranhaltijalle annetaan tiedoksi Heinäveden kunnassa käytössä olevat

- Aktiivinen työkyvyn seuranta, toimintamalli puheeksiottamisesta
- Heinäveden kunnan päihdeohjelma
- Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinnan toimintamalli

## **Päihteiden vaikutuksen alaisena työskentelyn toteaminen**

Ensisijaisesti esimies tai työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu tai näiden varahenkilö tai kunnanjohtaja voi puhalluttaa työntekijän/viranhaltijan kahden todistajan läsnä ollessa. Alkometri on saatavissa ja puhalluksen voi suorittaa terveyskeskuksen vastaanotossa, monitoimitalolta nuorisotoimessa, työsuojelupäällikön toimesta tai työterveyshoitajan luona.