

Etelä-Karjalan liiton päihdeohjelma ja hoitoonohjauskäytännöt

PERIAATTEET

Etelä-Karjalan liitossa ei saa työskennellä eikä olla päihtyneenä. Maakuntaliitossa on sitouduttu varmistamaan turvallinen, terveellinen ja tuottava työpaikka jokaiselle työntekijälle. Tätä tarkoitusta varten on voimassa tämä päihdeohjelma. Päihdeohjelma on laadittu yhdessä työsuojelutoimikunnan kanssa.

Päihdeohjelman tavoitteena on tukea työntekijöiden työkykyä ja ehkäistä päihdehaittoja sekä ohjata tarkoituksenmukaiseen toimintaan päihdehaittilanteissa.

Päihteillä tarkoitetaan kaikkia päihtymistarkoituksessa käytettyjä aineita. Työaikana ja työtehtävissä ei saa käyttää, pitää hallussa, jakaa tai myydä alkoholia. Huumeiden, lääkkeiden päihdekäytön, anabolisten steroidien sekä muiden päihdyttävien aineiden käyttö on kielletty työpaikallamme. Alkoholin ja muiden päihteiden käyttö voi vaikuttaa kenen tahansa työhön missä tahansa työtehtävässä. Päihteiden suhteen noudatetaan Suomen lainsäädäntöä ja tätä päihdeohjelmaa.

Päihdehaittilanteella tarkoitetaan tilanteita, joissa alkoholin tai muun päihteen vaikutus uhkaa tai haittaa yksilön omaa tai toisen työntekijän työtä, työkykyä, työturvallisuutta, työpaikan ilma-piiriä, tötuloksia tai työnantajan mainetta.

Jokainen työntekijä on ensisijaisesti itse vastuussa työkyvystään, mutta esimiehellä on vastuu ja velvollisuus määritellä työntekijöiden työkuunto työturvallisuuden näkökulmasta.

Maakuntaliiton periaate on, että päihdehaittilanteissa asia käsitellään viipymättä, rakentavasti ja tasapuolisesti. Tämä edellyttää, että henkilöstölle ja esimiehille järjestetään tiedotusta ja koulutusta alkoholiriskeistä työhyvinvoinnille sekä valmennusta, jotta kukin osaa toimia ohjeiden mukaan.

PÄIHDEOHJELMAN KOHDE

Päihdeohjelma koskee jokaista työntekijää. Päihdeohjelma koskee myös etätöissä olevia kaikkialla, missä työnantajan työsuojeluvastuu on voimassa.

Työpaikan järjestämissä juhlatilaisuuksissa noudatetaan vastuullisen alkoholitarjoilun ohjeita. Työpaikan ulkopuolisissa työtehtävissä ja työmatkoilla olemme työpaikkamme edustajia, mikä edellyttää asiallista ja vastuullista käyttäytymistä myös alkoholin suhteen.

Päihdeohjelman noudattaminen tarkoittaa tehtäviä ja vastuita, joiden toteutumista seurataan vuosittain kehityskeskusteluissa.

PÄÄMÄÄRÄ JA TAVOITTEET

Päihdeohjelman päämääränä on päihdehaitaton työpaikka. Tähän päästään seuraavien osatavoitteiden avulla:

- Ehkäistään päihdehaittoja eli päihteistä aiheutuvia kielteisiä seurauksia työpaikalle ja yksilölle.
- Tuetaan henkilöstöä välttämään alkoholin riskikäyttöä ja pysymään kohtuukäytössä tai raittiina sekä välttämään muiden päihteiden käyttöä.
- Ohjeistetaan päihdehaittojen ehkäisyn ja päihdeongelmiin puuttumisen käytännöt.

TOIMINTAMALLIT

Päihdehaittilanteissa on toimittava alla olevien ohjeiden mukaan ja työpaikan tilaisuuksissa vastuullisen alkoholitarjoilun ohjeen mukaan. Näitä toimintamalleja noudatetaan ja ne ovat voimassa maakuntaliitossa, kun

- **Työntekijä on huolissaan omasta päihteiden** käytöstään; oma-aloitteinen hakeutuminen työterveyshuoltoon on suositeltavaa, jos työntekijä on huolissaan omasta alkoholin tai muiden päihteiden käytöstä ja sen aiheuttamasta uhkasta tai haitasta työkykyyn. Käynnin syy ei tule työpaikan tietoon, kun työntekijä hakeutuu itse työterveyshuoltoon. Oma-aloitteiset käynnit kuuluvat työterveyshuollon vaitiolovelvollisuuden piiriin.
- **Työntekijä on huolissaan työtoverin työkunnosta**; asiasta keskustelu asianomaisen henkilön kanssa tai yhteydenotto esihenkilöön tai työsuojelutoimikuntaan -> tavoitteellinen puheeksiotto
- **Alaiset ovat huolissaan esimiehen työkunnosta**; yhteydenotto esihenkilön esihenkilöön -> tavoitteellinen puheeksiotto
- **Esihenkilö on huolissaan alaisen työkunnosta**; esihenkilö toteuttaa puheeksioton ja tarvittaessa hoitoonohjaus
- **Työntekijä on päihtyneenä töissä**; esihenkilö keskustelee asianomaisen kanssa. Tilanteeseen mukaan pyydettävän todistajan tehtävänä on varmistaa, että keskustelu sujuu asiallisesti. Päihtymystila voidaan osoittaa myös alkometriin puhaltamalla tai työterveyshuollossa tutkia muiden päihteiden mahdollisuus.

Esihenkilö voi ulkoisten merkkien perusteella päättää, onko henkilö työkykyinen vai ei ja poistaa hänet työpaikalta, mikäli terveys tai työturvallisuus on uhattuna. Jos henkilö haluaa osoittaa olevansa päihteettömässä tilassa, hän voi todistaa sen menemällä työterveyshuoltoon tai sen osoittamaan muuhun paikkaan, missä asia hänen pyynnöstään selvitetään. Todistamisvelvollisuus on päihtyneeksi epäilyllä. Työterveyshuolto antaa pyydettäessä kirjallisen lausunnon asianomaiselle henkilölle toimitettavaksi esihenkilölle. Työterveyshuoltolain mukaan työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä työ- ja toimintakykynsä selvittämisestä työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi.

Myöhemmin asiasta käydään keskustelu, tavoitteena ettei vastaava tilanne toistu. Keskustelussa annetaan päihtyneenä olleelle työntekijälle kirjallinen varoitus, sillä kyseessä on työsuherikkomus (liite 3). Kun henkilö on päihtyneenä työpaikalla, kyseessä on usein jo pitkälle edennyt päihdeongelma. Tästä syystä henkilö ohjataan työterveyshuoltoon työkyvyn arviointiin, hänen kanssaan tehdään hoitositoumus sekä kuntoutussuunnitelma.

Päihdeohjelma ei estä työ- ja virkasuhteen päättämistä tilanteessa, jossa siihen on laillinen peruste. Jos työntekijä tai viranhaltija kieltäytyy hoidosta tai hoidon aloitettua laiminlyö hoidossakäymisen, voidaan hänen palvelussuhteensa irtisanoa tai purkaa. Työ- tai virkasuhde voidaan myös päättää, mikäli hoidon päätyttyä todetaan, ettei hoitoa ole tuottanut tulosta. Laiminlyönti tai rikkominen voi olla myös siinä määrin törkeää, että työnantajalla on oikeus ilman hoitoonohjausta purkaa tai irtisanoa palvelussuhde.

VASTUUT

Työnantajan vastuulla on

- huolehtia, että
 - päihdeohjelma otetaan käyttöön ja juurrutetaan työpaikan käytäntöihin
 - päihdehaittilanteisiin puututaan välittömästi
 - päihdehaittilanteita käsitellään luottamuksellisesti, kannustavasti ja tasapuolisesti
- varmistaa, että
 - henkilöstö tuntee talon päihdeohjelman ja omat tehtävänsä siinä
 - päihtyneen työntekijän tai päihdeongelmaisen työntekijän kanssa toimitaan ohjeiden mukaan
 - työpaikan tilaisuuksissa noudatetaan vastuullisen alkoholitarjoilun ohjetta
- järjestää henkilöstölle tiedotusta
 - päihitteettömyyden ja alkoholin kohtuukäytön eduista työkyvyn ja hyvinvoinnin kannalta
 - alkoholin riskikäytön haitoista terveydelle, työkyvylle ja työturvallisuudelle
- tarjota työterveyshuollon kautta apua päihdeongelmiin
- seurata ja arvioida
 - työoloja ja varmistaa, että ne eivät edesauta alkoholihaittoja työpaikalla
 - tämän ohjelman toteutumista yhteistyössä henkilöstön ja heidän edustajiensa kanssa.

Jokaisen työntekijän vastuulla on

- tulla töihin työkuuntoisena
- tehdä työnsä turvallisuusohjeita noudattaen
- toimia työyhteisössään rakentavasti ja asiallisesti muita kohtaan
- noudattaa sovittuja, päihitteitä koskevia sääntöjä
- hakea apua päihdeongelmiinsa
- ilmoittaa työyhteisössään havaitsemistaan päihdehaitoista sovittulle taholle.

Esihenkilöiden vastuulla on

- tukea ja valvoa työn sujuvuutta, henkilöstön työhyvinvointia ja työturvallisuutta
- rohkaista henkilöstöä pitämään huolta työkunnostaan
- perehdyttää alaisensa päihdeohjelmaan
- ottaa päihitteet puheeksi esimerkiksi henkilöstötilaisuuksissa
- puuttua viipymättä työkyvyn heikkenemiseen ja päihdehaittilanteisiin
- estää päihtyneenä/krapulaisena työskentely
- ohjata työntekijä työterveyshuoltoon saamaan tarvittavaa hoitoa työkykynsä parantamiseksi
- selvittää hoitoonohjauskokouksessa päihdehaittilanne työyhteisön näkökulmasta
- tehdä hoitositoumus hoitoonohjattavan kanssa
- sopia tiedonkulusta hoitositoumuksen voimassaolon aikana
- tukea työyhteisöä kriisitilanteiden jälkeen ja ohjata keskustelua opiksi ottamisen näkökulmaan
- varmistaa, että työpaikan tilaisuuksissa alkoholitarjoilu on vastuullista ja
- noudattaa sovittuja rajoja.

Työsuojeluhenkilöstön vastuulla on

- toimia yhteistyössä esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa päihdehaittojen ehkäisemiseksi ja poistamiseksi
- tunnistaa työpaikan päihderiskit ja päihdeongelmista viestittävät oireet
- tukea esihenkilöitä päihdeasioiden keskustelun käynnistämiseksi työyhteisön kanssa
- tehdä esihenkilöille toimenpide-ehdotuksia päihdehaittoja havaitessaan
- tukea hoitoonohjausprosessin toteutumista
- kokoontua työsuojelun toimintasuunnitelman mukaisesti
- tehdä kokouksista muistiot

Työterveyshuollon vastuulla on

- tukea henkilöstömme päihteiden riskikäytön ennalta ehkäisyä ja hoitoa
- antaa jokaiselle työntekijälle terveystarkastuksien yhteydessä tietoa alkoholinkäytön vaikutuksista terveyteen ja työkykyyn
- kysyä sairaanhoitovastaanoilla myös alkoholinkäytöstä säännöllisesti ja aina tiettyihin oireisiin liittyen
- käydä sovituin välein henkilöstötilaisuuksissa puhumassa terveyttä edistävästä aiheista (tarkemmin työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa)
- seuloa alkoholin riskikäyttöä AUDIT-testillä sekä tarjota ohjausta ja neuvontaa riskikäyttäjille
- kerätä tietoa työpaikan alkoholitalanteesta (esim. haittakartoitus, AUDIT) ja antaa siitä palautetta vuosittain
- toimia hoitoonohjaustilanteissa asiantuntijana (hoitositumus ja kuntoutussuunnitelma)
- tukea kuntoutujan paluuta työhön
- toimia päihdekriisitilanteissa muun työyhteisön tukena.

VASTUULLISEN ALKOHOLITARJOILUN OHJE

Alkoholin käyttö työajalla ja työpaikalla ei ole sallittua. Joissakin työpaikan tilaisuuksissa esimiehen luvalla voidaan tarjoilla alkoholia. On tärkeää huolehtia, että näistä tilanteista ei aiheudu haittaa kenellekään liiallisen alkoholin käytön vuoksi.

Työnantajan ja esihenkilöiden vastuulla on huolehtia turvallisuudesta myös silloin, kun työpaikan tilaisuudessa tarjotaan alkoholia. Jos näissä tilaisuuksissa tapahtuu työkäyttäytymisen sääntöjen rikkomista, esihenkilön tehtävänä on käydä tavoitteellinen puheeksiotokeskustelu vastaisuuden varalle viimeistään viikon sisällä tapahtuneesta. Esihenkilö kirjoittaa keskustelusta muistion.

HOITONOHJAUS

Esihenkilö havainnoi työolosuhteita ja työyhteisön käyttäytymistä. Hänen vastuullaan on varmistaa, että työntekijöiden työolosuhteet ja työkyky ovat kunnossa ja vastaavat terveellisen ja turvallisen työn edellytyksiä. Koska työnantajalla on vastuu jokaisesta työntekijästä, on työnantajan edustajan voitava käsitellä yksityisluontoiseksi miellettyjä asioita henkilön kanssa, joka on vaarantamassa omaa tai työyhteisön hyvinvointia. Esihenkilö käy tällöin hänen kanssaan puheeksiotokeskustelun ja kirjoittaa keskustelusta muistion (liite 1). Esihenkilö ohjaa päihtyneen henkilön pois työpaikalta ja käy hänen kanssaan hoitoonohjauskeskustelun viikon sisällä tapahtuneesta.

Terveystalo toimii yhteistyössä Eksoten ja työnantajan kanssa. Esihenkilöllä on vastuu hoitoonohjauksen käynnistämisestä ja hoitoonohjausprosessista. Esihenkilö työnantajan edustajana on läsnä hoitoonohjauskeskusteluissa, sillä hänen tehtävänä on kuvata päihdekäytön aiheuttamat ongelmat ko. henkilön työkyvyn ja työyhteisön näkökulmasta. Esihenkilö tekee hoitositoumuksen

(liite 2) hoitoonohjattavan kanssa ja tukee häntä työhön paluussa. Hoitositoumus on kirjallinen sopimus, jossa hoitoonohjattava sitoutuu työkyvyn palauttamiseen. Hoitoonohjaustilanteissa järjestetään yhteispalaveri työterveyshuollossa, mihin esihenkilö osallistuu, ja laaditaan kirjallinen hoitoonohjaussopimus. Hoito toteutuu Eksoten päihdepoliklinikalla ja seuranta työterveyshuollossa. Tarvittavat laboratorio- ja alkometripuhalluskokeet tehdään ensimmäisellä käynnillä ja jatkokseurantana (seurannan aikataulu sovitaan neuvottelussa).

Hoitositoumuksella työntekijä sitoutuu hoitoon ja seurantaan 12-24kk ajaksi (suositus 18-24 kk). Hoitositoumuksen allekirjoittaa työntekijä ja työnantaja ja sen aikana työnantaja on oikeutettu saamaan tiedon työntekijän hoitokäyntien toteutumisesta ja saamaan ilmoituksen työterveydestä, jos

- hoito keskeytyy
- työntekijä ei tule sovitulle seurantakäynnille tai käy sovitussa laboratoriokokeissa
- päihteiden ongelmakäyttö jatkuu

Esihenkilö ohjaa myös muuta työyhteisöä tukemaan kuntoutujaa. Tämän vuoksi hoitositoumusta tehtäessä esihenkilö sopii hoitoonohjattavan kanssa, kuinka tilanteesta kerrotaan työyhteisölle. Työterveyshuolto tekee hoitoonohjattavan kanssa kuntoutussuunnitelman, jonka yksityiskohdat ovat yksityisyyden suojan piirissä. Tieto kuntoutuksen toteutumisesta on kuitenkin tärkeä esihenkilölle, sillä hoitositoumus edellyttää, että kuntoutuja noudattaa kirjallista suunnitelmaa.

Päihdehaitan aiheuttaman kriisitilanteen jälkeen esihenkilö ohjaa purkukeskustelua hoitoonohjattavan henkilön lähimpien ja tilanteessa olleiden työtovereiden kesken. Apua tähän saa työterveyshuollosta ja työsuojeluhenkilöstöltä. On sovittava ehkä uusista tai tilapäisistä työjärjestelyistä, jossa työnjako ja muun työyhteisön jaksamisen tuki otetaan huomioon. Purkukeskustelut ovat luottamuksellisia.

Työpaikalla voi olla myös tilanne, jossa esihenkilö tai muu työyhteisön jäsen epäilee työntekijän työkyvyn heikkenemisen johtuvan hänen alkoholinkäytöstään. Tilanteeseen on puututtava työikäyttäytymisen tai työkyvyn ongelmana, jos alkoholista tai muista päihteistä ei ole selkeää havaintoa. Päihdehaittatilanteen käsittelyssä on huolehdittava henkilön yksityisyyden suojasta ja luottamuksellisuus säilytettävä. Työterveyshuollossa tehdään tällöin työkyvyn arviointi ja selvitetään mahdolliset työkykyä uhkaavat tekijät. Alkuneuvottelussa on esihenkilön läsnäolo tarpeen. Mikäli heikentyneen työkyvyn taustalla on henkilön päihteiden käyttö, hänet ohjataan saamaan asiantuntija-apua.

Päihderiippuvuudesta toipuva kuntoutuja tarvitsee tukea töihin paluuseen. Riittävää ja asiallista tietoa tilanteesta saatuaan työtoverit voivat olla tukena kuntoutujan työhön paluussa ja työkyvyn palauttamisessa. Seurantakokouksessa on mukana kuntoutujan toivoma tukihenkilö, kuntoutuksen ammattihenkilö sekä hoitoonohjauskeskustelussa mukana olleet henkilöt. Työterveyshuollon ja esihenkilön tuella arvioidaan kuntoutujan työkykyisyys ja tehdään tarpeelliset työjärjestelyt.

TYÖAJANKÄYTTÖ JA PALKKAEDUT HOIDON AIKANA

Päihtymyksestä johtuvan työstä poissaolon ajalta työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa. Tämä koskee myös tilannetta, jossa työnantaja on poistanut päihtyneen työpaikalta.

Palkkaan oikeuttavaksi työajaksi luetaan kaikki säännölliseen työaikaan sijoittuvat päihteiden ongelmakäytön hoitoon liittyvät käynnit työterveyshuollossa. Muut avohoidon käynnit esim. A-klinikkakäynnit pyritään toteuttamaan työajan ulkopuolella. Työaikana järjestetyistä hoitoajoista on sovittava lähimmän esimiehen kanssa ja näihin voidaan myöntää palkatonta virka- tai työvaapaata. Mikäli hoidettava on tällöin lääkärintodistuksen mukaisesti sairaana, sovelletaan sairausajan palkkausta koskevia säännöksiä ja määräyksiä.

Kun työntekijä on vapaaehtoisesti hakeutunut laitospääntoutukseen, ja hoidossa olosta on etukäteen sovittu työnantajan kanssa ja hoito perustuu lääkärintodistukseen, sovelletaan sairausajan palkkausta koskevia säännöksiä ja määräyksiä.

MUISTIO PUHEEKSIOTTOTILANTEESTA

TYÖNTEKIJÄN TIEDOT

sukunimi
etunimi
syntymäaika
osasto/yksikkö
työtehtävä
esihenkilö

Olen osallistunut keskusteluun, jossa on käsitelty mahdollista päihdeongelmaani. Minulle on selvitetty työpaikan toimintatavat päihdeasioiden käsittelyssä sekä tarjottu mahdollisuus hakea apua ongelmaani työterveyshuollon kautta.

Annan luvan toimittaa tämän muistion tässä asiakirjassa mainituille jakelun saajille.

KESKUSTELUN SISÄLTÖ

Työnantajan edustaja on havainnut työssä esiintyneitä päihdehaittoja:

Työntekijän käsitys päihdehaitoista:

Sovitut toimenpiteet ja seuranta-aikataulu:

TUKIHENKILÖ

Nimi
Työtehtävä
Yhteystiedot

PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUKSET

Paikka ja aika
Työntekijä
Työnantajan edustaja

SEURANTA

Päivämäärä, osallistujat ja toimenpiteiden toteutuminen

JAKELU: LUOTTAMUKSELLINEN/ARKISTOINTI

asianomainen työntekijä
 työnantajan edustaja
 esihenkilö
 yksikön johtaja
 tukihenkilö
 luottamusmies
 työterveyshuolto
 hallintojohtaja

HOITOSITOUMUS

SOPIJAOSAPUOLET

Työntekijän tiedot:

etunimi
sukunimi
syntymäaika
osasto/yksikkö
työtehtävä
esihenkilö

Työnantajan edustaja

osasto/ yksikkö
työtehtävä

KÄSITELTY = X

Lupaudun osallistumaan minulle järjestettyyn kuntoutukseen suunnitelman mukaisesti ja noudattamaan hoitopaikan ohjeita.

Ilmoitan olevani tietoinen siitä, että mikäli en hyväksy hoitositoumusta tai en noudata kuntoutussuunnitelmaa tai päihteiden käyttöni jatkuu, käynnistetään työsopimuslain mukaiset seuraamukset (kirjallinen varoitus, työsuhteen 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 seuraavaan 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:

Hoitositoumus on voimassa ___ kuukautta allekirjoittamispäivästä.

PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUKSET:

Paikka ja aika
Työntekijä
Työnantajan edustaja
Luottamusmies (tarvittaessa)
Muistion kirjoittaja

Jakelu:

- Sopijaosapuolet
- Yksikön johtaja
- Luottamusmies
- Esihenkilö
- Tukihenkilö
- Työterveyshuolto
- _____

Liitteet:

Kuntoutussuunnitelma

VAROITUS PÄIHTEIDEN KÄYTÖSTÄ

TYÖNTEKIJÄN TIEDOT:

sukunimi
etunimi
syntymäaika
työtehtävä
osasto/yksikkö
esihenkilö

TYÖNANTAJAN EDUSTAJA:

Osasto/ yksikkö

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.

Varoitukseen johtaneet seikat:

PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUKSET:

Paikka ja aika
Työnantajan edustaja
Olen vastaanottanut tämän varoituksen ja saanut kaksoiskappaleen siitä.
Paikka ja aika
Työntekijä

TIEDOKSI:

työterveyshuolto
henkilöstöhallinto