

2025

Lestijärven kunnan päihdeohjelma



Lestijärven kunta

Sisällys

1. Yleistä	2
2. Päihdeohjelman periaatteet	2
3. Päihdeohjelman kohde	3
4. Päämäärä ja tavoitteet	3
5. Vastuiden ja tehtävien tarkistuslistat	4
5.1 Työnantajan vastuut	4
5.2 Työntekijän vastuut	4
5.3 Esihenkilön vastuut	5
5.4 Työsuojeluhenkilöstön ja päihdetyöryhmän vastuut	5
5.5 Työterveyshuollon vastuut	5
6. Ennaltaehkäisevä toiminta	6
7. Päihdeasioiden käsittely	7
7.1 Omaehtoisuus	7
7.2 Tavoitteellinen puheeksiotto	7
7.3 Päihtyneenä työpaikalla	10
7.4 Hoitoon ohjaus	11
7.4.1 Hoitoonohjausneuvottelu ja hoitoonohjaussopimus	11
7.4.2 Päihdeohjelman uudelleen käsittely	11
7.5 Sairauspoissaolon todistus	12
7.6 Kustannukset ja ajankäyttö	12
7.7 Luottamuksellisuus	12
7.8 Seuranta	13
8. Lisätietoa	14
Liitteet	15
LIITE 1 Lestijärven hoitoonohjaussopimus	15
LIITE 2 Muistio puheeksiottotilanteesta	16
LIITE 3 Hoitositoumus	17
LIITE 4 Kuntoutussuunnitelma	19
LIITE 5 Varoitus päihteiden käytöstä	20

Hyväksytty kunnanhallituksessa x.x.2025 § x.

1. Yleistä

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

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

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

2. Päihdeohjelman periaatteet

Lestijärven kunnassa ei saa työskennellä eikä olla päihtyneenä. Lestijärven kunnassa olemme sitoutuneet varmistamaan turvallisen, terveellisen ja tuottavan työpaikan jokaiselle työntekijällemme.

Tätä tarkoitusta varten Lestijärven kunnalla on voimassa tämä päihdeohjelma, jonka tavoitteena on tukea työntekijöiden työkykyä ja ehkäistä päihdehaittoja sekä ohjata tarkoituksenmukaiseen toimintaan päihdehaittatilanteissa.

Lestijärven kunta teettää kaikille uusille työntekijöille, joiden työ- tai virkasuhde kestää yli 6 kk työhöntulotarkastuksen, jossa tehdään myös alkoholin ja huumausaineiden käyttöön liittyvät testaukset.

Päihdeohjelmaa toteutetaan tiedotuksella, koulutuksella, valmennuksella sekä henkilöstön ja työterveyshuollon toimenpiteillä samoin kuin suunnitelmallisella seurannalla ja arvioinnilla. Päihdeohjelma tulee saattaa jokaisen työntekijän tiedoksi.

Päihdeillä tässä 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. Tupakoinnin suhteen noudatetaan tupakkalakia ja sovittuja käytäntöjä. Lestijärven kunta on savuton työpaikka. Tupakointi on kielletty julkisten rakennusten välittömässä läheisyydessä sekä erityisesti Lestin koulun pihalueilla.

Päihdehaittilanteella tarkoitetaan tilanteita, joissa alkoholin tai muun päihteen vaikutus uhkaa tai haittaa yksilön omaa tai toisen työntekijän työtä, työkykyä, työturvallisuutta, työpaikan ilmapiiriä, työtuloksia tai työnantajan mainetta.

Päihdehaittojen ennaltaehkäisyyn toimenpiteet, tiedotus, koulutus, valmennus ja seuranta, kuvataan alempana. Jos ennaltaehkäisystä huolimatta vapaa-ajan päihdekäytön seurauksena työssä ilmenee ongelmia tai jos työpaikallamme on henkilö päihtyneenä, toimitaan alempana kuvattujen ohjeiden mukaisesti.

Jokainen työntekijä on ensisijaisesti itse vastuussa työkyvystään, mutta esimiehellä on vastuu ja velvollisuus määritellä työntekijöiden työkuunto työturvallisuuden näkökulmasta. Päihdeohjelmassa kuvataan kunkin toimijan vastuut ja tehtävät päihdehaittojen ehkäisyssä sekä seurantamenetelmät ja seuraukset noudattamatta jättämisestä.

Lestijärven kunnan 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.

3. Päihdeohjelman kohde

Lestijärven kunnassa olemme tietoisia siitä, että alkoholin käyttö ja sen aiheuttamat haitat riskeeraavat työkykyä, työturvallisuutta ja tuottavuutta. Alkoholihaitat voivat vaikuttaa kenen tahansa työhön missä tahansa työtehtävässä. Muiden päihteiden suhteen noudatetaan Suomen lakia ja tätä päihdeohjelmaa.

Päihdeohjelma koskee jokaista Lestijärven kunnan työntekijää sekä soveltuvin osin alihankkijoita samoin kuin Lestijärven kunnan julkisissa virastoissa vierailevia henkilöitä. Päihdeohjelma koskee myös etä- ja matkatöissä 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.

4. Päämäärä ja tavoitteet

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

1. Ehkäisemme päihdehaittoja eli päihteistä aiheutuvia kielteisiä seurauksia työpaikalle ja yksilölle
2. Tuemme henkilöstöä välttämään alkoholin riskikäyttöä ja pysymään kohtuukäytössä tai raittiina sekä välttämään muiden päihteiden käyttöä

3. Ohjeistamme päihdehaittojen ehkäisyä ja päihdeongelmiin puuttumisen käytännöt

5. Vastuiden ja tehtävien tarkistuslistat

Kullekin työntekijäryhmälle on listattu omat vastuunsa ja tehtävänsä. Päihdeohjelman toteutumista ja siihen tarvittaessa tehtäviä korjauksia tarkastellaan esimiehen kanssa kehityskeskustelussa.

5.1 Työnantajan vastuut

Työnantajan vastuulla on

1. nimittää päihdehaitattomasta työpaikasta vastaavat henkilöt toimeenpanemaan päihdeohjelma (päihdetyöryhmä/esihenkilöt)
2. huolehtia, että
 - a. päihdeohjelma otetaan käyttöön ja juurrutetaan työpaikan käytäntöihin
 - b. päihdetilanteisiin puututaan välittömästi
 - c. päihdetilanteita käsitellään luottamuksellisesti, kannustavasti ja tasapuolisesti
3. varmistaa, että
 - a. henkilöstö tuntee talon päihdeohjelman ja omat tehtävänsä siinä
 - b. päihtyneen työntekijän tai päihdeongelmaisen työntekijän kanssa toimitaan ohjeiden mukaan
 - c. työpaikan tilaisuuksissa noudatetaan vastuullisen alkoholitarjoilun ohjetta
4. järjestää henkilöstölle koulutusta ja tiedotusta
 - a. päihhteettömyyden ja alkoholin kohtuukäytön eduista työkyvyn ja hyvinvoinnin kannalta
 - b. alkoholin riskikäytön haitoista terveydelle, työkyvylle ja työturvallisuudelle
 - c. päihdeohjelman vastuiden edellyttämiin taitoihin
5. tarjota työterveyshuollon kautta apua päihdeongelmiin
6. seurata ja arvioida
 - a. työoloja ja varmistaa, että ne eivät edesauta alkoholihaittoja työpaikalla
 - b. tämän ohjeen toteutumista vähintään kahden vuoden välein yhteistyössä henkilöstön ja heidän edustajien kanssa

5.2 Työntekijän vastuut

Jokaisen työntekijän vastuulla on

1. Tulla töihin työkyntoisena
2. tehdä työnsä turvallisuusohjeita noudattaen
3. toimia työyhteisössään rakentavasti ja asiallisesti muita kohtaan
4. noudattaa sovittuja, päihhteitä koskevia sääntöjä
5. hakea apua päihdeongelmiinsa
6. ilmoittaa työyhteisössään havaitsemista päihdehaitoista esihenkilölleen

5.3 Esihenkilön vastuut

Esihenkilöiden vastuulla on

1. tukea ja valvoa työn sujuvuutta, henkilöstön työhyvinvointia ja työturvallisuutta
2. saattaa henkilöstö yhteisten sääntöjen taakse päihdeasioissa
3. rohkaista henkilöstöä pitämään huolta työkunnostaan
4. perehdyttää alaisensa päihdeohjelmaan
5. ottaa päihteet puheeksi työhön perehdytyksessä ja kehityskeskusteluissa sekä säännöllisesti henkilöstötilaisuuksissa
6. puuttua viipymättä työkyvyn heikkenemiseen ja päihdehaittilanteisiin
7. estää päihtyneenä/krapulaisena työskentely
8. ohjata työntekijä työterveyshuoltoon saamaan tarvittavaa hoitoa työkykynsä parantamiseksi
9. selvittää hoitoonohjauskokouksessa päihdehaittilanne työyhteisön näkökulmasta
10. tehdä hoitositoumus hoitoon ohjattavan kanssa
11. sopia tiedonkulusta hoitositoumuksen voimassaolon aikana
12. tukea työyhteisöä kriisitilanteiden jälkeen ja ohjata keskustelua opiksi ottamisen näkökulmasta
13. varmistaa, että työpaikan tilaisuuksissa alkoholitarjoilu on vastuullista ja noudattaa sovittuja rajoja

5.4 Työsuojeluhenkilöstön ja päihdetyöryhmän vastuut

Työsuojeluhenkilöstön ja päihdetyöryhmän vastuulla on

1. toimia yhteistyössä esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa päihdehaittojen ehkäisemiseksi ja poistamiseksi
2. kartoittaa työpaikan päihdeasioiden tilannetta seuraavia menetelmiä käyttäen: henkilöstötilinpäätös, työterveyshuollon raportit, kyselyt, haastattelu jne.
3. suunnitella työpaikan päihdehaittojen ehkäisytöimiä osana työsuojelun toimintaohjelmaa
4. jakaa esihenkilöille ja henkilöstölle tietoa työpaikan päihdeohjelmasta
5. tunnistaa työpaikan päihderiskit ja päihdeongelmista viestittävät oireet
6. tukea esihenkilöitä päihdeasioiden keskustelun käynnistämisessä työyhteisön kanssa
7. tehdä esihenkilöille toimenpide-ehdotuksia päihdehaittoja havaitessaan
8. valmentaa tarvittaessa esihenkilöitä päihdeongelman puheeksi ottamiseen
9. tukea hoitoprosessin toteutumista
10. kokoontua työsuojelun toimintasuunnitelman mukaisesti
11. tehdä kokouksista muistio tiedoksi työsuojeluryhmälle ja henkilöstölle
12. seurata päihdehaittojen ehkäisytöimien toteutumista ja raportoida siitä työsuojeluryhmälle ja työnantajalle

5.5 Työterveyshuollon vastuut

Työterveyshuollon vastuulla on

1. tukea henkilöstömme päihteiden riskikäytön ennalta ehkäisyä ja hoitoa

2. antaa jokaiselle työntekijälle terveystarkastuksien yhteydessä tietoa alkoholinkäytön vaikutuksista terveyteen ja työkykyyn
3. kysyä sairaanhoitovastaanotoilla myös alkoholinkäytöstä säännöllisesti ja aina tiettyihin oireisiin liittyen
4. käydä sovituin välein henkilöstötilaisuuksissa puhumassa terveyttä edistävästä aiheista
5. seuloa alkoholin riskikäyttöä AUDIT-testillä sekä tarjota ohjausta ja neuvontaa riskikäyttäjille
6. kerätä tietoa työpaikan alkoholitalanteesta ja antaa siitä palautetta vuosittain
7. osallistua työpaikan päihdetyöryhmän/päihdeyhdyshenkilöiden kokouksiin ja päihdehaittoja ehkäisevän koulutuksen toteuttamiseen
8. toimia hoitoonohjaustilanteissa asiantuntijana ja tukea kuntoutujan paluuta työhön
9. toimia päihdekriisitilanteissa muun työyhteisön tukena

6. Ennaltaehkäisevä toiminta

Päihdehaittojen ehkäisy on osa työkykyä ylläpitävää toimintaa. Päihdehaittoja pyritään ehkäisemään

- tiedottamalla ja kouluttamalla henkilöstöä päihdeasioissa
- keskustelemalla avoimesti ja lisäämällä tietoisuutta päihdeasioista
- puuttumalla päihteiden käyttöön työterveystarkastusten yhteydessä
- tukemalla päihderiippuvaisen työntekijän oma-aloitteista hoitoon hakeutumista
- käynnistämällä tarvittaessa tämän sopimuksen mukainen hoitoonohjaus.

Työyhteisössä tulee jokapäiväisessä toiminnassa ottaa huomioon päihteetön työkuulttuuri. Etenkin johdon on sitouduttava ohjelmaan. Sen avulla varmistetaan, että esimiehet ja muukin työyhteisö huomaavat päihdetyön tärkeyden ja sitoutuvat edistämään sitä työssään.

Tehokkaasti päihdehaittoja ehkäistään luomalla työpaikalla yhteinen näkemys esimerkiksi alkoholin käytöstä. Työpaikan tilaisuuksissa ja työpaikan järjestämissä vapaa-ajan tapahtumissa on vältettävä runsasta alkoholintarjoilua ja panostettavaa alkoholittomien vaihtoehtojen tarjoiluun. Työpaikan on selkeästi viestittävä, ettei humalahakuista juomista hyväksytä.

Myöskään päihteiden käytön piilohyväksyntää, salailua ja vähättelyä ei sallita työpaikoilla. Asiallinen päihdeasioihin puuttuminen on yksi keino estää päihdeongelman pahenemisen.

Liiallinen työkuormitus on yksi altistava tekijä päihteiden riskikäytölle, jonka takia työpaikalla on edistettävä työn hyvää organisointia ja johtamista. Työntekijöitä voidaan auttaa vinkkaamalla vaihtoehtoisista ennaltaehkäisyn toimista, kuten stressinpurkukeinoista ja terveellisistä elintavoista.

7. Päihdeasioiden käsittely

7.1 Omaehtoisuus

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

Päihdeongelman omaehtoinen tunnistaminen ja hoitoon hakeutuminen edistävät hoidon tuloksellisuutta. Päihdeongelmaista tuetaan hoitoon hakeutumisessa. Ensisijaisena tavoitteena on kannustaa oma-aloitteiseen ja vapaaehtoiseen hoitoon hakeutumiseen.

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

7.2 Tavoitteellinen puheeksiotto

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

Päihteiden käyttöön puututaan, kun päihteiden käyttö häiritsee työstä suoriutumista. Päihdeongelma voi ilmetä eri tavoin ja sen tunnusmerkkejä voivat olla esimerkiksi:

- aiemmasta muuttunut käyttäytyminen
- henkilökohtaisesta hygieniasta ja ulkonäöstä välinpitämättömyys, ”hoitamattomuus”
- toistuvat myöhästelyt, ennenaikaiset poistumiset työpaikalta tai muut työaikojen noudattamatta jättämiset
- satunnaiset ja äkilliset työstä poissaolot, runsaat poissaolot omalla ilmoituksella
- toistuvat, yllättävät oma-aloitteiset työvuorojen vaihdot
- töihin tulo tai työssä oleminen päihteiden vaikutuksen alaisena tai krapulassa
- työtehon heikkeneminen, töiden laiminlyönnit ja toistuvat virhesuoritukset
- sairauslomatodistukset eri lääkäreiltä
- esimiesten välttely
- työpaikan sosiaalisten tilanteiden välttely
- toistuvat tapaturmat
- rattijuopumus.

Aina ei ole taustalla päihteiden käyttö, mutta tunnusmerkkeihin on silti suhtauduttava vakavasti. Huoli henkilön työkyvyn jatkumisesta on riittävä syy asian esille nostamiseen. Jos päihdeistä ei ole selkeää havaintoa, asia otetaan käsittelyyn työkyvyn ongelmana.

Tilanteeseen puututaan ja samalla varmistetaan, ettei muun työyhteisön turvallisuus ja työkyky vaarannu.

Ongelman havaittaessa esihenkilön on käynnistettävä keskustelu asianomaisen kanssa. Keskusteluun on varauduttava etukäteen, jotta keskustelu sujuisi rauhallisesti ja asiallisesti ilman, että asianomaisessa syntyisi vastareaktiota. Tavoitteena on, että puuttuminen ymmärretään välittämisenä.

Puheeksiotto on yksi päihteiden käytön haittojen ennaltaehkäisyn keinoista. Sen avulla pyritään vahvistamaan ihmisen uskoa omiin voimavaroihin ja selvittää tarve lisätuelle.

Päihdeongelman puheeksiotto kuuluu esihenkilön toimenkuvaan. Tavoitteellisen puheeksioton tavoitteena on auttaa työntekijää tunnistamaan alkoholin käyttöönsä haitallisuus ja ottamaan vastuu työkykynsä palauttamisesta. Keskusteluihin on liitettävä seuranta-aika, jonka pituus on yleensä noin 1–3 kk.

Tavoitteellinen puheeksiotto etenee prosessimaisesti ja se alkaa siitä, että on noussut huoli työntekijän työkyvystä. Siitä seuraa yhteydenotto työntekijän esihenkilöön, joka havainnoi tilannetta, kirjaa tilanteesta muistiinpanoja ja valmistautuu lopuksi ensimmäiseen keskusteluun.

1. keskustelu

Keskustelussa mukana

- työntekijä, jonka työkyvyn heikkeneminen päihdeongelman vuoksi huolestuttaa
- esimies.

Keskustelussa käsitellään ja muistioon kirjataan:

- työkäyttäytymisen ongelmat yksityiskohtaisesti
- työntekijän näkemys tilanteesta
- toivottu työkäyttäytymisen kuvaus ja tavoiteaika muutoksille

Osapuolet käyvät muistion läpi, hyväksyvät allekirjoituksellaan sen sisällön. Keskustelussa tarjotaan työntekijälle mahdollisuutta käyttää terveyshuoltoa avuksi tilanteessa. Mikäli tavoiteltu muutos tapahtuu, se todetaan seurantakeskustelussa eikä jatkokeskustelua tarvita.

2. keskustelu

Keskustelussa mukana

- samat henkilöt kuin ensimmäisessä keskustelussa sekä
- päihderyhmän jäsen, työterveyshoitaja ja/tai ts-valtuutettu tai muu työntekijän toivoma henkilö

Keskustelussa käsitellään ja muistioon kirjataan:

- ei-toivotun työkäyttäytymisen tunnusmerkit

- työntekijän näkemys tilanteesta
- toivottu työkäyttäytymisen kuvaus ja tavoiteaika muutoksille
- seuraamukset, mikäli henkilö ei saavuta toivottua työkäyttäytymistä

Työntekijälle esitetään mahdollisuus ammattiapuun työterveyshuollon kautta. Käsittelyn jälkeen muistion kohdat käydään läpi ja hyväksytään allekirjoituksella. Mikäli tavoiteltu muutos tapahtuu, se todetaan seurantakeskustelussa eikä jatkokeskustelua tarvita.

Toinen keskustelu merkitsee varoitusta, jonka vanhenemisaika ilmoitetaan.

3. keskustelu

Keskustelussa mukana samat henkilöt kuin aiemmin.

Keskustelussa käsitellään ja muistioon kirjataan:

- kaikki yksityiskohdat ei-toivotusta työkäyttäytymisestä
- tähänastiset korjausyritykset
- esimiehen toteamus
- esimiehen toteamus kurinpitotoimista ja mahdollisesta työsuhteen päättämisestä, ellei tavoiteltua muutosta saavuteta
- hoitositoumus työntekijän kanssa
- kuntoutussuunnitelma terveyshuollossa

Esimies havainnoi työntekijän työkäyttäytymistä edelleen ja kutsuu koolle seurantakokoukset hoitositoumuksen mukaisesti.

4. keskustelu

Neljäs keskustelu käydään, jos edellä mainitut keskustelut eivät tuota tulosta, päihdeongelmainen työntekijä ei halua tehdä hoitositoumusta ja kuntoutussuunnitelmaa tai hän on rikkonut hoitositoumusta.

Keskustelussa mukana

- työntekijä
- luottamushenkilö tai vastaava
- esimies.

Asia käsitellään työpaikan normaalina työsuhdeasiana. Työntekijälle annetaan varoitus päihteiden käytöstä, ellei sitä ole aikaisemmin annettu. Mikäli hänen päihteiden käyttönsä aiheuttaa varoituksen jälkeen haittoja tai työkyky on pitkäaikaisesti heikentynyt, työsuhde päätetään.

7.3 Päihtyneenä työpaikalla

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

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

Jos työntekijä kieltäytyy alkoholitestauksesta, hänen katsotaan olevan päihtyneenä työpaikalla.

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

Työnantaja voi tietyin edellytyksin (laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004 § 8) velvoittaa työntekijän esittämään työsuhteen aikana huumausainetestiä koskevan todistuksen, jos työnantajalla on perusteltua aiheutta epäillä, että työntekijä on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä tai että työntekijällä on riippuvuus huumeista.

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

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

Kun työntekijä palaa selvin päin töihin, on esimiehen viipymättä käynnistettävä keskustelu päihdeongelmaisen ja luottamusmiehen tai hänen estyneenä ollessaan tilalle kutsutun henkilön kesken. Tilaisuudesta laaditaan muistio, johon liitetään selvitys rikkomuksesta ja varoitus siitä, että on kysymys päihdeongelman aiheuttamasta häiriöstä ja työntekijä ohjataan työterveyshuoltoon ja menetellään hoitoonohjausmallin edellyttämällä tavalla.

7.4 Hoitoon ohjaus

Tavoitteena on, että varhainen puheeksi ottaminen ja mahdollinen hoitoonohjaus tapahtuvat ennen kuin päihteiden käyttö on edennyt sille asteelle, että työntekijä laiminlyö työtehtäviään. Tämä edellyttää päihdeongelman varhaista tunnistamista. Työyhteisö, esimiehet ja työtoverit ovat keskeisessä asemassa päihdehaittojen varhaisessa tunnistamisessa ja niiden ehkäisyssä esim. käsittelemällä avoimesti päihteisiin liittyviä asioita ja antamalla tukea muutospyrkimyksissä. Päihteiden haitallinen käyttö voi tulla esiin myös työterveyshuollossa terveystarkastusten ja sairaanhoidon yhteydessä.

Hoitoon hakeutuminen/hoitoonohjaus voi käynnistyä:

- hoitoa tarvitsevan itsensä aloitteesta, päihdeongelman perheen aloitteesta tai
- esimiehen, työtoverin, työsuojelupäällikön tai työterveyshuollon aloitteesta.

7.4.1 Hoitoonohjausneuvottelu ja hoitoonohjaussopimus

Työntekijällä, jolla päihteiden liikkakäytöstä johtuva haitta uusiutuu, tulee kysymykseen hoitoonohjausneuvottelu Keski-Pohjanmaan sosiaali- ja terveydenhoitopiirin päihdepoliklinikalla. Neuvottelun yhteydessä laaditaan kirjallinen hoitosopimus ja sovitaan alustavasti hoitosuunnitelmasta. Tilaisuudessa ovat läsnä hoitoon ohjattava, esimies, työterveyshuollon edustaja sekä hoitoon ohjattavan niin halutessaan luottamusmies. Hoitoon ohjattu sitoutuu käymään hoidossa sekä antaa suostumuksensa hoidon seuraamiseen.

Neuvotteluissa tuodaan esille, että väärinkäytön uusiutuessa tai hoitoonohjauksen keskeytyessä työntekijästä johtuvasta syystä työnantaja ryhtyy toimenpiteisiin virka- tai työsuhteen irtisanomiseksi tai purkamiseksi kunnallisen viranhaltijalain tai työsopimuslain mukaisesti. Päihdeohjelma ei estä työ- tai virkasuhteen päättämistä tilanteessa, jossa siihen on olemassa laillinen peruste.

Hoitoonohjaussopimus tehdään kunkin työntekijän osalta vain kerran. Hoitosopimus tehdään määräajaksi, jonka pituus on 12 kk. Hoitosopimuksessa sovitaan hoitajakson kesto, hoitopaikka ja työterveyshuollon oikeus saada tietoja hoidosta, hoitokerroista ja hoidon lopettamisesta, Hoitosopimukseen kirjataan myös esimiehen oikeus saada tieto työntekijän hoidossa käymisestä tai sen laiminlyönnestä. Työntekijän on ilmoitettava työterveyshuoltoon päihdehoitopaikka sekä hoitopaikan yhteyshenkilö.

7.4.2 Päihdeongelman uudelleen käsittely

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

7.5 Sairauspoissaolon todistus

Hoitoon ohjatun henkilön sairauspoissaoloissa noudatetaan kunnan ohjeita. Mikäli toistuvien poissaolojen tai muiden syiden perusteella on syytä epäillä, että työntekijällä on päihdeongelma, esimiehellä on oikeus määräaikaaisesti vaatia työntekijän jokaisesta sairauspoissaolosta todistus, ensisijaisesti työterveyslääkärin tai –hoitajan (tarvittaessa muun lääkärin tai hoitajan) antama todistus. Vaatimus todistuksen esittämisestä on annettava kirjallisesti asianomaiselle ja se on lähetettävä työterveyshuoltoon. Tällöin omaan ilmoitukseen perustuva oikeus sairauslomaan poistetaan.

7.6 Kustannukset ja ajankäyttö

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

Hoitokäynnit tulee järjestää pääsääntöisesti työajan ulkopuolelle. Mikäli järjestely ei ole mahdollista, käytetty työaika on hoitoon ohjatun korvattava.

Omaehtoisen avohoitojakson aikana työntekijälle voidaan tarvittaessa myöntää palkatonta virkavapaata. Muu avohoito, kuten esimerkiksi mielenterveys/perheneuvolakäynnit ovat työnantajan määrääminä palkallisia.

Hoitoonohjaussopimuksen tehneen työntekijän laitosjakson ajalta maksetaan palkkaa, jos hän on vapaaehtoisesti hakeutunut laitoshuoltoon ja sopinut etukäteen työnantajan kanssa asiasta (sairausloma-ajan palkanmaksu KVTES, V luku, 2 § 8 mom.). Palkkaan sovelletaan KVTES:n V luvun 5 §:n määräyksiä. Palkallinen poissaoloaika vähentää KVTES:n V luvun 2 § 1 momentin mukaisia palkallisen sairausloman enimmäismääriä.

7.7 Luottamuksellisuus

Esimies ei saa jakaa tietoja henkilön sairaudesta ilman tämän lupaa.

Väärää suojelua työpaikalla on siinä tapauksessa, jos päihdeongelmaa ei ole nostettu esille, vaikka se on ollut näkyvillä työpaikalla jo pidempään.

Hoitoon ohjaamiseen osallistuneet henkilöt eivät saa ilman hoitoon ohjattavan kirjallista lupaa ilmaista tietojaan sivullisille. Hoitoon ohjattua tuetaan itse kertomaan tilanteestaan työyhteisössä hänen halutessaan. Hoitositoumuksen laatimisen yhteydessä esimies ja hoitoon ohjattu keskustelelee asian viestinnästä työyhteisölle.

Työterveyshuollon ammattihenkilöillä on potilaita koskeva vaitiolovelvollisuus. Hoitoonohjaustilanteessa tiedonkulusta työterveyshuollon ammattilaisen ja ohjattavan henkilön esimiehen kanssa työpaikan päihdehaitoista on sovittava erikseen.

Työterveyshuollossa tehdään kirjallinen sopimus kuntoutuksen toteutumisesta koskevien

tietojen luovuttamisesta esimiehelle, jolla varmistetaan, että kuntoutuja noudattaa suunnitelmaa.

7.8 Seuranta

Päihdeohjelman seurannassa päihdeohjelmaa tarkastellaan seuraavien kysymysten avulla:

- Onko päihdehaittoja käsitelty työyhteisössä?
- Onko tehdyillä toimenpiteillä ollut vaikutusta?
- Mitä voisi parantaa?
- Miten päihdeohjelmasta on viestitty?
- Onko päihdeasioihin liittyviä koulutuksia pidetty?
- Onko päihdeohjelmalla ollut vaikutusta päihdekulttuuriin?
- Miten päihdeasiat ovat näkyneet työpaikan riskienhallinnassa?

8. Lisätietoa

Lait ja ohjeet

Työsopimuslaki ja vastaavat viran- ja toimenhaltijoita koskevat säädökset

Työturvallisuuslaki

Työterveyshuoltolaki

Valtioneuvoston asetus huumausainetestien tekemisestä

Työmarkkinoiden keskusjärjestön suositus päihdeongelmien käsittelyssä

Hyvä työterveyshuoltokäytäntö

Sopimus työterveyshuoltopalvelujen tuottamisesta

Tupakkalaki

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

Yhdenvertaisuuslaki

Liitteet

LIITE 1 Lestijärven hoitoonohjaussopimus

Sopimus päihdeongelman hoitoonohjauksesta		
Lestijärven kunta työnantajana ja allekirjoittanut (hoitoon ohjattu) ovat tänään tehneet seuraavan sopimuksen:		
Hoitoon ohjatun henkilötiedot ja työtehtävä		
Nimi		
Syntymäaika		
Kotiosoite		
Puhelin		
Työtehtävä		
Hoitoon ohjatun velvollisuudet		
Hoitoon ohjattu		
1. sitoutuu käymään päihdeongelman vuoksi hoidossa vähintään kuukautta sekä suostuu suorittamaan hoitokäynnit hoitosopimusneuvotteluissa laaditun suunnitelman mukaisesti ja noudattamaan hoitavan yksikön antamia ohjeita. 2. sitoutuu käymään tarvittaessa keskustelua päihdehoitajan ja työterveyshoitajan kanssa hoitotilanteesta. keskustelemassa työterveyshoitajan kanssa. 3. oikeuttaa päihdehoitajan ottamaan yhteyttä työterveyshoitajaan, jos hoidossa tapahtuu laiminlyöntejä sekä antaa työterveyshoitajalle luvan ottaa yhteyttä hoitoon ohjatun esimieheen. Jos hoidon kuluessa työpaikalla havaitaan päihteiden väärinkäytöstä aiheutuvia haittoja, esimiehellä on oikeus ottaa yhteyttä hoitavaan yksikköön. 4. on tietoinen siitä, että jokaisesta sairauspoissaolopäivästä on toimitettava työterveyslääkärin, työterveyshoitajan tai muun nimetyn lääkärin sairauslomatodistus esimiehelle hoitosopimusaikana. 5. hyväksyy tarvittaessa aviopuolison tai muun läheisen henkilön osallistumaan hoitoon tai yhteydenotot heihin. 6. on tietoinen siitä, että ellei hoitoon ohjattu hoida päihdeongelmaa hoitosopimuksen mukaisesti. tai jos päihdeongelma uusiutuu työpaikalla, virka- tai työsuhteen jatkuminen tulee uudelleen arvioitavaksi.		
Työnantajan velvollisuudet		
Esihenkilö työnantajan edustajana		
1. järjestää hoitoonohjausneuvottelun päihdeohjelman mukaisesti 2. osallistuu hoitosuunnitelman laatimiseen ja tarvittaessa tarkistamiseen 3. järjestää mahdollisuuden tarvittaviin hoitokäynteihin 4. on velvollinen ottamaan yhteyttä päihdehoitajaan, mikäli hoidon kuluessa työpaikalla havaitaan päihteiden väärinkäyttöä		
Tämä sopimus on tehty kahtena kappaleena, joista toinen jää hoitoon ohjatulle ja toinen työnantajalle. Sopimuksesta annetaan kopio työterveyshuollon edustajalle sekä päihdepalvelujen antajalle.		
Paikka		
Aika		
hoitoon ohjatun allekirjoitus	esihenkilön allekirjoitus	
Tästä sopimuksesta olemme saaneet tänään neuvotteluissa tiedon.		
työterveyshuollon edustaja	luottamushenkilö	työsuojelupäällikkö

LIITE 2 Muistio puheeksiottotilanteesta

Työntekijän tiedot	
Sukunimi	
Etunimi	
Syntymäaika	
Työtehtävä	
Yksikkö	
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 näkemys päihdehaitoista	
Sovitut toimenpiteet ja seuranta-aikataulu	
Tukihenkilö	
Nimi	
Työtehtävä	
Yhteystiedot	
Päiväys ja allekirjoitukset	
Paikka	
Aika	
Työntekijä	Työnantajan edustaja
Seuranta	
Päivämäärä	
Osallistujat	
Toimenpiteiden toteutuminen	

Jakelu			
Asianosainen työntekijä		Luottamushenkilö	
Työnantajan edustaja		Työterveyshuolto	
Esihenkilö		Henkilöstöhallinto	
Tukihenkilö			

LIITE 3 Hoitositoumus

Sopijapuolet	
Työntekijän tiedot	
Sukunimi	
Etunimi	
Syntymäaika	
Työtehtävä	
Yksikkö	
Esihenkilö	
Työnantajan edustaja	
Sukunimi	
Etunimi	
Työtehtävä	
Osasto	

Työntekijän kanssa on käsitelty (x) seuraavat asiat:	
☐	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 käyttö jatkuu, käynnistetään työ sopimustilanteen mukaiset seuraamukset (kirjallinen varoitus, työsuhteen päättäminen)
☐	Työterveyshuollolla on oikeus saada hoitopaikasta tiedot hoidon toteutumisesta ja kuntoutussuunnitelman noudattamisesta.
☐	Hoitopaikalla on oikeus ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon hoidon toteuttamisessa.
☐	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:
☐	Kieltäydyin hoitoonohjauksesta

Seurantakokousten ajankohdat:	
Sopimuksen voimassaolo	
Hoitositoumus on voimassa _____ kuukautta allekirjoituspäivämäärästä.	
Päiväys ja allekirjoitus	
Paikka	
Aika	

Työtekijän allekirjoitus	Työnantajan allekirjoitus
Luottamushenkilön allekirjoitus	Muistion laatijan allekirjoitus

Jakelu	
	Sopijapuolet
	Yksikön esihenkilö
	Luottamushenkilö
	Esihenkilö
	Tukihenkilö
	Työterveyshuolto

Liitteet	
	Kuntoutussuunnitelma

LIITE 4 Kuntoutussuunnitelma

Työntekijän tiedot	
Sukunimi	
Etunimi	
Syntymäaika	
Työtehtävä	
Yksikkö	
Esihenkilö	

Kuntoutussuunnitelma perustuu työkyvyn arviointiin
--

Kuntoutussuunnitelman sisältö		
Käynnit avohoidossa	Hoitopaikka	
	Hoitoaika	
	Käyntien tiheys	
Laitoshoito	Hoitopaikka	
	Hoitoaika	
Käynnit vertaistukiryhmässä	Hoitoaika	
	Käyntien tiheys	
Käynnit tukihenkilön luona	Kesto	
	Käyntien tiheys	
Käynnit työterveyshuollossa	Kesto	
	Käyntien tiheys	
Muu tukitoiminta	Mitä	
	Kesto	
	Tiheys	
Seuranta- ja tukihenkilöt		
Työterveyslääkäri		Puh.
Työterveyshoitaja		Puh.
Tukihenkilö		Puh.
Muu		Puh.
Päiväys ja allekirjoitus		
Paikka		
Aika		
Työntekijä	Työterveyshuollon edustaja	
	nimen selvennys ja virka-asema	

LIITE 5 Varoitus päihteiden käytöstä

Työntekijän tiedot	
Sukunimi	
Etunimi	
Syntymäaika	
Työtehtävä	
Yksikkö	
Esihenkilö	
Työnantajan edustaja	
Sukunimi	
Etunimi	
Työtehtävä	
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	
Aika	
Työnantajan edustaja	

Olen vastaanottanut tämän varoituksen ja saanut kaksoiskappaleen siitä.	
Paikka	
Aika	
Työntekijä	

Tiedoksi	
Työterveyshuolto	
Henkilöstöhallinto	