

# Henkilöstön päihdeohjelma

Loviisan kaupunki



Loviisan kaupunki työnantajana ei hyväksy päihteiden aiheuttamaa poissaoloa työstä, päihtyneenä tai krapulaisena työssä esiintymistä eikä päihteiden käyttöä työpaikalla.

Päihdeohjelman tavoitteena on ehkäistä päihdehaittoja ja antaa konkreettinen toimintamalli, miten päihdeongelmaan puututaan ja työntekijää tuetaan hoitoonohjauksella.

# Sisällys

1. Päämäärä ja tavoitteet
2. Vastuiden ja tehtävien tarkistuslistat
3. Keskeiset käsitteet
4. Päihdeohjelman vaiheet ja toimintamallit (diat 7–14)
5. Lainsäädäntö ja lisätietoja

## Liitteet 1–4: Päihdeohjelman lomakkeet

- Lomake 1: Muistio puheeksiottotilanteesta
- Lomake 2: Hoitositoumus
- Lomake 3: Kuntoutussuunnitelma
- Lomake 4: Päihteiden käytöstä annettava varoitus

## Liite 5: Vastuullisen alkoholitarjoilun ohje

# Päämäärä ja tavoitteet

## Päihdeohjelman avulla

- työpaikalla voidaan ennaltaehkäistä ja hallita päihdehaittoja
- lisätään tietoa ja tietoisuutta päihteiden käytön vaaroista ja haitoista työelämässä
- edistetään työntekijöiden työkyvyn säilymistä
- vähennetään päihteiden riskikäytöstä aiheutuvia kustannuksia työpaikalla
- vähentää työntekijöiden terveyshaittoja
- tuetaan työntekijöitä välttämään alkoholin riskikäyttöä ja pysymään kohtuukäytössä tai raittiina
- voidaan lisätä työhyvinvointia, jolloin sen myönteiset vaikutukset heijastuvat myös muuhun elämään
- lisätään valmiuksia käsitellä ja ottaa puheeksi alkoholin liikakäyttöön liittyviä vaikeita asioita
- annetaan ohjeet, joiden mukaan työpaikalla toimitaan ongelmatilanteissa asiallisesti ja tasapuolisesti.

# Vastuiden ja tehtävien tarkistuslistat

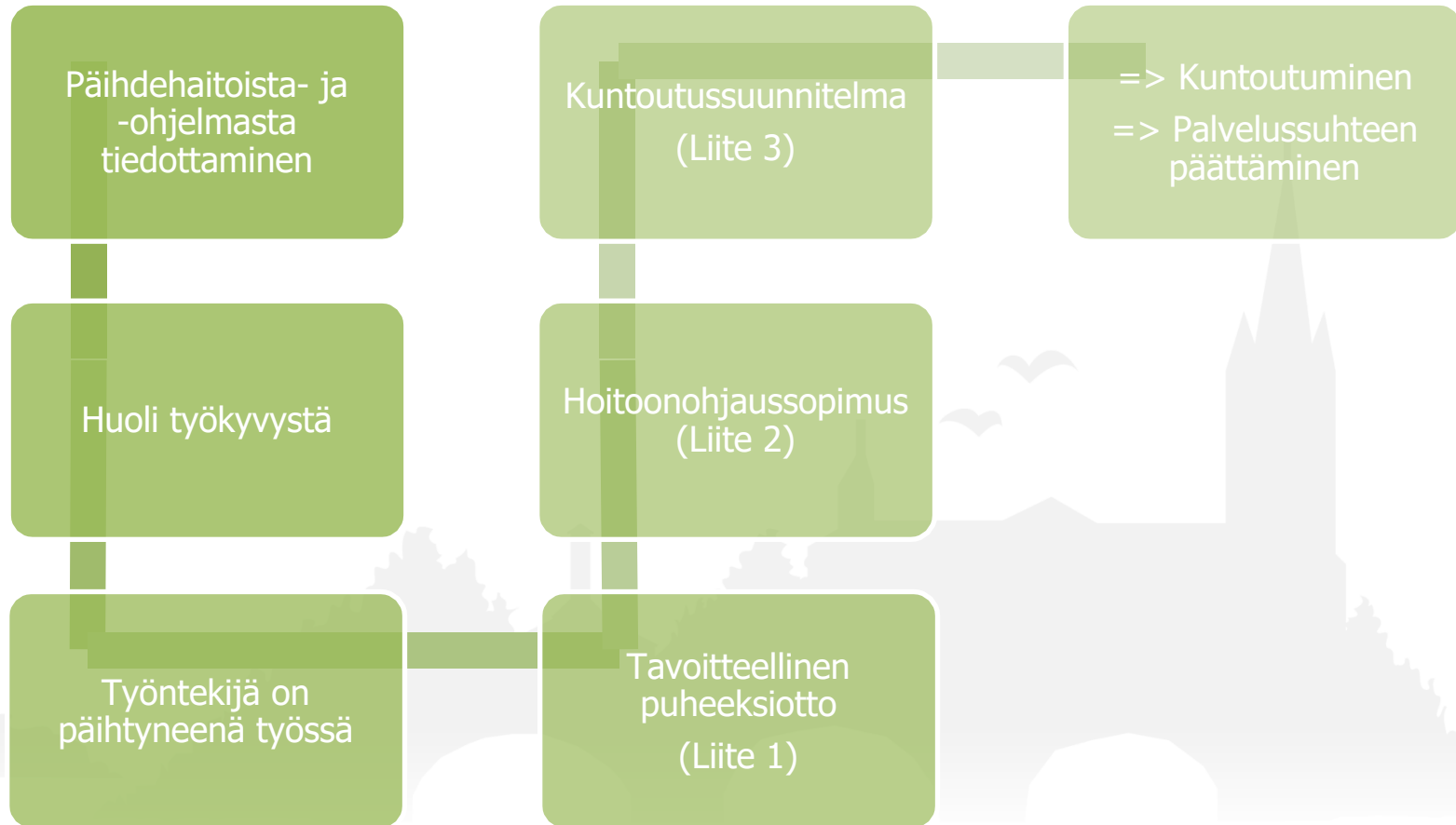
5

Työntekijä	Esihenkilö	Työterveys- huolto	Työsuojelu	Työnantaja	Työyhteisö
<p>Vastaa terveydestään ja työkyvystään.</p> <p>Noudattaa työpaikan päihteitä koskevia sääntöjä.</p> <p>Ilmoittaa työyhteisössä havaitsemastaan päihdehaitasta esihenkilölle.</p>	<p>Perehdyttää työntekijät päihdeohjelmaan.</p> <p>Ottaa asian puheeksi, mikäli epäilee työntekijällä päihdeongelmaa, testaa päihtyneisyyden ja keskeyttää tarvittaessa työn.</p> <p>Ohjaa työterveyshuoltoon saamaan apua ja tukea.</p> <p>Tekee hoitoonohjauksen ja työterveysneuvottelussa laaditaan hoitoonohjaus-sopimus.</p>	<p>Arvioi päihteiden käyttöä potilaskontakteissa.</p> <p>Antaa neuvoa ja tukea.</p> <p>Kertoo hoito-mahdollisuuksista ja kirjoittaa hoitolähetteen.</p> <p>Tekee työkyvynarvion esihenkilön pyynnöstä.</p> <p>Vastaa hoitoon-ohjauksesta, hoidon toteutumisesta ja seurannasta.</p> <p>Ilmoittaa hoitosopimuksen poikkeamista esihenkilölle.</p>	<p>Ehkäisee päihdehaittoja tiedottamalla päihdeohjelmasta.</p> <p>Toimii tukena päihdehaittojen puheeksiotto-tilanteissa.</p> <p>Tukee tarvittaessa hoitoonohjaus-prosessin toteutumisessa.</p>	<p>Huolehtii päihdeohjelman käyttöönotosta ja henkilöstön perehdyttämisestä päihdeohjelman käytänteisiin.</p> <p>Kouluttaa ja tiedottaa henkilöstöä päihdeasioista.</p> <p>Tarjoaa työterveyshuollon kautta apua päihdeongelman hoitamiseen.</p> <p>Seuraa ja arvioi päihdeohjelman toteutumista.</p>	<p>Ottaa epäillyn päihteiden ongelmakäytön puheeksi asianomaisen tai esihenkilön kanssa.</p> <p>Kannustaa päihdeongelmaista hakemaan apua.</p> <p>14.3.2023</p>

## Keskeiset käsitteet

- **Päihdehaitta:** Päihteiden käytöstä itseen tai muihin kohdistuva haitta, joka estää tai heikentää työn tekemistä (työturvallisuusriskit, ristiriitatilanteet, työkyvyn heikkeneminen).
- **Päihdeongelma:** Alkoholien ja muiden päihteiden väärinkäyttö.
- **Päihderiippuvuus:** Neurobiologinen sairaus. Riippuvuuden ydinoireita ovat päihdyttävien aineiden käytön pakonomaisuus ja käyttöhimo.
- **Päihdeohjelma:** Sopimus päihdehaittojen ja -ongelmien ehkäisyyn ja puuttumiseen työpaikalla. Päihdeohjelmaan on kirjoitettu työpaikan toimintatavat ja -ohjeet. Päihdeohjelma on myös puheeksiottamisen käsikirja. Ohjaavina periaatteina ovat tuen ja ratkaisujen löytäminen, oikeudenmukaisuus ja inhimillisyys.
- **Hoitoonohjaus:** Menettely, jossa päihdeongelmainen työntekijä ohjataan päihdehoitoon. Hoitoonohjauksen tarkoituksena on tukea työkykyä. Hoitoonohjauksesta sovitaan päihdeohjelmassa.

## Päihdeohjelman vaiheet ja toimintamallit (diat 7–13)



## Päihdehaittojen ehkäisy työpaikalla

Tiedotus, koulutus ja perehdyttäminen	Päihdeohjelman käsittely työpaikalla	Päihdeohjelman noudattamisen seuranta ja kehittäminen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Päihdeohjelmasta tiedottaminen: intrassa, esimiesamukahvilla, perehdytyksessä</li> <li>• Videoitava koulutus, jonka teemoina               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ päihdeongelman vaikutukset työpaikalla</li> <li>○ miten tunnistaa päihdeongelma</li> <li>○ kun huoli herää</li> <li>○ päihdeohjelman toimintamallit</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laadittu monialaisessa työryhmässä (HR, työsuojelu, työterveys-huolto, esihenkilö)</li> <li>• Käsittely yhteistoimintaryhmässä</li> <li>• Hyväksytty ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työsuojelu/HR tukena päihdeohjelman soveltamisessa</li> <li>• Päihdeohjelmaa muutetaan tai tarkennetaan saatujen kokemusten perusteella</li> </ul>



## Huoli työkyvystä – puuttuminen on välittämistä

### **Työntekijä on huolissaan omasta päihteiden käytöstään**

- Hakeutuminen työterveyshuoltoon
- Hakeutuminen muihin päihdetukipalveluihin

### **Työkaveri on huolissaan työkaverin työkunnosta**

- Ota asia puheeksi asianomaisen henkilön kanssa tai vie asia hänen esihenkilölleen, joka toteuttaa puheeksioton.

### **Alaiset ovat huolissaan esihenkilön työkunnosta**

- Ota yhteyttä esihenkilön esihenkilöön, joka toteuttaa puheeksioton.

### **Esihenkilö on huolissaan alaisen työkunnosta**

- Esihenkilö toteuttaa puheeksioton.

# Työntekijä on päihtyneenä työssä

Esihenkilö tai vastuuroolissa oleva työntekijä:

- Varmista, että päihteiden käyttäjä ei aiheuta vaaraa itselle tai muille.
- Esihenkilö keskustelee työntekijän kanssa todetakseen aistinvaraisesti mahdollisen päihtymyksen (todistaja varmistaa keskustelun asiallisuuden ja kirjaa tapahtuneen). Puhalluskokeen voi tehdä esihenkilön, työsuojeluhenkilön, terveydenhuollon ammattilaisen ollessa läsnä. Työterveyshuollossa voidaan tutkia muiden päihdeaineiden mahdollisuus. (Alkometrejä on terveyskeskuksessa, työterveyshuollossa ja Raatihuoneella.)
- Mikäli työntekijä on päihtynyt, häntä pyydetään poistumaan työpaikalta ja varmistetaan turvallinen kotiinpaluu.
- Seuraavana päivänä, kun työntekijä on selvin päin, esihenkilö ja työntekijä keskustelevat tapahtuneesta (puheeksiottotilanne, liite 1). Keskustelun tavoitteena on, ettei tilanne enää toistu.
- Työntekijä ohjataan työterveyshuoltoon.

# Tavoitteellinen puheeksiottotilanne (1–3 kertaa) (työsopimuslain mukaisia kuulemistilaisuuksia)

11

on prosessi, jonka tarkoituksena on tukea työntekijää niin, että hän tunnistaa päihteen käytön haitallisuuden ja ottaa vastuun työkyvystään. Keskustelut kirjataan muistioon seuraavasti (Liite 1):

## Ensimmäinen keskustelu

- Työssä nähdyt haitat ja ongelmat yksityiskohtaisesti
- Työntekijän näkemys tilanteesta
- Toivotun työkäyttäytymisen kuvaus ja muutoksen tavoiteaika
- Kurinpitomenettelyn kuvaus ja seuraamukset, mikäli henkilö ei ole saavuttanut toivottua työkäyttäytymistä (suullinen varoitus)

## Toinen keskustelu

- Todetaan tähänastinen edistyminen ja tarvittaessa:
- Esihenkilö tekee hoitositoumuksen työntekijän kanssa (Liite 2)
- Sovitaan aika työterveysneuvottelulle, jossa tehdään kuntoutussuunnitelma (Liite 3)
- Jos työntekijä ei halua tehdä hoitositoumusta tai kuntoutussuunnitelmaa tai hän on rikkonut hoitositoumusta, annetaan työntekijälle kirjallinen varoitus (Liite 4), minkä jälkeen palvelussuhde on mahdollistaa päättää, mikäli päihteiden käytöstä aiheutuu edelleen haittoja.

## Hoitoonohjaussopimus (Liite 2)

On kirjallinen sopimus, joka on kestoaltaan 1 vuosi:

- Hoitoonohjaussopimuksessa sovitaan ohjauksesta avo- tai laitospotoutukseen (lääkäri kirjoittaa lähetteen).
- Työntekijä ilmaisee suostumuksensa hoitoonohjaukseen sovituilla tukitoimilla.
- Mikäli työntekijä kieltäytyy hoitoonohjauksesta tai rikkoo sitä, palvelussuhde päättyy.

### Esihenkilö

- on ennen sopimusta käynyt luottamuksellisen ja tavoitteellisen keskustelun ja se on dokumentoitu
- on kertonut työntekijälle työssä havaituista muutoksista
- on käynyt läpi päihdeohjelman työntekijän kanssa
- pyytää työterveysneuvottelun järjestämistä.

### Työterveyshuolto

- arvioi hoidon tarpeen ja riippuvuuden merkityksen työkykyyn
- päättää jatkotoimenpiteistä työterveyshuollossa tai tekee hoitoonohjaussopimukset.

## Kuntoutussuunnitelma (Liite 3)

- Kuntoutussuunnitelma laaditaan työterveysneuvottelun yhteydessä ja se perustuu työkyvyn arviointiin.
- Kuntoutussuunnitelmaan kirjataan työkyvyn palauttamisen keinot ja hoitotoimenpiteet (avo-/laitoskuntoutus, työterveyshuollossa tapahtuva hoito/tuki), vertaistukiryhmät sekä työntekijän työhönpaluun tukitoimet. Suunnitelmaan kirjataan myös seurantakokoukset ja esihenkilölle tiedottaminen.

## Hoitositoumuksen jälkeen

- Työntekijä voi saada tukea päihdehaitattomaan elämäntapaan työterveyshuollosta, esihenkilöltä, työsuojelusta ja työkaverilta.
- Mikäli työntekijän päihteiden käytöstä on haittaa työnteolle puolen vuoden sisällä hoitositoumuksen jälkeen, palvelussuhde päätetään.

## Työsopimuksen irtisanominen

Mikäli työntekijä ei noudata hoitoonohjaussopimusta, työnantajan tulee harkita työsopimuksen irtisanomista.

- Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet
  - Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.
  - Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

## Lainsäädäntö ja lisätietoa

- Työturvallisuuslaki
  - 8. § Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite
  - 10. § Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi
  - 14. § Työntekijälle annettava opastus ja ohjaus
  - 16. § Työnantajan sijainen
- Työterveyshuoltolaki
  - 11. § Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja päihdeohjelma
  - 13. § Työntekijän velvollisuus osallistua terveystarkastuksiin
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä
  - 8. § Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työsuhteen aikana
- Työ- ja virkaehtosopimukset
- Työsopimuslaki
  - 7. luku 2. § Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet