

Kuortaneen kunnan päihteidenvastainen ohjelma

1. Yleistä

Toimintaohje koskee kaikkia Kuortaneen kunnan palveluksessa olevia henkilöitä. Työpaikalla päihteiden vaikutuksen alaisena oleminen, päihteiden käyttö ja päihteiden hallussapito on kielletty.

Tässä ohjelmassa päihteillä tarkoitetaan alkoholia, päihtymistarkoituksessa käytettäviä lääkkeitä, huumeita ja muita päihdyttäviä aineita.

Päihdeongelman aiheuttamat sosiaaliset, taloudelliset ja terveydelliset haitat ovat mahdollisimman vähäiset, kun ongelma havaitaan ja siihen puututaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Valitettavan usein asialle on luonteenomaista ongelman kieltäminen ja salaaminen.

Tämän ohjelman tavoitteena on päihdeongelman terveyden ja työkyvyn säilyttäminen ja työturvallisuuden turvaaminen. Päihteidenvastainen ohjelma, sen seuranta ja kehittäminen tulisi sitoa osaksi työterveyshuoltoa, työsuojelutoimintaa sekä henkilöstöhallintoa.

Työpaikan päihteidenvastaisenohjelman laatimiseen velvoittaa myös lainsäädäntö Työterveyshuoltolain 11§:n mukaan työnantajan on yhteistyössä henkilöstön kanssa laadittava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yhteiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelman hoitoon ohjaamiseksi.

2. Päihdeongelman tunnusmerkkejä

Päihteiden liikakäyttö on yksilön ongelma, joka koskettaa usein myös työyhteisöä. Näkyviä merkkejä ongelmasta havaitsevat ensimmäisenä työtoverit, joiden vastuulla on suora asiasta puhuminen jo tässä vaiheessa.

Päihteiden liikakäytön varhaisia tunnusmerkkejä voivat olla mm.

- toistuvat lyhyet poissaolot, etenkin maanantaisin, perjantaisin tai palkkapäivän jälkeen
- myöhästelyt ja niihin liittyvät selitykset
- äkilliset vapaiden pyytämiset tai työvuorojen vaihtamiset
- välttelevä käytös, katoamiset työpaikalta
- työsuorituksen heikkeneminen ja epätasaisuus
- kiinnostus työhön katoaa
- nopeat mielialanvaihtelut, keskittymisvaikeudet, poikkeava viireystilataturma-alttius
- alkoholin haju, krapula, käsien vapina, pistosjäljet, monet eri-ikäiset mustelmat
- muutokset ilmiasussa, olemuksessa
- rahapula
- valehtelu
- päihteiden käyttöä puolustava asenne

3. Toimenpiteet

3.1. Ennalta ehkäisevä toiminta

3.1.1. Koulutus

Alkoholi- ja muita päihdehaittoja ehkäisevä toiminta työpaikoilla vaatii tietoja ja taitoja. Esimiehet, luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut tarvitsevat syvällisempää tietoa alkoholin riskikäytöstä, ongelmakäytöstä, alkoholismista, puheeksi ottamisesta, työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista päihdepalveluista sekä päihteidenvastaisenohjelmien valmistelusta ja ylläpitämisestä.

Tietoa ja koulutusta tulisi ensisijaisesti saada omasta työterveyshuollosta, mutta myös ulkopuolisia työpaikan alkoholihaittoihin erikoistuneita asiantuntijoita (esim. työterveyslaitos, Myllyhoitoyhdistys, A-klinikkasäätiö).

3.1.2. Aktiiviongelmien puuttuminen

Paras tulos saavutetaan oma-aloitteisella hakeutumisella hoitoon ja kuntoutukseen. Henkilö voi itse kääntyä mm. työterveyshuollon puoleen.

Päihdeongelmien avoin ja mahdollisimman varhainen esille otto on kaikkien asiaankuuluvien oikeus, velvollisuus ja etu. Tämän vuoksi ongelmaan tulee puuttua aktiivisesti heti, kun päihteiden väärinkäytön seuraukset näkyvät työpaikalla.

3.1.3. Työyhteisön keinot

- Tarjoa apuasi, kun huomaat työkaverillasi päihdevaikeuksia. Peittelemällä edesautat ongelman pahenemista.
- Kerro, miksi olet huolestunut. Ilmaise vain huolestumisesi, älä moralisoi.
- Kannusta häntä hakeutumaan asiantuntijan luo.
- Rohkaise häntä etsimään päihteiden asemasta muita selviytymiskeinoja tue

hoidosta työhön palannutta.

3.2. Puheeksi ottaminen

Mikäli henkilö esiintyy työpaikalla päihtyneenä tai nauttii siellä päihteitä, on hänet esimiehen toimesta välittömästi poistettava työpaikalta. Esimiehen ja työntekijän välinen keskustelu järjestetään myöhemmin.

Mikäli on perustelua aihetta epäillä, että henkilö on alkoholin vaikutuksen alainen ja/tai hän haluaa osoittaa, että näin ei ole, voi hän todistaa asian puhaltamalla välittömästi työpaikalla Alcometriin työnantajan edustajan ja todistajan (mieluiten luottamusmies) valvonnassa rauhallisessa paikassa tai menemällä välittömästi työterveyshuoltoon, jossa päihtymyksen tila todetaan Alcometriin puhalluttamalla ja/tai ottamalla verikoe. Työterveyshuollon ollessa suljettuna em. kokeet suoritetaan kyseisen työntekijän omassa terveyskeskuksessa.

Työpaikalla puhallutettaessa tilanteesta tehdään aina kirjallinen lausunto. Työterveyshuollossa tai terveyskeskuksessa otetuista kokeista tulee lähettää aina kirjallinen lausunto työntekijälle ja työnantajalle.

Jos esimiehellä omien tai muiden kertomien havaintojen perusteella on syytä epäillä, että henkilöllä on kehittymässä päihdeongelma, ottaa hän asian puheeksi asianomaisen kanssa. Asianomaisen toivomuksesta voi olla läsnä myös luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilö. Keskustelu kirjataan ja samalla päätetään, milloin asiaan palataan. (puheeksiottokaavake, liite 1)

Keskustelun perusteella esimies ja työntekijä arvioivat hoidon tarpeen. Jos hoidon tarvetta ei ole, niin sovitaan seurantakeskustelu. Jos käytyjen keskustelujen perusteella todetaan, että kyseessä ei ole päihdeongelma, niin asia on loppuun käsitelty. Jos keskustelussa ilmenee hoidon tarve, niin esimies tai asianomainen on yhteydessä työterveyshuoltoon.

Mikäli esimies esiintyy työpaikalla päihtyneenä tai hänellä on merkkejä päihteiden liikakäytöstä, otetaan yhteys hänen esimieheensä tai muuhun työnantajan edustajaan.

3.3. Hoitoonohjausneuvottelu ja kuntoutus

Jos asianomaisen ja esimiehen välisen keskustelun yhteydessä ilmenee hoidon tarve, esimies on yhteydessä työterveyshuoltoon ja pidetään hoitoonohjausneuvottelu, jossa ovat mukana päihdeongelmainen, esimies ja työterveyshuollon edustaja(t).

Hoitoonohjausneuvottelussa kartoitetaan tilanne sekä tehdään kirjallinen hoitosopimus (liite2). Työterveyshuolto laatii asiaomaisen henkilön kanssa hoitosuunnitelman (liite3) ja työterveyshuolto seuraa hoidon edistymistä. Yhteisiä seurantaneuvotteluita, joissa ovat mukana hoitoonohjausneuvotteluun osallistuneet henkilöt, pidetään sovituin aikaväleihin vähintään kahden vuoden ajan.

Jos hoidon aikana tapahtuu repsahdus, tulee työterveyshuollon harkita hoitoon ohjatun ja tarvittaessa hoitotahon kanssa hoitosuunnitelman muutosta. Tämä muutos voi koskea esim. hoidon tiiviimpää seuraamista, hoitomuodon muuttamista avohoidosta laitoshoidoksi.

Paras tulos saavutetaan oma-aloitteisella hakeutumisella hoitoon ja/tai kuntoutukseen.

Ongelman luonteesta riippuen hoito toteutetaan joko työterveyshuollossa tai erikoisyksikössä.

Päihdekuntoutus liittyy omalta osaltaan työpaikkaterveydenhuoltoon ja työkykyä ylläpitävään toimintaan sekä yrityksen työsuojelu- ja työturvallisuusohjelmaan.

Kuntoutuksen toteutuksessa sovelletaan mahdollisuuksien mukaan yrityksen päihdeohjelmaa ja päihdekuntoutusyhteyksiä. Yhteyshenkilönä toimii työterveyshoitaja.

Tavoitteena on ensisijaisesti hyvä hoidollinen tulos. Jos tilannetta ei saada hallintaan tai henkilö ei ole motivoitunut hoito- ja kuntoutussuunnitelmiin, tulee kyseeseen työsuhteen päättäminen.

Kuntoutettava sitoutuu siihen, että työterveyshuollolla ja työnantajalla on oikeus saada tietoa hoidon ja kuntoutuksen edistymisestä suunnitellulla tavalla. Jos näin ei tapahdu, niin kyseeseen voi tulla työsuhteen päättäminen.

Tuloksellisen hoidon ja kuntoutuksen jälkeen ilmenevät ongelmat käsitellään uusina tapauksina

4. Vastuukysymykset

Mahdollisimman varhainen ja aktiivinen puuttuminen päihteiden käyttöön liittyviin ongelmiin on koko työyhteisön oikeus ja velvollisuus. Kun ongelma on todettu, esimies on velvollinen ottamaan henkilön puhutteluun, jossa asianomaisen toivomuksesta voi olla läsnä myös luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilö.

Työnantajalla on oikeus saada tieto hoidon ja kuntoutuksen edistymisestä. Työnantaja sitoutuu kuulemaan työterveyshuoltoa tai hoitopaikan edustajaa, ennen kuin harkitsee työsuhteen irtisanomista tai purkamista tai muita kurinpidollisia toimenpiteitä hoidon tai kuntoutuksen aikana uusiutuvan väärinkäytön vuoksi. Tällöin kiinnitetään erityisestihuomiota ongelmaisen hoidolle myönteiseen asenteeseen, hoidon edistymiseen ja hoitopaikan arvioon kuntoutusmahdollisuuksista.

Oma-aloitteista hoitoon hakeutumista tuetaan ja siihen kannustetaan. Viime kädessä vastuu hoidosta on aina päihdeongelmallisella itsellään.

5. Palvelussuhde

Henkilöstöhallinnon toimenpiteitä päihtymistilanteissa tai päihteiden käytöstä johtuvissa rikkomustilanteissa ovat suullinen tai kirjallinen huomautus, varoitus ja työsuhteen irtisanominen tai purkaminen. Neuvontaa, hoitoa ja kuntoutusta pidetään kuitenkin ensisijaisena kurinpitotoimiin nähden.

Työnantajalla on oikeus puuttua työhön liittyviin rikkomuksiin tai rikkomuksiin, jotka ovat yhteydessä päihteiden käyttöön. Päihdyttävien aineiden käyttö työpaikalla tai siellä päihtyneenä esiintyminen on jo yksinään työsuhteen purkamis- tai irtisanomisperuste.

Mahdollinen työsuhteen päättäminen tehdään kokonaisharkinnan perusteella. Asiaan vaikuttavat mm työn luonne ja tehtävän vastuullisuus. Päättämisperusteen olemassaoloa harkittaessa kiinnitetään huomiota myös siihen, onko työntekijää varoitettu asiasta aikaisemmin. Laki ei edellytä nimenomaisesti varoituksen antamista, mutta varoituksen jälkeen tapahtunutta rikettä arvioidaan käytännössä ankarasti.

Kun työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työntekijän hoitoon menosta ja hoidon jatkuessa sopimuksen mukaisesti, niin työnantaja ei voi käyttää hoitoa edeltänyttä päihteiden käyttöä ja /tai siihen liittyviä rikkomuksia työsuhteen päättämisperusteena.

Jos työntekijä keskeyttää hoidon ja/tai ongelmat jatkuvat hoidon päätyttyä, työsuhteen päättäminen on mahdollista.

6. Hoidon ja kuntoutuksen kustannukset

Työpaikkaterveydenhuollon ulkopuolella tapahtuvan hoidon kustannuksista vastaa henkilö itse. Poissaolo rinnastetaan muuhun sairaanhoitoon ja kuntoutustoimintaan. Sairausloman ajalta maksetaan palkkaa työehtosopimuksen mukaisesti edellyttäen, että hoito luonteeltaan oikeuttaa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan.

Kuntoutuspäätöksen perusteella on kuntoutuksen ajalta mahdollisuus saada kuntoutusrahaa ja sosiaalilainsäädännön perusteella voi kuntoutukseen hakea taloudellista tukea.

Terveyskeskuksessa otetuista kokeista sekä muista maksuista liittyen työkykyyn vastaa työnantaja.

7. Testausohjelmat ja menetelmät

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (13.8.2004/759) säättää työnantajan oikeuden käsitellä työnhakijan tai työntekijän huumausaineiden käyttöä koskevia tietoja tiettyjen työtehtäväperusteisten edellytysten vallitessa. Työnhakijaa koskevat edellytykset sisältyvät lain 7§:ään. Työntekijää koskevat edellytykset sisältyvät lain 8§:ään.

Työterveyshuoltolain (21.12.2001/1383) perusteella huumausainetestistä voi myös olla osa työterveyshuoltoyksikön toimesta suoritettavaa terveystarkastusta. Tällöin huumausainetestin tarpeellisuuden määrittelee terveydenhuollon ammattihenkilö työterveyshuoltolain 13§:n perusteella, ei työnantaja.

Uusi lainsäädäntö edellyttää, että työnantaja ja työntekijät yhdessä tekevät työpaikalla riskin kartoituksen huumeiden ja myös muiden päihteiden käytöstä. Tässä yhteydessä listataan ne tehtävät, joissa työntekijän päihteidenkäyttö voi vaarantaa paitsi omaa myös työtovereiden, asiakkaiden tai ulkopuolisten terveyden ja turvallisuuden.

Päihdetestejä voidaan tehdä työterveyshuollon aloitteesta osana hoitoa tai työkyky selvitystä. Jos työnantajalla on perusteltu epäily työssä päihtyneenä esiintymisestä ja/tai työntekijä itse kiistää päihtymyksen, työnantaja voi ehdottaa päihdetilan selvittämiseksi päihdetestausta työterveyshuollossa. Testiin meneminen on vapaaehtoista.

Jos työntekijä kieltäytyy menemästä testiin ja työnantajalla on objektiivisesti aihetta epäillä, että työntekijä on päihtynyt, niin työnantajalla on oikeus tilanteesta riippuen ryhtyä työsuhteen päättämiseen tähtääviin toimiin.

Testauksessa käytetään terveydenhuollon ammattihenkilöitä. Alkoholin puhallustestin voidaan kuitenkin tehdä ilman, että terveydenhuollon ammattihenkilö osallistuu testaamiseen. Puhalluksella saatu tulos voidaan varmentaa terveydenhuollon henkilöstön tekemällä testauksella.

8. Luottamuksellisuus

Kaikki toiminta tapahtuu ehdottoman luottamuksellisesti. Kukaan päihdeongelman käsittelyssä ja/tai hoitoonohjauksessa mukana oleva henkilö ei saa ilman asianomaisen lupaa antaa tietoja muille kuin niille, jotka osallistuvat asianomaisen hoitamiseen tämän ohjeen mukaisesti.

9. Tiedottaminen

Tämä päihteidenvastainen ohjelma käsitellään henkilökunnan yhteisissä kokouksissa ja saatetaan kaikkien työntekijöiden tietoisuuteen. Uudelle työntekijälle selvitetään päihdeohjelman sisältö perehdytyksen yhteydessä.