



SAVONLINNAN KAUPUNGIN PÄIHDEOHJEMA

TOIMINTAMALLI PÄIHDEHAITTOJEN EHKÄISYYN

HENKILÖSTÖPALVELUT

Sisällys

1. PÄIHDEOHJELMAN TARKOITUS JA TAVOITTEET	2
2. PÄIHDETYÖ, SEN ORGANISOINTI JA VASTUUT	2
2.1 Päihdetyön organisointi	2
2.2 Vastuut ja velvollisuudet päihdetyössä	2
2.3 Päihdehaittojen ehkäisy	3
3. PÄIHDEONGELMIEN TUNNISTAMINEN JA VARHAINEN PUUTTUMINEN	3
4. PÄIHDEONGELMAAN PUUTTUMINEN	4
4.1 Puheeksiottomenettely	4
4.2 Työntekijä päihtyneenä työpaikalla	4
4.3 Huumausainetestaus	6
4.3 Hoitoonohjausmenettely	6
4.4 Kuntoutus- ja hoitomuodot	7
4.5 Seuranta ja jatkohoito	8
4.6 Työyhteisön tuki	8
5. PALVELUSSUHDEASIAT	8
5.1 Hoidon ja kuntoutuksen aikana	8
5.2 Varoitukset ja työsuhteen päättäminen	8
6. LUOTTAMUKSELLISUUS PÄIHDEASIOISSA	9
7. PÄIHDEOHJELMAN HYVÄKSYMINEN, KÄYTTÖÖNOTTO JA SEURANTA	9
LÄHTEET	9
LIITTEET	9

1. PÄIHDEOHJELMAN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Savonlinnan kaupungin tavoitteena on työnantajana turvata henkilöstölleen päihteetön, turvallinen työyhteisö. Päihteillä tarkoitetaan alkoholin, lääkkeiden tai huumeiden väärinkäyttöä. Päihdeongelmiin puuttumalla vähennetään päihteiden väärinkäytöstä aiheutuvia terveyshaittoja ja vaikutetaan kaupungin palvelujen laatuun, työn tuottavuuteen, työturvallisuuteen sekä työyhteisöjen työilmapiiriin.

Päihdeohjelma antaa työpaikalle toimintamallin, jonka mukaan päihdehaittoja ehkäistään ja ongelmiin puututaan riittävän varhaisessa vaiheessa. Tiedottamisella ja tiedon lisäämisellä edistetään avoimen keskustelun käynnistämistä päihdeongelmatilanteissa. Ohjelman toteutumisen kannalta on tärkeää, että ohjelma käsitellään koko henkilöstön kanssa.

Tällä päihdeohjelmalla korvataan aikaisempi Savonlinnan kaupungin päihdeohjelma, jonka kaupunginhallitus on hyväksynyt vuonna 2015.

2. PÄIHDETYÖ, SEN ORGANISOINTI JA VASTUUT

Päihdetyön tulee olla mukana kaikessa työpaikan hyvinvoinnin kehittämisessä ja normaalina osana työpaikan johtamistoimintaa kaikilla tasoilla. Päihdeasiat ovat osa työkykyä ylläpitävää toimintaa sekä työn ja työyhteisön kehittämistä. Päihdetyö on osa yleissopimuksen mukaista yhteistoimintamenettelyä, kuten myös työhön perehdyttämistä, henkilöstökoulutusta, työsuojelua ja työterveyshuollon palveluja.

2.1 Päihdetyön organisointi

Toteuttajat:

- koko henkilöstö
- ylin johto, toimialat, työyksikötaso, lähihenkilö
- työsuojeluorganisaatio (työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut ja varavaltuutetut)
- yhteistyötoimikunta
- työterveyshuolto
- ulkopuoliset kouluttajat

2.2 Vastuut ja velvollisuudet päihdetyössä

Jokaisella työntekijällä on ensisijainen vastuu omasta käyttäytymisestään, terveydestään ja työkyvystään. Päihdetyön tulisi olla luonteva osa muuta henkilöstötyötä turvallisessa ja välittävässä ilmapiirissä.

Työpaikan johto ja esimiehet ovat avainasemassa ja heidän asenteellaan on ratkaiseva merkitys päihdetyötä kehitettäessä ja erityisesti päihdetyön käytännön toteutumisessa. Esimies vastaa päihdeohjelman mukaisesta puheeksiotosta, hoitoonohjauksesta ja palvelussuhdeasioiden käsittelystä sekä niistä laadittavista asiakirjoista. Päättäjätasoa huolehtii ja varmistaa riittävästä resurssoinnista.

Myös *työtoverit* ovat velvollisia puuttumaan päihteiden käyttöön puheeksiottamalla asianomaisen ja esihenkilön kanssa, ehdottamalla muutosta ja antamalla tukea muutosten toteuttamisessa.

Työsuojelu- ja työterveyshenkilöstön tulee asiantuntijoina edistää päihdeasioista puhumista osana työpaikan arkea sekä antaa oikeaa tietoa päihteistä ja päihdeongelmista. Työterveyshuolto toimii päihdehaittojen ehkäisemiseksi ja tunnistamiseksi sekä toimii osaltaan hoitoonohjaajana ja seuraa hoidon toteutumista ja järjestää jatkohoitoa.

2.3 Päihdehaittojen ehkäisy

Työpaikan päihdehaittoja voidaan ehkäistä, vähentää ja lieventää ennaltaehkäisevällä toiminnalla. Päihteistä tiedottaminen, opastus ja koulutus ovat osa työkykyä ylläpitävää toimintaa kohdistettuna koko työyhteisöön. Pyrkimyksenä on vaikuttaa työpaikan asenteisiin ja päihdeilmastoon sekä jokaisen työntekijän terveyskäyttäytymiseen.

Päihdetyön painopiste on ennaltaehkäisevässä toiminnassa, joka tarjoaa työyhteisölle laajimmat keinot ja vaikuttamisen mahdollisuudet päihdeasioissa. Tieto päihteiden terveyshaitoista, päihdeongelman tunnistamisesta sekä erilaisista hoitomahdollisuuksista on osa ennaltaehkäisevää toimintaa.

Keinot:

- tiedotus: yleiset tiedotuskanavat
- päihdeohjelman läpikäynti työpaikkakokouksissa ja uusien työntekijöiden työhön perehdytyksessä
- työpaikan virkistys- ja kokouskäytännöistä sopiminen
- työpaikan rekrytoinnin hyvä hoitaminen
- työterveyshuollon terveystarkastukset
- työsuojelutoiminta (yhteistyötoimikunta) organisoi ja seuraa ennaltaehkäisevää toimintaa koko kaupungin tasolla
- riskiryhmiin vaikuttaminen
- vaikeita riippuvuuksia omaaville hoidon järjestäminen
- työntekijöiden jaksamisesta huolehtiminen

Tavoitteet:

- yleisiin suhtautumistapoihin vaikuttaminen
- valmiuksien antaminen omaehtoiseen tarkkailuun ja muutokseen
- oma-aloitteinen hakeutuminen hoitopalvelujen piiriin ja virallisen hoitoonohjauksen käynnistäminen

3. PÄIHDEONGELMIEN TUNNISTAMINEN JA VARHAINEN PUUTTUMINEN

Työpaikalla yksilön päihdeongelma ei ole yksityinen asia. Se voi näkyä mm.:

- lyhyinä usein toistuvina sairauspoissaoloina
- myöhästymisinä
- luvattomina poissaoloina
- työvuorojen yllättävinä vaihtamisina
- työtehon heikkenemisenä tai sen epätasaisuutena
- virhesuorituksina ja/tai lisääntyneinä tapaturmina

Päihteiden väärinkäyttö näkyy usein yksilön:

- ulkoisen olemuksen muutoksina
- luonteen ja käytöksen muutoksina: hermostuneisuutena, riidanhaluisuutena,

- hyökkäävyytenä, selittelynä, valehteluna, väsymyksenä, ylivilkkautena, alakuloisuutena, masentuneisuutena
- suorituskyvyn ja työtehon heikkenemisenä
- työtehtävien laiminlyöntinä
- eristäytymisenä työyhteisöstä
- ongelmien kieltämisenä

Töihin tullaan krapulassa, jälkihupalassa tai päihtyneenä:

- alkoholin haju
- huonovointisuus
- hikoilu
- tärinä
- päihteiden nauttiminen salaa työpaikalla työaikana

Usein sekä päihteiden käyttäjä että työyhteisö pyrkivät salaamaan ongelman. Mitä varhaisemmin päihdeongelma havaitaan, otetaan puheeksi ja hoidetaan, sitä vähäisemmät ovat yleensä sen aiheuttamat haitat niin yksilölle kuin työyhteisöllekin.

4. PÄIHDEONGELMAAN PUUTTUMINEN

4.1 Puheeksiottomenettely

Varhain havaitut ja puheeksi oletetut työkyvyn ongelmat ovat helpoiten korjattavissa. Puheeksi-otolla tarkoitetaan ensimmäistä mahdollista varhaista puuttumista päihdeongelmaan. Se koskee henkilöä, jolle on mahdollisesti syntymässä tai syntynyt päihteiden liikkakäytöstä sosiaalinen tai terveydellinen ongelma ja se haittaa työntekoa. Puheeksiottokeskusteluun esihenkilön kanssa asianomainen työntekijä voi pyytää mukaan luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tai muun edustajansa. Keskustelusta tehdään kirjallinen puheeksiottokeskustelu – lomake (liite 2).

Keskustelun perusteella arvioidaan hoidontarve. Jos keskustelussa ilmenee tarve hoitoon, esihenkilö ohjaa henkilön työterveyshuoltoon tai A-klinikalle hoidon suunnittelua varten. Mikäli työntekijä ohjataan työterveyshuoltoon tehdään kirjaus Sirius -puheeksiottolomakeelle. Mikäli hoidontarvetta ei ole, esimies ja työntekijä sopivat seurantakeskustelusta 2-3 kuukauden kuluttua. Tämä kirjataan myös lomakkeeseen (liite 2).

Jos seurantakeskustelun perusteella ei todeta päihdeongelmaa, asia on siltä osin loppuun käsitelty. Jos päihdeongelma ilmenee uudestaan esim. vuoden kuluessa puheeksi otosta, pidetään hoitoonohjausneuvottelu työterveyshuollossa.

4.2 Työntekijä päihtyneenä työpaikalla

Esihenkilön on poistettava välittömästi päihtynyt tai päihteitä nauttiva henkilö työpaikalta päihtyneen oman, työyhteisön ja asiakkaiden turvallisuuden vuoksi. Kun työntekijä on päihtymyksen vuoksi jouduttu poistamaan työpaikalta, työntekijälle annetaan kirjallinen huomautus tai varoitus (liite 6A). Työpaikalta poistamisen vuoksi esihenkilön tulee arvioida jatkotoimenpiteitä. Työntekijän palatessa työhön hänen kanssaan käydään keskustelu, missä selvitetään työntekijän päihteiden käyttöä ja työpaikalta poistamistilanteeseen vaikuttaneita syitä. Tämän lisäksi selvitetään, onko kyseessä kertaluonteinen, tilapäinen

tapahtuma vai jo pidempään jatkunut päihteiden ongelmakäyttö. Keskustelu käydään ja kirjataan puheeksiottokeskustelu – lomakkeen (liite 2) mukaisesti.

Päihdetestaus

Päihtymisen toteamiseksi riittää yleensä aistinvarainen havainto. Jos henkilö ei vapaaehtoisesti suostu poistumaan, kutsutaan tarvittaessa paikalle poliisi. Mikäli esihenkilö on työpaikalla päihtyneenä, työntekijöiden on ilmoitettava tilanteesta esihenkilön esihenkilölle. Henkilöä poistettaessa esihenkilön on ilmoitettava asiasta luottamusmiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle, ellei työpaikalta poistettava pidä sitä tarpeettomana.

Työpaikalla päihtyneeksi epäiltyä voidaan vaatia osallistumaan puhalluskokeeseen. Esihenkilö voi henkilön suostumuksella suorittaa alkometritutkimuksen kutsumalla paikalle työsuojelupäällikön- tai valtuutetun tai vaihtoehtoisesti esihenkilö voi viedä työntekijän työterveyshuoltoon. Työterveyshuollon kiinni ollessa testauksen hoitaa perusterveydenhuollon päivystys. Työntekijälle annetaan mahdollisuus ilmoittaa asiasta luottamusmiehelle tai järjestäytymättömän henkilön kohdalla työsuojeluvaltuutetulle.

Lääkkeiden tai huumeiden väärinkäyttöepäilyissä työntekijä toimitetaan esihenkilön toimesta työterveyshuoltoon. Huumausainetestiä koskeva todistus saadaan yleensä 1-2 viikon kuluessa testaamisesta. Lääkäri antaa arvion, johtuuko positiivinen tulos testattavalle määrätystä lääkkeestä tai muusta hyväksyttävästä syystä.

Työntekijä vapautetaan tehtävistään ilman palkkaa testitodistuksen odotusajaksi, jos hänen epäillään olevan päihteiden käytön vuoksi kykenemätön työhönsä. Jos testin tulos on negatiivinen, odotusajan palkka maksetaan takautuvasti. Henkilöstöhallinto ja työterveyshuollon edustajat ovat esihenkilön apuna harkintaa tehdessä.

Päihdetestistä kieltäytyminen

Työnantaja ei voi pakkokeinoin viedä työntekijää alkoholi- tai huumausainetestiin vaan ainoastaan tarjota työntekijälle mahdollisuuden osoittaa päihtymysepäily vääräksi päihdetestin avulla. Mikäli työntekijä kuitenkin kieltäytyy testistä, voidaan päihtymys todentaa esihenkilön ja toisen esihenkilön, työsuojeluhenkilön tai toisen työntekijän ulkoisten havaintojen perusteella. Havainnot kirjataan muistioon, jonka esihenkilö ja todistajat allekirjoittavat. Päihdetestistä kieltäytyminen ei estä työntekijän poistamista työpaikalta. Asia otetaan puheeksi sitten, kun poistettu työntekijä palaa töihin työkykyisenä.

Positiivinen testitulos

Mikäli puhalluskokeen tulos on positiivinen, työntekijä poistetaan työpaikalta ja asia otetaan puheeksi sitten, kun hän palaa työkykyisenä töihin. Työterveyshuolto laatii lausunnon huumausainetestin positiivisesta tuloksesta ja ottaa kantaa siihen, onko työntekijä käyttänyt huumaavia aineita muuhun kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin. Lausunto otetaan puheeksi mahdollisimman pian sen jälkeen, kun työntekijä on toimittanut sen esihenkilölle.

Negatiivinen testitulos

Mikäli testitulos on negatiivinen, esihenkilön on keskusteltava päihtyneeksi epäillyn kanssa tämän käyttäytymisestä/oireista. Jos esihenkilö on edelleen sitä mieltä, että työntekijä ei ole työkykyinen, hänen tulee ohjata työntekijä työterveyshuoltoon varhaisen tuen -toimintamallin mukaan.

4.3 Huumausainetestaus

Työnantajalla on työelämän tietosuojalaissa mainituissa tapauksissa palvelussuhteen aikana oikeus pyytää henkilöltä huumausainetestiä koskeva todistus. Huumausainetestiä koskeva todistus on oikeus pyytää myös silloin, kun henkilön työtehtävät muuttuvat palvelussuhteen aikana siten, että ne täyttävät lain mainitut edellytykset.

Päihdeohjelman mukaan huumetestejä ei toistaiseksi tehdä millekään henkilöstöryhmälle rekrytoinnin yhteydessä eikä erikseen määritellyille henkilöstöryhmille palvelussuhteen aikana.

Huumetestä voidaan kuitenkin tehdä, jos terveystarkastuksen yhteydessä ilmenee epäily huumausaineiden käytöstä. Työterveyshuolto voi tällöin liittää tarkastukseen huumausainetestin. Tämä on silloin normaalia työterveyshuollon salassa pidettävää toimintaa.

Samoin testi voidaan tehdä, jos työnantajalla on perusteltua syytä epäillä työntekijän olevan huumeiden vaikutuksen alaisena. Työterveyshuolto antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen kuitenkin tällöin vain testatulle itselleen työnantajalle toimitettavaksi erillisen terveystarkastuslausunnon lisäksi.

Samoin huumetestä voidaan tehdä, kun työntekijä on positiivisen huumausainetestituloksen perusteella sitoutunut huumausaineiden väärinkäytön vuoksi toteutettavaan hoitoon ja todistuksen käsittely liittyy hoidon toteutumisen seurantaan. Työnantajalla on tällöin lain mukaan oikeus käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja.

Työnantaja vastaa huumausainetestitodistuksesta aiheutuvista kustannuksista. Mikäli työnhakija- tai työntekijä ei toimita työnantajan vaatimaa todistusta työnantajalle, vastaa hän itse todistuksesta aiheutuneista kustannuksista. Työntekijä itse toimittaa työnantajalle huumausainetestiä koskevan todistuksen, josta saa ilmetä vain, että työntekijälle on tehty huumausainetesti ja selvitys siitä, onko hän käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin siten, että hänen työ- ja toimintakykynsä on heikentynyt. Päihteiden käyttöä koskevat todistukset ovat terveydentilaa koskevin tietoina salassa pidettäviä ja niitä voivat käsitellä ilman henkilön suostumusta vain työnantajan nimeämät henkilöt.

4.3 Hoitoonohjausmenettely

Hoitoonohjausmenettelyn tavoitteena on auttaa työntekijää pääsemään eroon ongelmia aiheuttavasta päihteiden käytöstä. Työntekijä voi myös hakeutua oma-aloitteisesti hoitoon, joko työterveyshuoltoon tai päihdehuoltoon antavaan yksikköön. Omaehtoinen ongelman tunnistaminen ja hoitoon hakeutuminen parantavat yleensä hoitotuloksia. Kun päihdeongelmainen itse hakeutuu hoitoon, asia on luottamuksellinen työntekijän niin halutessa. Hoidon jälkeinen seuranta voidaan sopia työterveyshuollon tehtäväksi.

Vastuut

Vastuu hoitoonohjauksesta kuuluu ensisijaisesti työnantajalle ja sitä kautta lähimmälle esihenkilölle. Työterveyshuolto on mukana hoidon tarpeen ja tarvittavien tukitoimien arvioimisessa. Hoitoonohjauksessa kaikkia työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla heidän työtehtävästään ja asemastaan riippumatta.

Neuvottelu

Ellei puheeksiotto ole ollut riittävä toimenpide, pidetään hoitoonohjausneuvottelu, jossa ovat läsnä asianosaisen ja esihenkilön lisäksi päihdehuollon asiantuntija (A-klinikka) tai työterveyshoitaja ja tarvittaessa työterveyslääkäri sekä työsuojeluvaltuutettu tai luottamusmies. Neuvottelussa käsitellään asianomaisen päihdeongelmaa ja sovitaan kuntoutustoimenpiteistä sekä tehdään kirjallinen kuntoutussopimus (Liite 3 Kuntoutussopimus).

Kuntoutussuunnitelma

Asianomainen, päihdehuollon asiantuntija (A-klinikka) ja työterveyshuollon henkilöt tekevät kuntoutussuunnitelman (Liite 4 Kuntoutussuunnitelma), josta ilmenevät hoito- ja seuranta-ajat ja hoitopaikka. Hoidettavan on todistettava käyvänsä säännöllisesti hoitopaikassa ja toimitettava esihenkilölle tietoja hoidon edistymisestä niiltä osin kuin ne liittyvät työjärjestelyihin. Työterveyshuollon edustaja toimii yhdyshenkilönä hoitopaikan ja työnantajan välillä. Työterveyshuolto seuraa kuntoutettavan työkykyä.

Asianomaisen noudattaessa hoitosuunnitelmaa, ja mikäli päihteiden käyttöä tai ongelmakäyttäytymistä ei esiinny sovitun määrääjän puitteissa, voidaan ongelma katsoa työpaikan taholta selvitetyn. Hoidon loputtua pidetään loppupalaveri, jossa sovitaan mahdollisesta jatkoseurannasta työterveyshuollossa.

Hoidosta kieltäytyminen

Mikäli päihdeongelmainen kieltäytyy hoitoonohjauksesta, esihenkilö voi antaa asianomaiselle kirjallisen varoituksen (Liite 6A) tai ryhtyä työsuhteen purkumenettelyyn.

Päihdeongelman toistuessa

Mikäli päihdetapaus toistuu hoidon tai varoituksen jälkeen tai henkilö jättää työvelvoitteensa päihteiden takia täyttämättä, voidaan työsuhte purkaa tai irtisanoa. On kuitenkin muistettava, että päihdekuntoutuksessa ns. retkahdukset ovat tavallisia eivätkä välttämättä merkki kuntoutuksen epäonnistumisesta. Jokaisen päihdekuntoutujan tilanne tulee arvioida yksilöllisesti ennen toimenpiteisiin ryhtymistä.

4.4 Kuntoutus- ja hoitomuodot

Päihdehoitomuodot:

Avohoito

Katkaisuhoido

Laitoshoido

Kuntoutus ja hoito järjestetään ongelman vakavuuden ja luonteen mukaan joko avo- tai laituskuntoutuksena. Työterveyshuollon rooli päihdeasioissa on hoitoon ohjaava, ei hoitava. Varsinainen hoito tapahtuu päihdeongelmiin erikoistuneissa hoitopaikoissa.

Hoito pyritään toteuttamaan ensisijaisesti **avohoitona** työssäkäynnin ohella. Hoitoonohjauksen yhteydessä sovitaan työyksikössä mahdollisista työajan ja työn järjestelyistä sekä tietojen saannista esihenkilölle hoidon ja kuntoutuksen edistymisestä suunnitellulla tavalla. Avohoito toteutetaan A-klinikalla.

Hoitoonohjauksessa tehdään kuntoutussopimus (liite 3) ja – suunnitelma (liite 4) esim. 12 - 24 kuukaudeksi, joka sisältää hoidon erikoisyksikössä sekä jatkoseurannan työterveyshuollossa.

Laitoshoito (katkaisu- ja kuntoutushoito) kestää yleensä 1-6 viikkoa. Hoito toteutetaan moniammatillisen hoitoryhmän toimesta. Laitoshoito on tarkoitettu henkilölle, jolle avohoidon palvelut eivät riitä. Laitoshoidossa oleva on oikeutettu sairaspäivärahaan, mikäli lääkäri arvioi hoidettavan työkyvyttömäksi. Vaihtoehtoisesti voidaan hakea Kelan kuntoutusrahaa (vuosiloma tai palkaton virkavapaa).

Katkaisuhoitoa antaa A-klinikka.

4.5 Seuranta ja jatkohoito

Päihderiippuvuussairauden vakavuus ja sairauden uusiutumisen mahdollisuus edellyttävät pitkäkestoista toipumishjelmaa.

Hoitoon ohjatun seurantaan tekevät sekä esihenkilö että työterveyshuolto kuntoutussopimuksen ja kuntoutussuunnitelman mukaisesti. Seurannan kesto määritellään riittävän pitkäksi aikaa tapauskohtaisesti kuntoutussuunnitelman tekotilanteessa ja sen tarkoitus on tukea sekä hoitoonohjattua että työyhteisöä.

Mikäli päihdeongelma eli sairaus uusiutuu, on hoitoonohjanneella esimiehellä mahdollisuus harkita uusintahoitoon ohjaamista. Uusintahoidosta kieltäytyminen voidaan katsoa työ- tai virkasuhteen päättämisperusteeksi.

4.6 Työyhteisön tuki

Hoitoonohjaustapahtumaan liittyen työtoverit saavat tarvittaessa tukea esimieheltä, luottamusmieheltä, työsuojeluvaltuutetulta. Tukea tarvitaan myös hoitoonohjatun työhönpaluuseen liittyvissä kysymyksissä sekä toipumisen tukemisessa.

5. PALVELUSSUHDEASIAT

5.1 Hoidon ja kuntoutuksen aikana

Hoitokäynnit työterveyshuollossa toteutetaan säännöllisenä työaikana, jolloin se katsotaan palkkaan oikeuttavaksi ajaksi. Muu avohoito, esim. A-klinikalla toteutetaan ensisijaisesti muulloin kuin työaikana, jolloin hoitoonohjatulle myönnetään tarvittaessa palkatonta virka- tai työvapaata hoitokäyntejä varten.

Kuntoutuskurssien ja laituskuntoutuksen ajaksi on mahdollisuus anoa vuosilomaa tai palkatonta virkavapautta tai työlomaa (Kelan kuntoutusraha). Mikäli päihdehoidossa oleva on sairauden vuoksi työkyvytön, sovelletaan sairausajan palkkausta koskevia säännöksiä ja määräyksiä.

5.2 Varoitukset ja työsuhteen päättäminen

Ellei puheeksiotto ole ollut riittävä toimenpide ja ongelma on toistunut tai puheeksiotto on ongelman vakavuusasteen nähden riittämätön toimenpide tai henkilö kieltäytyy hoitoonohjauksesta, esihenkilön tulee antaa työntekijälle varoitus päihtyneenä esiintymisestä työaikana.

Varoitus annetaan kirjallisena

1.varoitus: Liite 6A

2.varoitus: Liite 6B

ja niitä annetaan enintään kerran.

Mikäli kahden varoituksen jälkeen ongelma jatkuu, käynnistetään työ- tai virkasuhteen päättämismenettely (työsuhteen päättäminen/kuuleminen, Liite 6C). Varoitusten antamisen tarkasteluaikana pidetään pääsääntöisesti yhtä vuotta.

6. LUOTTAMUKSELLISUUS PÄIHDEASIOISSA

Päihdeongelmaisen henkilön hoitoonohjaukseen liittyvät tiedot ovat luottamuksellisia. Niitä ei saa ilmaista sivullisille ilman asianomaisen lupaa. Salassapitovelvollisuus rajaa työterveyshuollon mahdollisuudet ainoastaan henkilön ohjaukseen ja neuvontaan, ellei tämä anna lupaa ottaa yhteyttä esihenkilöön. Vaitiolovelvollisuuden purku tehdään henkilön luvalla hoitoonohjaustapauksissa. Omaehtoisessa hoitoon hakeutumisessa luottamuksellisuus ja salassapito ovat itsestäänselvyys.

7. PÄIHDEOHJELMAN HYVÄKSYMINEN, KÄYTTÖÖNOTTO JA SEURANTA

Tämä päihdeohjelma on liitteineen käsitelty *Savonlinnan kaupungin yhteistyötoimikunnassa ja hyväksytty kaupunginhallituksessa xx.xx.xxxx.*

Päihdeohjelma löytyy Savonlinnan kaupungin intranetistä: [Henkilöstöohjeita \(savonlinna.fi\)](https://henkilostoohjeita.savonlinna.fi)

Toimialojen on huolehdittava tämän päihdeohjelman riittävästä jakelusta ja tiedottamisesta työyksiköihin siten, että kaikki esimiehet ja henkilöstö ovat tietoisia päihdetapausten hoitoon liittyvistä menettelytavoista.

LÄHTEET

Työterveyslaitos 2013: Päihdeohjelmaopas – malli päihdeohjelman tekemiseen työpaikalla.

Työ- ja elinkeinoministeriö: Työelämän tietosuoja, TEM esitteet, 4/2019

Työturvallisuuskeskus: Päihteet puntarissa, Opas työpaikkojen päihdetyöhön, 4. korjattu painos 2007

LIITTEET

Liite 1: Päihdeohjelma - kaaviona

Liite 2: Puheeksiottokeskustelu - lomake

Liite 3: Kuntoutussopimus

Liite 4: Kuntoutussuunnitelma

Liite 5: Päihdepalveluja

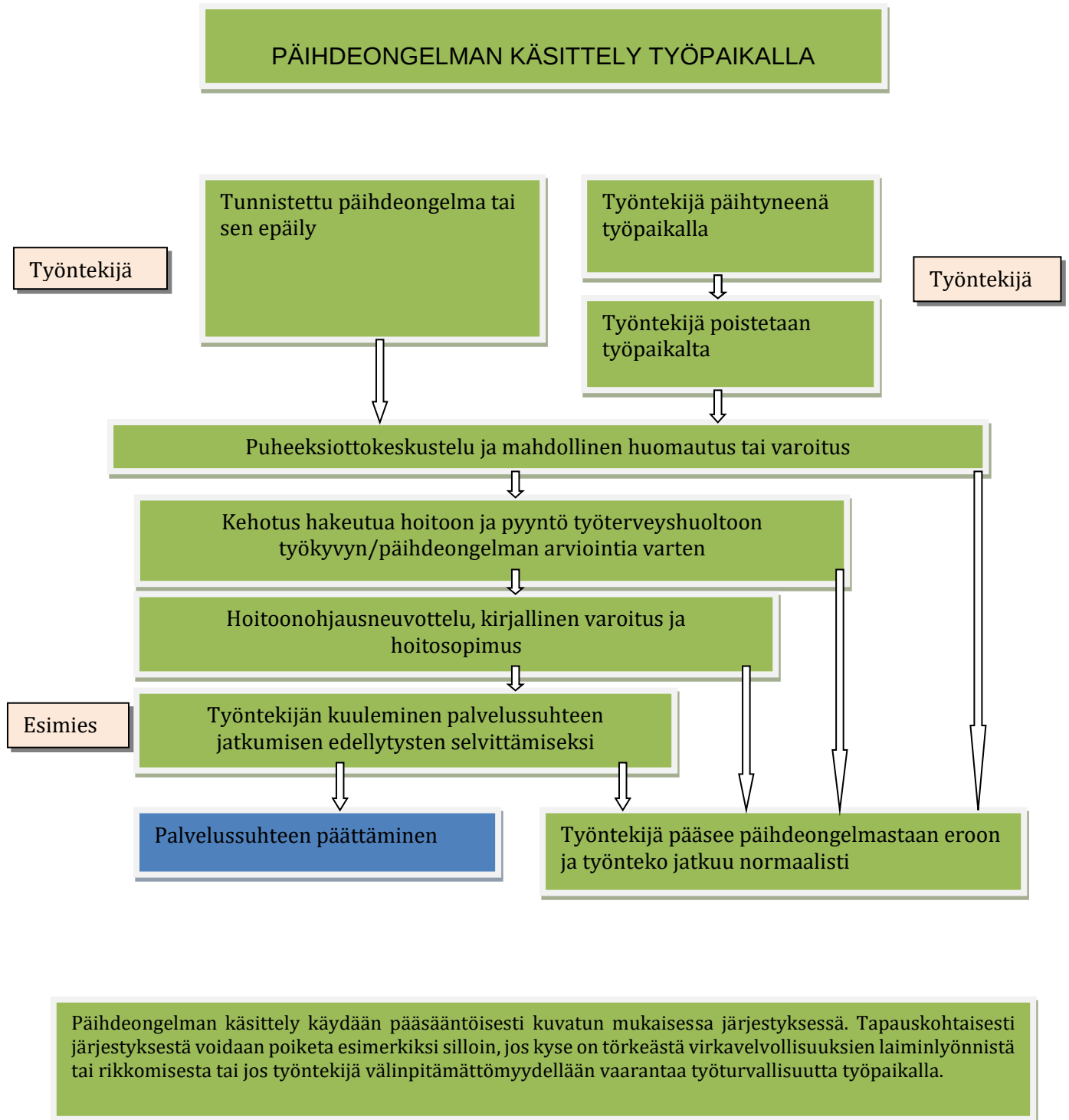
Liite 6A: 1. Varoitus

Liite 6B: 2. Varoitus

Liite 6C: Työsuhteen päättäminen / kuuleminen



Liite 1





Liite 2

PUHEEKSIOTTOKESKUSTELU

Henkilön nimi

Syntymäaika

Työpaikka

Tehtävänimike

Olen osallistunut keskusteluun, jossa on käsitelty päihdeongelmaani. Minulle on selvitetty työpaikan toimintatavat päihdeongelman käsittelyn suhteen sekä kerrottu mahdollisuuksista hakea apua ongelmaani esim. työterveyshuollon kautta.

Muuta mainittavaa

Päiväys / 20

Ao. henkilön allekirjoitus ja nimenselvennys Esihenkilön allekirjoitus ja nimenselvennys

Keskusteluun osallistuneiden nimet

SOVITUT SEURANTAPÄIVÄT

Päivämäärä

Jakelu: asianomainen, esihenkilö, työterveyshuolto, luottamusmies



Liite 3

KUNTOUTUSSOPIMUS

Nimi

Syntymäaika

Työtehtävä

Työpaikka/osasto

Todetut päihteiden haitat työssä

- ☐ krapulapäivät
- ☐ humalatilat
- ☐ poissaolot
- ☐ kotiinpalautukset
- ☐ muut haitat

- ☐ työtapaturmat
- ☐ työkyvyn alenema
- ☐ töiden laiminlyönti
- ☐ ihmissuhdevaikeudet

Henkilö sitoutuu päihdeongelman vuoksi järjestettävään _____ kuukauden pituiseen hoitoon, jonka tarkempi sisältö määräytyy hoitopaikassa laadittavassa suunnitelmassa. Samalla henkilö sitoutuu siihen, että yhteyshenkilö ja työnantaja saavat tarvittaessa tiedon kuntoutussuunnitelman toteutumisesta. Työnantaja sitoutuu kuulemaan yhteyshenkilön välityksellä hoitopaikan edustajaa ennen kuin harkitsee työ- tai virkasuhteen purkamista tai muita kurinpidollisia toimenpiteitä päihdeongelmana takia sovitun hoitojakson aikana.

Päivämäärä ja paikka / 20

Esihenkilön allekirjoitus ja nimenselvennys

Kuntoutujan allekirjoitus ja nimenselvennys

Jakelu: Esihenkilö, kuntoutuja ja yhdyshenkilö/työterveysasema: nimi



KUNTOUTUSSUUNNITELMA

Kuntoutussuunnitelmaksi on sovittu seuraavaa:

Kuntoutuja:

Käynnit

☐ Avohoidossa (hoitopaikka)

☐ Laitoshoidossa (hoitopaikka)

Ajalla (hoitoaika)

Seuranta työterveyshuollossa kertaa/kk kuukauden ajan.

Muu tukitoiminta (työaikajärjestelyt, tukihenkilö työpaikalla, AA yms.)

Muuta (esimerkiksi sopiminen palkanmaksusta hoidon aikana, ilmoitusvelvollisuudesta esihenkilölle hoitokäynneistä, hoitokustannusten vastuista jne.)

Voimassaolo

Hoitosopimus on voimassa kuukautta allekirjoittamispäivästä.

Yhteystiedot

Työterveyshoitaja puh.

Työterveyslääkäri puh.

Hoitopaikan yhteyshenkilö puh.

Hoidon laiminlyönti

Ymmärrän osaltani, että mikäli en noudata kuntoutussuunnitelmaani tai päihteiden haitallinen käyttö jatkuu, työ- tai virkasuhteeni voidaan purkaa tai irtisanoa voimassa olevien työ- ja virkaehtosopimusten ja työlainsäädännön perusteella.

Paikka ja aika / 20

Ao. henkilö

Esihenkilö

Työterveyshuollon edustaja

Hoitopaikan edustaja

Jakelu: Ao. henkilö, esihenkilö, työterveyshuolto, hoitopaikka



Liite 5

PÄIHDEPALVELUJA

Avohoitoa:

A-klinikka

www.sosteri.fi

Savonlinnan AA-auttava puhelin

<https://www.al-anon.fi/>

Savonlinnan - Säämingin seurakunnan Diakoniatyö

Kirkkokatu 17

57100 Savonlinna

www.savonlinnanseurakunta.fi/



1. VAROITUS

Varoituksen saaja:

Peruste:

- ☐ Työvelvoitteen laiminlyönti
- ☐ Päihtyneenä/huumaantuneena/krapulaisena työpaikalla esiintyminen
- ☐ Luvaton poissaolo
- ☐ Toistuva myöhästyminen
- ☐ Asiaton käytös
- ☐ Muu peruste, mikä

Tämän johdosta saatte kirjallisen varoituksen.

Päiväys / 20

Olen saanut varoituksen tiedokseni.

Työnantajan edustaja

Varoituksen saaja

Nimen selvennys

Tämä varoitus voidaan toimittaa myös kirjattuna kirjeenä, jolloin tiedoksisaantipäivä on vastaanottoilmoituksen kuittauspäivä. Varoitus on pätevä myös ilman henkilön vastaanottokuittausta.



2. VAROITUS

Varoituksen saaja:

Peruste:

- ☐ Työvelvoitteen laiminlyönti
- ☐ Päihtyneenä/huumaantuneena/krapulaisena työpaikalla esiintyminen
- ☐ Luvaton poissaolo
- ☐ Toistuva myöhästytminen
- ☐ Asiaton käytös
- ☐ Muu peruste, mikä

Saate tämän perusteen johdosta toisen kirjallisen varoituksen. Kolmannen samasta syystä tapahtuvan laiminlyönnin/rikkeen jälkeen käynnistetään työsuhteenne/virkasuhteenne päättämismenettely. Kokonaisarviointissa otetaan huomioon myös muut mahdolliset varoitukset.

Päiväys / 20

Olen saanut varoituksen tiedokseni.

Työnantajan edustaja

Varoituksen saaja

Nimen selvennys

Tämä varoitus voidaan toimittaa myös kirjattuna kirjeenä, jolloin tiedoksisaantipäivä on vastaanottoilmoituksen kuittauspäivä. Varoitus on pätevä myös ilman henkilön vastaanottokuittausta.



Liite 6C

TYÖ-/VIRKASUHTEEN PÄÄTTÄMINEN/KUULEMINEN

Työ-/virkasuhteen päättämismenettelyilmoituksen saaja:

Peruste:

- ☐ Työvelvoitteen laiminlyönti
- ☐ Päihtyneenä/huumaantuneena/krapulaisena työpaikalla esiintyminen
- ☐ Luvaton poissaolo
- ☐ Toistuva myöhästytminen
- ☐ Asiaton käytös
- ☐ Muu peruste, mikä

Olette aiemmin saaneet asiassa kaksi kirjallista varoitusta, sekä tiedon, että kolmannelta laiminlyönnistä/rikkeestä ryhdytään työ- tai virkasuhteen päättämismenettelyyn.

Teillä on mahdollisuus tulla kuulluksi asiassa sekä käyttää kuulemistilaisuudessa avustajaa.

Tilaisuus järjestetään / 20 klo alla mainitussa paikassa. Mikäli ette saavu paikalle, päättämismenettelyä jatketaan ilman kuulemista.

Paikka:

Päiväys / 20 Olen saanut varoituksen tiedokseni.

Työnantajan edustaja

Varoituksen saaja

Nimen selvennys



Tämä varoitus voidaan toimittaa myös kirjattuna kirjeenä, jolloin tiedoksisaantipäivä on vastaanottoilmoituksen kuittauspäivä. Varoitus on pätevä myös ilman henkilön vastaanottokuittausta.