

The image features two young green plants growing from dark, rich soil. The plant on the left is smaller, with two distinct leaves. The plant on the right is taller, with a single, rounded, bulbous top. The background is a dark, textured green, and the overall composition is framed by a large, light green circular shape on the left side.

KEURUU

Keuruun kaupungin päihdeohjelma

Käsitelty :

Yt-toimikunta 17.5.2024 ja 9.8.2024

Sisällysluettelo

- [Yleistä päihdeohjelmasta](#) dia 3
- [Ennaltaehkäisevä toiminta](#) diat 4–5
- [Päihdeasian käsittely](#) diat 6–9
- [Hoitoonohjaus](#) diat 10–12
- [Muuta tärkeää](#) diat 13–15



Klikkaa
otsikkoa!

Yleistä päihdeohjelmasta

- **Keuruun kaupunki on päihteetön työpaikka.** Noudatamme ”nollatoleranssi” -periaatetta: työssä ei olla päihtyneenä tai päihteiden vuoksi huonokuntoisina ja päihdeongelmiin puututaan välittömästi.
- Päihdeohjelma koskee koko Keuruun kaupungin henkilöstöä, sekä työntekijöitä että viranhaltijoita (myöh. ”työntekijä”). Ohjelmaan on kirjattu päihdetyön tavoitteet ja pelisäännöt, joita noudatetaan kaikilla kaupungin työpaikoilla sekä myös etätyössä.
- Tavoitteena on ehkäistä päihteiden ongelmakäyttöä ja toisaalta puuttua päihteiden käyttöön mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Kyse on työkykyä ylläpitävästä toiminnasta.
- **Ohjelma jakaantuu kolmeen osaan:**

1. Ennaltaehkäisy

2. Päihdeasioiden käsittely

3. Hoitoonohjaus

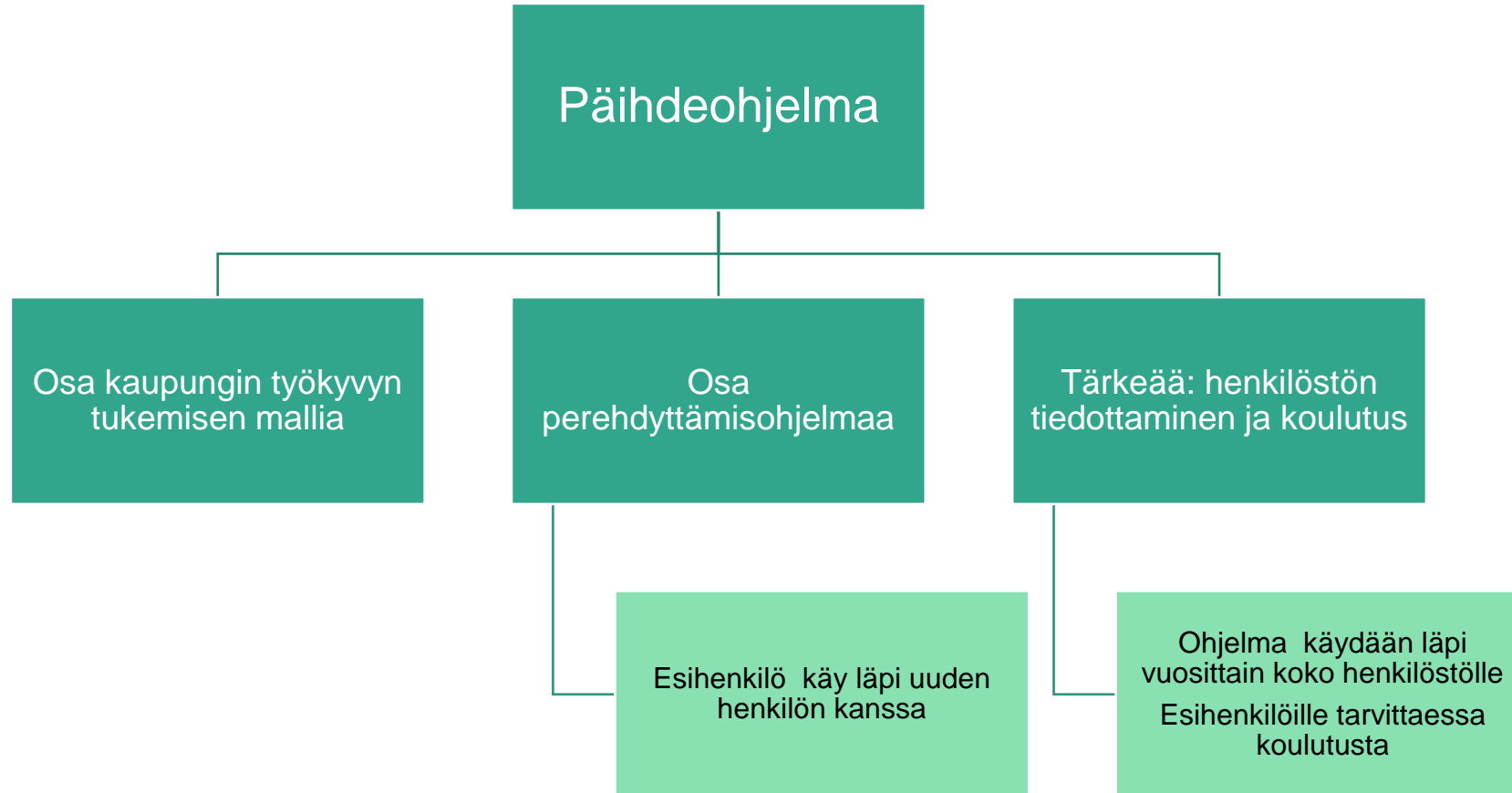
Ohjelmassa on hyödynnetty työmarkkinakeskusjärjestöjen laatimaa ”Päihdehaitat hallintaan! Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla!” -julkaisua.

Ennaltaehkäisevä toiminta

Päihdeongelmia ennaltaehkäisevä toiminta tukee työpaikan työhyvinvointi- ja turvallisuustyötä. Keskeistä on tiedottaminen ja koulutus päihdeasioissa sekä haitalliseen alkoholin ja muiden päihteiden käyttöön puuttuminen **mahdollisimman varhaisessa vaiheessa**. Tiedottamisella ja koulutuksella pyritään:

- antamaan tietoa päihteiden aiheuttamista ongelmista ja haittavaikutuksista terveydelle ja työkyvylle
- vaikuttamaan asenteisiin päihteiden ongelmakäytön tunnistamiseksi ja käsittelemiseksi avoimesti ja rakentavasti
- edistämään työpaikan päihdeohjelman tunnetuksi tekemistä ja siihen sitoutumista
- madaltamaan puuttumis- ja puheeksiottokynnystä
- edistämään välitöntä ja varhaista puuttumista päihteiden haitalliseen käyttöön
- edistämään päihdeongelmaisen ohjaamista hoitoon

Ennaltaehkäisevä toiminta



Päihdeasian käsittely

Tilanteen tunnistaminen

- Ongelmakäytön tunnistaminen on välttämätöntä, jotta voidaan ehkäistä ja hoitaa päihteiden käytöstä aiheutuvia haittoja.
- Päihdeongelmalla tarkoitetaan huumeiden, alkoholin, lääkkeiden tai muiden päihdyttävien aineiden liika- ja sekakäyttöä. Väärinkäyttö vaikuttaa haitallisesti yksilön terveyteen, hyvinvointiin, työntekoon ja työn tuloksellisuuteen. Se saattaa vaarantaa henkilön oman, työtovereiden sekä muiden henkilöiden turvallisuuden.
- Ongelmakäytön tunnusmerkkejä voivat olla esimerkiksi:
 - ❖ satunnaiset ja äkilliset työstä poissaolot
 - ❖ toistuvat, yllättävät oma-aloitteiset työvuorojen vaihdot
 - ❖ töihin tulo tai työssä oleminen krapulassa tai päihtyneenä
 - ❖ työtehon heikkeneminen, töiden laiminlyönnit ja toistuvat virhesuoritukset
 - ❖ sairauslomatoistukset eri lääkäreiltä
 - ❖ rattijuopumus
- Ongelmakäyttö voi tulla esiin myös työterveyshuollossa. Työterveystarkastuksissa kartoitetaan päihteiden käyttö, jonka perusteella annetaan palaute. Päihdeasia otetaan työterveyshuollossa puheeksi aina, mikäli on viitteitä päihteiden väärinkäytöstä.

Päihdeasian käsittely

Tilanteeseen puuttuminen - kenen vastuulla?

- **Päävastuu** työpaikan päihdekysymyksissä on työnantajan edustajilla eli **johdolla ja esihenkilöillä**
- Esihenkilön tehtävänä on ottaa päihdeongelma puheeksi ja käynnistää tarvittavat toimenpiteet
- Jokaisen työntekijän velvollisuus on neuvoa ja kannustaa päihdeongelmaista hakemaan apua sekä ilmoittaa esihenkilölle, mikäli huomaa työtoverinsa saapuneen päihteiden vaikutuksen alaisena työhön
- Ongelmaa ei piilotella tai salata esimerkiksi huolehtimalla työkaverin laiminlyömistä työtehtävistä
- Jos on epäselvää onko työsuorituksen ongelman aiheuttajana päihdeongelma vai jokin muu syy, voidaan asianomainen työntekijä ohjata työterveyshuoltoon työkykyarviota ja hoidon tarpeen arviointia varten.
- Työterveyshuollon tehtävänä on tehdä esihenkilön pyynnöstä työkykyarvio ja arvioida hoidon tarve sekä osallistua hoitoonohjauksen, hoidon toteuttamiseen ja seurantaan.
- Työterveyshuoltolain mukaan työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä työ- ja toimintakykynsä selvittämisestä työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi (Työterveyshuoltolaki 13 §).

Päihdeasian käsittely

Päihtynyt henkilö työpaikalla

- Esihenkilö huolehtii päihtyneen tai työpaikalla päihteitä käyttävän työntekijän **poistamisesta välittömästi työpaikalta**.
- Puheeksi ottamiseen ja muihin toimenpiteisiin sovitaan aika erikseen työntekijän ollessa työkykyinen
- Työntekijä voi kumota häneen kohdistuneen päihtymysepäilyn puhaltamalla alkometriin / käymällä verikokeissa / huumetestissä ja toimittamalla tästä kirjallisen lausunnon työnantajalle. Työntekijä ohjataan näissä tilanteissa työterveyshuoltoon.
- Jos työntekijä kieltäytyy testistä, tulkitaan hänet päihtyneeksi ja todetaan päihtymys esihenkilön ja vähintään yhden todistajan tekemien ulkoisten havaintojen perusteella. Tapahtuneesta laaditaan muistio. Vastaavasti toimitaan mikäli työterveyshuolto ei ole avoinna (ilta/viikonloppu), eikä tilanne ole muutoin selvitetävissä. Halutessaan työntekijä voi tällöin käydä päihdetestissä omakustanteisesti.

Päihdeasian käsittely

Päihtynyt henkilö työpaikalla

- **Päihteiden luvaton käyttö työpaikalla tai työssäolo päihteiden vaikutuksen alaisena johtaa kirjallisen varoituksen antamiseen ja koeajalla koeaikapurkuun**
- Päihtymyksestä johtuva työstä poissaolo on luvaton poissaolo, jonka ajalta työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa.
- Kun työntekijä on työkykyinen ja palaa takaisin työhön esihenkilö keskustelee työntekijän kanssa ja täyttää puheeksiottolomakkeen (liite). Lisäksi esihenkilö antaa keskustelun jälkeen työntekijälle kirjallisen varoituksen.
- Käydyn keskustelun perusteella tehdään suunnitelma jatkotoimenpiteistä ja arvioidaan hoidon tarve. Työterveyshuollon tulee olla mukana suunnitelman tekemisessä, hoidon tarpeen arvioinnissa sekä toimenpiteiden vaikutusten seurannassa.

Hoitoonohjaus

Ensisijaisena tavoitteena on kannustaa oma-aloitteeseen ja vapaaehtoiseen hoitoon hakeutumiseen.

Hoitoon hakeutuminen voi tapahtua:

- ongelmaisen omasta tai hänen perheensä
- työkavereiden
- esihenkilön / työnantajan tai
- työterveyshenkilöstön aloitteesta

Hoidon tavoitteena on päihdeongelman ratkaiseminen, terveyden ja työkyvyn säilyttäminen.

Hoitoonohjaus

Hoitoonohjauksen ja hoidon toteutus

1. **Esihenkilö käy puheeksiottokeskustelun**, mikäli on syytä epäillä päihteiden väärinkäyttöä tai jos henkilö ollut päihtyneenä työpaikalla. Käydyn keskustelun perusteella tehdään suunnitelma jatkotoimenpiteistä ja arvioidaan hoidon tarve. Työterveyshuollon tulee olla mukana suunnitelman tekemisessä, hoidon tarpeen arvioinnissa sekä toimenpiteiden vaikutusten seurannassa.

Jos työpaikalla on oltu päihteiden vaikutuksen alaisena, annetaan kirjallinen varoitus kohdan [Päihdeasian käsittely](#) mukaisesti.

2. Mikäli päihdeongelmainen ei oma-aloitteisesti hakeudu hoitoon, työpaikalla tulee ryhtyä toimenpiteisiin päihdeongelmaisen hoitoonohjauksessa. Hoitoon ohjaaminen voi tapahtua myös työterveyshuollon aloitteesta.
3. Mikäli hoitoonohjaus on tapahtunut työnantajan aloitteesta, hoitoonohjauksesta tehdään kirjallinen **hoitoonohjaussopimus**, jossa todetaan hoitopaikka, hoitoaika ja seurantatavat sekä seuraukset siitä, jos henkilö ei sitoudu sovittuun hoitoon.

Hoitoonohjaussopimuksella, hoitoon suostumisella ja tuloksellisella hoidolla tähdätään työntekijän toipumiseen ja työsuhteen jatkumiseen.

Hoitoonohjaus

- Hoidossa olevan työntekijän tulee noudattaa sovittua hoitosuunnitelmaa. Työnantajalla on oikeus seurata hoidon etenemistä ja saada välittömästi ilmoitus hoidon antajalta, jos hoito keskeytyy.
- Hoitosuunnitelman voimassaolon aikana työntekijä voidaan velvoittaa osallistumaan esihenkilön, työntekijän ja työterveyshuollon edustajan väliseen kolmikantakeskusteluun hoidon edistymisestä. On keskeistä järjestää hoito johdonmukaiseksi ja vaiheittain eteneväksi prosessiksi, johon kuuluu tarvittava toteutumisen seuranta.
- Sovittua hoitosuunnitelmaa noudattavalla henkilöllä on oikeus olla pois työstä, jos päihdehoito toteutetaan työaikana.
- KVTES V luku § 2 8 mom. mukaisesti päihdeongelmainen, joka on hakeutunut vapaaehtoisesti **laitoshoitoon** sovittuaan hoidosta etukäteen työntekijän kanssa **on oikeutettu saamaan poissaolon ajalta palkkaa.**
- Kunnalla on vastaava oikeus saada kuntoutusraha siltä osin kun työntekijälle on maksettu palkkaa edellä mainitun laitoshoidon ajalta. Kuntoutuspäätös laitoshoidon varten on toimitettava työnantajalle ennen hoitoon hakeutumista.
- Avohoito toteutetaan ensisijaisesti muulloin kuin työaikana. Työntekijälle myönnetään palkatonta virka- tai työvapaata hoitokäyntejä varten, jos niitä ei saada toteutettua työajan ulkopuolella tai työnjohdon kanssa sovituin työaikajärjestelyin.

Muuta tärkeää

Työsuhteen päättäminen

- Päihteiden luvaton käyttö työpaikalla ja / tai työssäolo päihtyneenä ovat työsuhteesta johtuvien velvoitteiden vakavia rikkomuksia, joista seuraa poikkeuksetta kirjallinen varoitus

Henkilön palvelussuhde voidaan päättää jos:

- kirjallisessa varoituksessa todettu päihteiden käyttöön liittyvä moitittava käytös tai laiminlyönti työssä jatkuu tai uusiutuu

ja/tai

- työntekijä kieltäytyy hoidosta, on jättänyt hoitoonohjauksen kesken tai laiminlyö muulla tavoin hoitosopimuksessa sovittuja asioita. Työnantajalla on velvollisuus ohjata hoitoon vain kerran.
- Työsuhteen päättämiseen ryhdyttäessä esimiehen tulee ilmoittaa työntekijälle, että hän voi ottaa kuulemistilaisuuteen mukaansa luottamusmiehen tai muun avustajan

Muuta tärkeää

Ilmoituksen tekeminen sosiaali- ja terveydenhuollon tutkinnon suorittaneesta ammattihenkilöstä

- Sosiaali- ja terveystieteen tutkinnon suorittaneet työntekijät, kuten lähihoitajat, sairaanhoitajat, kuntoutuksen ohjaajat, sosionomit, terveydenhoitajat tai toimintaterapeutit, voivat vaarantaa asiakas- ja potilasturvallisuuden, jos heillä on päihdeongelma.
- Jos työnantaja epäilee tällaista tilannetta, on työnantaja velvollinen tekemään työntekijästä ilmoituksen Valviralle, vaikka työntekijä ei käyttäisi sosiaali- ja terveystieteen ammattinimikettään. Ilmoitus pitää tehdä myös, jos työntekijän palvelussuhde päättyy tai hän irtisanoutuu päihdeongelman takia.
- Ilmoituksen tekemiseen riittää, että työntekijällä on sosiaali- ja terveystieteen tutkinto → ei ole merkitystä, mitä hän tekee sillä hetkellä työkseen tai millä nimikkeellä. Työnantaja tarkistaa Valviran rekisteristä (Julkisuusosikki /-Terhikki), onko työntekijä ammattihenkilö.

Muuta tärkeää

Yhteistoiminta ja henkilöstön edustajat

- Työpaikan päihdeohjelmaa sekä hoitoonohjauskäytäntöjä ja muita päihdeasioita koskevat asiat käsitellään työsuojelun yhteistoiminnassa työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken.
- Yksittäistä tapausta käsitellessään työnantajalla on päihdeongelmaisen suostumuksella oikeus ilmoittaa asiasta henkilöstön edustajalle.
- Työntekijän pyynnöstä henkilöstön edustajalla on oikeus olla läsnä, kun asiaa käsitellään työnantajan kanssa.