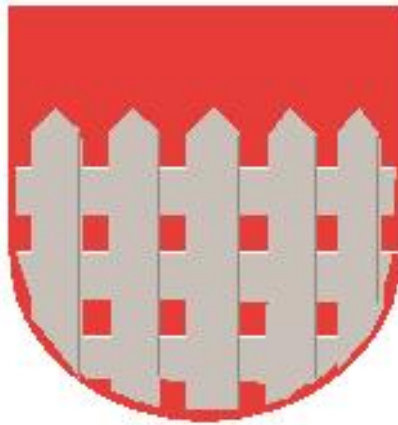


PYHÄNNÄN KUNNAN

PÄIHDEOHJELMA



Käsitelty yhteistoimintaryhmässä 12.8.2020 § 9

Käsitelty kunnan johtoryhmässä

Käsitelty kunnanhallituksessa

SISÄLTÖ

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
3. PÄIHDEHAITTOJEN EHKÄISY	3
4. PÄIHDEONGELMIEN TUNNISTAMINEN.....	3
5. PÄIHDEONGELMIEN JA –HAITTOJEN KORJAAMINEN.....	4
5.1. Päihdeongelmiin puuttuminen.....	4
5.2. Omatoiminen hoitoon hakeutuminen	4
5.3. Hoitoonohjaus.....	4
6. PÄIHDETESTEJÄ KOSKEVIEN TODISTUSTEN TOIMITTAMINEN TYÖNANTAJALLE...	5
7. TYÖAJAN KÄYTTÖ JA PALKKAEDUT HOIDON AIKANA	7
8. PALVELUSSUHDEASIAKAS JA NIIHIN LIITTYVÄ ILMOITUSMENETTELY	7
9. TIEDOTTAMINEN JA KOULUTUS	9
10. PÄIHDEOHJELMAN SEURANTA JA YLLÄPITO.....	10

1. Päihdeohjelman tarkoitus ja tavoitteet

Pyhännän kunnan tavoitteena on työnantajana turvata henkilöstölleen päihteetön ja turvallinen työyhteisö. Päihdeongelmien varhaisella tunnistamisella ja päihdeongelmaisen hoitoonohjauksella ja kuntoutumisella vähennetään päihteiden väärinkäytöstä aiheutuvia terveyshaittoja ja vaikutetaan kunnan palvelujen laatuun, työn tuottavuuteen, työturvallisuuteen sekä työyhteisöjen työilmapiiriin.

Päihdeongelmalla ja päihteiden väärinkäytöllä tarkoitetaan laittomien huumeiden käyttöä sekä sellaista alkoholin tai lääkkeiden liika- tai em. aineiden sekakäyttöä, joka vaikuttaa haitallisesti työntekoon ja tuloksellisuuteen sekä vaarantaa henkilön oman, työtovereiden, asiakkaiden tai muiden kunnan palveluja käyttävien turvallisuuden.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) tuli voimaan 01.10.2004. Laissa määritellään millä edellytyksillä ja missä tilanteessa työnantaja voi käyttää huumetestejä ja käsitellä testitulosten tietoja. Samassa yhteydessä muuttui myös työterveyshuoltolaki, joka edellyttää työnantajalta kirjallista päihdeohjelmaa, jotta huumetestejä voidaan käyttää.

Päihdeohjelman lähtökohtana on, että koko henkilöstö ymmärtää päihteiden väärinkäytön muodostavan merkittävän riskin koko työyhteisön toiminnalle ja jokaisen työyhteisön jäsenen velvollisuutena on pyrkiä ehkäisemään työyhteisöä haittaavaa päihteiden käyttöä. Näin ollen kunnan koko henkilöstön tulee tuntee päihdeohjelman sisältö ja siihen liittyvät velvollisuudet.

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, työn ja työyhteisön kehittämistä, työhön perehdyttämistä ja työhön opastusta, henkilöstökoulutusta ja työnohjausta, työsuojelua ja työterveyshuollon palveluja.

2.1. Päihdetyön organisointi

Toteuttajat

- koko henkilöstö
- ylin johto, päävastuualuepäälliköt, työyksiköiden esimiehet
- työsuojeluhenkilöstö
- työterveyshuolto
- tyky-toiminta

2.2. Vastuut ja velvollisuudet päihdetyössä

Jokaisella työntekijällä on ensisijainen vastuu omasta käyttäytymisestään, terveydestään ja työkyvystään. Päihdetyön tulee olla luonteva osa muuta henkilöstötyötä turvallisessa ja hyvässä työilmapiirissä.

Työpaikan johto ja esimiehet ovat avainasemassa ja heidän asenteillaan on ratkaiseva merkitys päihdetyötä kehitettäessä ja erityisesti päihdetyön käytännön toteuttamisessa. Esimies vastaa päihdeohjelman mukaisesta keskustelusta, hoitoonohjauksesta ja palvelussuhdeasioiden käsittelystä sekä niistä laadittavista asiakirjoista. Päätäjätaso huolehtii ja on vastuussa riittävästä resurssoinnista.

3. Päihdehaittojen ehkäisy

Ennaltaehkäisy on ensisijainen ja tärkein tapa estää päihdeongelmien syntymistä. Toiminnan onnistumisen kannalta on tärkeää koko henkilöstölle suunnattu ennalta ehkäisevää toimintaa koskeva tiedottaminen, jolla pyritään työelämän kannalta suotuisten asenteiden edistämiseen sekä avoimen keskustelun käynnistämiseen siten, että ne tukevat avointa ja palautteellista suhtautumista myös päihdeongelmaiseen hoitotilanteissa.

Ehkäiseviä toimenpiteitä ovat

- päihteitä käsittelevä terveyskasvatus ja perustietojen antaminen päihteiden vaikutuksesta terveyteen ja työkykyyn
- raittiuden edistäminen ja alkoholin kohtuukäytön painottaminen
- asiallisen tiedon antaminen huumeiden käytön ja levityksen lainvastaisuudesta ja niiden riippuvuutta aiheuttavista ominaisuuksista
- työterveyshuollon käyttäminen ongelmatilanteissa, terveydentilan kartoittamisessa ja terveysriskien arvioinnissa
- valmiuksien tarjoaminen jo varhaisessa vaiheessa omatoimiseen tarkkailuun ja muutokseen
- ilmapiirin luominen avoimeksi siten, että päihdeongelmaiset hakeutuvat oma-aloitteisesti hoitoon tai että heidän kanssaan voidaan mahdollisimman joustavasti käynnistää virallinen hoitoonohjaus
- päihdeongelmaisten tunnistaminen jo työhönottoprosessin aikana

4. Päihdeongelmien tunnistaminen

Työpaikalla päihdeongelma ei ole yksityinen asia vaan koko työyhteisöön ja työhyvinvointiin vaikuttava tekijä.

Päihteiden väärinkäyttö voi ilmetä mm.

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

Päihteiden väärinkäyttö saattaa näkyä yksilön

- ulkoisen olemuksen muutoksina
- luonteen ja käytöksen muutoksina: hermostuneisuutena, riidanhaluisuutena, hyökkäävyytenä, selittelynä, valehteluna, väsymyksenä, ylivilkkautena, alakuloisuutena, masentuneisuutena
- suorituskyvyn heikkenemisenä, työtehon heikkenemisenä
- työtehtävien laiminlyöntinä
- eristäytymisenä työyhteisöstä
- ongelmien kieltämisenä

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

5. Päihdeongelmien ja –haittojen korjaaminen

5.1. Päihdeongelmiin puuttuminen

Päihdeongelmaan on reagoitava mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Ongelman peittäminen ja asiasta vaikeneminen yleensä vain pahentavat tilannetta työyhteisössä. Asiasta keskustelemisen voi aloittaa esimies, pääluottamusmies, työsuojeluhenkilöstö tai työtoveri. Keskustelun tulee ja pitää olla asiallista ja luottamuksellista.

Yleensä lähimmät työtoverit huomaavat päihteiden ongelmakäytön ensimmäisenä. Alkuvaiheessa pelkkä tilanteen huomaaminen ja asiasta keskusteleminen esimiehen kanssa voi auttaa. Jos päihteiden käyttö jatkuu, työtovereiden tulee ilmoittaa asiasta esimiehelle.

Esimiehen velvollisuus on puuttua päihdeongelmaan välittömästi, kun se haittaa työntekoa. Työstä poissaolot päihteiden takia ja päihteiden vaikutuksen alaisena työssä esiintyminen edellyttävät aina asiaan puuttumista.

Henkilön kanssa on selvitettävä se, onko kyseessä kertaluonteinen, tilapäinen vai jo pitempään jatkunut päihteiden ongelmakäyttö. Lievemmissä tapauksissa pelkkä esimiehen keskustelu asianomaisen kanssa saattaa pysäyttää ongelman etenemisen. Esimiehen tulee tarvittaessa ohjata asianomainen hakeutumaan oma-aloitteisesti hoitoon esim. työterveyshuollon tarjoamia palveluja hyväksikäyttäen. Jos ongelma jatkuu, käynnistetään hoitoonohjausmenettely.

5.2. Omatoiminen hoitoon hakeutuminen

Omatoimista hoitoon hakeutumista edistetään rohkaisemalla hoitoa tarvitsevia henkilöitä käyttämään hoitopalveluja ja poistamalla niiden käyttöä koskevia esteitä. Omatoimisuuden tukemiseksi työpaikoilla on oltava kaikkien saatavilla riittävästi tietoa erilaisiin päihdeongelmiin liittyvistä hoitomuodoista ja hoitopaikoista.

Henkilöllä itsellään on ensisijainen vastuu omasta terveydestään ja työkyvystään. Esimiehen ja työyhteisön vastuu on vasta toissijaista.

5.3. Hoitoonohjaus

Ongelmalliseen päihteiden käyttöön kytkeytyy usein elämäntilannevaikeuksia ja psyykkisiä ongelmia, jolloin laaja-alainen tuki ja ammattiapu ovat tarpeen.

Hoitoonohjauksen tavoite on auttaa henkilöä pääsemään eroon ongelmallisesta ja haittoja aiheuttavasta päihteiden käytöstä. Huumeongelmaisen kohdalla hoidon tavoitteena on huumeista kokonaan luopuminen. Hoito on nähtävä myönteisenä ja koko työyhteisöä hyödyttävänä ratkaisuna.

Päihdeongelmaista ei voida pakottaa hoitoonohjaukseen, vaan se on työnantajan hänelle tarjoama mahdollisuus, jonka avulla henkilö voi kuntoutua ja päästä irti päihderiippuvuudestaan. Tänä aikana työnantaja pidättäytyy palvelussuhteen päättämistoimista.

Kun henkilöllä on päihteiden käyttönsä vuoksi toistuvia ongelmia työssään ja poissaoloja taikka hänen päihteiden käyttönsä näyttää ilmeiseltä ja toistuvalta eikä hän hakeudu omatoimisesti hoitoon tai saa tilannettaan muuten korjattua, esimies käynnistää hoitoonohjauksen. Tällöin henkilölle annetaan kirjallinen tai muu todistettavissa oleva määräys mennä omaan työterveyshuoltoon, jonne ilmoitetaan henkilön päihteiden käytöstä aiheutuneista haitoista.

Työterveyshuollossa arvioidaan hoitoon ohjatun kanssa hoidon tarve ja laatu, sovitaan hoitoon liittyvistä järjestelyistä ja tehdään hoitoonohjaussopimus, ellei sopimusta ole tehty työpaikalla.

Hoitoonohjaussopimuksessa sovitaan hoitojakson kesto, hoitopaikka ja työterveyshuollon oikeus saada tieto hoidosta, hoitokerroista ja hoidon lopettamisesta. Esimiehellä on oikeus saada tieto sopimuksen mukaisten hoitokertojen toteutumisesta.

Hoitojakson ajaksi henkilölle voidaan tarvittaessa myöntää palkatonta virka- tai työvapaata.

Hoitojakson päättyessä hoitoonohjauksessa ollut, hoitoonohjauksen toteuttajien edustajat ja hoitopaikan edustaja arvioivat tilannetta sekä sitä, olisiko sopimusta jatkettava. Hoidon onnistumista koskevia neuvonpitoja on suositeltava pitää jo hoitojakson kuluessa.

Huumeidenkäyttö tapauksissa hoitosuunnitelmaan voidaan sisällyttää huume-testit. Työhön paluun ehdoksi voidaan asettaa puhdas testitulokset, koska huumeiden vaikutus on pitkäaikainen.

Hoitovaiheen aikana ja sen jälkeen esimiesten ja työtovereiden tulee tukea hoitoon ohjatun kuntoutumista suhtautumalla tilanteeseen asiallisesti.

Hoitovaiheen aikana tulisi selvittää myös henkilön mahdollinen uudelleensijoitus, jos se hoidon onnistumisen kannalta katsotaan tarpeelliseksi.

6. Päihdetestejä koskevien todistusten toimittaminen työnantajalle

Työnantajalla on oikeus yksityisyydensuojaa työelämässä koskevan lain 7 §:n mukaisiin tehtäviin valitulta ja em. lain 8 §:ssä mainituissa tapauksissa palvelussuhteen aikana pyytää henkilöltä huumausainetestiä koskeva todistus. Huumausainetestiä koskeva todistus on oikeus pyytää myös silloin kun henkilön työtehtävät muuttuvat palvelussuhteen aikana niin, että ne täyttävät lain 7 §:ssä mainitut edellytykset.

Työnantaja voi myös yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan lain 8 §:n tarkoittamissa tapauksissa velvoittaa 7 §:ssä mainitussa tehtävässä työskentelevän henkilön palvelussuhteen aikana esittämään huumausainetestiä koskevan todistuksen. Tällöin todistus on esitettävä kohtuullisessa ajassa, joksi tässä päihdeohjelmassa määritetään kaksi työpäivää. Ellei työterveyshuolto voi suorittaa testiä em. määräajan kuluessa, määräaika jatketaan testitulokseen saamiseen saakka.

Työnantaja voi velvoittaa henkilön esittämään huumausainetestiä koskevan todistuksen myös silloin, kun henkilö on positiivisen huumausainetestituloksen perusteella sitoutunut huumausaineiden väärinkäytöksen vuoksi hoitoon ja todistuksen käsittely liittyä hoidon toteutumisen seurantaan.

Huumausainetestit voidaan suorittaa myös osana työterveyshuollon suorittamia terveystarkastuksia. Silloin testien suorittamiseen sovelletaan terveydenhuollon lainsäädäntöä ja siten testin kulloisenkin

tarpeen arvioi työterveydenhuollon ammattihenkilö, ei työnantaja. Testitulosta ei myöskään voi antaa työnantajalle vaan kyseeseen voi tulla vain yleinen terveydentilaa koskeva selvitys työkykyisyydestä.

Työnantaja saa käyttää palveluksessaan olevan henkilön terveydentilaa koskevien tarkastusten ja testien suorittamiseen tai näytteiden ottamiseen vain terveydenhuollon ammattihenkilöitä. Näin turvataan terveydentilasta saatujen tietojen ja tulosten oikeellisuus.

Työnantaja vastaa huumausainetestitodistuksista aiheutuvista kustannuksista.

Työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa työnhakijalle jo ennen työsopimuksen tekemistä tai tehtävään nimittämistä, että kysymys on tehtävästä, johon valittu on velvollinen esittämään huumausainetestiä koskevan todistuksen tai tehtävästä, jossa työskentelevä henkilö voidaan palvelussuhteen aikana velvoittaa esittämään edellä mainittu todistus.

Henkilö itse toimittaa työnantajalle huumausainetestiä koskevan todistuksen, josta saa ilmetä vain, että henkilölle 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 koskevana tietoina salassa pidettäviä ja niitä voivat käsitellä ilman henkilön suostumusta vain työnantajan nimeämät henkilöt.

Alkoholin vaikutuksenalaisuuden selvittämistä puhalluttamalla ei pidetä em. lain kaltaisena testinä. Puhalluskokeessa saatu tulos voidaan varmentaa terveydenhuollon ammattihenkilön suorittamalla testauksella.

Henkilöä ei voida pakottaa alkoholi- tai huume testiin eikä testeistä kieltäytymistä saa olla sellaisenaan seurauksia. Jos henkilö ei kuitenkaan pysty täyttämään työntekovelvollisuuttaan asianmukaisesti, voi työnantaja harkita hänen kohdallaan kurinpidollisiin toimenpiteisiin ryhtymistä.

7. Työajan käyttö ja palkkaedut hoidon aikana

Palkkaan oikeuttavaksi ajaksi luetaan kaikki säännölliseen työaikaan sijoittuvat hoitokäynnit työterveyshuollossa.

Muu avohoito toteutetaan ensisijaisesti muulloin kuin työaikaan. Mikäli hoitokäynnejä ei saada toteutettua työajan ulkopuolella tai esimiesten kanssa sovituin työaikajärjestelyin, hoitoon ohjatulle myönnetään palkatonta virka- tai työvapaata hoitokäynnejä varten.

Palkkaedut maksetaan pääsääntöisesti vain ensimmäisen laitoshoidon- ja katkaisuhoidon ajalta edellyttäen, että em. hoidosta on etukäteen sovittu esimiehen ja hoitoon hakeutuvan henkilön kanssa ja että työnantaja saa kuntoutusrahan siltä ajalta, jolta se maksaa palkkaa. Tämä edellyttää sitä, että kuntoutuspäätös laitoshoidon varten on tehty työterveyshuollossa ennen laitoshoidon hakeutumista. Mikäli päihdehoidossa oleva on sairauden vuoksi työkyvytön, sovelletaan sairausajan palkkausta koskevia säännöksiä ja määräyksiä.

Niiltä hoitajaksoilta, joilta työnantaja ei maksa palkkaa, kuntoutusrahaa hakee laitoshoidossa oleva henkilö itse.

8. Palvelussuhdeasiat ja niihin liittyvä ilmoitusmenettely

Hoitoonohjaus sinällään ei estä kurinpitotoimien käyttämistä, mutta se tulee huomioida palvelussuhteeseen liittyvien asioiden käsittelyssä. Kurinpidollisia toimenpiteitä käytetään hoitoonohjauksesta riippumatta vain, jos tilanteen laatu niitä välttämättä edellyttää. Kurinpidollisia toimenpiteitä ovat tapauksesta riippuen joko suullinen huomautus, kirjallinen varoitus tai palvelussuhteen päättämismenettely.

Jos esimies toteaa henkilön olevan työpaikallaan päihteiden vaikutuksen alaisena, esimiehen on poistettava hänet sieltä välittömästi eikä hänelle makseta palkkaetuja poissaolon ajalta. Mikäli henkilö ei vapaaehtoisesti suostu poistumaan työpaikaltaan, on paikalle kutsuttava poliisi. Henkilöä poistettaessa esimiehen on ilmoitettava asiasta pääluottamusmiehelle tai järjestäytymättömän henkilön ollessa kyseessä työsuojeluvaltuutetulle, ellei työpaikalta poistettava pidä sitä tarpeettomana.

Päihtyneeksi epäilty voi osoittaa olevansa päihteettömässä tilassa käymällä testissä esim. terveysasemalla tai työterveyshuollossa, josta hän pyytäessään saa kirjallisen lausunnon tilastaan.

Esimiehen tulee päättää, millaisiin kurinpidollisiin toimenpiteisiin päihdetapauksen johdosta on ryhdyttävä. Asiaan puututaan päihtyneeksi todetun henkilön palattua työpaikalle päihteettömässä tilassa.

Jos hoitoon ohjatulla on hoitajakson aikana päihteiden käyttönsä vuoksi sellaisia laiminlyöntejä tai rikkomuksia, joiden seurauksena voi tulla kysymykseen palvelussuhteen päättäminen, esimiehen tulee neuvotella työterveyshuollon ja hoitopaikan edustajan kanssa siitä voidaanko hoitoa vielä tehostaa. Ennen palvelussuhteen päättämistä henkilöä kuullaan asiasta. Kuulemistilaisuuteen hän voi pyytää mukaansa pääluottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai muun avustajan.

Palvelussuhde voidaan päättää myös niissä tilanteissa, joissa henkilö on jättänyt hoito-ohjelman kesken ja hänen haitallinen päihteidenkäyttönsä jatkuu edelleen.

Ennen kurinpitotoimia niistä on ilmoitettava henkilön pääluottamusmiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle.

9. Tiedottaminen ja koulutus

Päävastuualuepäälliköiden on huolehdittava omalla vastualueellaan tämän päihdeohjelman riittävästä jakelusta ja tiedottamisesta siten, että kaikki esimiehet ja muu henkilöstö ovat tietoisia päihdetapausten käsittelyyn liittyvistä menettelytavoista.

Päihdeohjelma tulee pitää työpisteissä sellaisella paikalla, että henkilöstöllä on mahdollisuus tutustua siihen.

Työpisteiden on tarvittaessa ryhdyttävä päihdehaittoja ja -ongelmia ehkäiseviin ja korjaaviin toimenpiteisiin sekä järjestettävä tarvittaessa yhteistoiminnassa työsuojeluhenkilöstön kanssa asiaan liittyvää koulutusta työyksikössään.

Päihdeohjelman tiedotustoiminnasta vastaa työsuojelupäällikkö.

11. Päihdeohjelman seuranta ja ylläpito

Päihdeohjelman vahvistaa kunnanhallitus ja tarvittaessa sen tarkistamistarpeesta keskustellaan yhteistoimintaryhmässä.

Päihdeohjelman seurannasta ja ylläpidosta vastaa työnantajan edustajana työsuojelupäällikkö.