



KIVIJÄRVI

*PÄIHDEONGELMIEN
ENNALTAEHKÄISY
JA
HOITOONOHJAUS
KIVIJÄRVEN KUNNASSA*

PÄIHDEONGELMIEN ENNALTAEHKÄISY JA HOITONOHJAUS KIVIJÄRVEN KUNNASSA

Yttmk § 7 Liite nro 2.

Luonnos päihdeongelmaisten hoitoonohjausmallista on valmistunut.

Hoitoonohjausmenettelyn lisäksi siihen on sisällytetty ennalta ehkäisyä ja työyhteisön toimintaa käsitteleviä asioita, koska yleensä päihdeongelmat koskettavat koko työyhteisöä jollakin tavalla. Toisaalta on niin, että pelkällä varoitus – hoitoonohjaus - irtisanominen -linjalla ei kovin paljon auteta, jos asianomainen joutuu olemaan asian kanssa muuten yksin.

Hoitoonohjaus on suositus. Suosituksen toimivuuden kannalta on tärkeää pyrkiä sitouttamaan eri yhteistyötahoja ja omalta osaltaan koko työyhteisöä.

Luonnos päihdeongelmaisten hoitoonohjausmallista on liitteenä nro 2.

Työsuojelupäällikön päätösehdotus:

1. Käsitellään hoitoonohjausmalliluonnosta.
2. Päätetään, kuinka kauan päihteiden käytöstä annettu varoitus on voimassa.
3. Päätetään, onko kuntoutusjakso palkallista vai ei.
4. Tehdään esitys kunnanhallitukselle Kivijärven kunnassa käyttöön otettavasta hoitoonohjausmallista.

Päätös:

1. Yhteistyötoimikunta päätti esittää, että hoitoonohjausmallin kohtaan 4.2.4 Toimenpiteet hoidon keskeytyessä tai päihdehaittojen uusiutuessa muutetaan seuraava teksti:

"Jos viranhaltija tai työntekijä keskeyttää hoitojakson itsestään johtuvasta syystä, esiintyy hoitojakson jälkeen työpaikalla päihtyneenä tai käyttää työpaikalla päihdyttäviä aineita, työnantaja uudistaa hoitoonohjauksen **enintään yhden kerran** tai ryhtyy lain mukaisiin toimenpiteisiin palvelussuhteen lopettamiseksi".

Yhteistyötoimikunta
Kunnanhallitus
Kunnanvaltuusto

29.01.1999
04.03.1999
21.04.1999

2. Yhteistyötoimikunta päätti esittää, että päihteiden käytöstä annettu varoitus on voimassa yhden vuoden.
3. Yhteistyötoimikunta päätti esittää, että kuntoutusjakso on palkallista aikaa.
4. Yhteistyötoimikunta esittää kunnanhallitukselle, että Kivijärven kunnassa otetaan käyttöön liitteenä nro 2 mukainen hoitoonohjausmalli ym. lisäyksin.

4.3.1999
Khall § 60
Liite nro 20.

Vs. kunnanjohtajan päätösehdotus:

Kunnanhallitus hyväksyy yhteistyötoimikunnan esityksen siinä mainituin lisäyksin päihdeongelmien ennaltaehkäisyn ja hoitoonohjauksen malliksi Kivijärven kunnassa ja esittää ohjausmallin kunnanvaltuuston vahvistettavaksi.

Päätös:

Päätösehdotus hyväksyttiin.

21.4.1999
Kvalt § 20
Liite nro 5.

Kunnanhallituksen esitys:

Kunnanvaltuusto vahvistaa päihdeongelmien ennaltaehkäisyn ja hoitoonohjauksen mallin Kivijärven kunnassa.

Päätös:

Ehdotus hyväksyttiin.

PÄIHDEONGELMIEN ENNALTAEHKÄISY JA HOITONOHJAUS KIVIJÄRVEN KUNNASSA

1. YLEISTÄ

Päihteiden liikakäytön ehkäisy, päihdeongelmien varhainen tunnistaminen ja hoito sekä hoitoonohjaustoiminta ovat osa työkykyä ylläpitävää toimintaa.

Päihteitä ovat alkoholin lisäksi huumeet sekä päihdyttävässä tai huumaavassa tarkoituksessa käytetyt lääkkeet ja muut aineet.

Päihteiden aiheuttamat haitat muodostavat merkittävän riskin koko työyhteisön toiminnalle ja tuloksellisuudelle, koska päihteiden käytön seurauksena syntyy virheellisiä työsuoritteita, tapaturmia, poissaoloja, terveyshaittoja, ihmissuhdeongelmia, viivytyksiä, huonolaatuista palvelua ym. tuottavuutta alentavia tekijöitä. Työyhteisön jokaisen jäsenen velvollisuutena on pyrkiä ehkäisemään työyhteisöä haittaavaa päihteiden käyttöä sekä omakohtaisesti että koko yhteisön kannalta.

2. TYÖKYVYN YLLÄPITÄMINEN

- Jokainen kantaa vastuuta omasta terveydestään. Jokainen huolehtii omasta työ- ja toimintakyvystään - ja käyttää siksi alkoholiakin hallitusti.
- Jokainen tukee työtoveriaan työkyvyn ylläpitämisessä ja tarjoaa siksi tietoa ja tukea myös alkoholin käytön hallitsemiseksi.
- Jokaisella on mahdollisuus käyttää hyväkseen työkyvyn ylläpitämiseksi tarjottuja keinoja.

3. PÄIHDEASIOIDEN KÄSITTELY TYÖPAIKALLA

3.1. Päihdeasioiden käsittely yhteistyönä

Päihdeasioiden käsittelyä työpaikalla kehitetään niin, että

- päihdeasioita käsitellään osana työtä ja työyhteisöä
- päihhteistä keskustellaan avoimesti, vastuullisesti ja rakentavasti
- päihteiden käyttöön liittyvää tietoutta lisätään ja tuetaan omatoimista alkoholinkäytön hallintaa
- pyritään haittojen ennaltaehkäisyyn
- puututaan haittoihin asiallisesti ja määrätietoisesti sekä riittävän varhaisessa vaiheessa

Työyhteisössä esimies ja työtoverit ovat keskeisessä asemassa ongelman varhaisessa toteamisessa. Välinpitämättömän tai salailevan asenteen sijasta heidän tulisi toimia seuraavasti:

Esimies

- Kun epäilet alaisellasi päihdeongelmaa, puutu siihen heti ja kerro, miten haitta on näkynyt ja milloin tällaisia tapauksia on ollut.

- Kerro, että otat asiasta yhteyttä työterveyshuoltoon.
- Osallistu työpaikalla käytävään keskusteluun päihteiden käytöstä ja päihteiden väärinkäyttäjien hoitoonohjauksesta.

Työtoveri:

- Tarjoa apuasi heti, kun huomaat työtoverillasi vaikeuksia. Älä moralisoi, ilmaise vain huolestuneisuutesi.
- Kannusta työtoveriasi hakeutumaan asiantuntijan luo.
- Rohkaise työtoveriasi etsimään alkoholin sijasta muita ratkaisuja ongelmiinsa.
- Anna tukea hoidosta työhön palanneelle työtoverillesi.
- Työterveyshuollon, työsuojelun ja päihdeyhdyshenkilön tehtävät yhteistyössä:

Päihdeasioiden käsittelyyn työpaikalla osallistuvat lisäksi työsuojeluvaltuutetut, työterveyshuolto, luottamusmies ja päihdeyhdyshenkilö.

Työsuojelu:

- Päihdehaittojen ehkäisy työpaikalla.
- Hoitoonohjauksen suunnittelu, seuranta, kehittäminen ja tiedottaminen.
- Yhteistyö esimiesten, luottamusmiesten, työterveyshuollon ja päihdeyhdyshenkilön kanssa hoitoonohjauksen käytännön kysymyksissä.

Työterveyshuolto:

- Päihteiden käyttöön liittyvien terveydellisten haittojen ehkäisy ja seuranta sekä aiheeseen liittyvä neuvonta.
- Hoitopaikoista tiedottaminen ja hoitoon ohjaukseen osallistuminen.
- Omatoimisen hoitoonhakeutumisen tukeminen.
- Yhteistyö esimiesten, päihdeyhdyshenkilön, työsuojeluhenkilöstön ja luottamusmiesten kanssa.

Luottamusmies:

- Päihdeongelman vuoksi apua tarvitsevien tukeminen ja auttaminen yhteistyössä esimiesten, työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa.
- Työ- ja palvelussuhdeturvaan liittyvät asiat.
- Osallistuminen hoitoonohjausneuvotteluihin pyydettyä.

Päihdeyhdyshenkilö:

- Päihdeongelman vuoksi apua tarvitsevien tukeminen ja auttaminen yhteistyössä esimiesten, työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa.

3.2. Tiedottaminen päihdeongelmista

Päihteiden käytöstä ja päihdeongelmien luonteesta, laajuudesta ja hoitomahdollisuuksista tiedottamisella pyritään vaikuttamaan paitsi päihdeongelmaisiin myös koko henkilöstöön siten, että päihteiden väärinkäyttöön pystytään puuttamaan mahdollisimman varhain.

Esimiehille, työsuojelulle, luottamusmiehille, päihdeyhdyshenkilölle ja työterveyshenkilöstölle annetaan tietoa siten, että he pystyvät tukemaan päihdeongelmaista ja osaavat antaa tietoa hoitoon hakeutumisesta.

4. TOIMINTA HAITTA- JA ONGELMATILANTEISSA

4.1. Hoitoonohjauksen käynnistäminen

Päihteiden käyttäjän toivotaan hakeutuvan hoitoon oma-aloitteisesti. Jos viranhaltija tai työntekijä ei oma-aloitteisesti pyri saamaan päihteiden käyttöä hallintaansa, vastuu siirtyy lähimmälle esimiehelle. Hoitoonohjaaminen voi tapahtua myös työtoverin, päihdeyhdyshenkilön tai luottamusmiehen toimesta.

Työterveyshenkilöstö on velvollinen ohjaamaan henkilön hoitoon, kun terveydentilassa havaitaan päihdeongelmaan viittaavia haittoja tai kun hänet on todettu päihteiden väärinkäyttäjäksi. Työterveyshenkilöstö toimii yhteyshenkilönä hoitopaikkaan ja osallistuu hoidon seurantaan yhdessä esimiehen kanssa.

Esimies on keskeinen henkilö hoitoonohjauksessa ja seurannassa. Esimiehen kuuluu seurata myös työntekijän ja työyhteisön ongelmien syitä: onko kyse päihdeongelmasta vai muusta ongelmasta ja toimia tarpeen mukaisesti. Jos kyseessä on päihdeongelma, kuuluu esimiehen velvollisuuksiin keskustella asianomaisen kanssa ja kertoa eri hoitomahdollisuuksista.

Hoitoonohjaukseen liittyvät keskustelut, neuvottelut ja tukitoimenpiteet ovat luottamuksellisia.

4.2. Menettelytapaohjeet päihdeongelman ilmetessä työpaikalla

4.2.1. Päihteiden käyttö ja päihtyneenä esiintyminen työpaikalla

Jos viranhaltija tai työntekijä esiintyy työpaikalla päihtyneenä tai käyttää siellä päihteitä, työnantajan tulee poistaa asianomainen henkilö työpaikalta välittömästi. Poistamisen toteuttaa esimies yhdessä luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa tai, jos kumpikaan edellä mainituista ei ole saapuvilla, jonkun muun työntekijän kanssa.

Poistamisen yhteydessä harkitaan, annetaanko päihteiden käyttäjälle kirjallinen varoitus vai onko ko. tapauksessa perusteltu syy purkaa tai irtisanoa palvelussuhde (Työsopimuslaki 320/037 ja 43 § sekä Viranhaltijan palvelusuhdeturvasta annettu laki 484/96 11 §). Päihteiden takia työpaikalta poistetun viranhaltijan tai työntekijän poissaolo työpaikalta on palkatonta aikaa.

Kun päihteiden käytön takia työpaikalta poistettu henkilö palaa työhön, on esimiehen heti kutsuttava hänet selvittämään käyttäytymisensä syytä. Keskusteluun on syytä ottaa mukaan myös luottamusmies tai joku muu henkilö, jos asianomainen henkilö sitä toivoo. Jos neuvottelussa todetaan, että henkilöllä on päihdeongelma, tulee esimiehen kehottaa asianomaista ottamaan yhteyttä työterveyshuoltoon tai johonkin päihdeongelmaisten hoitopaikkaan sekä kertoa eri hoitovaihtoehdoista (Liite 2).

Tarvittaessa voidaan esimiehen tai päihdeongelmaisen aloitteesta toteuttaa myös hoitosopimusneuvottelu, johon osallistuu päihdeongelmaisen ja esimiehen lisäksi luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu ja työterveyshuollon edustaja (kohta 4.2.3.).

Päihteiden väärinkäyttötapausta selviteltäessä on esimiehen velvollisuus ilmoittaa, että väärinkäytön toistuesssa ryhdytään toimenpiteisiin virka- tai työsuhteen päättämiseksi.

4.2.2. Perusteltu syy epäillä päihdeongelmaa

Jos työntekijällä tai viranhaltijalla epäillään poissaolojen tai muiden syiden vuoksi olevan päihdeongelma, on esimiehen keskusteltava tilanteesta asianomaisen henkilön kanssa kohdassa 4.2.1. esitettyjen periaatteiden mukaisesti.

Merkkejä päihdeongelmaista voivat olla esimerkiksi huonokuntoisuus, usein toistuvat, lyhyet poissaolot, tekosyiden keksiminen, äkilliset työvuorojen vaihtamiset, tapaturmien lisääntyminen, aiempaa huonompi suoriutuminen työtehtävistä, tunne-elämän yliherkkyys ja ailahtelevuus tai krapulat.

Viranhaltijalle voidaan antaa kirjallinen varoitus, jos hän on toiminut vastoin virkavelvollisuuksiaan tai laiminlyönyt niitä (Virkasäännön malli 22 § 1 mom.). Samalla sovitaan kirjallisesti siitä, miten työntekijä tai viranhaltija jatkossa ilmoittaa sairauspoissaoloistaan työnantajalle.

4.2.3. Toimenpiteet päihdehaittojen jatkuessa tai toistuessa

Jos työntekijä tai viranhaltija ei oma-aloitteisesti hakeudu hoitoon päihdeongelmansa vuoksi ja päihdehaitat jatkuvat, käynnistää esimies hoitoonohjauksen. Hoitoonohjausneuvotteluun osallistuu esimiehen ja hoitoonohjattavan lisäksi työterveyshuollon edustaja; tarvittaessa myös luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, päihdeyhdyshenkilö tai muu hoitoonohjattavan toivoma henkilö. Mahdollisuuksien mukaan neuvotteluun tulisi kutsua myös hoitoa järjestävän tahon tai sosiaalitoimen edustaja.

Hoitoonohjausneuvottelussa laaditaan yhdessä hoitoonohjattavan kanssa hoitosuunnitelma ja tehdään sopimus päihdepalvelujen käyttämisestä (Liite 1), jonka hoitoonohjattava allekirjoittaa.

Työnantajalla on oikeus saada tietoa hoitosopimuksen toteutumisesta hoitoonohjattavasta, yhteyshenkilöltä sekä palvelun tuottajalta. Jos hoito jostain syystä keskeytyy tai tilapäisesti estyy, hoitoonohjattu on velvollinen ilmoittamaan asiasta välittömästi esimiehelle, palvelujen tuottajalle tai nimetylle yhdyshenkilölle. Myös palvelujen tuottajalla on velvollisuus ilmoittaa palvelujen käytössä ilmenneistä esteistä ja keskeytyksistä työterveyshuollolle ja työnantajalle, vaikka muutoin hoidossa noudatetaan vaitiolo- ja luottamuksellisuus -periaatteita.

Viranhaltijaa tai työntekijää ei voida pakottaa hoitoonohjaukseen, vaan se on työnantajan päihdeongelmaiselle tarjoama mahdollisuus saada päihdeiden käyttö paremmin hallintaan. Hoidon aikana työnantaja pidättäytyy virka- tai työsuhteen purkamisesta ja työntekijän tai viranhaltijan irtisanomisesta. Jos viranhaltija tai työntekijä keskeyttää sovitun hoitoonohjauksen, harkitsee työnantaja virka- tai työsuhteen pysyvyyden uudelleen.

4.2.4. Toimenpiteet hoidon keskeytyessä tai päihdehaittojen uusiutuessa

Jos viranhaltija tai työntekijä keskeyttää hoitojakson itsestään johtuvasta syystä, esiintyy hoitojakson jälkeen työpaikalla päihtyneenä tai käyttää työpaikalla päihdyttäviä aineita, työnantaja uudistaa hoitoonohjauksen tai ryhtyy lain mukaisiin toimenpiteisiin palvelussuhteen lopettamiseksi.

Työsopimuslain (320/70) 43 §:n mukaan työnantaja voi purkaa työsopimuksen erityisesti silloin, kun työntekijä välinpitämättömyydellään vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla, esiintyy työpaikalla päih-tyneenä tai käyttää työpaikalla vastoin kieltoa päihdyttäviä aineita.

Viranhaltijan virkasuhde voidaan purkaa, jos viranhaltija törkeästi rikkoo tai laiminlyö virkavelvolli-suuksiaan (Kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta annettu laki 484/96 11 §). Lisäksi viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä säädetään kuntalain (365/95) 47 §:ssä ja palvelussuhdeturvain 20 §:ssä.

4.2.5. Työyhteisön ja esimiehen rooli haittatilanteissa

Vaikka jokainen on itse vastuussa omasta alkoholinkäytöstään ja sen mahdollisesti aiheuttamista haitoista, myös työyhteisön toimintatavoilla, asenteilla, tiedoilla ja alkoholikulttuurilla on merkitystä. Rakentava keskustelu sekä tiedon lisääminen päihdeongelmista on tärkeää jo ennalta ehkäisevästi. Kun päihteiden käytöstä on totuttu puhumaan avoimesti, myös ongelmakäyttöön liittyvät haitat voi- daan ottaa helpommin esille.

Jokainen joutuu tarkistamaan myös omia asenteitaan: onko oma suhtautuminen päihteiden käyttöön ihanhoivaa vai kielteistä, suhtaudunko päihteiden liikakäyttäjään tasavertaisesti vai alentuvasti, näenkö päihteiden liikakäytön ratkaistavissa olevana ongelmana vai häpeällisenä tapana. Monet päihteiden väärinkäyttäjät pelkäävät työyhteisössä leimautumista erityisesti hoitoon hakeutumisen yhteydessä. Tämän vuoksi työyhteisön ja esimiehen kannustus, hyväksyntä ja muutokseen rohkaiseminen ovat erittäin tärkeitä päihdehaittoja havaittaessa, omatoimiseen päihteidenkäytön hallintaan tukemisessa ja hoitoprosessin läpikäymisessä.

Liite 1: Sopimus päihdepalvelujen käyttämisestä ja hoitosopimus

Liite 2: Hoitopaikkaluettelo

Liite 3: Huomautus päihteiden väärinkäytöstä

Liite 4: Varoitus päihteiden käytöstä

HUOMAUTUS PÄIHTEIDEN VÄÄRINKÄYTÖSTÄ

Olen tänään vastaanottanut esimieheni antaman huomautuksen työpaikalle heijastuvasta päihdeongelmastani. Jatkuessaan päihdeongelma voi johtaa työsuhteen purkamiseen.

Olen tietoinen hoitomahdollisuuksista.

Olen tietoinen siitä, että minun tulee toimittaa jokaisesta sairauspoissaolopäivästä esimiehelleni sovitetun terveysaseman (työterveyslääkärin tai työterveyshoitajan) sairauslomatodistus, joka on palkanmaksun peruste.

_____ / _____ 199

Huomautuksen saaja

Esimies

Tiedoksi työterveyshuolto

VAROITUS PÄIHTEIDEN KÄYTÖSTÄ

Henkilön nimi _____

Työtehtävä _____

Osasto _____

Yllä mainittu henkilö on saanut tänään varoituksen päihteiden väärinkäytöstä. Tässä yhteydessä on selvitetty hoitoon hakeutumisen mahdollisuus. Mikäli päihteiden väärinkäyttö tämän varoituksen jälkeen jatkuu, voidaan työsuhde purkaa. Olen tietoinen siitä, että minun tulee toimittaa esimiehelleni sovitun terveystaseman sairauslomatoimiston jokaisesta sairauspoissaolopäivästä.

Paikka ja aika _____

Varoituksen saajan allekirjoitus _____

Esimiehen allekirjoitus _____

Luottamusmiehen allekirjoitus _____

TIEDOKSI

työterveyshuolto
henkilöstöpäällikkö

Kopioidaan asianosaisille

HOITOSOPIMUS

1. Sitoudun päihdeongelmani avuoksi käymään hoidossa vähintään _____ kuukautta. Suostun suorittamaan hoitokäynnit hoitosopimusneuvottelussa laaditun suunnitelman mukaisesti ja noudatan hoitopaikan antamia ohjeita.
2. Hoitopaikka on oikeutettu ottamaan yhteyttä työterveyshoitajaan, jos hoidossa tapahtuu laiminlyöntiä.
3. Olen tietoinen siitä, että minun tulee toimittaa jokaisesta sairauspoissaolopäivästä sovitun terveysaseman sairaslomatodistus esimiehelleni.

_____ / _____ 199

Hoitoonohjatun allekirjoitus

Esimiehen allekirjoitus

Luottamusmiehen allekirjoitus

Työterveyshoitajan allekirjoitus

HOITOSUUNNITELMA, JOTA TOTEUTAN

Allekirjoitus