

REISJÄRVEN KUNTA

PÄIHDEOHJELMA

Hyväksytty kunnanhallituksessa 22.6.2009 § 115

PÄIHDEOHJELMA

1.Yleistä

Päihdeohjelma sisältää sekä ennaltaehkäisevät toimenpiteet, että hoitoonohjauksen. Päihteet muodostavat merkittävän riskin koko työyhteisön toiminnalle. Työyhteisön jokaisen jäsenen velvollisuutena on sekä omakohtaisesti, että työyhteisössään pyrkiä ehkäisemään työyhteisöä haittaavaa päihteiden käyttöä.

Päihdeasioiden käsittely on osa työterveys- ja työsuojeluhenkilöstön sekä henkilöhallinnon ja esimiesten toimintaa.

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

Työntekijän tulee oma-aloitteisesti ryhtyä toimenpiteisiin saadakseen päihteiden (alkoholi, lääkkeet, huumeet tms.) käytön hallintaan. Jos työntekijä ei oma-aloitteisesti käynnistä muutosta vastuu siirtyy esimiehelle. Työnantaja vastaa tiloissaan olevien asiakkaiden turvallisuudesta ja työtiloissaan työskentelevien työturvallisuudesta.

2. Käytännön toimenpiteet

Ennaltaehkäisevä toiminta

Työterveyshuolto järjestää päihteiden käytön ennaltaehkäisevää toimintaa osana työpaikkakäyn-tejä ja -tarkastuksia tai erillisillä kampanjoilla yms. Päihteiden käyttöön kiinnitetään huomiota myös työntekijöiden terveystarkastuksissa.

Väärinkäyttötilanteen toteaminen

Jos työntekijän epäillään olevan päihtyneenä työpaikalla, asia on epäselvissä tapauksissa varmistettava alkometrillä tehtävällä puhalluskokeella. Mittari on saatavissa terveyskeskuksen poliklinikalta. Mikäli työntekijä ei suotu puhalluskokeeseen, niin häntä kehotetaan menemään työterveyshuoltoon/terveyskeskukseen välittömästi verikokeeseen.

Tarvittaessa paikalle voidaan pyytää työterveyshoitaja tai päihdetyöstä vastaava erikoissairaanhoitaja tilanteen toteamiseksi.

Toimenpiteet tilanteen toteamisen jälkeen

Toimenpiteisiin ryhtyminen on ensisijaisesti esimiehen tehtävä, mutta tarvittaessa myös muiden työyhteisöön kuuluvien työntekijöiden on puututtava asiaan. Välitön toimenpide on päihtyneen työntekijän poistamine työpaikalta. Päihteiden takia työpaikalta poistetun työntekijän poissaolo on palkatonta aikaa. Esimerkiksi vuorotyössä työvuorossa olevat työntekijät ovat velvollisia määräämään päihtyneen työntekijän poistumaan työpaikalta. Mikäli työntekijä ei suostu poistumaan työpaikalta, eikä suostu puhallus- tai verikokeeseen, pyydetään esimies tai joku muu työnantajan edustaja paikalle.

1. vaihe: suullinen varoitus

Suullinen varoitus annetaan todetun päihteiden väärinkäytön jälkeen. Esimies käy keskustelun työntekijän kanssa ja antaa hänelle suullisen varoituksen. Sen sisältönä on ilmaista, että ongelma on havaittu ja että siihen tulee suhtautua vakavasti.

Varoitus tulee antaa todistettavasti. Esimies antaa varoituksen pääsääntöisesti luottamusmiehen, päihdetyöstä vastaavan erikoissairaanhoidajan, työsuojeluhenkilön, työterveyshoitajan tai jonkun kolmannen henkilön läsnä ollessa. Asiasta annetaan tieto ao. henkilöiden lisäksi myös työterveyshoitajalle, joka kirjaa tiedon terveyskeskuksen päihdeseuranta lomakkeelle.

Suullinen varoitus on voimassa 12 kuukautta antamisen jälkeen.

2. vaihe kirjallinen varoitus

Jos työntekijä suullisen varoituksen saatuaan esiintyy päihteiden vaikutuksen alaisena työpaikalla, hänelle annetaan kirjallinen varoitus. Ennen varoituksen antamista työntekijälle varataan mahdollisuus esittää oma näkemyksensä asiasta. Kirjallisen varoituksen allekirjoittavat sekä esimies, että luottamusmies ja kyseinen työntekijä. Henkilölle ehdotetaan yhteydenottoa työterveyshuoltoon ja mahdollisuutta hakeutua hoitoon. Asiasta tiedotetaan työsuojelutoimikunnalle ja työterveyshuoltoon, kirjaus päihdeseuranta lomakkeelle. Työntekijä voi tehdä varoituksesta oikaisuvaatimuksen toimeenpanevalle toimikunnalle.

Kirjallinen varoitus on voimassa 12 kuukautta varoituksen antamisesta.

Mikäli kirjallisen varoituksen yhteydessä keskustelussa nähdään yhteisesti aiheelliseksi vapauttaa työntekijä työstään joksikin aikaa, voidaan sopia vapaaehtoisesta 7-14 päivän palkattomasta vapaasta. Tällöin keskusteluun osallistuu myös työterveyshoitaja. Poissaoloajalta ei makseta palkkaa eikä se kerrytä vuosilomaa.

Työstä vapautuksen tarkoituksena on antaa henkilölle aikaa ajatella tilannetta ja tarvittaessa mahdollisuus hakeutua hoitoon ja saada apua esimerkiksi työterveyshuollon kautta.

3. vaihe: hoitoonohjaus

Päihteiden käytön jatkuessa vielä kirjallisen varoituksen jälkeen kyseinen työntekijä ohjataan välittömästi hoitoon. Hänen kanssaan laaditaan hoitoonohjaussopimus. (Liite; hoitoonohjauksen hoitopolusta)

Mikäli henkilö ei suostu lähtemään hoitoon, voidaan hänen virka-/ työsuhteensa purkaa palveluturvalain 11 §:n/ työsopimuslain 43 §:n mukaisesti.

Mikäli henkilö laiminlyö sovitun hoidon keskeyttämällä sen yksipuolisesti, voidaan virka-/työsuhde purkaa palvelusuhdeturvalain 11 §:n/ työsopimuslain 43 §:n mukaisesti.

Mikäli henkilö 6 kuukauden sisällä hoitoonohjaussopimuksen päättymisestä uudestaan esiintyy päihteiden vaikutuksen alaisena työpaikallaan tai nauttii niitä siellä, voidaan hänen työsuhteensa purkaa.

Hoitoonohjauksen liittyvät toimenpiteet

Hoitoonohjauksen aloittamisneuvottelussa oltava paikalla esimiehen ja työntekijän lisäksi myös työterveyshoitaja ja/ tai päihdetyöstä vastaava erikoissairaanhoitaja sekä luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu.

Hoitoonohjauksessa laaditaan hoitoonohjaussopimus, joka on tämän ohjelman liitteenä. Työntekijän tulee ilmoittaa sopimuksen mukaisten palvelujen käytön esteistä, keskeytyksistä ja muutoksista esimiehelle, hoidosta vastaavalla työntekijälle ja mahdollisesti nimetylle yhteyshenkilölle. Työnantajalla on mahdollisuus saada tietoja hoidon toteuttamisesta. Mikäli henkilö keskeyttää hoitoonohjauksen yksipuolisesti työ/virkasuhde voidaan purkaa edellä olevan 3. vaiheen mukaisesti.

SOPIMUS PÄIHDEPALVELUJEN KÄYTTÄMISESTÄ

Työntekijän nimi: _____

Tehtävänimike: _____

Työpaikka: _____

Työpaikan yhteystiedot: _____

Päihdepalvelu, jota sopimus koskee _____

Sopimuksen voimassaoloaika: _____

Lisäselvitys tilanteesta:

Palvelujen käyttäjän työssä ilmenneet päihdehaitat: _____

Aiemmat päihdepalvelut:

___ Vähennetty päihteidenkäytön työyhteisöllisiä altistustekijöitä

___ Keskustelu ja lisätty päihdetietoja

___ Käytetty omatoimisen muutoksen ohjelmia

___ Käytetty hoito- ja kuntoutuspalveluja

___ Muuta; mitä _____

Aiemmat kurinpidolliset toimenpiteet:

___ Ei ole ollut tarpeen

___ Huomautus; milloin: _____

___ Kirjallinen varoitus; milloin: _____

___ Pidättäminen virantoimituksesta

___ Muu; mikä: _____

Koonti tämänkertaisesta päihdepalveluista

___ Päätetty vähentää työyhteisöllisiä altistustekijöitä

___ Keskusteltu asiasta

___ Lisätty päihdetietoja

___ Sovittu omatoimisen muutoksen ohjelmasta

___ Käytetty hoito- ja kuntoutuspalveluja

___ Muuta; mitä: _____

Tämänkertaiset kurinpidolliset toimenpiteet:

___ Huomautus

___ Kirjallinen varoitus

___ Pidättäminen virantoimituksesta

___ Muu; mikä _____

Oikeudet ja velvollisuudet

Päihdepalvelujen käyttäjän oikeudet

- Selvittää ongelmiaan voimassa työyhteisöllisten ja hoidollisten sopimusten ja periaatteiden mukaisesti
- Harkinnanvaraisesti saada virkavapautta/ työvapaata hoidon aikana
- Saada työyhteisöltä tukea muutoksen toteuttamiseksi

Päihdepalvelujen käyttäjän velvollisuudet

- Suostuessaan päihdepalvelujen käyttämiseen allekirjoittaa päihdepalvelujen käyttösopimuksen ja toimii sopimuksen mukaisesti
- Ilmoittaa palvelujen käytössä ilmenevistä esteistä ja keskeytyksistä välittömästi esimiehelle ja/ tai palvelujen tarjoajalle
- Oikeuttaa päihdepalvelujen tarjoajan antamaan tietoja työnantajalle itseään koskevia päihdepalvelujen käyttötietoja

Työnantajan oikeudet

- Saada tietoja sopimuksen toteutumisesta palvelujen käyttäjältä ja palvelujen tarjoajalta
- Mikäli päihdepalvelujen käyttäjä keskeyttää ilman hyväksyttävää syytä sovittujen palvelujen käyttämisen tai muuten rikkoo tehtyä sopimusta työnantaja voi harkita virka- tai työsuhteen pysyvyyttä

Työnantajan velvollisuudet

- Toteuttaa työpaikalla työkykyä ylläpitävää päihdeohjelmaa
- Tehdä päihdepalvelujen käyttäjän kanssa päihdepalvelujen käyttösopimus
- Antaa palvelujen käyttäjälle mahdollisuus käyttää palveluja
- Antaa palvelujen tarjoajalle tilanteen kartoittamisessa tarvittavia tietoja
- Noudattaa luottamuksellisuus- ja vaitiolovelvollisuusperiaatteita
- Tukea palvelun käyttäjän toimintakyvyn ja muutossaavutusten ylläpitämistä palvelukäyttöjakson aikana ja sen jälkeen

Päihdepalvelujen tarjoajan oikeudet

- Tehdä palvelujen käyttäjän sekä esimiehen kanssa tilannekartoitus ja palvelujen käyttösuunnitelma yleisesti hyväksytyjen hoidollisten periaatteiden ja käytäntöjen mukaisesti
- Toteuttaa palvelujen käyttösuunnitelma ja saada työyhteisön tukea

Päihdepalvelujen tarjoajan velvollisuudet

- Toimia yleisesti hyväksytyjen periaatteiden ja käytäntöjen mukaisesti
- Ilmoittaa palvelujen käytössä tapahtuvista esteistä ja keskeytyksistä esimiehelle

Sopimusperiaatteet ja allekirjoitukset:

Tämä sopimus on tehty kahtena kappaleena, toinen palvelujen käyttäjälle ja toinen esimiehelle. Sopimuksesta toimitetaan kopio luottamusmiehelle/työsuojeluvaltuutetulle ja päihdepalvelujen tarjoajalle.

päiväys: _____

Sitoudun käyttämään tässä sopimuksessa määriteltyjä päihdepalveluja.

Työntekijän allekirjoitus

Sitoudun toimimaan tässä sopimuksessa määritellyllä tavalla.

Esimiehen allekirjoitus

REISJÄRVEN KUNTA

**VAROITUS ALKOHOLIN TAI MUIDEN PÄIHTEIDEN VÄÄRINKÄYTTÄMISEN
JOHDOSTA**

Reisjärven kunnan päihdeohjelma mukaisesti

_____lle

annetaan varoitus ___/___20___

Esimiehen allekirjoitus

Olen tänään vastaanottanut tämän varoituksen. Olen tietoinen varoituksen merkityksestä ja Reisjärven kunnan päihdeohjelma mukaisesta käytännöstä väärinkäytöksen uusiutuessa.

Työntekijän allekirjoitus

Luottamusmies/ työsuojeluvaltuutettu

Tätä varoitusta on allekirjoitettu kaksi samasanaista kappaletta, yksi esimiehelle ja yksi työntekijälle. Varoituksen saanutta henkilöä on kehoitettu hakeutumaan hoitoon. Tieto asiasta on toimitettu työterveyshuoltoon. Tämä varoitus on voimassa 12 kuukautta päiväyksestä. Varoituksesta voi tehdä oikaisuvaatimuksen työntekijän työpaikan päävastuualueen lautakunnalle 14 päivän aikana varoituksen allekirjoittamisesta.

Työpaikalta päihteiden käytön takia hoitoonohjatun hoitopolku

Työterveyshuolto/ esimies ottaa yhteyttä psykiatrian sairaanhoitajaan. Sovitaan ensimmäinen palaveri, jossa ovat paikalla

- työterveyshoitaja,
- psykiatrian sairaanhoitaja/ päihdetyöntekijä
- hoitoon ohjattu ja
- työnantajan edustaja

Hoitoon ohjattu käy 1-3 arviointikäyntiä psykiatrian sairaanhoitajan luona. Näiden käyntien aikana kartoitetaan päihteiden käyttöä ja sitä riittääkö avohoito vai olisiko parempi vaihtoehto laitoshoido.

Tämän jälkeen hoitoon ohjattu käy lääkärin vastaanotolla hoidon aloittamista varten.

Neljännellä käynnillä kirjoitetaan hoitosuunnitelma, jossa määritellään ja kirjataan

- hoidon kesto (yleensä 6 kuukautta)
- käynnit hoitajalla kerran kuukaudessa
- laboratoriokokeet kerran kuukaudessa lyhyellä varoitusajalla,
- mahdollinen lääkehoito (esim. antabus)
- työnantajan oikeus tietää hoidon alkamisesta/ jatkumisesta
- hoidon keskeyttämisestä ilmoittaminen työnantajalle
- hoidon loppuvaiheessa käynti lääkärin vastaanotolla hoidon lopettamista varten.
- hoitojakson päätöspalaverissa ovat paikalla psykiatrian sairaanhoitaja ja hoitoon ohjattu. Mietitään miten hoito on toteutunut ja suunnitellaan jatko.