

HEINOLAN KAUPUNGIN PÄIHDEOHJELMA

Heinolan kaupunki

PL 1001, 18101 Heinola, asiakaspalvelupiste Spotti, Torikatu 8
Puh. 03 849 30 (vaihte), kirjaamo@heinola.fi
Y-tunnus 1068892-9
www.heinola.fi

PIENI KAUPUNKI, ISO ELÄMÄ

HEINOLAN KAUPUNGIN PÄIHDEOHJELMA

Päihdeohjelman tarkoitus ja tavoitteet	3
Vastuut työpaikalla.....	3
Ennaltaehkäisevä toiminta	3
Ongelmatilanteisiin puuttuminen	4
Varhainen tuki ja oma-aloitteinen hoitoon hakeutuminen	4
Hoitoonohjaus.....	4
Huumausainetestit.....	5
Kurinpitoimet	7

Lomakkeet

Heinolan kaupunki

PL 1001, 18101 Heinola, asiakaspalvelupiste Spotti, Torikatu 8
Puh. 03 849 30 (vaihe), kirjaamo@heinola.fi
Y-tunnus 1068892-9
www.heinola.fi

PIENI KAUPUNKI, ISO ELÄMÄ

Päihdeohjelman tarkoitus ja tavoitteet

Päihdeohjelman tarkoituksena on turvata Heinolan kaupungin henkilöstölle turvallinen ja päihdehaitaton työyhteisö sekä edistää henkilöstön työkykyä. Päihdeohjelma selkeyttää päihdeongelmien käsittelyä työpaikalla ja keskeisenä tavoitteena on varhainen puuttuminen ja puheeksiotto. Päihdeohjelma koskee koko henkilöstöä. Heinolan kaupunki ei työnantajana hyväksy päihtyneenä olemista työpaikalla ja ongelmaan puututaan välittömästi. Päihteiden käytöstä johtuvia poissaoloja tai muuta haittaa työvelvoitteiden hoitamiselle ei myöskään hyväksytä. Mitä varhaisemmin päihdeongelma havaitaan ja hoidetaan, sitä vähäisemmät ovat yleensä sen aiheuttamat haitat niin työntekijälle kuin organisaatiollekin.

Päihteillä tarkoitetaan alkoholia, päihtymistarkoituksessa käytettäviä lääkkeitä, huumeita ja muita päihdyttäviä aineita.

Ohjeessa käytetään ilmausta työntekijä koskien myös viranhaltijoita.

Vastuut työpaikalla

Ensisijainen vastuu päihteiden käytöstä ja omasta työkyvystä on työntekijällä itsellään. Päihdeohjelman omaehtoinen tunnistaminen parantaa myös toimenpiteiden vaikuttavuutta.

Esihenkilö vastaa työyhteisön työhyvinvoinnista ja työturvallisuudesta, joten hänen vastuullaan on, että päihdeongelma käsitellään mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Varhaisen vaiheen puheeksi otolla voi olla jo tilanteen korjaava vaikutus. Päihdeohjelman epäily on myös syy varhaisen tuen/puuttumisen toimien käynnistämiseen. Asianomaisen toivomuksesta läsnä voi olla myös luottamusedustaja tai muu henkilö. Keskustelussa esihenkilö ja työntekijä arvioivat hoidon tarpeen ja he ovat yhteydessä tarvittaessa työterveyshuoltoon. Hoitoonohjaus tapahtuu aina työterveyshuollon kautta hoitoonohjausneuvottelun mukaisesti. Työterveyshuolto osallistuu myös hoidon toteutumisen seurantaan. Hoitoonohjaus on vapaaehtoista, mutta päihdeohjelman jatkuessa se on vaihtoehto työsuhteen päättämiseksi. Päihdeohjelman liitteenä on puheeksiottolomake (Liite 1). Työterveyshuolto toimii asiantuntijana ja tukee esihenkilöä ongelmatilanteiden ratkaisemisessa. Tämän lisäksi työterveyshuollon henkilöstön tehtävänä on tunnistaa ja arvioida alkoholin ja muiden päihteiden ongelmakäyttöä asiakaskontakteissa ja tukea työntekijän omaehtoista hoitoon hakeutumista. Jos päihdeongelma havaitaan työterveyshuollossa, niin työntekijän suostumuksella asiasta voidaan tiedottaa myös esihenkilöä sekä siinä tapauksessa että tiedottamisella torjutaan päihtymyksestä aiheutuvaa ilmeistä vaaraa. Päihdeohjelman havaitsee monessa tapauksessa usein ensimmäisenä työyhteisö ja heidän tulee informoida asiasta esihenkilöä. Varhaisella informoinnilla tuetaan työntekijän työkykyä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja edesautetaan työyhteisön hyvinvointia.

Ennaltaehkäisevä toiminta

Päihdeohjelman tietoisuuden lisäämiseksi esihenkilöiden tulee huolehtia, että päihdeohjelma käsitellään kaikissa Heinolan kaupungin työyksiköissä ja aina uusien työntekijöiden perehdytyksessä, jotta se on koko henkilöstön tiedossa. Ennaltaehkäisyn kannalta on tärkeää, että koko henkilöstöllä on tiedossa päihdeohjelman sisältö ja ongelmatilanteita koskevat menettelytavat. Esihenkilöillä tulee olla valmiudet päihdeongelmien varhaiseen puuttumiseen ja käsittelyyn yhteistyössä

Heinolan kaupunki

PL 1001, 18101 Heinola, asiakaspalvelupiste Spotti, Torikatu 8
Puh. 03 849 30 (vaihde), kirjaamo@heinola.fi
Y-tunnus 1068892-9
www.heinola.fi

PIENI KAUPUNKI, ISO ELÄMÄ

työterveyshuollon kanssa. Työyhteisön tulee tuoda mahdollinen päihdeongelma esihenkilön tietoon mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jotta varhaisella puuttumisella voidaan parantaa työntekijän mahdollisuuksia säilyä terveenä ja työkykyisenä.

Ongelmatilanteisiin puuttuminen

Varhainen tuki ja oma-aloitteinen hoitoon hakeutuminen

Ensimmäinen vaihe päihdehaittojen ilmetessä on puheeksiottokeskustelu, jonka tavoitteena on omaehtoinen hoitoon motivoituminen. Päihde-epäilyn keskustelumuistioon kirjataan esihenkilön havainnot tilanteesta sekä työntekijän oma näkemys tilanteestaan. Lisäksi sovitaan jatkotoimet ja seuranta. Henkilön oma-aloitteinen hoitoon hakeutuminen tapahtuu työntekijän itsensä valitsemaan paikkaan, joka ei tiedota asiasta työnantajaa. Työterveyshuolto ohjaa myös omatoimisesti hoitoon hakeutuvia päihdeongelmaisia sopivaan hoitopaikkaan. Oma-aloitteiseen hoitoon hakeutumiseen liittyvien laitoshoidojaksojen palkallisuus määräytyy KVTES:n V luvun 2 §:n 8 momentin mukaan, kun asiasta on etukäteen sovittu esihenkilön kanssa. Jos henkilö ei ensimmäisen keskustelun perusteella ole hakeutunut työterveyshuoltoon omaehtoiseen hoitoon ja tilanne ei ole päihdehaittojen osalta korjautunut, niin henkilön kanssa pidetään toinen keskustelu, jossa annetaan kirjallinen varoitus (Liite 2) sekä käynnistetään työterveyshuoltoon hoitoonohjaus (kuvaus kohdassa hoitoonohjaus).

Päihtyneenä työpaikalla

Aina jos henkilö on esihenkilön mielestä päihteiden vaikutuksen alaisena työpaikallaan, esihenkilön on poistettava hänet sieltä välittömästi todistajan läsnäollessa eikä hänelle makseta palkkaa poissaolon ajalta. Jos kyseessä on rattijuopumus, on asiasta ilmoitettava poliisille. Päihteiden väärinkäytön aiheuttaman työkyvyttömyyden poissaoloaika on palkatonta, vaikka työntekijä toimittaisi poissaolon ajalta lääkarintodistuksen.

Työntekijä voi todistaa päihteettömyytensä työterveyshuollon tai terveyskeskuksen testauksella ja toimittamalla esihenkilölle siitä todistuksen tai esihenkilö voi käydä työntekijän kanssa yhdessä työterveyshuollossa. Päihdetestaus tulee suorittaa riittävän nopeasti, jotta tulosta voidaan pitää luotettavana. Päihdetestaukseen käytetty aika ei ole työaikaa kuin siinä tapauksessa, että päihdetesti osoittaa työntekijän päihteettömäksi. Testaukseen ei voida työntekijää velvoittaa, mutta ilman testausta työnantaja voi tehdä tulkinnan, että työntekijä on päihtyneenä. Asian käsittelyä jatketaan, kun henkilö palaa työpaikalle ja esihenkilö käynnistää puheeksiottokeskustelun jälkeen hoitoonohjauksen. Esihenkilö ratkaisee tapauksesta riippuen työnjohdolliset kurinpitotoimet eli tapauksesta riippuen vähintään varoitus tai tilanteen vakavuudesta johtuen voi täytyä myös työsuhteen puron edellytykset, jolloin hoitoonohjausta ei työnantajan toimesta käynnistetä.

Hoitoonohjaus

Jos työntekijällä on työhön vaikuttavia päihdeongelmia ja hän ei hakeudu itse hoitoon, niin esihenkilön tehtävänä on käynnistää työterveyshuollossa hoitoonohjaus. Työterveyshuollon hoitositoumuksella sovitaan päihdeongelman hoitotoimenpiteistä. Hoitoonohjaus on työnantajan tarjoama mahdollisuus päihdeongelman hoitoon ja työnantaja usein sitoutuu sen aikana olemaan päättämättä työsuhdetta. Hoitoonohjaus ei kuitenkaan estä henkilön työsuhteen päättämistä, jos muut lain mukaiset edellytykset täyttyvät tai päihdeongelma jatkuu.

Heinolan kaupunki

PL 1001, 18101 Heinola, asiakaspalvelupiste Spotti, Torikatu 8
Puh. 03 849 30 (vaihe), kirjaamo@heinola.fi
Y-tunnus 1068892-9
www.heinola.fi

Hoitoonohjaus käynnistetään työterveyshuollossa ja paikalla ovat työntekijän ja esihenkilön lisäksi työterveyshuollon edustus. Työntekijä voi halutessaan pyytää tilaisuuteen avustajan kuten esimerkiksi luottamusedustajan tai muun tukihenkilön. Hoitojakso kestää yleensä 12 kuukautta ja siihen tarjotaan mahdollisuus lähtökohtaisesti vain kerran. Poikkeustapauksena voidaan käsitellä, jos edellisestä hoitojaksosta on yli viisi vuotta, mutta tämän jälkeen hoitoonohjausta ei voida enää käyttää. Hoitoonohjauksen yhteydessä työntekijälle annetaan päihteiden käytöstä myös kirjallinen varoitus. Esihenkilöllä on seurannan valvonnan vuoksi oikeus saada tieto sopimukseen määritettyjen hoitokertojen toteutumisesta. Hoitoneuvotteluja pidetään työterveyshuollossa usein jo hoitojakson aikana, mutta vähintään hoitojakson päätyttyä. Tilaisuuteen osallistuvat työntekijän ja työterveyshuollon lisäksi esihenkilö ja hoitopaikan edustaja ja siinä arvioidaan hoitojakson toteutumista ja mahdollista sopimuksen jatkoa. Huumausaineiden osalta seurantaan voidaan sisällyttää huumausainetestit ja työhön paluun ehdoksi puhdas testitulos.

Työajaksi luetaan työajalle sijoittuvat työterveyshuollossa järjestettävät hoitoonohjaussopimuksen valmistelutapaamiset ja sovitut seurantakäynnit ja seurantaan liittyvät keskustelut. Hoitoon liittyvät muut käynnit toteutetaan omalla ajalla ja siihen myönnetään tarvittaessa palkatonta virka- tai työvapaata.

Mikäli työntekijä kieltäytyy hoitoonohjauksesta, niin kieltäytyminen otetaan kirjallisesti hoitositoumuslomakkeelle. Ongelmien jatkuessa seurauksena voi olla palvelussuhteen päättäminen.

Päihteiden käytöstä johtuva poissaolo käsitellään palkattomana poissaolona.

Jos henkilö ei noudata hoitosuunnitelmaa, päihteiden käyttö jatkuu ja kirjallinen varoitus on annettu, käynnistetään palvelussuhteen päättämistoimenpiteet kuulemiskeskustelulla.

Huumausainetestit

Huumausainetestillä tarkoitetaan testejä, joita voidaan tehdä työterveyshuollon ammattihenkilön arvion perusteella terveystarkastuksen yhteydessä tai työnantajan erillisestä vaatimuksesta. Työnantaja saa pyytää huumausainetodistusta vain, jos yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ehdot täyttyvät. Terveystarkastuksen yhteydessä tehtävän huumetestin tarpeellisuuden ratkaisee työterveyshuoltolain perusteella työterveyden ammattihenkilö - ei työnantaja. Testi voidaan tehdä esimerkiksi työhöntulotarkastuksen tai muun terveystarkastuksen yhteydessä, jos laissa säädetyt edellytykset täyttyvät. Työterveyshuolto kirjaa todistukseen vain yleisen arvion henkilön terveydentilasta ja soveltuvuudesta tehtävään. Testin yksityiskohtaisia tuloksia ei toimiteta työnantajalle. Työterveyshuolto voi kertoa esihenkilölle, että työntekijälle on annettu työ- ja toimintakykyä koskeva todistus, jos:

- Tarkastus on tehty työnantajan määräyksestä, tai
- Henkilö on todettu päihtyneeksi tarkastuksessa ja päihtyneenä työskentely aiheuttaisi vaaraa muille.

Jos työntekijä ei toimita todistusta edellä mainituissa tilanteissa, esihenkilön tulee kieltää työskentely, kunnes todistus toimitetaan.

Mikäli työhöntulotarkastuksessa todetaan päihdeongelma (esim. alkometrin positiivinen tulos, positiivinen huumausainetestistä tai lääkeriippuvuus), henkilöllä ei ole terveydellisiä edellytyksiä tehtävään.

Todistusta voidaan lain mukaisesti pyytää työnhakijalta tai uuteen tehtävään hakeutuvalla työntekijältä vain, jos työ vaatii tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintaa tai hyvää reagointikykyä ja jos työssä:

- Huumeiden vaikutuksen alaisena työskentely voisi vaarantaa ihmishenkiä, terveyttä tai työturvallisuutta
- Voisi vaarantaa maanpuolustusta tai valtion turvallisuutta
- Liikenneturvallisuus voisi vaarantua
- Voisi aiheuttaa merkittävän ympäristövahingon riskin
- Voisi vaarantaa salassa pidettävien tietojen tietoturvaa tai liike-/ammattisalaisuuksia

Rekrytoinnin yhteydessä työnantajan oikeus käsitellä huumausainetestistä koskevia tietoja kohdistuu vain tehtävään valittuun työnhakijaan, minkä vuoksi työnantajalla ei ole oikeutta edellyttää huumausainetestituloksen toimittamista työhakemukseen tai -haastattelun yhteydessä. Mikäli työnhakijalta aiotaan pyytää todistuksen esittämistä, tulee siitä ilmoittaa hänelle ennen työsopimuksen tekemistä tai tehtävään nimittämistä. Mikäli työnhakija ei toimita todistusta, häntä ei valita tehtävään.

Jos työntekijä jo hoitaa tehtäviä, joissa voidaan edellyttää huumausainetestistä, voi esihenkilö vaatia huumausainetodistusta työsuhteen aikana, jos:

- On perusteltu epäily, että henkilö on työssä huumeiden vaikutuksen alaisena tai hänellä on riippuvuus ja
- Testi on tarpeellinen työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi ja
- Henkilö vaarantaa vakavasti turvallisuutta tai muita lain määrittelemiä tekijöitä (yksityisyyden suoja työelämässä lain 8 § 1 mom.)

Ennen kuin henkilö työsuhteen aikana veloitetaan esittämään huumausainetestistä koskeva todistus, hänelle varataan tilaisuus tulla kuulluksi. Kieltäytyminen todistuksen esittämisestä voi johtaa työnjohdollisiin seuraamuksiin. Jos testistä käy ilmi huumeiden käyttö, työntekijä ohjataan hoitoon. Palvelussuhteen päättäminen ilman hoitoonohjausta on mahdollista vain erityistilanteissa. Palvelussuhteen päättäminen voi tulla kyseeseen myös, mikäli työntekijä kieltäytyy hoitoonohjauksesta. Työnantaja ei voi pakottaa työntekijää testiin missään tilanteessa, mutta jos työntekijän epäillään samalla syylistyneen rikokseen, voi pakkokeinoja käyttää tarvittaessa poliisi.

Työntekijä toimittaa työnantajalle todistuksen, josta ilmenee vain, että testi on tehty ja onko käytetty huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin. Jos henkilö on sitoutunut hoitoon, todistusta voidaan vaatia hoidon etenemisen seuraamiseksi. Työnantaja maksaa todistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Kurinpitotoimet

Työnjohdollisia kurinpitotoimia ovat huomautus, kirjallinen varoitus ja palvelussuhteen irtisanominen taikka purkaminen. Esihenkilön tulee päättää, minkälaisiin kurinpitotoimiin päihdetapauksen takia on ryhdyttävä. Toimenpiteiden käyttäminen edellyttää aina tapauskohtaista kokonaisharkintaa.

Palvelussuhde voidaan päättää, mikäli työntekijä on jättänyt hoitositoumuksen kesken, laiminlyö muulla tavoin hoitositoumuksessa sovittuja asioita tai muita työvelvoitteitaan tai aiheuttaa muunlaista päihteiden käytön jatkamiseen liittyvää haittaa työssä tai työyhteisössä. Palvelussuhteen päättäminen on mahdollista myös, mikäli henkilö tulee päihtyneenä työpaikalle hoitositoumuksen aikana.

Palvelussuhteen päättämiseen ryhdytään pääsääntöisesti vasta sen jälkeen, kun päihdeohjelman keinot on käytetty, ellei tapaus kokonaisuus huomioiden ole niin vakava, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää palvelussuhteen jatkamista.

Palvelussuhteen irtisanomisen perusteista on säännökset työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 35 §:ssä. Palvelussuhteen päättämismenettelystä on säännökset työsopimuslain 9 luvussa ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 43 §:ssä. Palvelussuhteen päättäminen edellyttää yleensä sitä, että työntekijälle on ensin annettu varoituksella mahdollisuus korjata menettelynsä. Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava palvelussuhteeseen liittyvä rikkomus, että työntekijän olisi tullut ilman varoitustakin ymmärtää menettelynsä moitittavuus, eikä työnantajalta voida näin ollen kohtuudella edellyttää työsopimussuhteen jatkamista, irtisanominen ei edellytä varoituksen antamista. Irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Tämä tarkoittaa sitä, että irtisanomisperusteen riittävyttä on arvioitava kaikkien tapauksessa ilmenevien seikkojen perusteella kokonaisharkinnalla. Näitä arvioinnissa vaikuttavia seikkoja voivat olla esim. työntekijän rikkeen laatu ja vakavuus, toistuvuus, työntekijän asema ja hänen suhtautumisensa tekoonsa ja käyttäytymiseensä, työn luonne työn teettämiseen liittyvät erityispiirteet ja työnantajan asema. Palvelussuhteen päättäminen irtisanomalla tulee harkittavaksi esimerkiksi silloin, kun työntekijä ei noudata hoitoonohjaussopimusta ja päihteiden väärinkäytöstä aiheutuu haittaa työtehtävien hoidossa. Palvelussuhde voidaan myös purkaa, mikäli siihen on työsopimuslaissa tai kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa tarkoitettu erittäin painava syy. Tällainen syy päihdetapauksissa on esimerkiksi alaikäisten kanssa työskentelevän esiintyminen päihtyneenä työtehtävissään tai se, että päihtynyt työntekijä vaarantaa oman ja muiden työturvallisuuden työpaikalla.

Lomakkeet

Liite 1 Puheeksiottolomake

Liite 2 Kirjallinen varoitus