

Kauniaisten kaupungin päihdeohjelma



KAUNIAISTEN KAUPUNKI

GRANKULLA STAD

Henkilöstöjaosto hyväksynyt 10.9.2024 § 16

1. Yleistä

Päihteillä tarkoitetaan kaikkia päihtymistarkoituksessa käytettäviä aineita, kuten alkoholia, huumausaineita tai niihin rinnastettavia aineita sekä lääkkeitä.

Kauniaisten kaupunki on päihteetön työpaikka. Henkilöstö pidättäytyy kaikesta huumeiksi luokiteltavien aineiden ei-lääketieteellisestä käytöstä eikä esiinny niiden tai alkoholin vaikutuksen alaisena työaikana.

Päihdeohjelma perustuu työterveyshuolto-, työturvallisuus- ja työsopimuslakiin sekä lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä. Päihdeohjelman lähtökohtana on työntekijöiden hyvinvoinnin, työkyvyn ja turvallisuuden varmistaminen sekä riskittömän ja turvallisen työympäristön takaaminen. Päihdeohjelma on valmisteltu yhteistyössä työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa.

Päihdeohjelma koskee kaikkia kaupungin palveluksessa olevia henkilöitä ja sitä noudatetaan kaikkialla, missä työnantajan työsuojeluvastuu on voimassa. Tässä päihdeohjelmassa käytetään jatkossa nimitystä työntekijä kaikista kaupungin palveluksessa olevista. Päihdeohjelma tulee käydä läpi työyksikkökokouksissa.

2. Ongelmatilanteiden tunnistaminen, vastuut ja toimintaohjeet

2.1. Ongelmatilanteiden tunnistaminen

Päihdeongelma voi olla kyseessä, jos työntekijällä on työtehon laskua, myöhästymisiä, esihenkilöiden välttelyä, toistuvia tapaturmia, toistuvia tai epäselviä poissaoloja tai lomien ja viikonloppujen yhteyteen sijoittuvia poissaoloja.

Päihteiden käyttöön liittyvien ongelmiin puuttuminen ja puheeksi ottaminen on koko työyhteisön velvollisuus.

2.2. Roolit, tehtävät ja vastuut

Henkilön oma rooli ja vastuu

Jokaisella henkilöllä on vastuu omasta terveydestään ja työkyvystään. Päihdeongelman tunnistaminen ja tunnustaminen edistää hoidon tuloksellisuutta.

Esihenkilön rooli ja vastuu

Esihenkilö vastaa siitä, että päihdeohjelma käydään läpi työyksikössä. Esihenkilön vastuulla on, että työyksikön jäsenet tietävät päihdeohjelman olemassaolosta ja sen sisällöstä sekä toimintatavoista.

Kun esihenkilö saa tiedon alaisensa päihdeongelmasta, tulee hänen ottaa asia välittömästi puheeksi ja käynnistää tarvittavat toimenpiteet, esim. hoitoonohjauksen.

Työterveyshuollon rooli ja vastuu

Työterveyshuollon tehtävänä on tunnistaa ja arvioida alkoholin ja muiden päihteiden ongelmakäyttö asiakaskontaktien yhteydessä. Työterveyshuollon tulee tarvittaessa käynnistää tarvittavat hoitotoimenpiteet sekä seurata sovittujen toimenpiteiden toteutumista.

Hoitoonohjaus tapahtuu aina työterveyshuollon kautta. Työterveyshuolto osallistuu myös hoidon toteuttamiseen ja seurantaan.

Työyhteisön rooli ja vastuu

Jokaisen työyhteisön jäsenen velvollisuus on neuvoa ja kannustaa päihdeongelmaista hakemaan apua esimerkiksi ottamalla yhteyttä työterveyshuoltoon tai muuhun ammattihenkilöön. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on myös velvollisuus ilmoittaa päihde-epäilystä omalle tai päihdeongelmaisen ersihenkilölle.

2.3. Toimintaohjeet päihde-epäilyn osalta

1. Henkilön poistaminen työpaikalta
Esihenkilö, hänen sijaisensa, työvuoron vastaava henkilö huolehtii päihtyneen tai huumaantuneen työntekijän poistamisesta työpaikalta välittömästi.
2. Esihenkilö, hänen sijaisensa tai työvuoron vastaava henkilö täyttää liitteen 1 mukaisen lomakkeen kaikki kohdat ja saattaa henkilön puhallus-/huumetestiin joko:
 - Työterveyshuoltoon virka-aikana ma-pe 8–16.
 - Virka-ajan ulkopuolella ensisijaisesti terveyskeskuspäivystykseen.
 - Jorvin terveyskeskuspäivystykseen edellä mainittujen ollessa suljettuna.

Lomake 1 täytetään kahtena kappaleena, joista toinen kappale jää työnantajalle ja toinen annetaan työntekijälle.

Virka-aikana voi pyytää apua työsuojelupäälliköltä tai työsuojeluvaltuutetuilta. Puhallustestin suorittaa aina terveydenhuollon ammattilainen ja testaus on suoritettava kahden tunnin sisällä lomakkeeseen merkitystä ajankohdasta.

Esihenkilölle ei saa myöntää lomaa päihtyneenä esiintymisen jälkeiselle ajalle.

Puhallustestissä tai huume-/ lääkeaineseulassa käyminen ja todistuksen toimittaminen esihenkilölle on vapaaehtoista, mutta on työntekijän oikeusturvan mukaista osoittaa olevansa päihdetön. Epäilyllä on oikeus osoittaa epäily aiheettomaksi käymällä päihdetestissä.

3. Hoitoonohjaus

Hoitoonohjaus on työnantajan tarjoama mahdollisuus, jonka avulla tuetaan päihteiden ongelmakäytöstä eroon pääsemistä. Havaittuaan päihdeongelman esihenkilö käynnistää pääsääntöisesti hoitoonohjauksen varaamalla ajan työterveysneuvottelua varten.

Hoitoon ohjatun tulee sitoutua laadittuun hoitosuunnitelmaan ja noudattaa siinä sovittuja ohjeita.

Esihenkilöllä on oikeus saada tietoa hoitokertojen toteutumisesta. Työterveyshuollon tulee ilmoittaa hoitosuunnitelman toteuttamisen laiminlyönneistä tai hoidon lopettamisesta esihenkilölle.

Hoitoonohjauksen aikana hoitoon ohjatun tulee toimittaa kaikista poissaoloista lääkärintodistus (Lomake 2). Ensisijaisesti lääkärinlausunto tulee hankkia työterveyshuollosta.

Työnantaja voi tarjota hoitoonohjausta vain yhden kerran koko palvelussuhteen aikana.

Esihenkilön on päihdeongelman ilmetessä arvioitava:

- Tuleeko työntekijän tehtäviä rajoittaa tai muuten muuttaa määrääjäksi todetun päihdeongelman takia?
- Tuleeko päihteiden väärinkäytöstä tehdä viranomaisilmoitus (esim. työtehtävät luvanvaraisia, rikollinen toiminta)?

4. Päihteiden väärinkäyttöön liittyvä kurinpitomenettely

Todennettu päihteiden väärinkäyttö työaikana johtaa aina kurinpidollisiin menettelyihin. Kurinpidollisia toimenpiteitä ovat tapauksesta riippuen kirjallinen varoitus, palvelussuhteen irtisanominen, purkaminen, koeaikapurku tai purkautuneena pitäminen. Hoitoonohjaus ei estä kurinpitomenettelyä.

Työnantaja voi käynnistää välittömän palvelussuhteen päättämisen prosessin (TSL, KVhL), kun työntekijän moitittava työkäyttäytyminen on ollut vakava päihteiden takia.

Seuraavat tilanteet johtavat palvelussuhteen päättämiseen varoituksen tai hoitoonohjaussopimuksen saamisen jälkeen:

Työntekijä

- Toistaa päihteiden väärinkäytön varoituksen ja/ tai kertaalleen saadun, onnistuneenkin hoitoonohjauksen jälkeen.
- Jättää noudattamatta hoitoonohjaussopimusta ja päihteiden väärinkäyttö jatkuu.
- On kieltäytynyt hoitoonohjauksesta ja saanut silloin varoituksen ja uusii päihteidenkäytön.

Esihenkilön tulee ilmoittaa kaikista päihde-epäilyistä henkilöstöjohtajalle, joka ohjaa esihenkilöä kurinpidollisten toimenpiteiden hoitamisessa ja menettelyissä.

5. Työajan käyttö ja palkanmaksu

Työnantajan määräämät työajalle sijoittuvat hoitoonohjausneuvottelu- ja hoitoonohjauskäynnit luetaan palkkaan oikeuttavaksi työajaksi. Muu avohoito toteutetaan työajan ulkopuolella.

Työnantajan määräämät puhallus- ja päihdetestit eivät ole työaika. Mikäli testi tehdään työaikana ja tulos osoittaa työntekijän olleen päihteetön, katsotaan testissä käynti työajaksi. Päihteiden käytöstä johtuva poissaolo on koko poissaolon ajalta palkaton poissaolo. Myös päihtyneenä työssäoloaika on palkaton. Palkkaa ei makseta koko sen työvuoron ajalta, jonka aikana työntekijä on poistettu työpaikalta päihtymyksen vuoksi.

Palkkaa ei makseta, jos työntekijä ei toimita hyväksyttävää todistusta, joka on vaadittu kaikista poissaoloista. Palkkaa ei myöskään makseta päihteiden väärinkäytön aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta, vaikka työntekijä esittäisikin poissaolon ajalta lääkärintodistuksen.

6. Lomakkeet

Lomake 1 – Kehotus päihteiden käytön testaukseen

Lomake 2 – Esihenkilön määräys toimittaa työterveyslääkärin todistus kaikista sairauspoissaoloista määräajaksi

Lomake 3 – Hoitosuunnitelma

Kehotus päihteiden käytön testaukseen (lomake 1)

Nimi _____

Syntymäaika _____

Koska työntekijää epäillään päihteiden käytöstä, ohjaan henkilö tänään

_____ (päivämäärä ja kellonaika)

_____ Puhallustestiin

_____ Huumetestiin

Lisätiedot

Hyväksyttävä puhallustesti on suoritettava kahden (2) tunnin sisällä tämän kehotuksen antamisesta. Työntekijän on toimitettava heti seuraavana arkipäivänä työnantajalle terveydenhuollon ammattihenkilön antama virallinen todistus puhallustestin tuloksesta.

Huumetestiä (U-DS6a) varten varataan aika työterveyshuoltoon tämän lomakkeen allekirjoituspäivälle. Työterveyshuolto ilmoittaa testituloksen testattavalle, joka itse toimittaa kahden viikon kuluessa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle.

Mikäli puhallustesti tai huumetesti ei toteudu edellytetyssä ajassa työterveyshuollosta, terveyskeskuspäivystyksestä tai Jorvin terveyskeskuspäivystyksestä johtuvasta syystä, on se ilmentävä todistuksesta.

Puhallustestissä tai huumetestissä käyminen ja todistuksen toimittaminen esihenkilölle on vapaaehtoista, mutta on työntekijän oman oikeusturvan mukaista osoittaa olevansa päihteetön.

Toimenpide kirjataan testin suorittavan hoitopaikana potilastietojärjestelmään.

Esihenkilö tai hänen edustajansa

Olen vastaanottanut lomakkeen

Työntekijä

Todistajat, mikäli työntekijä ei allekirjoita lomaketta

nimenselvennys

nimenselvennys

Esihenkilön määräys toimittaa työterveyslääkärin todistus kaikista sairauspoissaoloista määräajaksi (lomake 2)

Esihenkilö täyttää:

Työnantaja	Kauniaisten kaupunki
Henkilön nimi	
Syntymäaika	
Yksikkö	

Työnantajan edustajan nimi	
Yksikkö	
Yhteystiedot	

Työnantajan perusteltu syy:

Edellä mainitun perustellun syyn vuoksi henkilön on toimitettava työterveyslääkärin todistus sairauspoissaolosta ajalla ____/____20__ - ____/____20__ (max 6 kk).

Poissaolopäiviltä maksetaan palkkaa vain, mikäli kaikista sairauspoissaoloista on esitetty työkyvyttömyyden osoittava todistus.

Kopio lomakkeesta on toimitettu työterveyshuoltoon ____/____20__

Kauniaisissa ____/____20__

Esihenkilön allekirjoitus ja nimenselvennys

Olen ottanut yllä mainitun ilmoituksen vastaan:

Kauniaisissa ____/____20__

Työntekijän allekirjoitus ja nimenselvennys

Hoitosuunnitelma (lomake 3)

Päihdeongelmani takia hakeudun hoitoon. Lupaudun osallistumaan minulle työterveyshuollon kautta järjestettyyn hoitoon hoitosuunnitelman mukaisesti ja noudattaa hoitopaikan antamia ohjeita. Työterveyshuolto valvoo ja seuraa, että noudatan annettua hoitosuunnitelmaa. Hoitopaikka voi ottaa yhteyttä työterveyshuoltooni, jos hoidossa tapahtuu laiminlyöntejä. Esihenkilöllä on oikeus saada tietää, käynkö hoitosopimuksen mukaisesti hoidossa.

Mikäli en noudata hoitosuunnitelmaani ja/ tai päihteiden väärinkäyttö jatkuu, työsuhteeni voidaan päättää.

Hoitosopimus on voimassa tästä päivästä eteenpäin 12 kuukautta.

Olen sitoutunut seuraavaan:

(Määritellään käyntitiheys ja hoidon kesto)

Käynnit avohoidossa _____

Laitoshoito _____

AA _____

Käynnit tukihenkilön luona _____

Käynnit työterveysasemalla _____

Tukihenkilö: _____

Työterveyshoitaja: _____

Työterveyslääkäri: _____

Paikka ja aika

Työntekijän/ viranhaltijan allekirjoitus

Esihenkilön allekirjoitus

Jakelu: asianomainen ja työterveyshuolto