



**LIITE NRO 2**  
**HKJAO 28.3.2011 § 31**  
Khall 18.4.2011

## **LAPINLAHDEN KUNNAN**

## **PÄIHDEONGELMAISTEN HOITONOHJAUSOHJE**



## 1. YLEISTÄ

Alkoholin ja muiden päihteiden väärinkäyttö on huomattava terveydellinen, taloudellinen ja sosiaalinen ongelma, joka aiheuttaa vaikeuksia työ- ja perhe-elämässä.

Päihdeongelmasta kärsivän henkilön hoitoon hakeutuminen ja hoitoon ohjaaminen riittävän aikaisessa vaiheessa saattaa edesauttaa henkilön tervehtymistä ja vähentää haittatekijöitä.

Työntekijällä itsellään on ensisijainen vastuu omasta terveydestään ja työkyvystään. Esimiehen ja työyhteisön vastuu on vasta toissijaista. Työyhteisön tulee sitoutua jokapäiväisessä toiminnassaan päihdeettömään työkuulttuuriin.

Päihdehaittojen ehkäisy, varhainen toteaminen ja puuttuminen sekä hoitoon ohjaaminen koskettavat kaikkia henkilöitä työyhteisössä. Päihdehaittojen vähättely, peittely ja väärä suojele eivät paranna alkoholin ja muiden päihteiden liikakäyttäjän tilannetta. Ongelman piilottelua ja salaamista ei tule hyväksyä esimerkiksi huolehtimalla ongelmaisen työntekijän laiminlyömistä työtehtävistä.

Hoidon onnistumisen kannalta on tärkeää, että hoidossa oleva ja hoidosta palaava työtoveri hyväksytään työyhteisöön tasavertaisena. Näin tuetaan hänen selviytymistään ja toipumistaan.

Tämä hoitoonohjauksen toimintaohje koskee kaikkia Lapinlahden kunnan palveluksessa työskenteleviä henkilöitä. Tässä ohjeessa työntekijöillä tarkoitetaan sekä viranhaltijoita että työsuhteisia työntekijöitä.

## 2. PÄIHDEASIAN KÄSITTELY

### Tilanteen tunnistaminen

Päihteiden käytöstä aiheutuvien haittojen ehkäisemiseksi ja hoitamiseksi väärinkäytön tunnistaminen on välttämätöntä. Väärinkäyttö voi ilmetä eri tavoin ja sen tunnusmerkkejä voivat olla esimerkiksi:

- työaikojen noudattamatta jättäminen,
- satunnaiset ja äkilliset työstä poissaolot, rokulipäivät,
- toistuvat, yllättävät oma-aloitteiset työvuorojen vaihdot,
- työtehon heikkeneminen,
- töiden laiminlyönti ja toistuvat virhesuoritukset,
- huonolaatuinen palvelu,
- sairaustodistukset eri lääkäreiltä,
- esimiesten välttely,
- tapaturmat,
- töihin tulo tai työssä oleminen krapulassa ja humalassa,
- rattijuopumus

Päihteiden väärinkäyttö voi tulla esiin myös työterveyshuollossa terveystarkastusten ja sairaanhoidon yhteydessä.

## **Tilanteeseen puuttuminen**

Kun esimiehenä tai työntekijänä huomaat edellä mainituista tai muista merkeistä työntekijässä alkoholista tai muista päihteistä johtuvan ongelman; puutu siihen heti. Työyhteisö ei saa suojella työntekijää, vaan päihdeongelmasta on heti ilmoitettava esimiehelle. Työturvallisuuden ja asianmukaisen palvelun vuoksi työyhteisöllä on ilmoitusvelvollisuus, mutta päihdeongelmaiseen kohdistuvista toimenpiteistä päättää työnantaja. Myös työterveyshuolto voi ottaa asian puheeksi.

Kun henkilön käyttäytymisessä tai työsuorituksessa havaitaan viitteitä päihdeongelmasta, esimiehen tulee keskustella työntekijän kanssa työpaikan toimintatavoista ja vaatimuksista sekä mahdollisista seuraamuksista. Esimies laatii keskustelusta erillisen muistion.

Jos on epäselvää, onko työsuorituksen ongelmien taustalla päihdeongelma vai sairaus, voidaan asianomainen työntekijä ohjata omaan työterveyshuoltoon työkykyarviota ja hoidon tarpeen arviointia varten.

## **3. HOITOON OHJAAMISEN MENETTELYTAVAT**

Hoitoon ohjaaminen toteutetaan käytössä olevien hoitomahdollisuuksien ja tämän toimintaohjeen mukaan.

Hoitoon ohjaaminen voi tapahtua joko työntekijän omasta aloitteesta tai työnantajan aloitteesta mm. silloin kun joudutaan harkitsemaan virka- tai työsuhteeseen kohdistuvia toimenpiteitä.

Jokaisessa tapauksessa selvitetään hoitoon ohjattavan, hoitopaikan sekä työterveyshuollon kesken soveliaain hoitojärjestely.

### **Päihtyneenä esiintyminen työpaikalla**

Päihtyneenä esiintyminen työpaikalla on kiellettyä.

#### **1. Toteaminen**

Jos työntekijän epäillään olevan työpaikalla päihteiden vaikutuksen alaisena, hänet ohjataan heti esimiehen tai vähintään 2 työtoverin toimesta terveyskeskuksen päivystyspoliklinikalle tilan selvittämiseksi. Sen jälkeen alkoholin tai muiden päihteiden vaikutuksen alainen henkilö poistetaan työpaikalta työnantajan tai vähintään 2 työtoverin toimesta. Samalla otetaan yhteys työterveyshuoltoon joko työterveyshoitajaan tai työterveyslääkäriin. Tilanteesta laaditaan muistio.

Päihtymyksestä johtuva työstä poissaolo on työaikakirjanpidon kannalta luvaton poissaolo, jolta ajalta työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa. Tämä koskee sekä omaehtoista poissaoloa että tilannetta, jossa työnantaja on poistanut päihtyneen työpaikalta.

#### **2. Keskustelu ja kirjallinen varoitus**

Päihteiden käyttäjän lähimmälle esimiehelle lähetetään kirjallinen muistio, joka keskustelee yhdessä kyseisen henkilön ja työterveyshuollon edustajan kanssa. Työntekijällä on oikeus pyytää avukseen luottamusmies tai muu työntekijän valitsema henkilö.

Keskustelusta laaditaan pöytäkirja. Työntekijälle annetaan kirjallinen varoitus. Varoitus annetaan myös, jos henkilö käyttäytyy siten, että päihteiden väärinkäytön tunnusmerkit täyttyvät.

Työterveyshuolto keskustelee kyseisen henkilön kanssa ja pyrkii vaikuttamaan siihen, että päihteiden väärinkäyttö ei jatkuisi.

### **3. Kirjallinen varoitus ja hoitoon hakeutuminen**

Väärinkäytösten jatkuessa pidetään neuvottelu, johon osallistuvat asianomainen henkilö, lähiesimies, osastopäällikkö ja työterveyshuollon edustaja. Työntekijällä on oikeus pyytää avukseen luottamusmies tai muu työntekijän valitsema henkilö. Neuvottelusta laaditaan pöytäkirja. Työntekijälle annetaan kirjallinen varoitus. Lisäksi kehoitetaan hakeutumaan hoitoon. Mahdollisesta hoidosta tehdään kirjallinen hoitosopimus.

### **4. Virka- tai työsopimussuhteen irtisanominen/purkaminen**

Jos hoidon ja/tai työnantajan antamien varoitusten jälkeen työntekijä syyllistyy päihteiden väärinkäyttöön ja päihteiden käytön tunnusmerkit täyttyvät, on työnantajalla oikeus irtisanoa tai purkaa virkasuhde viranhaltijalain (2003/304) ja työsopimussuhde työsopimuslain (2001/55) mukaisesti.

Varoituksen antamisesta sekä virkasuhteeseen ja työsopimussuhteeseen kohdistuvista toimenpiteistä päättää se, joka hallintosäännön mukaisesti valitsee viranhaltijan tai työsopimussuhteisen työntekijän kunnan palvelukseen.

## **4. YHTEYSHENKILÖT**

Yhteyshenkilönä toimivat työterveyshoitaja ja työterveyslääkäri. Yhteyshenkilöt osoittavat hoidettavalle sopivan avohoitopaikan ja hoitolaitoksen.

## **5. HOITOSOPIMUS**

Työnantajan toimesta hoitoon ohjatun kanssa tehdään kirjallinen hoitosopimus, jonka mukaan hoito tapahtuu. Hoitosopimus tehdään kolmena kappaleena, yksi hoitoon ohjatulle, yksi yhteyshenkilölle ja yksi esimiehelle. Hoitosopimus on tämän ohjeen liitteenä.

### **Hoidon porrastus**

#### **Ensimmäisen vaiheen hoito:**

Työterveyshuolto käynnistää keskustelut Lapinlahden kunnan sosiaalityöntekijän tai mielenterveysneuvolan henkilöstön kanssa. Keskustelun perusteella valitaan sopiva katkaisuhuolto antava laitos.

**Toisen vaiheen hoito:**

Työterveyslääkäri ohjaa laitoshoitoon ja antaa lausunnon, jonka perusteella sosiaalityöntekijä päättää kunnan maksusitoumuksen antamisesta.

**Hoidossa käynti**

Avohoidossa käynti tapahtuu ensisijaisesti työajan ulkopuolella. Mikäli tämä ei ole mahdollista, työntekijällä on mahdollisuus osallistua avokäynteihin työajalla. Hoidossa käynti tulee toteuttaa ilman muita viivytyksiä niin joutuisasti kuin se on mahdollista. Työntekijän hakeuduttua laitoshoitoon maksetaan hänelle virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti sairausajan palkka laitoshoidon ajalta.

**6. TOIMINNAN LUOTTAMUKSELLISUUS**

Henkilöt, jotka ovat tekemisissä hoitoonohjauksen kanssa, ovat vaitiolovelvollisia, eivätkä saa ilman hoitoon ohjattavan lupaa ilmaista tietoja ulkopuolisille.

**7. TIEDOTTAMINEN**

Toimintaohje lähetetään kaikkiin työyksiköihin. Ohje julkaistaan myös kunnan sisäisessä verkossa (N:asema).

**HOITOSOPIMUS**

1. Sitoudun päihdeongelmani vuoksi käymään hoidossa. Suostun suorittamaan hoitokäynnit hoitopaikan antamien ohjeiden mukaisesti.
2. Työnantajani edustajalla tai yhteyshenkilöllä on oikeus valvoa ja seurata, että noudatan hoidosta annettuja ohjeita.
3. Hoitopaikan hoitoa antavilla henkilöillä on oikeus ilmoittaa työnantajan edustajalle tai yhteyshenkilöllä, mikäli laiminlyön hoidosta annettujen ohjeiden noudattamisen tai hoitokäynnit tai mikäli hoidosta ei ole apua.
4. Minulle on selvitetty, mitä seuraamuksia aiheutuu, mikäli laiminlyön hoidon.
5. Työpaikan toimenpiteet ennen hoitoon ohjausta:


6. Hoitoajaksi on sovittu:

\_\_\_\_\_

Lapinlahdella:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

Yhteyshenkilön nimi ja puhelin:

\_\_\_\_\_

Hoitoon ohjatun allekirjoitus:

\_\_\_\_\_

Esimiehen allekirjoitus:

\_\_\_\_\_