

MIKKELI

Henkilöstöpalvelut

Mikkelin kaupungin päihdeohjelma

Sisälllys

1 Päihdeohjelman tarkoitus ja tavoitteet	2
2 Päihdetyön organisointi ja vastuu	2
2.1. Toteuttajat	2
2.2. Vastuut ja velvollisuudet päihdetyössä.....	2
3 Päihdehaittojen ehkäisy	3
4 Päihdeongelmien tunnistaminen ja varhainen puuttuminen.....	3
4.1. Puheeksiottomenettely	4
4.2. Työntekijä on päihtyneenä työpaikalla.....	5
4.3 Päihdetestaus.....	5
4.4 Hoitoonohjausmenettely	6
4.5. Kuntoutus ja hoitomuodot	7
4.6. Seuranta ja jatkohoito	8
5 Palvelussuhdeasiat.....	8
5.1 Hoidon ja kuntoutuksen aikana	8
5.2. varoitukset ja työsuhteen päättäminen	8
6 Luottamuksellisuus päihdeasioissa	9
7 Päihdeohjelman hyväksyminen, käyttöönotto ja seuranta	9

Liitteet

Päihdepalveluja

Päihdeongelman käsittely työpaikalla, kaavio

Puheeksiottokeskustelu, lomake

Kuntoutussopimus, lomake

Kuntoutussuunnitelma, lomake

1 Päihdeohjelman tarkoitus ja tavoitteet

Mikkelin kaupungin tavoitteena on työnantajana turvata henkilöstölleen päihteetön ja turvallinen työyhteisö. Päihteillä tarkoitetaan alkoholin, lääkkeiden ja huumeiden väärinkäyttöä. Päihdeongelmiin puuttumalla vähennetään päihteiden väärinkäytöstä aiheutuvia terveyshaittoja ja vaikuttaa kaupungin palveluiden laatuun, työn tuottavuuteen, työturvallisuuteen sekä työyhteisöjen ilmapiiriin.

Päihdeohjelma antaa työpaikalle toimintamallin, jonka mukaan päihdehaittoja ehkäistään ja ongelmiin puututaan riittävän varhaisessa vaiheessa. Ohjelman toteutumisen kannalta on tärkeää, että ohjelma käsitellään koko henkilöstön kanssa. Tiedottamisella ja tiedon lisäämisellä edistetään avoimen keskustelun käynnistämistä päihdeongelmatilanteessa.

Tällä päihdeohjelmalla korvataan aikaisempi Mikkelin kaupungin päihdeohjelma, jonka kaupunginhallitus on hyväksynyt 26.8.2002 § 452.

2 Päihdetyön organisointi ja vastuu

2.1. Toteuttajat

- koko henkilöstö
- ylin johto, palvelualueet, yksikötaso, lähiesimies
- työsuojeluorganisaatio
- yhteistoimikunta
- työterveyshuolto
- tarvittavat ulkopuoliset asiantuntijat

2.2. Vastuut ja velvollisuudet päihdetyössä

Jokaisella työntekijällä on ensisijainen vastuu omasta käyttäytymisestään, terveydestään ja työkyyvystään.

Työpaikan johto ja esimiehet ovat avainasemassa ja heidän asenteellaan on ratkaiseva merkitys päihdetyötä kehitettäessä ja erityisesti päihdetyön käytännön toteuttamisessa. Esimies vastaa päihdeohjelman mukaisesta puheeksiotosta, hoitoon ohjauksesta ja palvelussuhdeasioiden käsittelystä ja niistä laadittavista asiakirjoista.

Myös työtoverit ovat velvollisia puuttumaan päihteiden käyttöön ottamalla asianomaisen ja esimiehen kanssa puheeksi asian.

Työsuojeluhenkilöstö tukee asiantuntijoina päihdeasioista puhumista osana työpaikan arkea. Työterveyshuolto toimii päihdehaittojen ehkäisemiseksi sekä terveystarkastusten että yksilökäyntien yhteydessä sekä toimii osaltaan hoitoon ohjaajana ja seuraa hoidon toteutumista ja järjestää jatkohoitoa tarvittaessa.

3 Päihdehaittojen ehkäisy

Keinot:

- tiedotus
- päihdeohjelman läpikäynti perehdytyksen yhteydessä sekä työpaikkakokouksissa
- työpaikan virkistys- ja kokouskäytännöistä sopiminen
- työterveyshuollon terveystarkastukset
- työsuojelutoimikunta (yt- neuvottelukunta) organisoii ja seuraa ennaltaehkäisevää toimintaa koko kaupungin tasolla
- työntekijöiden jaksamisesta/ hyvinvoinnista huolehtiminen

Tavoitteet:

- yleisiin suhtautumistapoihin vaikuttaminen
- valmiuksien antaminen omaehtoiseen tarkkailuun ja muutokseen
- oma-aloitteinen hakeutuminen hoitopalveluiden piiriin ja virallisen hoitoonohjauksen käynnistäminen

4 Päihdeongelmien tunnistaminen ja varhainen puuttuminen

Työpaikalla yksilön päihdeongelma ei ole yksityinen asia. Se voi näkyä mm.

- usein toistuvina poissaoloina
- myöhästymisinä
- luvattomina poissaoloina
- työvuorojen yllättävinä vaihtamisina
- työtehon heikkenemisenä tai sen epätasaisuutena
- virhesuorituksina tai lisääntyneinä tapaturmina

Päihteiden väärinkäyttö näkyy usein yksilön:

- ulkoisen olemuksen muutoksina

- luonteen ja käytöksen muutoksina: hermostuneisuutta, riidanhaluisuutta, hyökkäilyvyyttä, selittelynä, valehteluna, väsymyksenä, yliviikkautena, alakuloisuutena, masennuksena
- suorituskyvyn heikkenemisenä, työtehon heikkenemisenä
- työtehtävien laiminlyöntinä
- eristäytymisenä työyhteisöstä
- ongelmien kieltämisenä

Töihin tullaan krapulassa, jälkihupalassa tai päihtyneenä:

- alkoholin haju
- huonovointisuus
- hikoilu
- tärinä
- päihteiden nauttiminen salaa työaikana työpaikalla

Usein sekä päihteiden käyttäjä että työyhteisö pyrkivät salaamaan ongelman. Mitä varhaisemmin päihdeongelma havaitaan, otetaan puheeksi ja hoidetaan, sitä vähäisemmät ovat yleensä sen aiheuttamat haitat niin yksilölle kuin työyhteisölle.

Päihdeongelmaan puuttuminen

4.1. Puheeksiottomenettely

Varhain havaitut ja puheeksi otetut työkyvyn ongelmat ovat helpoiten korjattavissa. Puheeksiotolla tarkoitetaan ensimmäistä mahdollista varhaista puuttumista, tässä tapauksessa päihdeongelmaan. Se koskee henkilöä, jolle on mahdollisesti syntymässä tai syntynyt päihteiden liikakäytöstä sosiaalinen tai terveydellinen ongelma ja se haittaa työntekoa. Puheeksiottokeskusteluun esimiehen kanssa voi asianomainen henkilö pyytää luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun. Keskustelusta tehdään kirjallinen puheeksiottokeskustelu - lomake.

Keskustelun perusteella arvioidaan hoidon tarve. Jos hoidontarve ilmenee, esimies ohjaa henkilön työterveyshuoltoon tai A-klinikalle hoidon suunnittelua varten. Mikäli hoidontarvetta ei ole, esimies ja työntekijä sopivat seurantakeskustelusta 2-3 kuukauden kuluttua. Tämä kirjataan myös lomakkeeseen.

Jos seurantakeskustelun perusteella ei todeta päihdeongelmaa, on asia siltä osin loppuun käsitelty. Jos päihdeongelma ilmenee uudestaan esimerkiksi vuoden kuluessa puheeksi otosta, pidetään hoitoonohjausneuvottelu työterveyshuollossa.

Päihdeongelman todennuttua, ei työntekijällä toistaiseksi ole mahdollisuus olla työstä pois sairastapauksissa pelkästään esimiehen luvalla, vaan poissaoloon tarvitaan lääkärin arvio työkyvystä. Tästä sovitaan puheeksiottokeskustelussa, ja myös sovitaan milloin asiaa arvioidaan uudelleen.

4.2. Työntekijä on päihtyneenä työpaikalla

Esimiehen on poistettava päihtynyt tai päihteitä nauttiva henkilö työpaikalta päihtyneen oman, työyhteisön ja asiakkaiden turvallisuuden vuoksi. Mikäli työntekijä kiistää päihtyneenä olon, tulee hänet välittömästi ohjata työterveyshuoltoon työkyvyn arviointiin. Työterveyshuollon ollessa suljettuna, ohjataan työntekijä päivystysvastaanottoon.

Kun työntekijä on päihtymyksen vuoksi jouduttu poistamaan työpaikalta, tullaan työntekijälle antamaan huomautus tai varoitus. Työpaikalta poistamisen vuoksi esimiehen tulee miettiä jatkotoimenpiteitä. Työntekijän palatessa töihin, hänen kanssaan käydään keskustelu, missä selvitetään työntekijän päihteiden käyttöä ja työpaikalta poistamiseen johtaneita syitä. Tämän lisäksi selvitetään, onko kyseessä kertaluontoinen, tilapäinen tapahtuma vai jo pidempään jatkunut päihteiden ongelmakäyttö. Keskustelu käydään ja kirjataan puheeksiottokeskustelu -lomakkeen mukaisesti.

4.3 Päihdetestaus

Päihtymyksen toteamiseksi riittää yleensä aistinvarainen havainto. Jos henkilö ei vapaaehtoisesti suostu poistumaan, kutsutaan tarvittaessa paikalle poliisi. Mikäli esimies on työpaikalla päihtyneenä, työntekijöiden on ilmoitettava tilanteesta esimiehen esimiehelle.

Työpaikalla päihtyneeksi epäillyllä on mahdollisuus todentaa epäily vääräksi puhalluskokeella. Puhalluskokeen voi suorittaa työterveyshuollossa, perusterveydenhuollon toimipisteissä tai niillä työpaikoilla joilla on asiakastyötä varten alkometri olemassa. Työntekijälle annetaan mahdollisuus ilmoittaa asiasta luottamusmiehelle tai järjestäytymättömän henkilön kohdalla työsuojeluvaltuutetulle.

Lääkkeiden tai huumeiden väärinkäyttöepäilyssä työntekijä toimitetaan esimiehen toimesta työterveyshuoltoon. Lääkäri antaa arvion johtuuko tulos testattavalle määrätystä lääkkeestä tai muusta hyväksyttävästä syystä.

Päihdetestistä kieltäytyminen

Työnantaja ei voi pakkokeinoin viedä työntekijää alkoholi- tai huume testiin vain ainoastaan tarjota työntekijälle mahdollisuuden osoittaa päihtymysepäily vääräksi päihdetestin avulla. Havainnot kirjataan muistioon jonka esimies allekirjoittaa. Päihdetestistä kieltäytyminen ei estä työntekijän poistamista työpaikalta.

Positiivinen testitulokset

Työterveyshuolto laatii lausunnon huumausainetestin positiivisesta tuloksesta ja ottaa kantaa siihen, onko työntekijä käyttänyt huumaavia aineita muuhun kuin lääkinällisiin tarkoituksiin. Lausunto otetaan puheeksi mahdollisimman pian sen jälkeen, kun työntekijä on toimittanut sen esimiehelle.

Negatiivinen testitulokset

Mikäli testitulokset on negatiivinen, on esimiehen keskusteltava työntekijän kanssa tämän käyttäytymisestä/ oireista. Jos esimies on edelleen sitä mieltä että työntekijä ei ole työkykyinen, hänen tulee ohjata henkilö työterveyshuoltoon työkyvyn arviointiin Mikkelin kaupungin varhainen ja tehos- tettu tuki- ohjeen mukaisesti.

4.4 Hoitoonohjausmenettely

Hoitoonohjausmenettelyn tavoitteena on auttaa työntekijää pääsemään eroon ongelmia aiheuttavasta päihdeiden käytöstä. Työntekijä voi myös hakeutua hoitoon oma-aloitteisesti joko työterveyshuoltoon tai päihdehuoltoon antavaan yksikköön. Omaehtoinen ongelman tunnistaminen ja hoitoon hakeutuminen parantavat yleensä hoitotuloksia. Kun päihdeongelmainen hakeutuu itse hoitoon, asia on luottamuksellinen työntekijän niin halutessa. Hoidon jälkeinen seuranta voidaan sopia työterveyshuollon tehtäväksi.

Vastuut

Vastuu hoitoonohjauksesta kuuluu ensisijaisesti työnantajalle ja sitä kautta lähiesimiehelle. Työterveyshuolto on mukana hoidon tarpeen ja tarvittavien tukitoimien arvioimisessa. Hoitoonohjauksessa kaikkia työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla heidän työtehtävästään tai asemastaan riippumatta.

Neuvottelu

Ellei puhekeskustelu ole ollut riittävä toimenpide, pidetään hoitoonohjausneuvottelu, jossa ovat läsnä asianosaisten ja esimiehen lisäksi päihdehuollon asiantuntija tai työterveyshoitaja ja tarvittaessa työterveyslääkäri sekä luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu. Neuvottelussa käsitellään

asianosaisen päihdeongelmaa ja sovitaan kuntoustoimenpiteistä ja tehdään kirjallinen kuntoutussopimus (liite)

Kuntoutussuunnitelma

Asianomainen, päihdehuollon asiantuntija ja työterveyshuollon henkilöt tekevät kuntoutussuunnitelman (liite), josta ilmenevät hoito- ja seuranta-ajat ja hoitopaikka. Hoidettavan on todistettava käyvänsä säännöllisesti hoitopaikassa ja toimitettava esimiehelle tietoja hoidon edistymisestä niiltä osin kuin ne liittyvät työjärjestelyihin. Työterveyshuollon edustaja toimii yhdyshenkilönä hoitopaikan ja työnantajan välillä. Työterveyshuolto seuraa kuntoutettavan työkykyä.

Hoidosta kieltäytyminen

Mikäli päihdeongelmainen kieltäytyy hoitoonohjauksesta, ei työnantaja voi velvoittaa hoitoonohjausta asianosaiselta.

Päihdeongelman toistuessa

Mikäli päihdetapaus toistuu hoidon tai varoituksen jälkeen tai henkilö jättää työveloitteensa päihteen takia täyttämättä, voidaan työsuhde purkaa tai irtisanoa. On kuitenkin muistettava, että päihdekuntoutuksessa ns. retkahdukset ovat tavallisia eivätkä välttämättä merkki kuntoutuksen epäonnistumisesta. Jokaisen päihdekuntoutujan tilanne tulee arvioida yksilöllisesti ennen toimenpiteisiin ryhtymistä (esimies, työterveyshuolto, henkilöstöpalvelut yhteistyössä).

4.5. Kuntoutus ja hoitomuodot

Päihdehoitomuodot: Avohoito, Katkaisuhoido, Laitoshoido.

Kuntoutus ja hoito järjestetään ongelman vakavuuden ja luonteen mukaan joko avo- tai laitospäihdehoitona. Työterveyshuollon rooli päihdeasioissa on hoitoon ohjaava, ei hoitava. Varsinainen hoito tapahtuu päihdeongelmiin erikoistuneissa hoitopaikoissa.

Hoito pyritään toteuttamaan ensisijaisesti **avohoitona** työssäkäynnin ohella. Hoitoonohjauksen yhteydessä sovitaan työyksikössä mahdollisista työajan ja työn järjestelyistä sekä tietojen saannista esimiehelle hoidon ja kuntoutuksen edistymisestä suunnitellulla tavalla. Avohoito toteutetaan A-klinikalla.

Hoitoonohjauksessa tehdään kuntoutussopimus (liite) ja -suunnitelma (liite) esimerkiksi 12 – 24 kuukaudeksi. Tämä sisältää hoidon erikoisyksikössä ja jatko seurannan työterveyshuollossa.

Laitoshoito (katkaisu- ja kuntoutushoito) kestää yleensä 1-6 viikkoa. Hoito toteutetaan moniammatillisen hoitoryhmän toimesta. Laitoshoito on tarkoitettu henkilölle jolle avohoidon palvelut eivät ole riittävät. Laitoshoidossa olevat on oikeutettu sairaspäivärahaan, mikäli lääkäri arvioi hoitettavan työkyvyttömäksi. Vaihtoehtoisesti voidaan hakea Kelan kuntoutusrahaa (vuosiloma tai palkaton virkavapaa).

Katkaisuhoitoa antaa A-klinikka.

4.6. Seuranta ja jatkohoito

Päihderiippuvuussairauden vakavuus ja sairauden uusiutumisen mahdollisuus edellyttävät pitkäkestoista toipumisohjelmaa.

Hoitoon ohjatun seurantaa tekevät sekä esimies että työterveyshuolto kuntoutussopimuksen ja kuntoutussuunnitelman mukaisesti. Seurannan kesto määritellään riittävän pitkäksi aikaa tapauskohtaisesti kuntoutussuunnitelman tekotilanteessa ja sen tarkoitus on tukea sekä hoitoon ohjattua että työntekijää.

5 Palvelussuhdeasiat

5.1 Hoidon ja kuntoutuksen aikana

Hoitokäynnit työterveyshuollossa toteutetaan säännöllisenä työaikana, jolloin se katsotaan palkan oikeuttavaksi ajaksi. Muu avohoito, esim. A-klinikalla toteutetaan ensisijaisesti muulloin kuin työaikana, jolloin hoitoon ohjatulle myönnetään tarvittaessa palkatonta virkavapaata tai työvapaata hoitokäyntejä varten.

Kuntoutuskurssien tai laituskuntoutuksen ajaksi on mahdollisuus anoa vuosiloma tai palkatonta virka/työvapautta. Mikäli päihdehoidossa oleva on sairauden vuoksi työkyvytön, sovelletaan sairausajan palkkausta koskevia säännöksiä ja määräyksiä.

5.2. varoitukset ja työsuhteen päättäminen

Ellei puheeksiotto ole ollut riittävä toimenpide ja ongelma on toistunut tai puheeksiotto on ongelman vakavuusasteeseen nähden riittämätön toimenpide, esimiehen tulee antaa työntekijälle varoitus päihtyneenä esiintymisestä työaikana.

Varoitus annetaan kirjallisena.

Mikäli päihdeongelman takia annetun varoituksen jälkeen ongelma jatkuu, käynnistetään työ- tai virkasuhteen päättämismenettely. Varoitusten antamisen tarkasteluajana pidetään pääsääntöisesti yhtä vuotta.

6 Luottamuksellisuus päihdeasioissa

Päihdeongelmaisen henkilön hoitoonohjaukseen liittyvät tiedot ovat luottamuksellisia. Niitä ei saa ilmaista sivullisille ilman asianomaisen lupaa. Salassapitovelvollisuus rajaa työterveyshuollon mahdollisuudet ainoastaan henkilön ohjaukseen ja neuvontaan ellei tämä anna lupaa ottaa yhteyttä esimieheen. Vaitiolovelvollisuuden purku tehdään henkilön luvalla hoitoonohjaustapauksissa. Omaehtoisessa hoitoon hakeutumisessa luottamuksellisuus ja salassapito ovat voimassa.

7 Päihdeohjelman hyväksyminen, käyttöönotto ja seuranta

Tämä päihdeohjelma on käsitelty Mikkelin kaupungin johtoryhmässä, yt-neuvottelukunnassa ja työsuojelutoimikunnassa sekä viety Mikkelin kaupunginhallituksella tietoon.

Päihdeohjelma löytyy Helmi-intrasta.

Palvelualueiden on huolehdittava tämän päihdeohjelman riittävästä jakelusta ja tiedottamisesta työyksiköihin siten, että kaikki esimiehet ja henkilöstö ovat tietoisia päihdetapausten hoitoon liittyvistä menettelytavoista.

HOITO, KUNTOUTUS JA SEURANTAPAIKAT

Työterveyshuollot

Etelä-Savon työterveys Oy

Pihlajalinna Oy

Savonlinnan seudun työterveys ry

Terveyspalvelu Verso Oy

Mikkelin A-klinikka

Maaherrankatu 36 B, 50100 Mikkelä

puh. 040 1677 778

avoinna ma-to klo 8-14, pe 8 -13

päivystysvastaanotto ilman ajanvarausta arkisin 8.15-10.30

Mikkelin AA-ryhmä, AA-auttava puhelin p. 0440 368 310

Jokikatu 5, 50100 Mikkelä

ESSOTE, sosiaalityöntekijä

Mielenterveys- ja päihdepalveluiden sosiaalityö

Vilhonkatu 7-9, 50100 Mikkelä

p.044 7942 362

Mikkeli-yhteisö, päihdekuntoutus

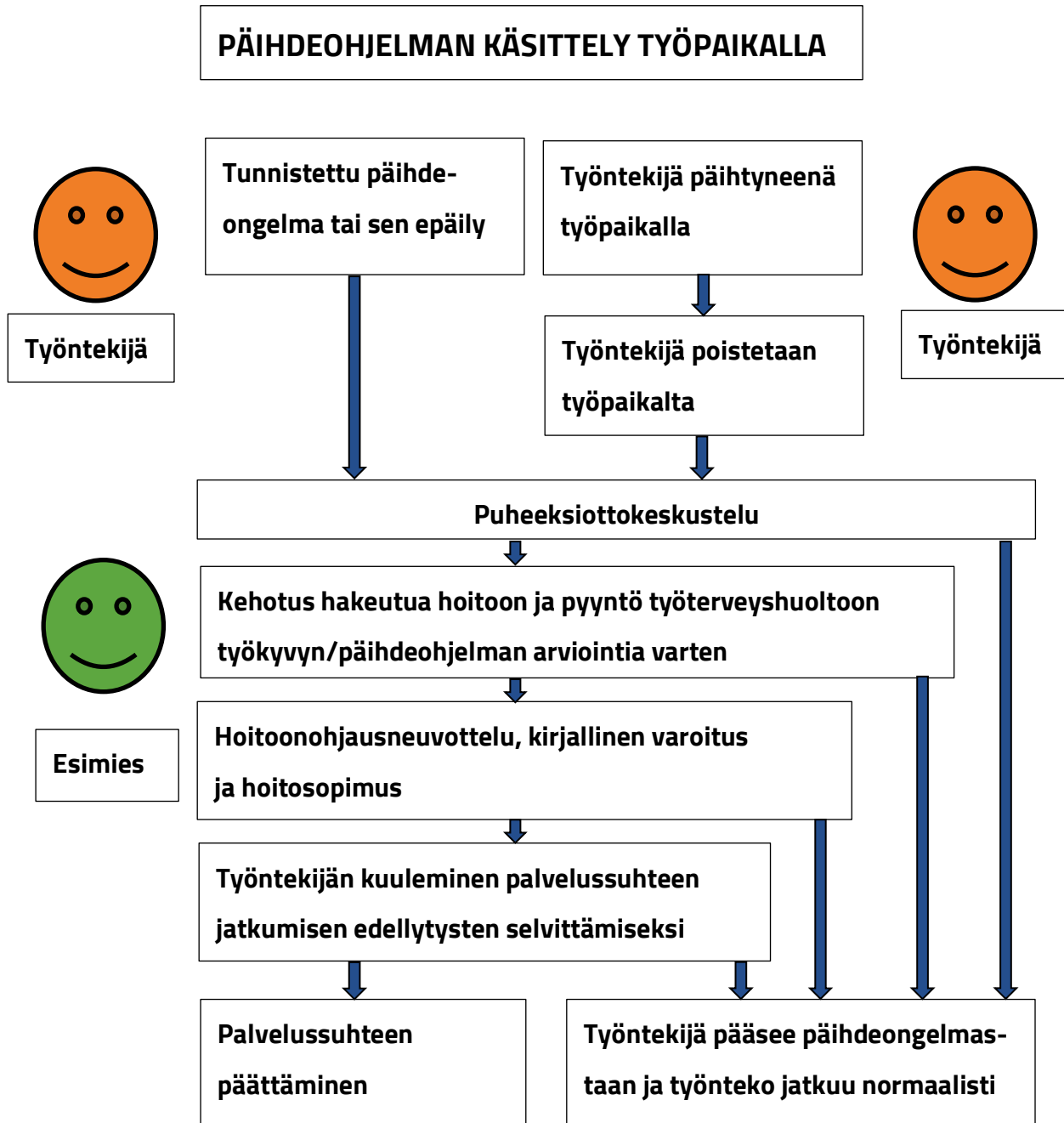
Norolantie 19, 50350 Norola

p. 015 321 280

Tuustaipaleen kuntoutumiskeskus

Tuustaipaleentie 720, 52740 Tuustaipale

p. 040 4551920



Päihdeohjelman käsittely käydään pääsääntöisesti kuvatun mukaisessa järjestyksessä. Tapauskohtaisesti järjestyksestä voidaan poiketa esimerkiksi silloin jos kyse on törkeästä virkavelvollisuuksien laiminlyönnistä tai rikkomisesta tai jos työntekijä välinpitämättömyydellään vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla.

PUHEEKSIOTTOKESKUSTELU

Henkilön nimi

Syntymäaika

Työpaikka

Tehtävänimike

Olen osallistunut keskusteluun, jossa on käsitelty päihdeongelmaani. Minulle on selvitetty työpaikan toimintatavat päihdeohjelman käsittelyn suhteen sekä kerrottu mahdollisuuksista hakea apua ongelmaani esimerkiksi työterveyshuollon kautta.

Muuta mainittavaa

Päiväys / 20

Ao. henkilön allekirjoitus ja nimenselvennys

Esimiehen allekirjoitus ja nimenselvennys

Keskusteluun osallistuneiden nimet

SOVITUT SEURANTAPÄIVÄT

Päivämäärä

Jakelu: asianomainen, esimies, työterveyshuolto, luottamusmies

KUNTOOUTUSSOPIMUS

Nimi

Syntymäaika

Työtehtävä

Työpaikka/osasto

Todetut päihteiden haitat työssä

krapulapäivät

työtapaturmat

humalatilat

työkyvyn alenema

poissaolot

töiden laiminlyönti

kotiinpalautukset

ihmissuhdevaikeudet

muut haitat

Henkilö sitoutuu päihdeohjelman vuoksi järjestettävään _____ kuukauden pituiseen hoitoon, jonka tarkempi sisältö määräytyy hoitopaikassa laadittavassa suunnitelmassa. Samalla henkilö sitoutuu siihen, että yhteyshenkilö ja työnantaja saavat tarvittaessa tiedon kuntoutussuunnitelman toteutumisesta. Työnantaja sitoutuu kuulemaan yhteyshenkilön välityksellä hoitopaikan edustajaa ennen kuin harkitsee työsuhteen purkamista tai muita kurinpidollisia toimenpiteitä päihdeongelman takia sovitun hoitojakson aikana.

Päivämäärä ja paikka / 20

Esimiehen allekirjoitus ja nimenselvennys

Työntekijän allekirjoitus ja nimenselvennys

Jakelu: Esimies, kuntoutuja ja yhdyshenkilö/työterveysasema: nimi

KUNTOUTUSSUUNNITELMA

Kuntoutussuunnitelmaksi on sovittu seuraavaa:

Kuntoutuja:

Käynnit

Avohoidossa

(hoitopaikka)

Laitoshoidossa

(hoitopaikka)

Ajalla

(hoitoaika)

Seuranta työterveyshuollossa

kertaa/kk

kuukauden ajan.

Muu tukitoiminta (työaikajärjestelyt, tukihenkilö työpaikalla, AA yms.)

Muuta (esimerkiksi sopiminen palkanmaksusta hoidon aikana, ilmoitusvelvollisuudesta esimiehelle hoitokäynneistä, hoitokustannusten vastuista jne.)

Voimassaolo

Hoitosopimus on voimassa

kuukautta allekirjoituspäivästä.

Yhteystiedot

Työterveyshoitaja

puh.

Työterveyslääkäri

puh.

Hoitopaikan yhteyshenkilö

puh.

Hoidon laiminlyönti

Ymmärrän osaltani, että mikäli en noudata kuntoutussuunnitelmaani tai päihteiden haitallinen käyttö jatkuu, työsuhteeni voidaan purkaa tai irtisanoa voimassa olevien työ- ja virkaehtosopimusten ja työ-lainsäädännön perusteella.

Paikka ja aika

Ao. henkilö

Esimies

Työterveyshuollon edustaja

Hoitopaikan edustaja

Jakelu: Ao. henkilö, esimies, työterveyshuolto, hoitopaikka