



# TAIPALSAARI

## Päihdeohjelma 2022-2025

Yt-ryhmä 16.3.2022 § 3  
Kunnanhallitus 28.3.2022 § 67

## Sisällysluettelo

<b>1. Päihde- ja riippuvuusohjelman tarkoitus.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Päihdeongelma työpaikalla.....</b>	<b>3</b>
2.1 Puuttuminen on välittämistä .....	4
2.2 Henkilön oma vastuu .....	4
2.3 Työyhteisön vastuu .....	4
2.4 Esihenkilön vastuu .....	4
<b>3. Työelämän riippuvuudet .....</b>	<b>5</b>
3.1 Päihdehaitat .....	5
3.2. Lääkeriippuvuus ja huumeet ....	6
3.3 Netin haitat työelämässä .....	6
3.4 Rahapelaamisen haitat työelämässä.....	6
3.5 Tupakointi.....	6
<b>4. Päihdehaittojen ja riippuvuuksien ehkäiseminen .....</b>	<b>7</b>
<b>5. Päihderikkomuksia koskevat toimintaohjeet .....</b>	<b>8</b>
5.1 Epäily päihderikkomuksesta.....	8
5.2 Työpaikalta poistaminen.....	9
5.3 Ohjaus työterveyshuoltoon.....	9
5.4 Selvityksen tekeminen.....	9
<b>6. Rikkomusten seuraamukset .....</b>	<b>10</b>
6.1 Toimintatapa .....	10
6.2 Menettelytapojen soveltaminen .....	11

### Liitteet:

1. Selvitys puheeksiottotilanteesta
2. Varoitus ja hoitoonhakeutumiskehotus
3. Varoitus ja hoitositoumus

# 1. Päihde- ja riippuvuusohjelman tarkoitus

Taipalsaaren kunta on sitoutunut varmistamaan turvallisen ja terveellisen työpaikan jokaiselle työntekijälle. Päihde- ja riippuvuusohjelma on osa työpaikan työkykyä ylläpitävää toimintaa, jonka tarkoituksena on edistää terveyttä ja työkykyä. Tavoitteena on ennaltaehkäistä riippuvuuksia omia toimintatapoja kartoittamalla sekä ohjata tarkoituksenmukaiseen toimintaan riippuvuuksia aiheuttavissa tilanteissa.

Taipalsaaren kunnassa ei saa työskennellä päihtyneenä. Päihteillä tarkoitetaan tässä kaikkia päihtymistarkoituksessa käytettäviä aineita. Työaikana ja työtehtävissä ei saa käyttää, pitää hallussa, jakaa tai myydä alkoholia, huumeita, lääkkeitä päihdekäyttöön, anabolisia steroideja eikä muita päihdyttäviä aineita. Päihteiden suhteen noudatetaan Suomen lakia. Tupakoinnin suhteen noudatetaan tupakkalakia. Päihteiden käyttö ja niiden aiheuttamat vaikutukset haittaavat yksilön omaa tai toisen henkilön työtä, työkykyä, työturvallisuutta, työpaikan ilmapiiriä, työtuloksia ja työnantajan mainetta.

Jokainen työntekijä on ensisijaisesti itse vastuussa työkyvystään, mutta esihenkilöllä on vastuu ja velvollisuus määritellä työntekijöiden työkunto työturvallisuuden näkökulmasta sekä puuttua huolta aiheuttaviin tilanteisiin. Työyhteisön jokaisen jäsenen velvollisuutena on pyrkiä ehkäisemään työyhteisöä haittaavaa päihteiden käyttöä.

Tämän ohjeen tarkoituksena on varmistaa, että päihdeongelmia ja päihderikkomuksia koskevat menettelytavat ovat kaikilla toimialoilla yhtenäiset ja tasapuoliset.

Tässä ohjeessa työntekijällä tarkoitetaan sekä työntekijää että viranhaltijaa.

<b>Päihde- ja riippuvuusohjelma koskee</b>	
Jokaista Taipalsaaren kunnan työntekijää	Hoitoonohjaus / kuntoutussuunnitelma koskee yli 6 kk mittaisissa työ-/virkasuhteissa olevia työntekijöitä, mikäli työkyvyn voidaan olettaa palautuvan ohjelman avulla.
Etätöissä olevia	Etätöissä ei saa työskennellä päihtyneenä.
Matkatöissä olevia työpaikan edustajia kaikkialla, missä työnantajan työsuojeluvastuu on voimassa	Työpaikan ulkopuolisissa työtehtävissä ja työmatkoilla edellytetään asiallista ja vastuullista käyttäytymistä.
Aliurakoitsijoita ja muita kunnan työpaikoilla vierailevia henkilöitä	
Työpaikan järjestämiin juhlatilaisuuksiin osallistuvia	Työpaikan järjestämissä tilaisuuksissa noudatetaan vastuullista alkoholitarjoilua

# 2. Päihdeongelma työpaikalla

## 2.1 Puuttuminen on välittämistä

Päihteiden väärinkäytöstä tai muusta riippuvuudesta johtuva pelon ja häpeän tunne ohjaa usein asian kieltämiseen ja salailuun. Paljastumisen pelätään vaarantavan työsuhteen jatkumisen. Puuttumisen hetkellä on hyvä ottaa tunteet huomioon ja korostaa hyvien vaihtoehtojen olemassaoloa syyllistämisen ja uhkakuvien sijaan.

**Periaate on, että päihde- ja riippuvuushaittatilanteessa asia käsitellään viipymättä, rakentavasti, luottamuksellisesti ja tasapuolisesti.**

1. Keskustelu päihdeongelmasta tai muusta riippuvuudesta
2. Ongelman tuomitsemisen välttäminen
3. Kunnioittava lähestymistapa

## 2.2 Henkilön oma vastuu

Työntekijällä itsellään on aina ensisijainen vastuu omasta terveydestään ja työkyvystään. Hänen tulee hakeutua itse työterveyshuoltoon tai omaehtoisesti myös muihin yksityisiin tai kunnallisiin palveluihin työajan ulkopuolella.

Oma-aloitteiset käynnit kuuluvat työterveyshuollon vaitiolovelvollisuuden piiriin eli niistä ei anneta tietoa työnantajalle. Mikäli työntekijä haluaa tukea omaehtoiseen hoitoprosessiin, on riippuvuudesta kerrottava esihenkilölle.

Hoito-ohjelman toteutuessa ja työkyvyn palaututtua työsuhde jatkuu normaalisti. Jos asianomainen ei oma-aloitteisesti käynnistä muutosta, siirtyy vastuu esihenkilölle.

## 2.3 Työyhteisön vastuu

Työntekijän ollessa huolissaan työkaverin työkunnosta, on asia otettava puheeksi asianosaisen sekä hänen esihenkilönsä kanssa. Huolen aiheesta tulee ilmetä mitä, ketä ja miksi epäilet sekä missä ja milloin huoli on esiintynyt. Mikäli huolen puheeksi ottaminen tuntuu vaikealta voi ilmoituksen päihdeongelmasta tehdä myös luottamusmiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle.

Jokaisen velvollisuus on saattaa esihenkilön tietoon työpaikalla mahdollisesti ilmenevä päihteiden käyttö, koska tällöin työturvallisuus tai työn laatu on uhattuna. Henkilö voi olla vaarallinen paitsi itselleen myös muille työpaikalla olijoille. Myös työturvallisuuslain mukaan työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa esihenkilölle työpaikan vaaroista, jollainen päihdehaitta on.

Työyhteisön kaikkien jäsenten tulee toimia niin, ettei päihteiden käyttöä tai päihtymystä työaikana hyväksytä eikä päihdehaittoja tai ongelmia työpaikoilla peitellä. Työpaikan ja työyhteisön asenneilmapiirin muodostumiseen tai muuttamiseen voidaan vaikuttaa antamalla päihdeongelmista ja -haitoista asiallista tietoa sekä käymällä avoimia keskusteluja esimerkiksi työpaikkakokouksissa.

Esihenkilön pitää puuttua asiaan ja käydä puheeksi otto-keskustelu asianosaisen kanssa. Esihenkilön tulee ilmoittaa myös huolen ilmoittaneelle asian olevan hoidossa.

## 2.4 Esihenkilön vastuu

Mikäli työyksikössä ilmenee viitteitä päihdeongelmista, tulee esihenkilön ottaa asia puheeksi asianomaisen henkilön kanssa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Päihdehaitoista tulee keskustella avoimesti ja LUOTTAMUKSELLISESTI. Hyvä tilaisuus tähän on esimerkiksi kehityskeskustelu.

Asia tulee ottaa puheeksi ennen kuin päihteiden käytöstä aiheutuu haittaa työyhteisölle.

Todetessaan työyhteisössään päihdehaitta- tai päihderikkomustilanteen on esihenkilön käynnistettävä välittömästi tarvittavat toimenpiteet.

Esihenkilön tulee painottaa työelämän sääntöjen ja virkavelvollisuuksien noudattamista suhtautuessaan päihdeongelmaan.

### 3. Työelämän riippuvuudet

Päihteiden ongelmakäyttö, rahapeli- ja nettiriippuvuus ovat turvallisuusriskejä yksilön oman, muiden työntekijöiden sekä asiakkaiden kannalta. Tilanteet uhkaavat tai haittaavat työtä, työkykyä, työturvallisuutta, työpaikan ilmapiiriä, työtuloksia ja työnantajan mainetta. Yhteistä riippuvuuksille on pakonomaisuus, toistuvuus ja vaikeus päästä niistä eroon. On huomattava, että poikkeava käyttäytyminen voi johtua myös muusta syystä kuin riippuvuudesta.

#### 3.1 Päihdehaitat

Eri päihteiden käytön vaikutukset työhön poikkeavat hieman toisistaan, mutta useimpiin pätee tyypillisimmät alkoholin riskikulutuksen vaikutukset.

Terveyshaitat	<ul style="list-style-type: none"><li>- lisää useiden vakavien sairauksien riskiä esim. sydän- ja verisuonitaudit</li><li>- alentaa vastustuskykyä ja lisää sairastumisriskiä</li><li>- yhteys unettomuuteen ja masennukseen, jolloin työhyvinvointi kärsii</li></ul>
Työturvallisuushaitat	<ul style="list-style-type: none"><li>- työskentely päihtyneenä tai krapulaisena altistaa työtapaturmille</li><li>- keskittymisvaikeudet</li></ul>
Sosiaaliset haitat	<ul style="list-style-type: none"><li>- muut voivat joutua hoitamaan tekemättä jääneitä töitä tai tekemään nopeita vuoronvaihtoja</li><li>- ihmissuhdeongelmat väsymyksestä ja kireydestä johtuen</li><li>- ärtyneisyys, kielteisyys, mielialan vaihtelut</li><li>- eristäytyminen, syyllisyyden tunto, häpeily</li><li>- työyhteisön ristiriitatilanteet lisääntyvät</li><li>- yhden ongelma voi vaikuttaa työnantajan ja koko työyhteisön väleihin aiheuttaen mm. salailua, peittelyä ja eriarvoista kohtelua</li></ul>
Taloudelliset haitat	<ul style="list-style-type: none"><li>- sairauspoissaolot lisääntyvät, myöhästelyt, usein toistuvat päivän poissaolot</li><li>- jatkuva netissä oleminen tai puhelimen selailu työajalla</li><li>- rahan lainailu, varkaus tai kavallus</li><li>- työkyky ja työn laatu heikkenevät</li><li>- työnantajan imago kärsii</li></ul>

#### 3.2 Lääkeriippuvuus ja huumeet

Lääkeriippuvuus voi syntyä hermostoon ja tunnetiloihin vaikuttavien lääkeaineiden pitkäaikaisesta käytöstä. Varsinainen väärinkäyttö on tietoisempaa lääkkeen käyttöä päihtymyksen aikaansaamiseksi. Lääkkeiden väärinkäyttöön liittyy usein myös alkoholi eli puhutaan monipäihderiippuvuusongelmasta. Lääkkeiden väärinkäytön riskit ja niiden ehkäisy on erityisen tärkeä tunnistaa työtehtävissä, joihin liittyy lääkkeiden kontrollointia ja jakelua.

Huumeiden käyttö on laitonta, joten on vaikea arvioida kuinka moni työntekijä niitä käyttää. Yleisin työelämässä käytetty huume on kannabis. Kannabiksen käyttö liittyy haluun päihtyä, rentoutua tai saada energiaa. Käyttö voi aiheuttaa sekavuutta ja harhaisuutta. Pitkäaikainen käyttö rappeuttaa kognitiivisia kykyjä, aiheuttaa muistiongelmia sekä lisää psyykkisiä sairauksia.

### 3.3 Netin haitat työelämässä

Internet toimii työntekijöiden ammatillisen verkostoitumisen, työn ja osaamisen kehittämisen sekä yhteistyökumppaneiden välisen työskentelyn foorumina. Netissä etsitään tietoa, asioidaan ja luodaan sosiaalisia kontakteja. Samalla netti voi luoda ongelmia ajankäyttöön, johtamiseen tai työtapoihin.

Haitallinen internetin käyttö nähdään liiallisena tai pakonomaisena netin käyttönä, joka intensiivisyytensä vuoksi aiheuttaa ongelmia muilla elämänalueilla. Se voi liittyä pelaamiseen, seksuaalisiin aktiviteetteihin, päämäärättömään tietojen pakkomielleiseen käyttöön sekä sosiaalisen median / sähköpostin / viestikanavien ylettömään käyttöön. Nettiriippuvuus on toiminnallisesti verrattavissa peliriippuvuuteen.

Liiallinen netin käyttö voi heikentää keskittymiskykyä, vaarantaa työturvallisuutta, vaikeuttaa sosiaalista toimintakykyä ja aiheuttaa eristäytyneisyyttä.

### 3.4 Rahapelaamisen haitat työelämässä

Rahapelaaminen on yleistynyt verkkoympäristössä ja koska pelit ovat jatkuvasti saatavilla, voi pelaaminen onnistua työaikana, mikä ei välttämättä näy ulospäin.

Työturvallisuus voi vaarantua, kun ongelmallinen rahapelaaminen voi häiritä unirytmisiä ja huonontaa keskittymiskykyä. Tietoturvariski voi syntyä, jos pelaamiseen käytetään työnantajan välineitä. Työajan menetykset ja työtehtävien laiminlyönti vaikuttavat tuottavuuteen ja heikentävät työilmapiiriä.

Työ- ja vapaa-aika sekoittuu. Pelaaminen työaikana ei ole sallittua.

### 3.5 Tupakointi

Tupakoinnin suhteen noudatetaan tupakkalakia. Lain tavoitteena on ihmisille myrkyllisiä aineita sisältävien ja riippuvuutta aiheuttavien tupakkatuotteiden ja muiden nikotiinipitoisten tuotteiden käytön loppuminen.

Tupakointi on kielletty kaikissa Taipalsaaren kunnan rakennuksissa, kulkuneuvoissa ja muissa vastaavissa sisätiloissa. Tupakkalaki kieltää tupakoinnin sekä savuttomien tupakkatuotteiden käytön myös päiväkotien sekä esiopetus- ja perusopetusta antavien kiinteistöjen ulkoalueilla.

Tupakointi on kielletty ulkotiloissa järjestettävien yleisten tilaisuuksien seuraamiseen välittömästi tarkoitetuilla alueilla, joissa osallistujat oleskelevat paikoillaan.

## 4. Päihdehaittojen ja riippuvuuksien ehkäiseminen

### TYÖNANTAJA

- työpaikalla on päihdeohjelma
- esihenkilöt ja henkilöstö tuntevat päihdeohjelman ja siihen liittyvät vastuut
- päihdehaittilanteisiin puututaan välittömästi
- yhteistyö työterveyshuollon kanssa on sujuvaa

### TYÖNTEKIJÄ

- tulee töihin työkuuntoisena
- tekee työnsä työturvallisuusohjeita noudattaen
- toimii työyhteisössään rakentavasti ja asiallisesti muita kohtaan ja noudattaa sovittuja sääntöjä
- ilmoittaa havaitsemistaan päihdehaitoista tai huolista esihenkilölleen

### ESIHENKILÖ

- tukee ja valvoo työn sujuvuutta, työhyvinvointia ja työturvallisuutta
- ottaa päihteet puheeksi kehityskeskusteluissa
- perehdyttää alaisensa päihdeohjelmaan
- puuttuu viipymättä työkyvyn heikkenemiseen ja päihdehaittilanteisiin
- estää päihtyneenä tai krapulaisena työskentelyn
- ohjaa työntekijän työterveyshuoltoon saamaan tarvittavaa hoitoa työkyvyn parantamiseksi
- tekee hoitositoumuksen hoitoon ohjattavan kanssa
- sopii tiedonkulusta hoitositoumuksen voimassaolon aikana
- tukee työyhteisöä kriisitilanteiden jälkeen

### TYÖTERVEYSHUOLTO

- toimii asiantuntijana ja esihenkilöiden tukena
- toimii yhteistyössä päihdeklinikan kanssa
- antaa henkilöstölle terveystarkastuksien yhteydessä tietoa alkoholinkäytön ja toiminnallisten riippuvuuksien vaikutuksista terveyteen ja työkykyyn
- arvioi ja ennaltaehkäisee päihdehaittoja ja muita riippuvuuksia
- toteuttaa hoitosuunnitelmaa ja tukee kuntoutujan paluuta työhön
- kerää tietoa työpaikan alkoholitilanteesta ja antaa siitä palautetta vuosittain
- toimii pyydettyä päihdekriisitilanteissa työyhteisön tukena

### TYÖSUOJELUHENKILÖSTÖ

- suunnittelee työpaikan päihdehaittojen ehkäisytomia osana työsuojelun toimintaohjelmaa
- toimii yhteistyössä esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa päihdehaittojen ehkäisemiseksi ja poistamiseksi
- tiedottaa ja kouluttaa
- kartoittaa ja seuraa työpaikan päihdeasioiden tilannetta

## 5. Päihderikkomuksia koskevat toimintaohjeet

Työturvallisuuslaki velvoittaa, että jokaisen työntekijän on oman kokemuksensa sekä ammattitaitonsa mukaisesti töissään huolehdittava käytettävissä olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

Työterveyshuoltolain mukaan työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä työ- ja toimintakykynsä selvittämisestä työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi. (Työterveyshuoltolaki 13 §).

Päihderikkomuksesta on kysymys silloin, kun

- työntekijä on työssä päihtyneenä tai käyttää työaikana päihteitä
- päihteiden käytöstä aiheutuu myöhästymisiä tai poissaoloja

Päihderikkomuksen esille tullessa tulee toimia alla olevien ohjeiden mukaisesti.

Epäily päihtyneestä työntekijästä	<ul style="list-style-type: none"><li>• varmista ettei kyseinen henkilö ole vaaraksi itselleen tai muille</li><li>• ilmoita asiasta välittömästi esihenkilölle tai muuten työyksikön toiminnasta vastuussa olevalle henkilölle</li></ul>
Työntekijä puhallutetaan aina, kun epäillään päihtymystä	<ul style="list-style-type: none"><li>• esihenkilö selvittää päihtymystilan ensisijaisesti puhalluttamalla työterveyshuollossa</li><li>• toissijaisesti ulkoisten merkkien perusteella</li></ul>
Päihtynyt henkilö poistetaan työpaikalta	<ul style="list-style-type: none"><li>• päihtynyt henkilö ei voi jatkaa työpäivää = LUVATON POISSAOLO</li><li>• esihenkilö tekee ESS-merkinnän</li><li>• esihenkilö kirjaa tapahtumista tarkat muistiinpanot</li></ul>
Kun henkilö palaa töihin selvin päin, annetaan kirjallinen varoitus	<ul style="list-style-type: none"><li>• esihenkilö pitää luottamuksellisen ja tavoitteellisen keskustelun</li><li>• varoituksen lisäksi esihenkilö tekee hoitoonhakeutumiskehotuksen ja ohjaa työntekijän työterveyshuoltoon</li></ul>

### 5.1 Epäily päihderikkomuksesta

Mikäli työntekijän kohdalla on epäiltävissä, että myöhästely ja / tai poissaolot johtuvat päihteiden käytöstä, tulee esihenkilön pyytää asianomaiselta selvitys tilanteesta.

Mikäli on perusteltua aihetta epäillä, että henkilö on huumeiden vaikutuksen alaisena työssä, on työntekijä veloitettava esittämään huumausainetestiä koskeva todistus esihenkilölle sovitun määräajan kuluessa mahdollisimman pian. Todistuksen selvittämisvelvollisuudesta ja selvityksen



toimittamisen määräajasta on annettava työntekijälle kirjallinen kehoitus esimerkiksi kirjallisen huomautuksen / varoituksen yhteydessä.

Myöhästymiseen tai poissaoloon tulee olla hyväksyttävä syy. Hyväksyttävä syy on esimerkiksi lääkärintodistuksella osoitettu työkyvyttömyys. Mikäli työntekijän esittämää lääkärintodistusta ei voi perustellusta syystä hyväksyä, tulee asianomainen henkilö lähettää oman työterveyslääkärin tarkastukseen.

Mikäli kysymyksessä on päihderikkomus, käynnistää esihenkilö päihdeohjelman mukaiset toimenpiteet.

## 5.2 Työpaikalta poistaminen

Työnantaja vastaa tiloissaan olevien asiakkaiden ja työpaikoillaan liikkuvien ihmisten sekä työntekijöiden turvallisuudesta.

Työntekijän esiintyessä päihtyneenä työpaikalla tai käyttäessä työpaikalla päihteitä tulee työnantajan poistaa asianosainen henkilö työpaikalta. Samalla työnantaja harkitsee, annetaanko kirjallinen varoitus vai onko kyseisessä tapauksessa perusteltu syy purkaa tai irtisanoa palvelussuhde ottaen huomioon Työsopimuslain sekä Lain kunnallisesta viranhaltijasta säännökset. Päihteiden takia työpaikalta poistetun työntekijän poissaolo työpaikalta on palkatonta.

Mikäli asianomainen haluaa tai mikäli hän kiistää päihtymyksen voidaan asianomaisen tila todeta työterveyshuollossa tai muussa päivystyksyksikössä. Mahdollisissa kiistatilanteissa esihenkilö tai työyksikön toiminnasta kulloinkin vastuussa oleva henkilö päättää välittömistä toimenpiteistä.

Mikäli henkilö ei suostu poistumaan työpaikalta, on ratkaisu tilanteeseen tehtävä työturvallisuuden näkökulmasta ja ilmoitettava asiasta toimialajohtajalle. Tarvittaessa pyydetään virka-apua paikalle. Tapahtumapaikalle kutsutaan toinen työntekijä todistajaksi ja tapahtumasta laaditaan muistio.

Kun asianomainen palaa työhön, esihenkilö käynnistää päihdeohjelman mukaiset toimenpiteet.

## 5.3 Ohjaus työterveyshuoltoon

Akuuteissa tilanteissa henkilö puhallutetaan.

Työterveyshuolto arvioi riippuvuuden merkityksen työkykyyn. Mikäli tilanne korjaantuu eikä vaikuta työkykyyn niin työsuhde jatkuu, mutta työterveyshuolto seuraa sovitusti työntekijän työkykyä ja ohjaa tarvittaessa päihdeklinalle.

Esihenkilön tehtävä on tehdä aloite työterveyshuollon kanssa hoitoonohjausneuvottelusta, johon osallistuu myös päihdeklinal työntekijä. Esihenkilö laatii hoitositoumuksen. Hoitositoumus kestää Taipalsaaren kunnassa yhden vuoden. Päihde- tai muu kuntoutussuunnitelma toteutetaan hoito-ohjelman mukaisesti työterveyshuollon ja päihdeklinal kanssa. Seurantapalaverit pidetään suunnitelman mukaisesti hoitositoumuksen aikana. Työterveyshuolto laatii hoitosuunnitelman yhdessä työntekijän kanssa.

Hoitositoumuksen aikana työntekijällä ei saa olla luvattomia poissaoloja eikä päihderikkomuksia. Jokainen lyhytkin poissaolo on selvitettävä työterveyshuollossa.

Hoito-ohjelman loppuksi käydään loppukeskustelu (mikäli hoito-ohjelma on toteutettu työnantajan ohjaamana). Päihteiden käyttöä seurataan sattumanvaraisesti otetuilla verikoe tai virtsanäytteillä työterveyshuollon kautta. Mikäli tilanne on korjaantunut kuntoutuksen myötä, niin työsuhde jatkuu.

## 5.4 Selvityksen tekeminen

Päihderikkomuksesta tulee tehdä aina kirjallinen selvitys.

Selvityksen tekee esihenkilö tai työyksikön toiminnasta vastuussa oleva henkilö. Työntekijä voi liittää selvitykseen oman kirjallisen lausuntonsa. Tarvittaessa lausuntoa voi pyytää myös työterveyshuollon edustajalta ja/tai luottamusmieheltä / työsuojeluvaltuutetulta. Selvityksestä annetaan toinen kappale asianomaiselle henkilölle ja toinen jää työyksikköön / esihenkilölle.

## 6. Rikkomusten seuraamukset

### 6.1 Toimintatapa

Päihdeongelman puheeksiotto, työkyvyn palauttamiseen vastuuttaminen ja työkyvyn tukeminen ovat esihenkilötyötä. Tavoitteellisen puheeksiotto-keskustelun tarkoituksena on tukea työntekijää tunnistamaan alkoholinkäytön tai muun riippuvuuden haitallisuus ja ottamaan vastuu työkykynsä palauttamisesta. Tavoitteena on palauttaa työkyky mahdollisimman nopeasti. Riippuvuuksiin liittyy usein henkilön heikentynyt kyky arvioida omaa tilannettaan kokonaisvaltaisesti. Seuranta-aika keskustelujen välillä on 1-3 kk.

Mikäli saman työntekijän kanssa joudutaan uusimaan keskusteluprosessi työkyvyn heikkenemisen vuoksi, on tarkoituksenmukaista mennä suoraan kohtaan ”toinen päihderikkomus” ja tehdä hoitositoumus. Keskusteluista laaditaan aina kirjallinen selvitys.

<p>Epäily päihderikkomuksesta</p> <p><b>liite 1</b> Selvitys puheeksiotto-tilanteesta</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- asianosainen</li> <li>- esihenkilö</li> <li>- kirjallinen selvitys, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat</li> </ul>
---	---

<p>Ensimmäinen päihderikkomus ensimmäinen varoitus</p> <p><b>liite 2</b> Varoitus ja hoitoonhakeutumiskehotus</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- asianosainen</li> <li>- esihenkilö</li> <li>- ohjataan työterveyshuoltoon</li> <li>- työsuojeluvaltuutettu tai luottamusmies (tai muu työntekijän tukihenkilö)</li> <li>- henkilöstöhallinnolle tiedoksi</li> <li>- asianosainen ja esihenkilö allekirjoittavat</li> </ul>
---	---

- kirjallinen selvitys ongelmasta, asianosaisen näkemys sekä ei-toivotun työkäyttäytymisen kuvaus
- kirjallinen varoitus, johon tarvittaessa sisällytetään kirjallinen kehoitus toimittaa huumausainetestiä koskeva todistus esihenkilölle määräajassa
- asianosainen käy työterveyshuollossa ja tuo käynnistään todistuksen esihenkilölle
- sovitaan työkäyttäytymisen korjaantumisen tavoiteaika
- mikäli tilanne korjaantuu, se todetaan seurantakeskustelussa eikä jatkokeskusteluja tarvita

<p>Toinen päihderikkomus toinen varoitus</p> <p><b>liite 3</b> Varoitus ja hoitositoumus</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- asianosainen</li> <li>- esihenkilö</li> <li>- henkilöstöhallinnon edustaja</li> <li>- työterveyshuolto</li> <li>- päihdeklinikan työntekijä</li> <li>- työsuojeluvaltuutettu tai luottamusmies (tai muu työntekijän tukihenkilö)</li>   <li>- asianosainen ja esihenkilö allekirjoittavat</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- toimialajohtaja antaa asianomaiselle kirjallisen varoituksen, johon tarvittaessa sisällytetään kehoitus toimittaa huumausainetestiä koskeva todistus esihenkilölle määräajassa</li> <li>- esihenkilö ja asianomainen tekevät hoitositoumuksen</li> <li>- asianomainen ja työterveyshuolto tekevät hoitosuunnitelman, josta annetaan todistus esihenkilölle, työterveyshuolto laatii mahdollisen kuntoutussuunnitelman</li> <li>- esihenkilö kertoo asianosaiselle mahdollisista kurinpitotoimista ja työsuhteen päättämisestä, mikäli asianosainen ei saavuta toivottua työkäyttäytymistä</li> <li>- mikäli tilanne korjaantuu, se todetaan seurantakeskustelussa eikä jatkokeskusteluja tarvita</li>   <li>- oheiset keskustelut ovat työsopimuslain mukaisia työntekijän kuulemisia, joita ennen ei voi päättää työsuhdetta</li> <li>- on tärkeää, että kuulemisen muotokohdat täyttyvät ja työntekijän näkemys tilanteesta kirjataan</li> </ul>	
<p>Kolmas päihderikkomus kolmas varoitus = työsuhteen purkaminen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- asianosainen</li> <li>- esihenkilö</li> <li>- henkilöstöhallinnon edustaja</li> <li>- työsuojeluvaltuutettu tai luottamusmies (tai muu työntekijän tukihenkilö)</li>   <li>- kaikki osapuolet allekirjoittavat</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- esihenkilö tekee kirjallisen selvityksen, johon kirjataan kaikki yksityiskohdat ei-toivotusta työkäyttäytymisestä ja jossa todetaan tähänastiset korjausyritykset</li>   <li>- asianomaisen henkilön palvelussuhde irtisanotaan tai puretaan</li> <li>- irtisanomisen / purkamisen tekee se viranomainen, joka on viranhaltijan / työntekijän ottanut palvelukseen.</li> </ul>	

## 6.2 Menettelytapojen soveltaminen

Kaikkiin rikkomusten käsittelytilanteisiin voi työntekijä niin halutessaan kutsua asianomaisen työsuojeluvaltuutetun, luottamushenkilön ja / tai muun tukihenkilön.

Kaikissa tapauksissa tulee pyrkiä päihteiden ongelmakäytöstä johtuneiden rikkomusten yhdenmukaiseen ja oikeudenmukaiseen käsittelyyn.

Päihderikkomuksissa noudatetaan yhden vuoden vanhentumisaikaa edelliseen rikkomukseen nähden.

Rikkomuksen vakavuudesta riippuen on työnantajalla oikeus myös tätä ohjetta tiukempaan menettelyyn.

”Päihteet eivät kuulu työelämään”