

KAJAANIN KAUPUNGIN
TYÖPAIKKOJEN
PÄIHDEOHJELMA

Hyväksytty kaupunginhallituksessa 21.2.2012 § 38

Sisällysluettelo

1.	Johdanto	1
2.	Päihdeohjelman tarkoitus	1
3.	Päihdeohjelma koskee koko henkilöstöä	1
4.	Työyhteisöjen jäsenten keinot päihdeongelman ilme- tessä työyhteisössä	2
5.	Päihdehaitan havaitseminen	2
6.	Päihteiden vaikutuksen alaisuuden toteaminen	2
7.	Toimenpiteet	3
7.1	Ensimmäinen kerta – kirjallinen huomautus	3
7.2	Toinen kerta – kirjallinen varoitus	3
7.3	Kolmas kerta – työ-/virkasuhteen irtisanomien tai purku	4
8.	Huumausainetestaus	4
8.1	Tehtävät, joihin vaaditaan huumausainetestä	5
Liite 1:	Puheeksiottolomake / kirjallinen huomautus päihteiden käytöstä	
Liite 2:	Huumausainetestä koskeva todistus	

1. Johdanto

Päihteellä tarkoitetaan tässä asiakirjassa alkoholia, lääkkeiden päihteellistä käyttöä ja huumeaineita.

Henkilöstön työkykyä ylläpitävän toiminnan yksi osa-alue on päihteiden liikakäytön ehkäisy, päihdeongelmien varhainen toteaminen ja hoito sekä hoitotoiminta.

Työelämän kannalta keskeisimmät päihderiskit johtuvat alkoholin käytöstä. Päihdeohjelma sisältää myös näkökulman lääkkeiden väärinkäyttöön, alkoholin ja lääkkeiden sekakäyttöön sekä huumeiden käyttöön liittyvistä asioista ja riippuvuuksista.

Päihdehaitat ilmenevät virheellisinä suoritteina, työtapaturmina, viivästyksinä, huonolaatuisina palveluina, sairauspoissaoloina ym. vastaavina haittoina.

Kajaanin kaupunki työnantajana ei hyväksy päihteiden käyttöä työpaikalla eikä päihteiden vaikutuksen alaisena työntekoa.

2. Päihdeohjelman tarkoitus

Lähtökohtana on, että kaikki osapuolet ymmärtävät päihteiden muodostavan merkittävän riskin koko työyhteisön toiminnalle. Jokaisen velvollisuutena on sekä omakohtaisesti että työyhteisössään pyrkiä ehkäisemään työyhteisöä haittaavaa päihteiden käyttöä sekä edistämään ongelmatilanteiden rakentavaa ratkaisemista.

3. Päihdeohjelma koskee koko henkilöstöä

Päihdeohjelma on valmisteltu työterveyshuollon, A-klinikan ja henkilöstöhallinnon sekä työsuojeluvaltuutettujen yhteistyöllä.

Päihdeohjelman tavoitteena on käynnistää päihteiden käytön itsehallintaa koskevat tukitoimenpiteet mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Päihdeongelmallisille päihdeohjelma tarjoaa mahdollisuuden asiantuntija-apuun ja raitistumiseen.

Päihdeohjelman tarkoitus ei ole varsinaisesti mikään raittiustyö, vaan päihdeohjelma toimii pelisääntönä, miten menetellään myös niissä tilanteissa, kun työntekijä ei ole pystynyt käyttämään hyväkseen hoitotoiminta/toipumismahdollisuutta. Viimeisenä keinona työnantajalla on virka-/työsuhteen irtisanominen.

Päihdehaittojen vähättely, peittäminen ja väärä suojeleminen vaikeuttavat hoitotoimintaa ja hoidon onnistumista.

Työyhteisössä on keskusteltava siellä esiintyvistä päihdeongelmista, koska viranhaltija/työntekijä heikentää päihteiden käytöllä sekä omaa että työyhteisön hyvinvointia sekä työyhteisön toimivuutta ja tuloksellisuutta.

Tämä työpaikkojen päihdeohjelma tulee käydä läpi työpaikkakouksissa sekä uuden työntekijän perehdyttämisen yhteydessä.

4. Työyhteisöjen jäsenten keinot päihdeongelman ilmetessä työyhteisössä

- Ota asia puheeksi.
- Tarjoa apuasi, kun huomaat työtoverillasi päihdevaikeuksia.
- Kannusta häntä hakeutumaan asiantuntijan luo.
- Älä moralisoi, ilmaise vain huolestuneisuutesi.
- Krapula-aamuja ei hyväksytä.
- Rohkaise häntä etsimään päihteiden asemesta muita ratkaisuja.
- Tue työhön paluuta, älä syyllisty väärään suojeluun ja salailuun!

5. Päihdehaitan havaitseminen

Yleensä esimiehet ja työtoverit havaitsevat ensimmäisenä päihdeongelman työpaikalla. Se voi näkyä:

- virheellisenä suoritteena
- viivästyksinä
- huonolaatuisena palveluna
- työtehon laskuna
- myöhästymisinä
- lyhyinä tai usein toistuvina poissaoloina
- työtapaturmina

6. Päihteiden vaikutuksen alaisuuden toteaminen

Kun esimies havaitsee päihdehaitan tai on todennut päihteiden vaikutuksen alaisuuden työntekijällä/viranhaltijalla, kyseinen henkilö tulee poistaa työpaikalta. Päihteiden takia poissaolo on palkatonta aikaa.

Mikäli työntekijä/viranhaltija kiistää olevansa päihteiden vaikutuksen alainen, asia pitää varmentaa työterveysasemalla tehdyllä testillä. Tällöin työntekijä/viranhaltija on itse velvollinen toimittamaan todistuksen esimiehelle. Mikäli työntekijä kieltäytyy testistä, asia käsitellään päihteiden käyttötapauksena.

Jos on epäiltävissä, että työntekijällä on poissaoloja päihteiden tai huumeiden käytön takia, esimiehen tulee ottaa asia puheeksi.

Mikäli työpaikan esimies syyllistyy päihteiden väärinkäyttöön tai on päihtyneenä työssä, työyhteisön henkilöstön velvollisuus on ottaa asian johdosta yhteyttä esimiehen esimieheen välittömästi.

Mikäli työntekijän/viranhaltijan epäillään olevan työstä poissa alkoholin tai päihteiden väärinkäytön takia, esimiehen tulee velvoittaa työntekijä/viranhaltija toimittamaan työkyvyttömyydestään työterveysaseman lääkärin tai työterveyshoitajan todistus. Kun esimies epäilee, että työstä poissaolo johtuu päihteiden käytöstä, esimiehen ei tule hyväksyä lääkärin/työterveyshoitajan todistusta muutoin kuin työterveyshuollon antamana. Esimiehen tulee kertoa työterveyshuollolle asiasta ennen kuin hän ilmoittaa työntekijälle/viranhaltijalle edellyttävänsä työterveyshuollossa käyntiä. Päihteistä johtuva poissaolo on palkatonta.

7. Toimenpiteet

7.1 Ensimmäinen kerta – kirjallinen huomautus

Kun työntekijä tulee töihin sen jälkeen kun hänet on päihteiden käytön takia poistettu työpaikalta, asia otetaan uudelleen puheeksi, siitä annetaan kirjallinen huomautus ja henkilö ohjataan työterveyshuoltoon, jossa hänelle laaditaan omatoiminen muutoshjelma (mini-interventio). Tarkoituksena on työntekijän/viranhaltijan itsehallinnan lisääminen päihdeasioissa.

Huomautuksen antamisen yhteydessä työntekijälle annetaan myös tämä päihdeohjelma.

7.2 Toinen kerta – kirjallinen varoitus

Mikäli työntekijä/viranhaltija kolmen vuoden sisällä huomautuksen antamisesta syyllistyy päihteiden väärinkäyttöön työaikana, tai on poissa työstä todisteellisesti päihteiden takia, hänelle annetaan kirjallinen varoitus. Ennen varoituksen antamista työntekijälle/viranhaltijalle on annettava mahdollisuus esittää kahden viikon kuluessa asiasta kirjallinen vastine. Varoitus annetaan vasta, kun kirjallinen vastine on saatu tai määräaika sen antamiselle on kulunut umpeen. Varoitus annetaan esimiehen kirjallisella päätöksellä. Varoitukseen kirjataan seuraava teksti: Mikäli työntekijä/viranhaltija vielä syyllistyy päihteiden väärinkäyttöön työaikana, hänen työsuhteensa tullaan irtisanomaan tai purkamaan. Varoitukseen otetaan työntekijän allekirjoitus varoituksen vastaanottamisesta.

Esimies on velvollinen kutsumaan koolle asian johdosta työterveyshoitajan tai työterveyslääkärin, A-klinikan sellaisen työnteki-

jän/viranhaltijan, joka voi selvittää tilaisuudessa hoitomahdollisuuksia ja harkintansa mukaan henkilöstöpäällikön.

Työntekijällä/viranhaltijalla, jonka asiaa em. ryhmässä käsitellään, on oikeus kutsua neuvotteluun luottamusmies, pääluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu.

Tilaisuudessa sovitaan hoitoonohjausmenettelystä. Kun työntekijä/viranhaltija hyväksyy hoitosuunnitelman saattamisen em. ryhmän tietoon, hänellä on oikeus hoitoon/A-klinikalla käyntiin työaikana. Hoitosuunnitelma saatetaan tiedoksi ryhmälle, joka asiaa on käsitellyt. Laitoskuntoutuksen ajalle myönnetään lääkärin toteaman työkyvyttömyyden vuoksi työ-/virkasuhteesta sa- moilla ehdoilla kuin KVTES:n sairausloma.

7.3 Kolmas kerta – työ-/virkasuhteen irtisanominen tai purku

Mikäli työntekijä/viranhaltija kolmannen kerran syyllistyy päih- teiden väärinkäyttöön työpaikalla tai on todistettavasti poissa työstä päihneiden käytön vuoksi, toimivallan omaavan työnanta- jan edustajan on käynnistettävä toimenpiteet työ-/virkasuhteen irtisanomiseksi tai purkamiseksi riippuen irtisanomis-/purkamis- perusteista.

Mikäli työntekijä/viranhaltija syyllistyy päihneiden käyttöön irtisa- nomisaikana, työsuhde puretaan.

Mikäli työntekijä/viranhaltija ei ole ollut tämän päihdeohjelman mukaisten toimenpiteiden kohteena kolmeen vuoteen, asia käsi- tellään uutena tapauksena.

8. Huumausainetestaus

Uusi lainsäädäntö on yhdenmukaistanut huumausainetestauksen käytäntöjä ja selkeyttänyt testattavien asemaa. Lainsäädän- töön on lisätty säännökset huumausainetestien perusteista ja edellytyksistä. Lainsäädännön tavoitteena on kaiken kaikkiaan huumeeton työpaikka. Työnantajan tulee ilmoittaa työnhakijalle/ työntekijälle, jos kyse on tehtävästä, jossa työnantajalla on tar- koitus pyytää valituksi tulleelta tai velvoittaa työntekijä/viran- haltija työ-/virkasuhteen aikana esittämään huumausainetestiä koskeva todistus. Työnantajan tulee informoida työnhakijaa/ työntekijää huumausainetestin seuraamuksista.

Työnantaja saa käsitellä huumausainetestin tulosta vain tehtä- vään valitun työnhakijan suostumuksella, kun työnhakijan on tarkoitus toimia työssä, joka edellyttää tarkkuutta, luotettavuut- ta, itsenäistä harkintakykyä tai reagointikykyä, ja jos huumeiden vaikutuksen alaisena työskentely vaarantaa toisen ihmisen ter- veyttä, henkeä tai työturvallisuutta.

Työ-/virkasuhteen aikana työntekijälle/viranhaltijalle huumausainetestejä voidaan tehdä uuden tietosuojalain mukaan vain tietyissä riskialttiissa ammateissa työskenteleville tai jos on perusteltua syytä epäillä työntekijää/viranhaltijaa huumeiden käyttöä.

8.1 Tehtävät, joihin vaaditaan huumausainetesti

- alaikäisten kasvatusta, opetusta, hoitoa tai muuta huolenpitoa tekevät henkilöt
- henkilöt, joiden tehtäviin säännöllisesti kuuluu henkilöautoa suurempien moottoriajoneuvojen, trukin tai muun sellaisen laitteen kuljettaminen
- merkittävistä atk-järjestelmistä vastaavat henkilöt, joilla on laajat ylläpitäjän tai pääkäyttäjän oikeudet
- valvomo- ja käyttöpäivystäjät
- ajoneuvon kuljettajat kaupungin varikolla
- virastomestari
- pelastuslaitoksen koko henkilöstö, lukuun ottamatta toimistotyöntekijöitä
- henkilöt, joilla on pääsy huumausaineisiin tai lääkkeisiin, joita voidaan käyttää huumaaviin tarkoituksiin

Tässä luettelossa mainittuihin tehtäviin otettavien henkilöiden edellytetään esittävän huumausainetestiä koskeva todistus. Määräaikaiseen tehtävään otettavalta henkilöltä edellytetään huumausainetesti, jos hänen palvelussuhteensa kestää yli kuusi kuukautta.

Tehtäviä jo hoitavat henkilöt:

Jos henkilö jo hoitaa luettelossa mainittua tehtävää, työnantaja voi velvoittaa työntekijää esittämään palvelussuhteen aikana huumausainetestiä koskevan todistuksen;

- jos on perusteltua aihetta epäillä, että henkilö on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä tai että henkilöllä on huumeriippuvuus
- jos testaaminen on välttämätöntä henkilön työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi
- henkilön yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 8 § 1 momentin tarkoittamalla tavalla vakavasti vaarantaa säännöksessä mainittuja turvallisuus- ym. tekijöitä tai esimerkiksi lisää vahinkoa tai riskiä säännöksessä mainituissa tilanteissa.

Huumausainetesti voidaan tehdä tarvittaessa muidenkin ammattiryhmien työntekijöille kuin mitä edellä on mainittu, jos on perusteltua aihetta epäillä työntekoa huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeriippuvuutta, ja työntekijä toimii sellaisissa työ-

tehtävissä, jotka edellyttävät tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä.

Huumausainetestejä koskevat todistukset tehdään aina Kainuun Työterveys -liikelaitoksessa. Työntekijä toimittaa työnantajalle todistuksen huumausainetestistä (liite 2). Huumausainetestejä koskevia todistuksia voivat käsitellä kaupungin organisaatiossa ne henkilöt, jotka johtosääntöjen perusteella saavat päättää henkilövalinnoista.

Työnantaja vastaa huumausainetodistuksen hankkimisesta aiheutuvista kustannuksista.

Päihdeongelman hoitopaikkoja:

- | | |
|---|----------------|
| | Puhelin |
| - Kainuun maakunta -kuntayhtymä
riippuvuuksien hoitopalvelut/A-klinikka
Satamakatu 2 B, 87100 Kajaani | (08) 6156 7470 |
| - Kainuun Työterveys
Tehdaskatu 11, 87100 Kajaani | (08) 6156 7311 |

Suomen AA:lla on viikoittain yli 1200 suomenkielistä AA-kokousta eli palaveria noin 700 eri AA-ryhmässä. Ainoa pääsyvaatimus AA-ryhmiin on halu lopettaa juominen.

Kajaanissa toimivat AA-ryhmät

- Brahen AA-ryhmä
Karoliinan kamari, Brahenkatu 14, 87100 Kajaani
 - maanantai klo 19.00
 - torstai klo 19.00
 - lauantai klo 18.00

- Kajaanin AA-ryhmä
Kalliokatu 7, 87100 Kajaani
 - keskiviikko klo 11.00
 - perjantai klo 11.00
 - sunnuntai klo 10.00

- Koski AA-ryhmä
Kalliokatu 7, 87100 Kajaani
 - tiistai klo 19.00
 - perjantai klo 19.00

- Naisten AA-ryhmä
Karoliinan kamari, Brahenkatu 14, 87100 Kajaani
 - sunnuntai klo 16.00

Kajaanin A-kilta ry

Kainuunkatu 9, 87100 Kajaani

044-2925 354



KAJAANIN KAUPUNKI

**PUHEEKSIOTTOLOMAKE/
KIRJALLINEN HUOMAUTUS
PÄIHTEIDEN KÄYTÖSTÄ**

NIMI	
SYNTYMÄAIKA	
TYÖPAIKKA	
KOTIOSOITE	
TYÖSUHDE	<input type="checkbox"/> Työsuhde <input type="checkbox"/> Virkasuhde <input type="checkbox"/> Vakituinen <input type="checkbox"/> Sijainen
	Tällä lomakkeella allekirjoittanut esimies on antanut Kajaanin kaupungin päihdeohjelman mukaisen kirjallisen huomautuksen. _____ /__ 20 _____ /_____ 20 Toimenpiteenä oleva työntekijä/ viranhaltija _____ Esimies _____
	Tiedoksi työterveyshuoltoon

Lomake täytetään kahtena kappaleena:
Työnantajalle ja työntekijälle/viranhaltijalle

Huumausainetestiä koskeva todistus

Nimi

Syntymäaika

ei huumausaineiden käyttöä

käyttänyt huumausainetta muuhun kuin lääkinälliseen tarkoitukseen

Paikka ja aika

Lääkäri

nimen selvennys