



# Lempäälän kunnan ohjelma päihde- ja toiminnallisiin riippuvuuksiin

## TIIVISTELMÄ

Erilaiset riippuvuudet voivat haitata työn tekemistä. Tässä ohjelmassa kerrotaan, miten tunnistaa ja puuttua työtä haittaaviin riippuvuuksiin.

# Sisällysluettelo

1.	Päihde- ja riippuvuusohjelman tarkoitus .....	2
1.2.	Ketä päihde- ja riippuvuusohjelma koskee? .....	2
2.	Toimintamallit: Puuttuminen on välittämistä .....	3
2.1.	Työntekijä on huolissaan omasta päihteiden käytöstään.....	4
2.2.	Työntekijä on huolissaan työkaverin tai esimiehen päihde- tai muusta riippuvuudesta .....	4
2.3.	Työntekijä tai esimies on päihtyneenä tai krapulaisena työpaikalla .....	5
2.4.	Prosessikaavio: Toimintamalli päihde- tai muun riippuvuuden yhteydessä.....	6
3.	Työelämää haittaavien riippuvuuksien ennaltaehkäisy .....	7
3.1.	Päihdehaitat työelämässä.....	7
3.2.	Lääkeriippuvuus ja huumeet.....	8
3.3.	Netin haitat työelämässä .....	8
3.4.	Rahapelaamisen haitat työelämässä .....	9
3.5.	Tupakointi .....	10
3.6.	Riippuvuuksien tunnistaminen.....	11
3.7.	Päihdehaittojen ja riippuvuuksien ehkäiseminen .....	12
4.	Päihde- ja riippuvuusohjelmaan liittyvä yhteistyö ja vastuut.....	13
5.	Tavoitteellisen puheeksiottokeskustelun ohje .....	14
6.	Päihdeohjelman lomakkeet.....	16
6.1.	Muistio puheeksiottotilanteesta .....	17
6.2.	Hoitositoumus.....	19
6.3.	Kuntoutussuunnitelma .....	21
6.4.	Varoitus päihteiden käytöstä .....	23
6.5.	Varoitus työnantajan ohjeiden/ määräysten noudattamatta jättämisestä tai työturvallisuuden vaarantamisesta .....	24
7.	Hyödyllistä luettavaa ja linkkejä .....	25
7.1.	Vastuullisen alkoholitarjoilun ohje Lempäälän kunnassa .....	25
7.2.	Vastuullisen sosiaalisen median ja netin käytön suositukset Lempäälän kunnassa .....	25
7.3.	Lisätietoa päihde-, rahapeli- ja nettiriippuvuuteen:.....	25



## 1. Päihde- ja riippuvuusohjelman tarkoitus

Lempäälän kunnassa on sitouduttu varmistamaan turvallinen ja terveellinen työpaikka jokaiselle työntekijälle. Ohjelma päihde- ja toiminnallisiin riippuvuuksiin on osa työpaikan työkykyä ylläpitävää toimintaa, jonka tarkoituksena on edistää terveyttä ja työkykyä. Tavoitteena on ennaltaehkäistä päihde- ja toiminnallisia riippuvuuksia omia toimintatapoja kartoittamalla sekä ohjata tarkoituksenmukaiseen toimintaan riippuvuuksia aiheuttavissa tilanteissa.

Esimies huolehtii, että päihde- ja riippuvuusohjelma sekä niihin liittyvät toimintamallit ovat jokaisen työntekijän tiedossa.

Jokainen työntekijä on ensisijaisesti itse vastuussa työkyvystään, mutta esimiehellä on vastuu ja velvollisuus määritellä työntekijöiden työkuunto työturvallisuuden näkökulmasta sekä puuttua huolta aiheuttaviin tilanteisiin.

Lempäälän kunnassa ei saa työskennellä päihtyneenä. Päihteillä tässä tarkoitetaan kaikkia päihtymystarkoituksessa käytettyjä aineita. Huumeiden, lääkkeiden päihdekäytön, anabolisten steroidien sekä muiden päihdyttävien aineiden käyttö on kielletty työpaikallamme. Alkoholin käyttö ja sen aiheuttamat haitat riskeeraavat työkykyä, työturvallisuutta ja tuottavuutta missä tahansa työtehtävässä. Muiden päihteiden suhteen noudatetaan Suomen lakia ja tätä päihdeohjelmaa. Tupakoinnin suhteen noudatetaan tupakkalakia. Lempäälän kunta on savuton työpaikka.

Esimiehille tehtiin kysely päihde- ja rahapeli/ nettiriippuvuuksiin liittyen keväällä 2017. Saatuja vastauksia ja toiveita hyödynnetään ohjelmaa päivitettäessä. Saamme tukea EHYT ry:ltä erityisesti rahapeliriippuvuuteen liittyen.

Tämän ohjelman sisältö on hyväksytty johtoryhmässä ja YT- komiteassa syyskuussa 2017.

### 1.2. Ketä päihde- ja riippuvuusohjelma koskee?

Ketä päihde- ja riippuvuusohjelma koskee	
Jokaista Lempäälän kunnan työntekijää	Hoitoonohjaus/ kuntoutussuunnitelma koskee yli kuuden kuukauden mittaisissa määräaikaissa työsuhteissa olevia työntekijöitä, mikäli on oletettavaa, että työkyky palautuu päihde- ja riippuvuusohjelman avulla.
Etä- ja matkatöissä olevia kaikkialla, missä työnantajan työsuojeluvastuu on voimassa	Työpaikan ulkopuolisissa työtehtävissä ja työmatkoilla olevia työpaikkamme edustajia, mikä edellyttää asiallista ja vastuullista käyttäytymistä myös alkoholin suhteen.
Päihdeohjelma koskee soveltuvin osin alihankkijoita samoin kuin Lempäälän kunnan työpaikoilla vierailevia henkilöitä	Työpaikan järjestämissä juhlatilaisuuksissa noudatetaan vastuullisen alkoholitarjoilun ohjeita (kohta 7.1).
Samoja periaatteita käytetään myös muiden työelämää haittaavien riippuvuuksien osalta.	

Lähde: [www.ttl.fi/alkoholijatyö](http://www.ttl.fi/alkoholijatyö)



## 2. Toimintamallit: Puuttuminen on välittämistä



**PERIAATE ON, ETTÄ PÄIHDE- JA RIIPPUVUUSHAITTATILANTEISSA ASIA KÄSITELLÄÄN VIIPYMÄTTÄ, RAKENTAVASTI, LUOTTAMUKSELLISESTI JA TASAPUOLISESTI.**

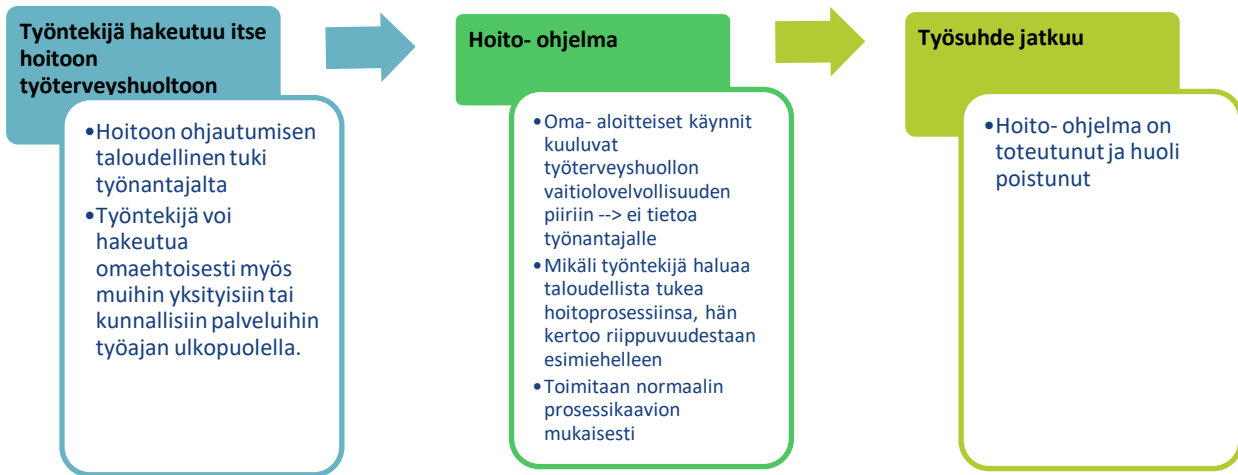
- 1. Keskustelu päihdeongelmasta tai muusta riippuvuudesta**
- 2. Ongelman tuomitsemisen välttäminen**
- 3. Kunnioittava lähestymistapa**

Lähde: THL, Työelämä pelissä, s.9 AKAN- malli

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

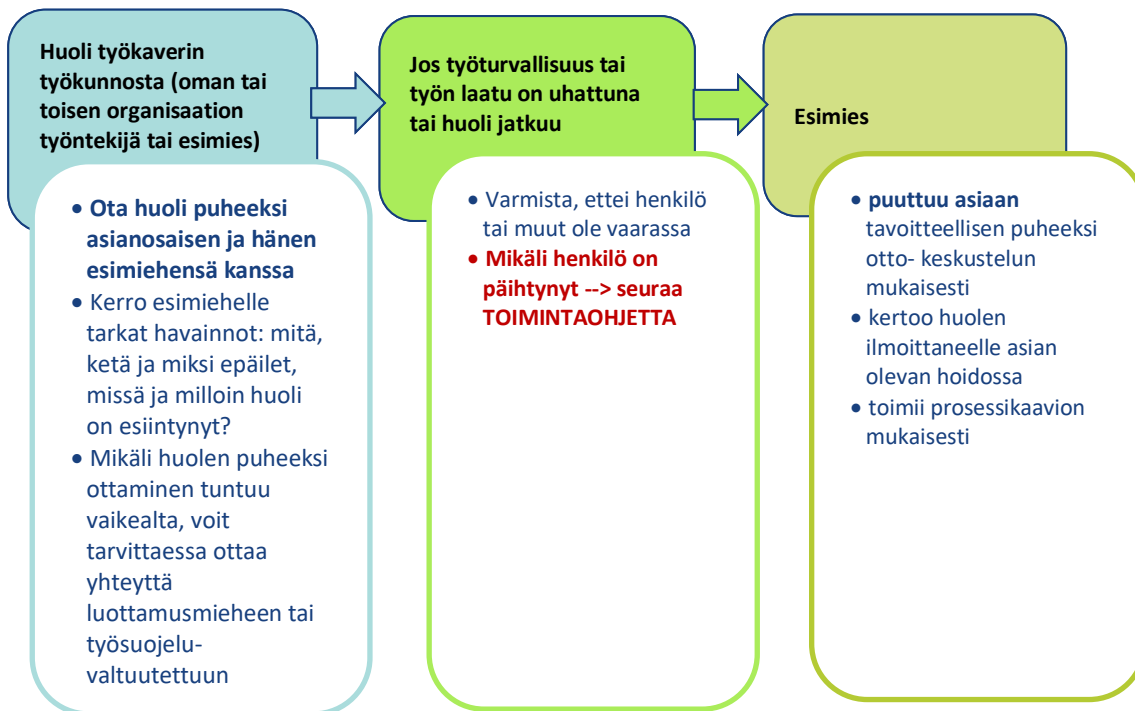


## 2.1. Työntekijä on huolissaan omasta päihteiden käytöstään



Työntekijä on Lempäälän kunnassa oikeutettu hakemaan taloudellista tukea omaehtoiseen hoitoon, mikäli riippuvuuteen ei ole jouduttu aiemmin puuttumaan työtehtävissä eikä riippuvuus ole näkynyt työkyvyssä.

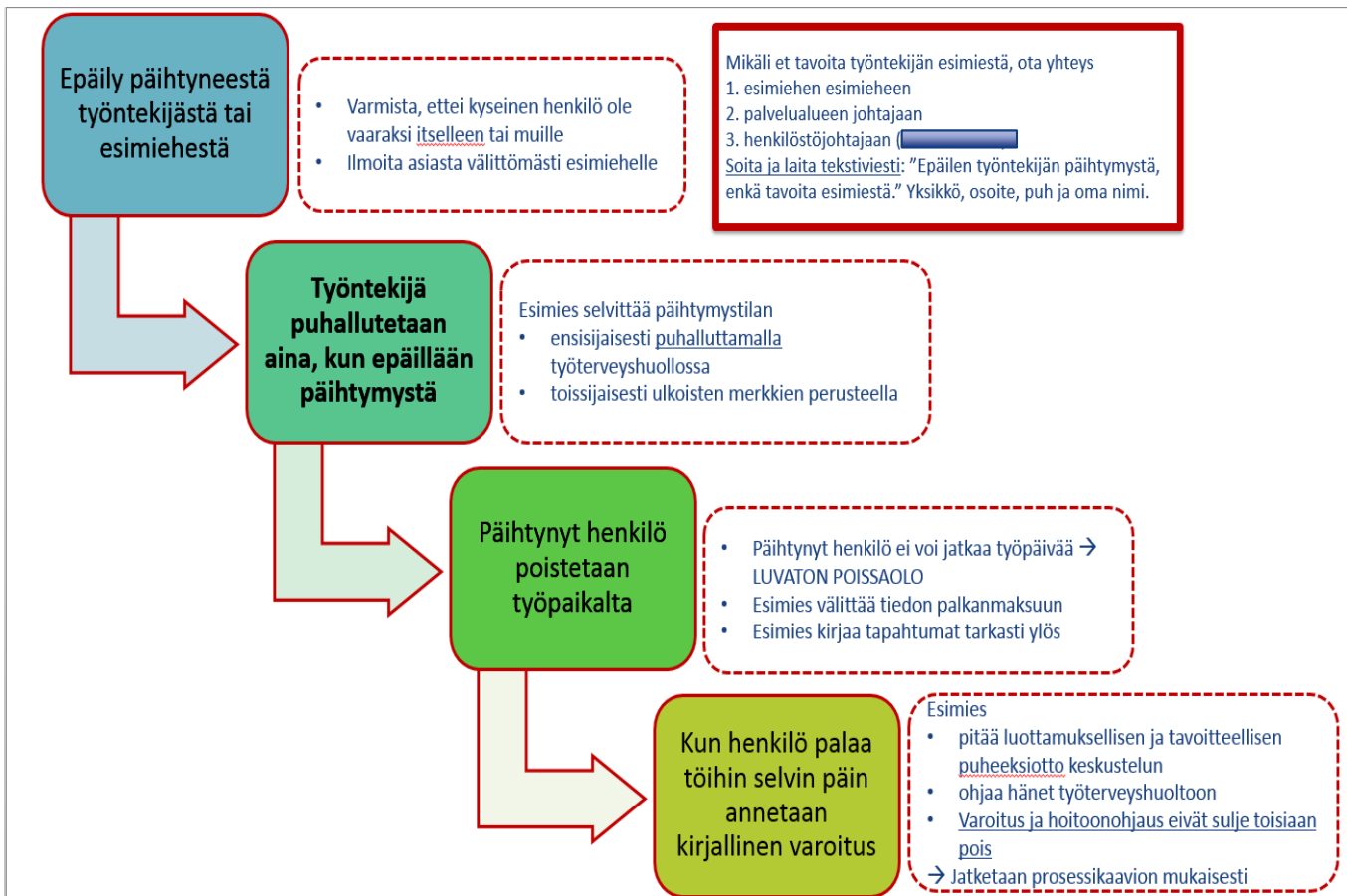
## 2.2. Työntekijä on huolissaan työkaverin tai esimiehen päihde- tai muusta riippuvuudesta



## 2.3. Työntekijä tai esimies on päihtyneenä tai krapulaisena työpaikalla

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§).

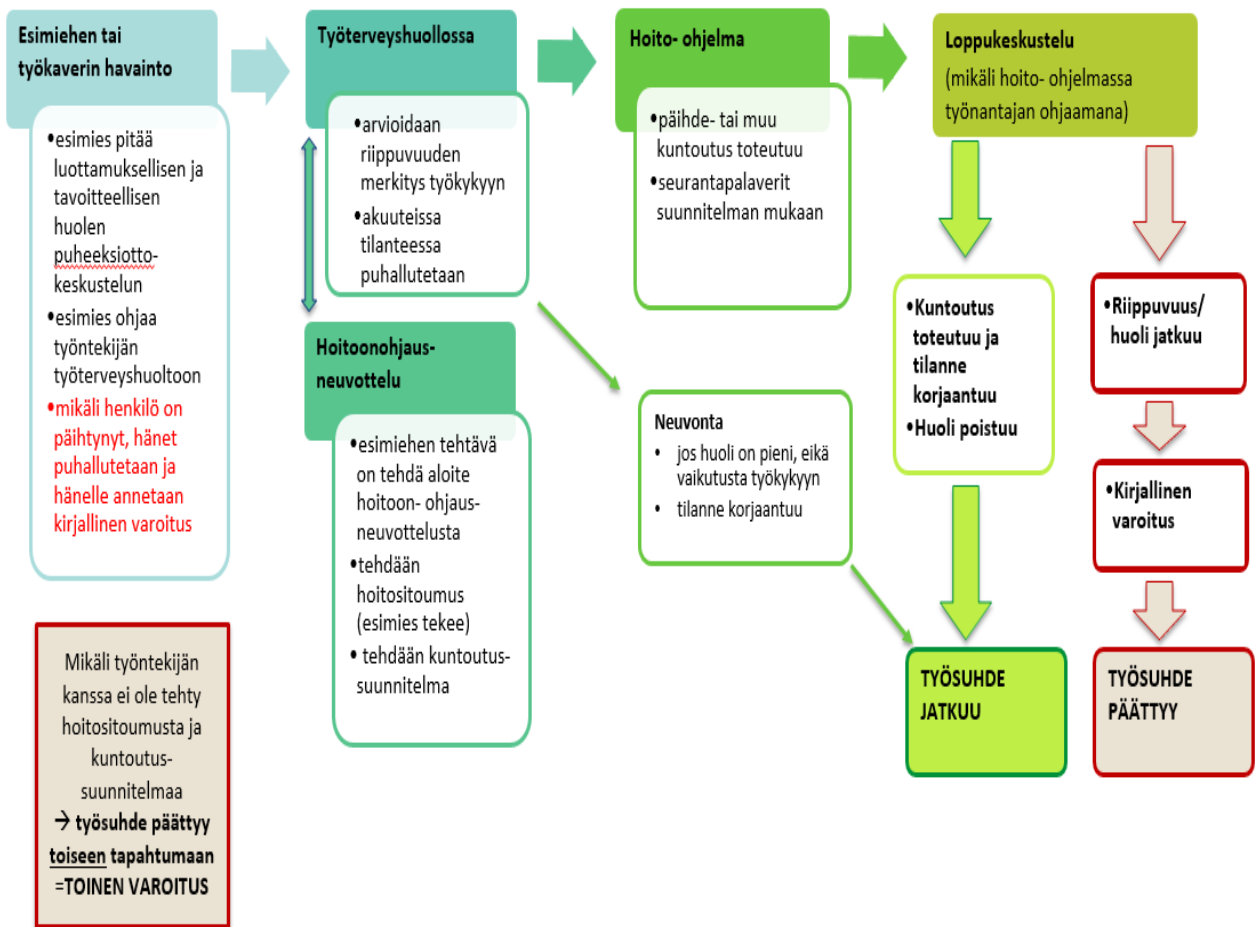


Lähde: Työterveyslaitos: Päihdeohjelmaopas, Ehyt ry., [www.huugo.fi](http://www.huugo.fi), Auli Nevantie: Päihdeasioiden käsittely Lempäälän kunnassa (syksy 2015)

Mikäli henkilö ei suostu poistumaan työpaikalta, on ratkaisu tilanteeseen tehtävä työturvallisuuden näkökulmasta ja ilmoitettava asiasta henkilöstöpäällikölle. Pyydetään tarvittaessa virka-apua paikalle. Kirjataan muistio, jonka todistajana on tapahtumapaikalle kutsuttu toinen työntekijä.

Viranhaltijan/ työntekijän esiintyessä päihtyneenä työpaikalla tai käytettäessä työpaikalla päihteitä, työnantajan tulee poistaa asianomainen henkilö työpaikalta. Samalla työnantaja harkitsee, annetaanko kirjallinen varoitus vai onko ko. tapauksessa perusteltu syy purkaa tai irtisanoa palvelussuhde ottaen huomioon Työsopimuslain sekä lain kunnallisesta viranhaltijasta säännökset. Päihteiden takia työpaikalta poistetun viranhaltijan/ työntekijän poissaolo työpaikalta on palkatonta.

## 2.4. Prosessikaavio: Toimintamalli päihde- tai muun riippuvuuden yhteydessä



Viranhaltijan/ työntekijän esiintyessä päihtyneenä työpaikalla tai käytettäessä työpaikalla päihteitä, työnantajan tulee poistaa asianomainen henkilö työpaikalta. Samalla työnantaja harkitsee, annetaanko kirjallinen varoitus vai onko ko. tapauksessa perusteltu syy purkaa tai irtisanoa palvelussuhde ottaen huomioon Työsopimuslain sekä lain kunnallisesta viranhaltijasta säännökset. Päihteiden takia työpaikalta poistetun viranhaltijan/ työntekijän poissaolo työpaikalta on palkatonta.

### 3. Työelämää haittaavien riippuvuuksien ennaltaehkäisy

Päihteiden ongelmakäyttö, rahapeli- ja nettiriippuvuus ovat turvallisuusriskejä niin muiden työntekijöiden kuin asiakkaidenkin kannalta. Tällä tarkoitetaan tilanteita, joissa alkoholin tai muun päihteen vaikutus tai muu riippuvuus uhkaa tai haittaa yksilön omaa tai toisen työntekijän työtä, työkykyä, työturvallisuutta, työpaikan ilmapiiriä, työtuloksia tai työnantajan mainetta.

#### 3.1. Päihdehaitat työelämässä

Seuraavassa on lueteltu tyypillisimpiä alkoholin riskikulutuksen vaikutuksia työssä. Joiltakin osin nämä pätevät myös huumeiden ja lääkkeiden päihdekäyttöön, mutta on syytä muistaa, että jokaisella kemikaalilla on omat, sille tyypilliset vaikutuksensa.

##### TERVEYSHAITAT

- lisää useiden vakavien sairauksien riskiä (esim. sydän- ja verisuonitaudit)
- alentaa vastustuskykyä ja lisää sairastumista flunssaan ja muihin vähemmän vakaviin sairauksiin
- suurkulutuksella usein yhteys unettomuuteen ja masennukseen: työntekijän työhyvinvointi ja työkyky saattavat kärsiä

##### TYÖTURVALLISUUSHAITAT

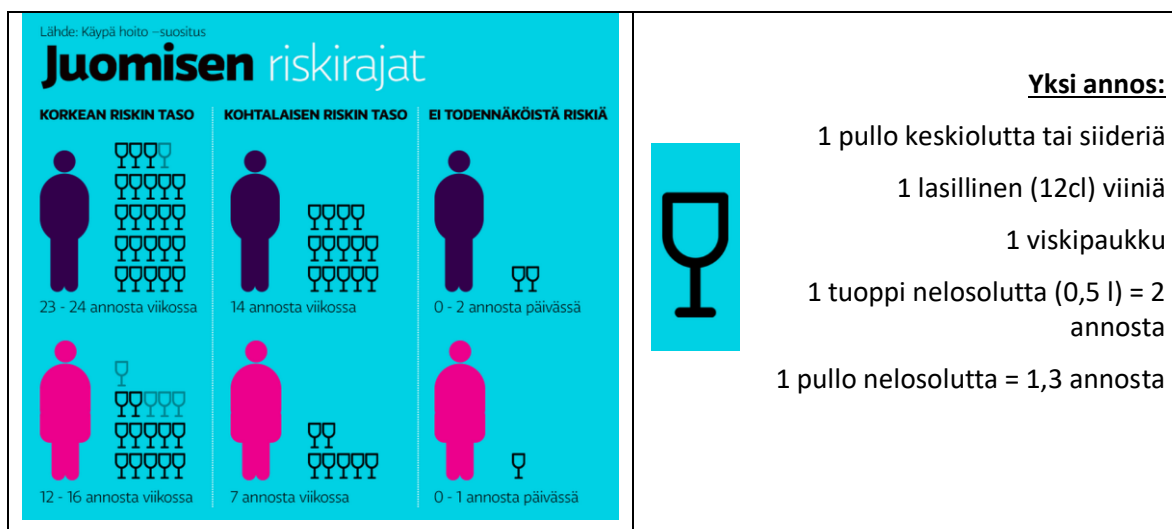
- työskentely krapulaisena tai päihtyneenä altistaa työtapaturmille ja voi olla suuri työturvallisuusrishti

##### SOSIAALISET HAITAT

- alkoholin liiallinen käyttö voi aiheuttaa yllättäviä poissaoloja ja noloja tilanteita
- muut työntekijät voivat joutua tekemään nopeita vuoronvaihtoja tai ylimääräisiä tekemättä jääneitä töitä
- ristiriitatilanteet työyhteisössä voivat lisääntyä
- ihmissuhdeongelmat alkoholin liikkäytön tai krapulan aiheuttamasta väsymyksestä tai kireydestä johtuen
- yhden työntekijän ongelma voi "sairastuttaa" koko työyhteisön, jos siellä suojellaan alkoholiongelmaista esim. vaikenemalla ongelmasta, peittelemällä tai tekemällä hänen työnsä
- työntekijän irtisanominen alkoholin käytön vuoksi voi haitata työnantajan ja työntekijöiden välejä

##### TALOUDELLISET HAITAT

- sairauspoissaolot lisääntyvät terveyshaittojen vuoksi
- työkyky alenee ja työn laatu kärsii
- työnantajan imago voi kärsiä päihtyneen tai krapulaisen työntekijän vuoksi





### 3.2. Lääkeriippuvuus ja huumeet

Lääkeriippuvuus voi syntyä pitkäaikaisesta hermostoon ja tunnetiloihin vaikuttavien lääkeaineiden pitkäaikaisesta käytöstä. Varsinainen väärinkäyttö on yleensä tietoisempaa lääkkeen käyttöä päihtymyksen aikaansaamiseksi tai tilan muuttamiseksi. Lääkkeiden päihdekäyttö on osa monipäihderiippuvuusongelmaa, johon tavallisesti liittyy mukaan alkoholi. Lääkkeiden väärinkäytön riskit ja niiden ehkäisy on erityisen tärkeä tunnistaa työtehtävissä, joihin liittyy lääkkeiden kontrollointia ja jakelua. (Lähde: [Duodecim, Päihdelinkki.fi](#))

Koska huumeiden käyttö on laitonta, on vaikea arvioida, kuinka moni suomalainen työntekijä käyttää niitä. Noin 17 % suomalaisista on käyttänyt jotakin laitonta huumetta elämänsä aikana, valtaosa yksittäisenä kokeiluna. Yleisimmin on kokeiltu kannabista. Varsinaisia ongelmakäyttäjiä arvioidaan olevan työelämässä hyvin vähän. ([Huugo: Huumeet työelämässä](#))

Kannabiksen käyttö liittyy haluun päihtyä, rentoutua tai saada energiaa. Käyttö voi aiheuttaa mm. sekavuutta ja harhaisuutta. Pitkäaikainen käyttö rappeuttaa kognitiivisia kykyjä ja aiheuttaa muistiongelmia sekä psyykkisiä sairauksia. Cannabis on huume ja sen käyttö on laitonta. Cannabisriippuvuus on yleisimpiä diagnosoituja riippuvuussairauksia länsimaissa. Suurin osa hakee apua riippuvuuden aiheuttamien haittojen vuoksi. Kannabiksen käyttö voi aiheuttaa merkittäviä terveyshaittoja. ([Ehyt: Kannabispaketti](#), [THL: Cannabis](#))

Lähteet: TTK: [Päihteiden aiheuttamat haitat työelämässä](#), THL: Alkoholi, tupakka ja riippuvuudet

### 3.3. Netin haitat työelämässä

Internet on tuonut lukuisia mahdollisuuksia saada tietoa, asioida ja luoda sosiaalisia kontakteja vaivattomasti. Se voi toimia työntekijöiden ammatillisen verkostoitumisen, työn ja osaamisen kehittämisen ja yhteistyökumppaneiden välisen työskentelyn foorumina. Samalla internet voi kuitenkin tuoda lieveilmiöitä, jos ihmiset viettävät paljon aikaa verkossa. Osa ongelmista voi liittyä johtamiseen, ajankäyttöön tai työtappoihin.

Haitallinen internetin käyttö nähdään liiallisena tai pakonomaisena netin käyttönä, joka intensiivisyytensä vuoksi aiheuttaa ongelmia muilla elämänalueilla. Se voi liittyä mm. pelaamiseen, seksuaalisiin aktiviteetteihin, päämäärättömään tietojen pakkomielteenomaiseen käyttöön sekä sähköpostin / tekstiviestien / sosiaalisen median (mm. Facebook, Twitter, Instagram) ylettömään käyttöön (vähintään 3kk ajan 6h internetin käyttöä muuhun kuin työ- tai opiskelutarkoitukseen). Nettiriippuvuus on toiminnallisena riippuvuutena sukua peliriippuvuudelle.

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

Lähde: [www.paihdelinkki.fi](http://www.paihdelinkki.fi)



### 3.4. Rahapelaamisen haitat työelämässä

Rahapelaaminen on yleistynyt verkkoympäristössä ja koska pelit ovat jatkuvasti saatavilla, voi pelaaminen onnistua työaikana, mikä ei välttämättä näy ulospäin. Rahapelaaminen liittyy yleensä vapaa-aikaan, mutta se voi myös olla osa työpaikan sosiaalista kulttuuria (esim. yhteinen retki raviradalle voi olla virkistävää).

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

Pelaaminen työaikana ei ole Lempäälän kunnassa sallittua.



**Toimialoja/ tehtäviä, joissa työskentelevillä keskimääräistä korkeampi riski rahapeliongelman kehittymiselle**

- Työtehtävät, joissa toimitaan rahan käsittelyn kanssa
- Vuorotyöt
- Matkustusta edellyttävät työt
- Työn kuormittavuus voi olla altistava tekijä
- Kuljetusala

**Eniten haittoja aiheuttavat rahapelit:**

1. rahapelit verkossa
2. kasinopelit
3. raha- automaatit
4. urheiluedonlyönti

Lähde: THL: Työelämä pelissä



### 3.5. Tupakointi

Lempäälän kunta on savuton työpaikka ja se haluaa työnantajana kannustaa henkilöstöään savuttomuuteen. Tupakoinnin suhteen noudatetaan tupakkalakia ja sovittuja käytäntöjä.

Lempäälän kunta työnantajana tukee tupakoinnin lopettamista yhdessä Suomen Terveystalon kanssa. Kuntaan perustetaan tupakoinnin vieroitusryhmä, josta sovitaan työterveydessä. Kunta tukee vieroituslääkehoidon aloittamista työterveyslääkärin kanssa erikseen sovittavalla tavalla. Työnantaja osallistuu vieroituslääkehoidon kustannuksiin yhden kuukauden osalta kuitteja vastaan.

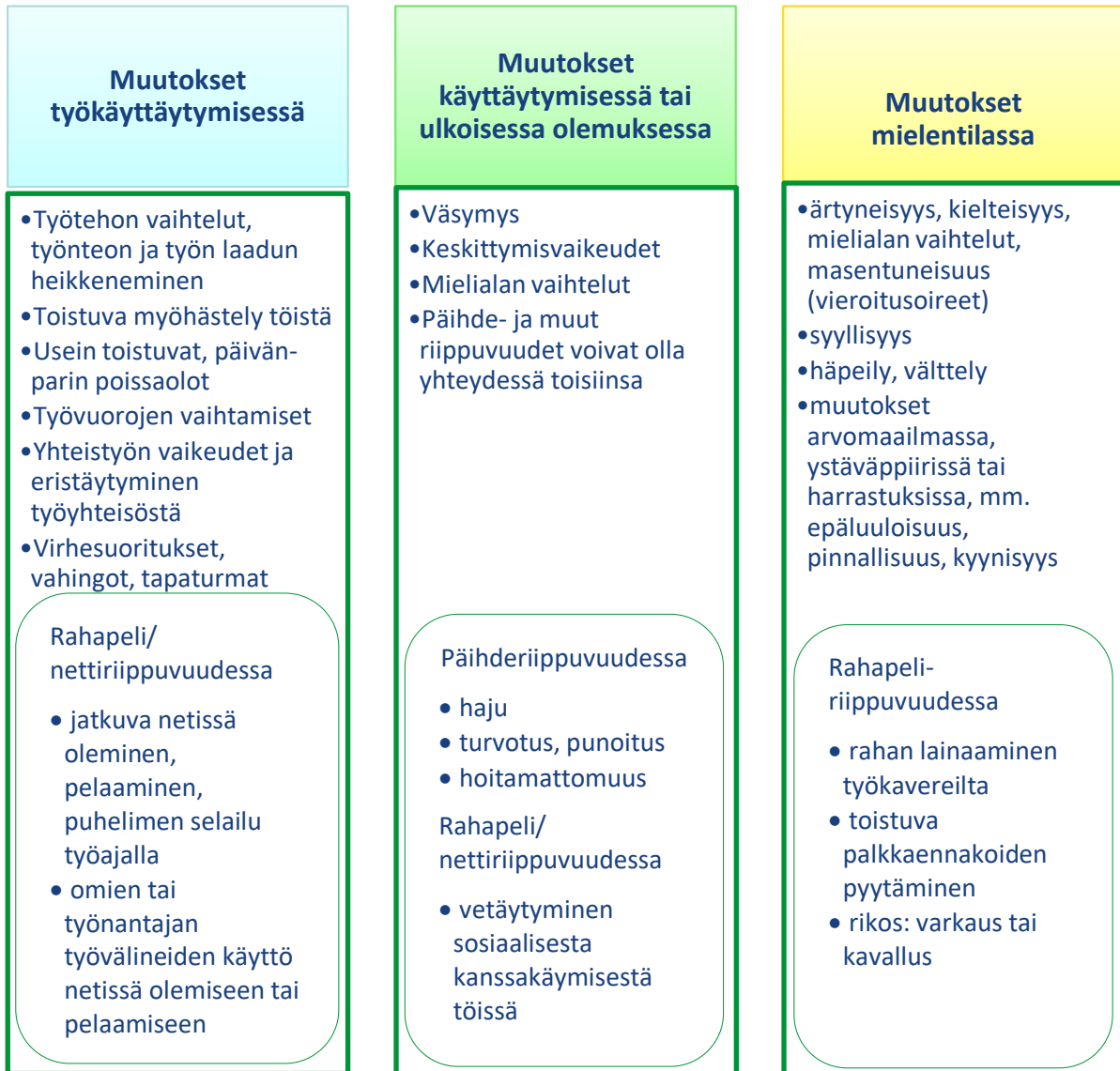
Lempäälän kunnan henkilökunnan tupakointi on kielletty työaikana.



### 3.6. Riippuvuuksien tunnistaminen

Päihderiippuvuus, internetin haitallinen käyttö tai rahapelaaminen voivat liittyä toisiinsa. Yhteistä riippuvuuksille on pakonomaisuus, toistuvuus ja vaikeus päästä niistä eroon.

Riippuvuuksista aiheutuvien haittojen tunnistaminen työssä ei aina ole helppoa, koska poikkeava käyttäytyminen voi johtua myös muusta syystä kuin riippuvuudesta. Huolta voi tulla monesta asiasta, mutta alla kuvattuna tyyppillisiä muutoksia:



Lähde: THL, Työelämä pelissä, [www.paihdelinkki.fi](http://www.paihdelinkki.fi)



### 3.7. Päihdehaittojen ja riippuvuuksien ehkäiseminen

*Yli 90 % työssäkäyvistä suomalaisista käyttää alkoholia.*

*65 % miehistä ja 55 % naisista juo itsensä humalaan silloin tällöin, usein tai hyvin usein. Lempäälän kunnan kokoisella työpaikalla se tarkoittaa n. 750 - 900 työntekijää.*

*Päihdeohjelman päämääränä on päihdehaitaton työpaikka. Lähde: THL/ Mäkelä ym. 2010 Suomi juo*

*80 % suomalaisista pelaa rahapelejä. 15 % suomalaisista pelaa rahapelejä riskitasolla ja 3% on rahapeliongelma.*

*Rahapelaamisen yleistyminen verkkoympäristössä on mahdollistanut pelaamisen siirtymisen osaksi työpaikan arkea. Pelaaminen onnistuu työaikana, työpaikalla tai työpaikan tarjoamilla koneilla, eikä se välttämättä näy ulospäin. Mikäli herää huoli netin käytön tai rahapelaamisen vaikutuksista työkykyyn, se on syytä ottaa puheeksi.*

#### *Miten ehkäisemme päihdehaittoja ja rahapeli/ nettiriippuvuutta?*

- Esimiesten valmentaminen ongelmiin puuttumisen käytäntöihin
  - päihdeohjelman kertaaminen kahden vuoden välein esimiesamukahveilla
  - huolen puheeksi ottaminen kehityskeskusteluissa sekä varhaisen tuen keskustelut
  - tiedon jakaminen esimiesten Virta- työtilassa
- Esimiesten toiminta työyhteisössä
  - päihde- ja riippuvuusohjelman sisällön läpikäydään vuosittain työyhteisöissä
  - päihdeohjelma osa uuden työntekijän perehdytystä
  - henkilöstöä kannustetaan varhaiseen puuttumiseen huolta herättävissä tilanteissa (päihdehaitta- tai muut riippuvuudet tai huolet)
  - henkilöstöä tuetaan välttämään alkoholin riskikäyttöä ja pysymään kohtuukäytössä tai raittiina sekä välttämään muiden päihteiden käyttöä
- Alkoholi- ja toiminnallisten riippuvuuksien tunnistaminen yksilötasolla
  - Tavoitteena on, että jokainen tunnistaa alkoholi- tai muun riippuvuuden rajat sekä oman toimintatapansa suhteessa niihin seuraavien menetelmien avulla
    - Huugo- kosteusmittarit työyksiköissä
    - [OttoMitta](#)- sovelluksen lataaminen puhelimeen
    - Oman pelaamisen kartoittaminen: [BBGS- testi](#)
    - Oman netin käytön kartoittaminen: [Nettiriippuvuustesti-IAT](#)
- Työterveyshuollon tuen ja ohjauksen avulla
  - [Audit](#)- testi
  - [PSGI](#)- testi
  - [BBGS](#)- testi
- Yleisiä toimintatapoja
  - työaikana ja työtehtävissä ei saa käyttää, jakaa tai myydä alkoholia tai muita päihteitä
  - Internetin yksityiskäyttö ja/tai pelaaminen työnantajan välineillä ja työaikana ei ole sallittua sen vaikuttaessa heikentävästi työtehtävien suorittamiseen. Se on kuitenkin sallittua virka- ja työehtosopimuksen mukaisilla kahvi- ja ruokatauoilla. Noudatamme Sähköisten viestintävälineiden käyttösääntöjä ([Intra](#)).
  - Jokainen henkilöstön jäsen noudattaa päihde- ja riippuvuusohjelmaa sekä siihen liittyviä tehtäviä ja vastuita



## 4. Päihde- ja riippuvuusohjelmaan liittyvä yhteistyö ja vastuut

### TYÖNANTAJA

- työpaikalla on päihdeohjelma
- esimiehet ja henkilöstö tuntevat päihdeohjelman ja siihen liittyvät vastuut
- päihdehaittilanteisiin puututaan välittömästi
- yhteistyö työterveyshuollon kanssa on sujuvaa päihde- ja muihin riippuvuuksiin liittyen

### TYÖNTEKIJÄ

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

### ESIMIES

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

### TYÖTERVEYSHUOLTO

- toimii asiantuntijana ja esimiesten tukena
- antaa henkilöstölle terveystarkastuksien yhteydessä tietoa alkoholinkäytön ja toiminnallisten riippuvuuksien vaikutuksista terveyteen ja työkykyyn
- arvioi ja ennaltaehkäisee päihdehaittoja ja muita riippuvuuksia (mini- interventio)
- 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 ehkäisytöitä osana työsuojelun toimintaohjelmaa
- toimii yhteistyössä esimiesten ja työterveyshuollon kanssa päihdehaittojen ehkäisemiseksi ja poistamiseksi
- tiedottaa ja kouluttaa
- kartoittaa ja seuraa työpaikan päihdeasioiden tilannetta

### PÄIHDEOHJELMA

Työpaikkaselvitys ja riskien kartoitus	Päihdehaittojen ehkäisy työyhteisössä
Päihdehaittojen ja riskikäytön tunnistaminen ja puuttuminen	Yksilön ja työyhteisön tuki
Tiedon välitys ja omien toimintatapojen tarkastelu	Seuranta ja arviointi

## 5. Tavoitteellisen puheeksiottokeskustelun ohje

Päihdeongelman puheeksiotto, työkyvyn palauttamiseen vastuuttaminen ja työkyvyn tukeminen ovat esimiestyötä. Tavoitteellisen puheeksiottokeskustelun tarkoituksena on tukea työntekijää tunnistamaan alkoholin käytön 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 n. 1-3 kk.

Mikäli saman työntekijän kanssa joudutaan uusimaan keskusteluprosessi työkyvyn heikkenemisen vuoksi, on tarkoituksenmukaista mennä suoraan kohtaan 3. ja tehdä hoitositoumus. Keskusteluista kirjataan muistiot (6.1 Muistio puheeksiottotilanteesta)

	1. keskustelu	2. keskustelu	3. keskustelu
<b>Keskusteluissa mukana</b>	Työntekijä, josta huolta Esimies	Em. lisäksi henkilöstöpäällikkö Työterveyshoitaja Työsuojeluvaltuutettu tai muu työntekijän toivoma henkilö	samat henkilöt kuin aiemmin
<b>Käsitellään ja kirjataan muistioon seuraavat asiat</b>	Työkäyttäytymisen ongelmat yksityiskohtaisesti Työntekijän näkemys tilanteesta Toivotun työkäyttäytymisen kuvaus Osapuolet tarkistavat ja hyväksyvät allekirjoituksillaan muistion	Em. lisäksi lisää ei- toivotun työkäyttäytymisen merkkejä  Kurinpitomenettelyn kuvaus ja seuraamukset, mikäli henkilö ei saavuta toivottua työkäyttäytymistä  Esitetään mahdollisuus ammatinpuun työterveyshuollon kautta	Kaikki yksityiskohdat ei-toivotusta työkäyttäytymisestä  Todetaan tähänastiset korjausyritykset  Esimies kertoo työntekijälle mahdollisista kurinpitotoimista ja työsuhteen päättämisestä, mikäli työntekijä ei saavuta toivottua työkäyttäytymistä  Esimies tekee <u>hoitositoumuksen</u> työntekijän kanssa (6.2 Hoitositoumus)  <u>Kuntoutussuunnitelma</u> tehdään työterveyshuollossa (6.3 Kuntoutussuunnitelma)
<b>Muuta</b>	Työntekijälle tarjotaan mahdollisuutta käyttää työterveyshuoltoa avuksi tilanteessaan  Sovitaan työkäyttäytymisen korjaantumisen tavoiteaika  Mikäli tilanne korjaantuu, se todetaan seurantakeskustelussa eikä jatkokeskusteluita tarvita	Jos toivottu työkäyttäytyminen on saavutettu, se todetaan seurantakeskustelussa eikä jatkokeskusteluita tarvita  Oheiset keskustelut ovat työsuhteen mukaisia työntekijän kuulemisia, joita ennen ei voida ryhtyä päättämään työsuhdetta  On tärkeää, <u>että kuulemisen muotokohdat täyttyvät ja työntekijän näkemys tilanteesta kirjataan</u>  <u>Toinen keskustelu merkitsee myös varoitusta</u> , jonka vanhenemisaika ilmoitetaan. (6.4. Varoitus päihteiden käytöstä tai työnantajan ohjeiden/ määräysten noudattamatta jättämisestä)	Esimies havainnoi työntekijän työkäyttäytymistä edelleen ja kutsuu koolle seurantakokoukset hoitositoumuksen mukaisesti.



## Neljäs keskustelu

<p><b>Jos edellä mainitut keskustelut eivät tuota tulosta tai jos päihdeongelmainen työntekijä ei halua tehdä hoitositoumusta ja kuntoutussuunnitelmaa tai hän on rikkonut hoitositoumusta, käydään neljäs keskustelu, jossa on mukana:</b> Työntekijä Luottamushenkilö tai vastaava Esimies</p>	<p>Työntekijälle annetaan <b>varoit</b>us päihteiden käytöstä tai muusta riippuvuudesta, ellei sitä ole jo aiemmin annettu.</p>	<p>Mikäli hänen päihteiden käyttönsä aiheuttaa varoituksen jälkeen haittoja tai työkyky on pitkäkestoisesti heikentynyt <b>TYÖSUHDE PÄÄTETÄÄN</b></p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------





## 6. Päihdeohjelman lomakkeet

- Muistio puheeksiottotilanteesta
- Hoitositoumus
- Kuntoutussuunnitelma
- Varoitus päihteiden käytöstä

Päihdeohjelman lomakkeet skannataan ja lähetetään sähköpostin liitteenä henkilöstöhallinnon tiedonhallintasihteerille asianhallintajärjestelmään tallettaviksi. Alkuperäiset säilytetään palvelualueen henkilöaktissa lukollisissa arkistolaatikoissa tai – kaapeissa.

Säilytysaika on voa +10v.



## 6.1. Muistio puheeksiottotilanteesta

### Työntekijän tiedot

Sukunimi	_____	Etunimi	_____
Syntymäaika	_____	Työtehtävä	_____
Yksikkö	_____	Esimies	_____

### Työnantajan edustaja

Sukunimi	_____	Etunimi	_____
Yksikkö	_____	Työtehtävä	_____

### KESKUSTELUN SISÄLTÖ

Työnantajan käsitys päihde- tai rahapelihaitasta tai netin liikkäytöstä:

Työntekijän käsitys em. asiasta:

Sovitut toimenpiteet ja seuranta- aikataulu:

Olen osallistunut keskusteluun, jossa on käsitelty mahdollista päihdeongelmaani tai toiminnallista riippuvuuttani. Minulle on selvitetty työpaikan toimintatavat päihdeasioiden sekä toiminnallisten riippuvuuksien käsittelyssä sekä tarjottu mahdollisuus hakea apua ongelmaani työterveyshuollon kautta.

Annan luvan toimittaa tämän muistion tässä asiakirjassa mainituille jakelun saajille.

#### Päiväys ja allekirjoitukset:

Paikka ja aika: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
*Työntekijän allekirjoitus*

\_\_\_\_\_  
*Työnantajan edustaja*

\_\_\_\_\_  
*Luottamusmies (tarvittaessa)*

\_\_\_\_\_  
*(Muistion kirjoittaja)*

### SEURANTA



## Päivämäärä, osallistujat ja toimenpiteiden toteutuminen

---

---

### TUKIHENKILÖ

Nimi: \_\_\_\_\_

Työtehtävä: \_\_\_\_\_

Yhteystiedot: \_\_\_\_\_

### JAKELU:

	asianomainen työntekijä		työnantajan edustaja
	esimies		palvelualueen johtaja
	tukihenkilö		luottamusmies
	työterveyshuolto		henkilöstöhallinto

## 6.2. Hoitositoumus

### Sopijaosapuolet:

#### Työntekijän tiedot

Sukunimi: \_\_\_\_\_ Etunimi: \_\_\_\_\_  
Syntymäaika: \_\_\_\_\_ Työtehtävä: \_\_\_\_\_  
Yksikkö: \_\_\_\_\_ Esimies: \_\_\_\_\_

#### Työnantajan edustaja

Sukunimi \_\_\_\_\_ Etunimi \_\_\_\_\_  
Yksikkö \_\_\_\_\_ Työtehtävä \_\_\_\_\_

Käsitelty= X

	Lupaudun osallistumaan minulle työterveyshuollon kautta järjestettyyn kuntoutukseen suunnitelman mukaisesti ja noudattamaan hoitopaikan ohjeita.
	Ilmoitan olevani tietoinen siitä, että mikäli en hyväksy hoitositoumusta tai en noudata kuntoutussuunnitelmaa tai päihteiden käyttöni/ muu riippuvuus jatkuu, käynnistetään työ sopimuslain mukaiset seuraamukset (kirjallinen varoitus, työsuhteen päättäminen).
	Työterveyshuollolla on oikeus saada hoitopaikasta tiedot hoidon toteutumisesta ka kuntoutussuunnitelman noudattamisesta.
	Hoitopaikalla on oikeus ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon hoidon toteutumisesta.
	Esimiehelle on oikeus saada tietää, toiminko kuntoutussuunnitelman mukaisesti.
	Työnantajalla on oikeus työpaikan vaihtamisen yhteydessä toimittaa tämä hoitositoumus sekä kuntoutussuunnitelma niiden voimassaoloaikana saman työnantajan työpaikkaan/ yksikköön.
	Sopimuksen päättyessä järjestetään arviointineuvottelu esimiehen ja työterveyshuollon kanssa.
	Palkka- asiat ja hoidosta aiheutuvien kustannusten maksaja on selvitetty.
	Annan luvan toimittaa tämän sopimuksen tässä asiakirjassa mainituille jakelun saajille.
	Olemme sopineet, miten tilanteestani tiedotetaan lähimmille työtovereille. Menettelytapa:
	Kieltäydyn hoitoonohjauksesta.

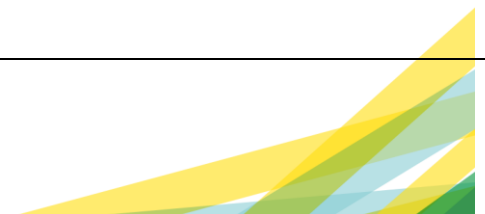
Seurantakokousten ajankohdat: \_\_\_\_\_

#### Sopimuksen voimassaolo:

Hoitositoumus on voimassa \_\_\_\_\_ kuukautta allekirjoittamispäivästä.

#### Päiväys ja allekirjoitukset:

Paikka ja aika: \_\_\_\_\_



---

---

*Työntekijän allekirjoitus*

---

---

*Työnantajan edustaja*

---

---

*Luottamusmies (tarvittaessa)*

---

---

*Muistion kirjoittaja*

**Jakelu:**

	Sopijaosapuolet		Esimies
	Palvelualueen johtaja		Tukihenkilö
	Luottamusmies		Työterveyshuolto

**Liitteet:**

Kuntoutussuunnitelma

## 6.3. Kuntoutussuunnitelma

### Työntekijän tiedot

Sukunimi: \_\_\_\_\_ Etunimi: \_\_\_\_\_  
Syntymäaika: \_\_\_\_\_ Työtehtävä: \_\_\_\_\_  
Yksikkö: \_\_\_\_\_ Esimies: \_\_\_\_\_

### Työnantajan edustaja

Sukunimi \_\_\_\_\_ Etunimi \_\_\_\_\_  
Yksikkö \_\_\_\_\_ Työtehtävä \_\_\_\_\_

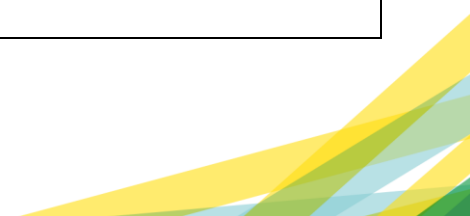
Kuntoutussuunnitelma perustuu työkyvyn arvioon.

### Kuntoutussuunnitelman sisältö:

Käynnit avohoidossa	Hoitopaikka Hoitoaika Käyntien tiheys
Laitoshoito	Hoitopaikka Hoitoaika
Käynnit vertaistukiryhmissä	Hoitoaika Käyntien tiheys
Käynnit tukihenkilön luona	Kesto Käyntien tiheys
Käynnit työterveyshuollossa	Kesto Käyntien tiheys
Muu tukitoiminta	Mitä Kesto Tiheys

### Seuranta- ja tukihenkilöt

Työterveyslääkäri	Puh.
-------------------	------



Työterveyshoitaja	Puh.
Tukihenkilö	Puh.
Muu	Puh.

**Päiväys ja allekirjoitukset:**

Paikka ja aika: \_\_\_\_\_

---

*Työntekijän allekirjoitus*

---

*Työterveyshuollon edustaja*

*Nimen selvennys ja virka- asema*

## 6.4. Varoitus päihteiden käytöstä

### Työntekijän tiedot

Sukunimi	_____	Etunimi	_____
Syntymäaika	_____	Työtehtävä	_____
Yksikkö	_____	Esimies	_____

### Työnantajan edustaja

Sukunimi	_____	Etunimi	_____
Yksikkö	_____	Työtehtävä	_____

Työntekijä saa varoituksen päihteiden käytöstä.

Työntekijälle on selvitetty, mihin hallinnollisiin toimenpiteisiin päihteiden käytöstä johtuvat ongelmat työpaikalla jatkossa todennäköisesti johtavat.

Samalla on tehty hoitositoumus tai selvitetty sopimuksen tekemisen edellytykset.

Varoitukseen johtaneet seikat:

### Päiväys ja allekirjoitukset:

Paikka ja aika: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
*Työnantajan edustaja*

Olen vastaanottanut tämän varoituksen ja saanut kaksoiskappaleen siitä.

Paikka ja aika: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
*Työntekijä*

### Tiedoksi:

Työterveyshuolto

Henkilöstöhallinto



## 6.5. Varoitus työnantajan ohjeiden/ määräysten noudattamatta jättämisestä tai työturvallisuuden vaarantamisesta

### Työntekijän tiedot

Sukunimi	_____	Etunimi	_____
Syntymäaika	_____	Työtehtävä	_____
Yksikkö	_____	Esimies	_____

### Työnantajan edustaja

Sukunimi	_____	Etunimi	_____
Yksikkö	_____	Työtehtävä	_____

Työntekijä saa varoituksen \_\_\_\_\_ riippuvuuden aiheuttamasta haitasta työkykyyn.

Työntekijälle on selvitetty, mihin hallinnollisiin toimenpiteisiin työnantajan ohjeiden/ määräysten noudattamatta jättämisestä johtuvat ongelmat työpaikalla jatkossa todennäköisesti johtavat.

Samalla on tehty hoitositoumus tai selvitetty sopimuksen tekemisen edellytykset.

Varoitukseen johtaneet seikat:

### Päiväys ja allekirjoitukset:

Paikka ja aika: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
*Työnantajan edustaja*

Olen vastaanottanut tämän varoituksen ja saanut kaksoiskappaleen siitä.

Paikka ja aika: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
*Työntekijä*

### Tiedoksi:

Työterveyshuolto, Henkilöstöhallinto

## 7. Hyödyllistä luettavaa ja linkkejä

### 7.1. Vastuullisen alkoholitarjoilun ohje Lempäälän kunnassa

#### Seuraavat ohjeet auttavat ehkäisemään haittoja, jos työpaikan tilaisuudessa tarjoillaan alkoholia

- Tilaisuuden alku- ja loppuajankohta ilmoitetaan selvästi
- Tarjolla on monipuolinen ja runsas valikoima alkoholittomia juomia ja vain mietoja alkoholijuomia
- Suositellaan, että ihmiset nauttivat vaihdellen em. juomia
- Ruokaa ja vähäsuolaista naposteltavaa on riittävästi tarjolla tilaisuuden aikana
- Varmistetaan, että alkoholia tarjotaan selkein annoksina, jotta osallistujat voivat olla tietoisia juomistaan määristä
- Rajoitetaan tarjottavien alkoholiannosten määrä
- Tilaisuuden järjestäjillä tai tarjoiluhenkilökunnalla tulee olla alkoholitarjoilun koulutus
- Opastetaan nuoria/ uusia työntekijöitä etukäteen vastuullisen alkoholitarjoilun ohjeisiin
- Huolehditaan työntekijöiden kotimatkasta, mikäli he toivovat sitä
- Kieltäydytään tarjoamasta alkoholia päihtyneelle henkilölle
- Pidetään tämä ohjeisto osana päihdeohjelmaa

### 7.2. Vastuullisen sosiaalisen median ja netin käytön suositukset Lempäälän kunnassa

Ohjeet löytyvät [Intrasta](#): Tampereen seudun sähköisten viestintävälineiden käyttösäännöt

### 7.3. Lisätietoa päihde-, rahapeli- ja nettiriippuvuuteen:

<ul style="list-style-type: none"><li>• Päihdeneuvontapuhelin 0800 900 45 (ilmaiseksi ja nimettömästi 24/7)</li><li>• Auttava puhelin rahapeliongelmissa Peluuri 0800 100 101 (arkisin 12-18)</li><li>• A-klinikkasäätiö:</li><li>• <a href="#">Tampereen kuntoutumiskeskus</a></li><li>• <a href="#">Pirkanmaan huumehoidon avopalvelut</a></li><li>• <a href="#">Avominne</a></li><li>• Rahapeliongelman seuloja: <a href="#">BBGS</a>- kolme kysymystä rahapelien pelaamisesta</li><li>• Pelaajille ja läheisille vertaistukea: <a href="#">www.peluuri.fi</a>, <a href="#">www.pelirajat.fi</a></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Apua tupakoinnin lopettamiseen: <a href="#">www.stumppi.fi</a></li><li>• Apua peliriippuvuuteen: <a href="#">Pelirajat'on</a> (vertaistuellista apua peliriippuvuuteen pelaajalle tai läheiselle)</li><li>• Alkoholi, tupakka ja riippuvuudet: <a href="#">thl.fi</a>, <a href="#">www.huugo.fi</a></li><li>• Ammattilaisille suunnattua tietoa, mm. tutkimustietoa, ongelmamittarit, tietoa hoidosta ja rahapeliongelmista: <a href="#">www.thl.fi/pelihaitat</a></li></ul>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Lähteet:

<http://www.ehyt.fi/fi/tietopankki>

[www.huugo.fi](http://www.huugo.fi)

[www.paihdelinkki.fi](http://www.paihdelinkki.fi)

[www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)

[www.ttl.fi](http://www.ttl.fi) *Päihteiden aiheuttamat haitat työelämässä*

[www.ttl.fi/alkoholijatyö](http://www.ttl.fi/alkoholijatyö)

[Duodecim](#)

Ehyt ry.

Käypä hoito- suositus

Nevantie Auli: Päihdeasioiden käsittely Lempäälän kunnassa (työsuojelumessut syksy 2015)

Paihdelinkki: [Nettiriippuvuus](#)

TTL, Päihdeohjelmaopas

THL, Työelämä pelissä

Työterveyshuoltolaki 13§

