

KAUSTISEN KUNTA

HOITONOHJAUKSEN MENETTELYTAPAOHJE

YLEISTÄ

Menettelytapaohjeella lievennetään niitä ehdottomia seurauksia, jotka muutoin tulisivat kyseeseen väärinkäyttötapauksissa. Menettelytapaohjeen tarkoittama päihteiden väärinkäyttö on tilanne, jossa työntekijän todetaan olevan työaikana päihtyneenä tai jälkihupalassa myöhästelevän tai jäävän pois työstä ennalta ilmoittamatta siten, että syyn voidaan perustellusti olettaa aiheutuneen päihteiden väärinkäytöstä - piilottelevan itseään, pakenevan työtehtävistä tai muuten harhauttaa työyhteisöä siten, että syyn voidaan perustellusti olettaa aiheutuvan päihteiden väärinkäytöstä.

HOITONOHJATTAVA

Hoitoon ohjaaminen koskee henkilöitä, joille on syntynyt tai selvästi syntymässä alkoholin tai muista päihteiden käytöstä todettava sosiaalinen, taloudellinen tai terveydellinen ongelma, joka haittaa työntekoa.

Vastuu hoitonohjauksesta kuuluu aina ensisijaisesti työnantajalle ja erityisesti sille luottamushenkilöelimelle, johtajalle tai työnjohtajalle, joka on hierarkkisesti lähinnä ongelmaista.

Hoitonohjausmenettelyssä tulee kaikkia työntekijöitä kohdella tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti heidän asemastaan riippumatta.

HOITONOHJAUS

Hoitoon ohjaaminen toteutetaan seuraavasti:

Työpaikoilla on esillä tiedot käytettävissä olevista hoitopakoista ja hoitoon hakeutumiseen liittyvästä menettelystä.

Työpaikoilla tiedotetaan ja annetaan valistusta päihteiden liiallisesta käytöstä ja siitä aiheutuvista vaivoista sekä keskustellaan avoimesti, mutta vastuullisesti päihdeongelmatapauksista.

Uuden henkilön perehdyttämisessä hoitonohjauksen keskeiset periaatteet käydään riittävän perusteellisesti lävitse.

Hoitoon ohjaamista tarjotaan vaihtoehtona palvelusuhteen purkamiselle.

Epävirallinen hoitoon ohjaaminen

- työntekijän tai viranhaltijan omasta aloitteesta
- työyhteisön tukemana

Virallinen hoitoon ohjaaminen

- työnantajan aloitteesta (Liite1: Toimenpideohje)

Hoitoon ohjaamista koskevassa neuvottelussa selvitetään käytössä olevan hoitoonohjausmallin soveltamista ja hoitomahdollisuuksia. Hoitoon ohjattava valitsee ensisijaisesti itse hoitopaikan. Neuvottelussa pyritään myös selvittämään hoitoon ohjattavan mahdollisuudet saada taloudellista tukea sosiaalivakuutusjärjestelmästä.

Avohoidossa käynnit pyritään toteuttamaan työajan ulkopuolella. Ellei hoitoa voida järjestää työajan ulkopuolella, voidaan hoidossa käydä työajalla, jolloin käynnistä on sovittava lähimmän esimiehen kanssa. Mikäli hoidettava on tällöin lääkärintodistuksen mukaisesti sairaana, sovelletaan sairausajan palkkausta koskevia säännöksiä. Ensisijaisesti ja tarvittaessa työnantaja voi vaa-
tia työterveyslääkärin.

Katkaisuhoito on aina palkaton.

Sairausajan paikkaa koskevia määräyksiä sovelletaan silloin, kun työntekijä on vapaaehtoisesti hakeutunut laitoshoidon ja hoidossa otosta on etukäteen sovittu työnantajan kanssa ja hoito perustuu lääkärintodistukseen.

Työnantajaa edustaa hoitoon hakeutumisesta sovittaessa lähin esimies.

HOITONOHJAUKSEN YHTEYSHENKILÖ

Tämän sopimuksen tarkoituksena yhteyshenkilönä toimii henkilöstöpäällikkö. Mukana on aina lähin esimies, lisäksi mukana voi olla hoitoon ohjattavan niin halutessa ammattiyhdistyksen luottamushenkilö ja työterveyshuollon edustaja tai joku muu asianomaisen työyhteisöstä valitsema henkilö.

On kuitenkin tärkeää, että koko työyhteisö rohkaisee ja kannustaa päihdeongelmaista hakeutumaan hoitoon riittävän ajoissa. Tällä menettelyllä on usein parempi vaikutus kuin havaittujen ongelmien sivuuttamisella.

YHTEYSHENKILÖN TEHTÄVÄT

Työyhteisön nimeämän yhteyshenkilön tehtävänä on huolehtia tarvittavista käytännön hoitoonohjaustoimintaan liittyvistä toimista, sekä tarpeellisista yhteyksistä työnantajan edustajiin ja työntekijöihin.

Yhteyshenkilön olemassaolo ei poista lähimmän esimiehen toimintavastuuta päihdeongelmatapauksissa.

Jokainen, joka haluaa käyttää hoitoonohjausjärjestelmää, voi keskustella hoitoon ohjaamisen mahdollisuuksista ja muista käytännön toimista yhteyshenkilön kanssa. Työyhteisön tulee myös oma-aloitteisesti ryhtyä toimenpiteisiin havaitessaan työpaikalla hoitoon ohjaamista tarvitsevan henkilön.

HOIDOSSA KÄYNNIN SEURANTA

Kun toteutetaan liitteen 1 mukaista virallista hoitoonohjausmenettelyä, sovi-
taan työntekijän kanssa siitä, että työnantajan edustaja oikeutetaan saamaan
hoitopaikasta tieto vain siitä, käykö hoitoonohjattu sopimuksen mukaisesti
hoidossa ja onko hoito ollut tuloksellista.

LUOTTAMUKSELLISUUS

Päihdeongelmaisen henkilön hoitoonohjaukseen liittyvät toimenpiteet ja yksi-
tyiskohtia sisältävät tiedot ovat luottamuksellisia. Hoitoonohjauksen kanssa
tekemisissä olevat eivät saa ilman asianomaisen lupaa antaa hoitoon liittyviä
tietoja sivullisille.

Luottamuksellisuuden varjolla ei kuitenkaan pidä estää päihdeongelman
avointa käsittelyä työyhteisön ongelmana.

KOULUTUS

Koulutus- ja perehdyttämisvastuu on työntajalla ja tämän edustajilla. Tehtä-
vässään tarvitsemiensa valmiuksien saamiseksi tulee yhteyshenkilölle sa-
moin kuin esimiehille järjestää asianmukaista koulutusta tai hankkia asiaa
koskevaa kirjallista materiaalia.

Mikäli järjestetään koulutusta, se on syytä järjestää yhdessä ja samanaikai-
sesti kaikille mainituille ryhmille.

TULKINTAERIMIELISYYDET

Tapaukset, joissa hoitoonohjaus ja työsuhteen jatkaminen aiheuttavat eri-
mielisyyksiä tai ovat muutoinkin tulkinnanvaraisia, käsitellään siten, että on-
gelmaisen suostumuksella työpaikan yhteyshenkilöllä ja luottamushenkilöllä
on oikeus olla läsnä neuvotteluissa ja lausua mielipiteensä asiassa.

Muutoin menettelyssä toteutetaan työehtosopimusten sekä vastaavien sää-
dösten mukaista menettelyä.

MENETTELYTAPAHOJJEEN ULOTTUVUUS JA VOIMAANTULO

Tämän menettelytapaohjeen piiriin kuuluvat kaikki Kaustisen kunnan työn-
tekijät ja viranhaltijat

Menettelytapaohje astuu voimaan kun kunnan henkilökuntaneuvosto on sen
hyväksynyt.

TOIMENPITEET TYÖPAIKALLA HAVAITUISSA PÄIHTEIDEN VÄÄRINKÄYTTÖTAPAUKSISSA

Alla mainitut toimenpiteet suoritetaan eri osapuolten välillä hienotunteisesti ja luottamuksellisesti.

1. vaihe: Suullinen huomautus ja kehoitus hakeutua asianmukaiseen hoitoon

- esimies keskustelee väärinkäytön ilmetessä ao. henkilön kanssa ja antaa huomautuksen sekä kehottaa hakeutumaan asianmukaiseen hoitoon
- huomautuksia annettaessa luottamusmies ja yhteyshenkilö ovat myös mukana keskustelussa
- esimies tekee asiasta muistion, jonka hän toimittaa työterveyshuoltoon.

2. vaihe: Kirjallinen varoitus ja hoito

- väärinkäytön jatkuessa esimies sopii yhteisen keskusteluajan päihdeongelman, luottamusmiehen ja yhteyshenkilön kanssa ja antaa päihdeongelmalliselle kirjallisen varoituksen (lomake A) ja tapahtuneesta tehdään muistio
- keskustelussa selvitetään hoitomahdollisuuksia ja tehdään
- hoitoonohjaussopimus (lomake B)

3. vaihe: Työsuhteen purku tai irtisanominen

- jos edellä mainitut toimenpiteet eivät auta, ryhdytään toimenpiteisiin työsuhteen purkamiseen tai irtisanomiseen.

Väärinkäytön uusiutuminen

- Mikäli edellisestä väärinkäyttötapauksesta on kulunut kaksi (2) vuotta, käsitellään asia uutena tapauksena. Asia voidaan käsitellä uutena tapauksena ainoastaan kerran.

Työyhteisössä esimies ja työtoverit ovat keskeisessä asemassa ongelman varhaisessa toteamisessa. Heidän tulee ottaa huomioon seuraavaa:

Esimies

Kun epäilet alaisellasi alkoholiongelmia, puutu siihen heti ja kerro miten haitta on näkynyt ja milloin tällaisia tapauksia on ollut.

Ota yhteys työpaikan työterveyshuoltoon. Kerro tämä alaisellesi. (Muistio suullisesta huomautuksesta ja kehotuksesta hakeutua asianmukaiseen hoitoon.)

Osallistu aktiivisesti työpaikallasi käytävään keskusteluun päihteiden käytöstä ja päihteiden väärinkäyttäjien hoitoon ohjauksesta.

Työtoveri

Tarjoa apuasi, kun huomaat työtoverillasi vaikeuksia. Kannusta häntä hakeutumaan asiantuntijan luo. Älä moralisoi, ilmaise vain huolestuneisuutesi. Rohkaise häntä etsimään päihteiden asemasta muita ratkaisuja ongelmiinsa. Tue hoidosta työhön palannutta.

Työterveyshuollon ja työsuojelun tehtävät

Työterveyshuolto

Päihteiden käyttöön liittyvien terveydellisten haittojen ehkäisy, seuranta ja valistus. Hoitopaikoista tiedottaminen. Hoitoon ohjaaminen. Yhteistyö esimiesten, päihdeyhteyshenkilön, työsuojeluhenkilöstön ja luottamushenkilöiden kanssa.

Henkilöt, joihin voit ottaa yhteyttä:

Työterveyshoitaja:

Työterveyslääkäri:

Työsuojeluvaltuutettu:

Työsuojelupäällikkö:

Hoitoonohjauksen yhteyshenkilö:

ESIMIEHEN ANTAMA VAROITUS PÄIHITEIDEN VÄÄRINKÄYTÖSTÄ

Nimi

Ammatti

Syntymäaika

Olen todennut yllämainitun henkilön harjoittaneen päihteiden väärinkäyttöä siinä määrin, että se on aiheuttanut haittaa työn suorittamiselle. Samasta syystä olen ao. henkilölle huomauttanut suullisesti viimeistään kahden vuoden kuluessa.

Tämän vuoksi annan kirjallisen varoituksen.

Olen kehottanut ao. henkilöä hakeutumaan asianmukaiseen hoitoon ja hänelle on selvitetty hoitomahdollisuuksia.

Esimiehen nimi

Päiväys

Ammattinimike

Työpaikka

Yhteyshenkilö

Luottamusmies

Jakelu: Työnantaja
Varoituksen saaja
Yhteyshenkilö
Työterveyshuolto

Hoitoon ohjattu henkilö vie tämän sopimuksen _____, jossa arvioidaan hoidon tarve ja tehdään varsinainen hoitosuunnitelma.

Sukunimi	Etunimi	Ammattinimike
Työpiste		Työpisteen puh.
Yhteyshenkilö		Yhteyshenkilön puh.

Työpaikan toimenpiteet ennen hoitoonohjausta

- hoitotoimenpiteitä
- ei toimenpiteitä
- kurinpitotoimenpiteitä

Päihteiden käytön havaittuja vaikutuksia työssä

- poissa töistä päihteiden tai krapulan vuoksi
- luvaton poissaolo
- lähteminen kesken työpäivän pois töistä
- päihtyneenä töissä
- krapulassa töissä
- myöhästyminen töistä
- jokin muu, mikä _____

Sitoudun liiallisen päihteiden käyttöni vuoksi hoitoon. Hyväksyn hoitosuunnitelmat, jotka laaditaan myötävaikutuksellani ensisijaisesti _____ tai toissijaisesti muussa päihdehuollon hoitopisteessä kulloisenkin hoitotarpeen mukaan. Sopimustilanteessa nimetyllä yhteyshenkilöllä ja työnantajan edustajalla on oikeus saada tietoja hoitoon osallistumisesta ja sen tuloksellisuudesta.

Aika ja paikka

Hoitoon ohjattu

Työnantajan edustaja

Yhdyshenkilö
