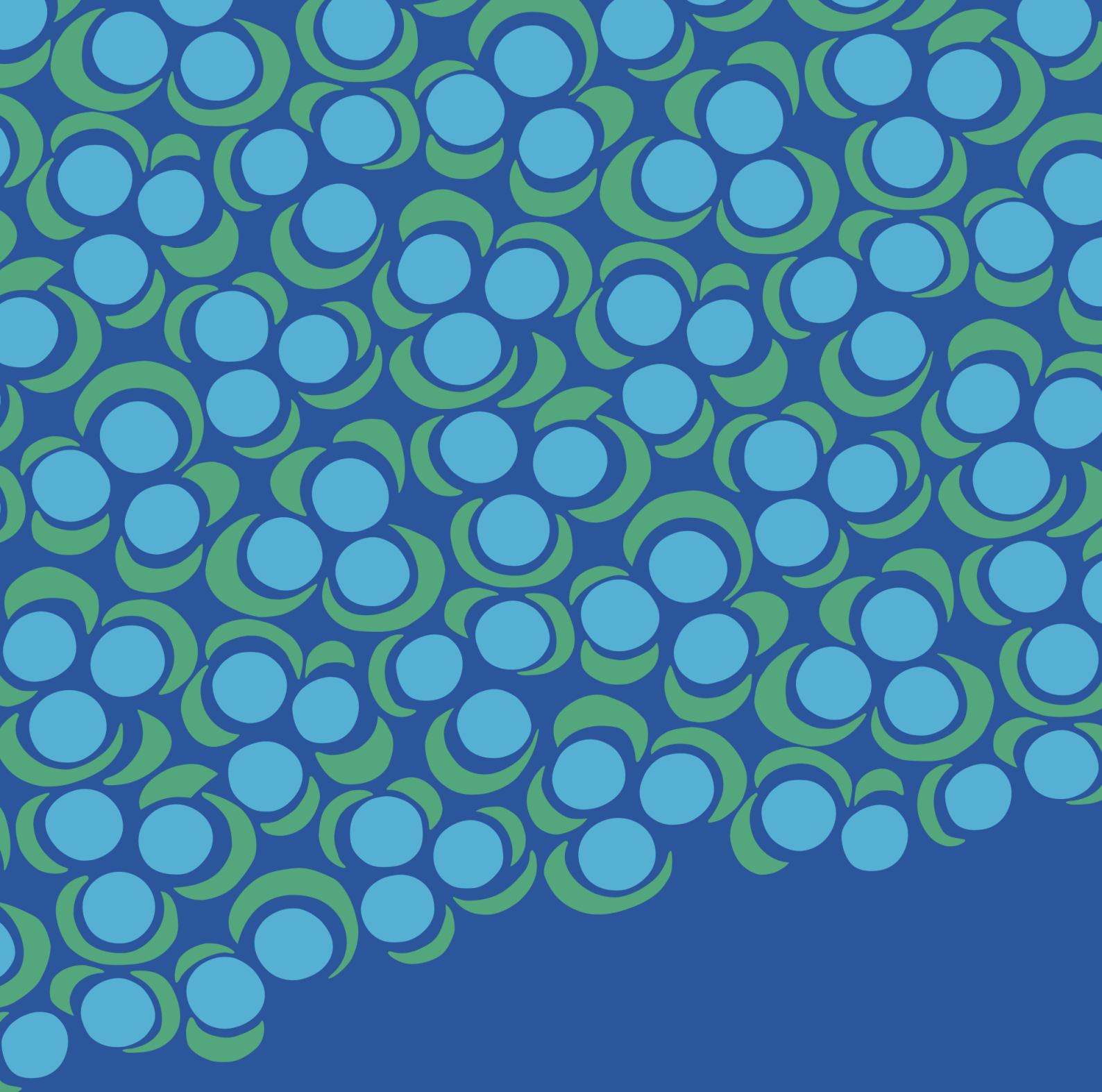




Työkykyä tukeva päihde- ja riippuvuusohjelma

Forssan kaupunki

2026

Sisällysluettelo

1 JOHDANTO	3
2 LAINSÄÄDÄNNÖLLINEN PERUSTA	4
2.1 Työturvallisuuslaki	4
2.2 Työterveyslaki	4
2.3 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä	4
2.4 Työsopimuslaki ja laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta	4
2.5 Tietosuoja ja luottamuksellisuus	5
3 MISTÄ PUHUTAAN - KESKEISET KÄSITTEET	5
3. 1 Päihteet	5
3. 2 Toiminnalliset riippuvuudet	7
4 PÄIHDE- JA RIIPPUVUUSTYÖN PERIAATTEET	9
5 VASTUUT JA TEHTÄVÄT	10
6 ENNALTAEHKÄISEVÄ TOIMINTA	11
7 VARHAINEN TUNNISTAMINEN JA HUOLEN PUHEEKSIOTTAMINEN	12
7. 1 Päihdehaittojen tunnistaminen	12
7. 2 Toiminnallisten riippuvuuksien tunnistaminen	13
7. 3 Puheeksi ottaminen	13
8 PÄIHITYNEENÄ TYÖPAIKALLA	14
9 HOITOONOHJAUSPROSESSI	15
10 SEURANTA JA ARVIOINTI	16

1. JOHDANTO

Forssan kaupunki on työnantajana sitoutunut takaamaan jokaiselle työntekijälleen turvallisen ja terveellisen työpaikan. Päihde- ja riippuvuusohjelma on osa työpaikan työkykyä ylläpitävää toimintaa, jonka tarkoituksena on edistää terveyttä ja työkykyä.

Jokainen työntekijä on ensisijaisesti itse vastuussa työkyvystään, mutta esihenkilöllä on velvollisuus tarkastella työntekijöiden työkuunto työturvallisuuden näkökulmasta sekä puuttua huolta aiheuttaviin tilanteisiin. Esihenkilö huolehtii, että päihde- ja riippuvuusohjelma sekä siihen liittyvät toimintamallit ovat jokaisen työntekijän tiedossa.

Forssan kaupungilla ei saa työskennellä päihtyneenä. Päihteillä tässä tarkoitetaan kaikkia päihtymystarkoituksessa käytettyjä aineita. Alkoholin, huumeiden, lääkkeiden päihdekäytön, anabolisten steroidien sekä muiden päihdyttävien aineiden käyttö on kielletty työpaikoillamme. Päihteiden käyttö sekä niiden aiheuttamat haitat riskeeraavat työkykyä, työturvallisuutta ja tuottavuutta missä tahansa työtehtävässä.

Päihteiden suhteen noudatetaan Suomen lakia ja tätä päihde- ja riippuvuusohjelmaa. Tupakoinnin ja nikotiinituotteiden suhteen noudatetaan tupakkalakia. Lisäksi tätä ohjelmaa sovelletaan yhdessä Forssan kaupungin *Aktiivinen työkyvyn tuki* -toimintamallin, työterveyshuollon toimintasuunnitelman, työsuojelun toimintaohjelman sekä muiden henkilöstöä koskevien ohjeiden kanssa.

Työterveyshuoltolain mukaan työpaikalla tulee olla kirjallinen päihdeohjelma silloin, kun työnantaja käyttää huumausainetestausta. Forssan kaupungissa huumausainetestausta ei tällä hetkellä sovelleta osana työhönottoa tai palvelussuhteen aikaista työkyvyn arviointia, joten tässä ohjelmassakaan ei huumausainetestausta käsitellä.

Tämän ohjelman sisältö on käsitelty ja hyväksytty

- Yhteistoimintaryhmässä 5.10.2026
- Kaupunginhallituksessa 12.10.2026

ja se astuu voimaan 1.11.2026.

Ohjelman laadinnassa on hyödynnetty tekoälyä.

2. LAINSÄÄDÄNNÖLLINEN PERUSTA

Forssan kaupungin päihde- ja riippuvuusohjelma perustuu voimassa olevaan lainsäädäntöön. Ohjelman tavoitteena on edistää turvallista, terveellistä ja hyvinvoivaa työympäristöä sekä tukea henkilöstön työ- ja toimintakykyä.

2.1 Työturvallisuuslaki (738/2002)

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajalla on velvollisuus tunnistaa ja ehkäistä työstä sekä työolosuhteista aiheutuvia vaara- ja haittatekijöitä sekä ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin niiden poistamiseksi tai vähentämiseksi.

Päihteiden käyttö tai toiminnalliset riippuvuudet voivat heikentää työntekijän työkykyä, lisätä tapaturmariskiä sekä vaarantaa työyhteisön turvallisuutta. Työnantajalla on siten velvollisuus puuttua havaittuihin työkykyä tai työturvallisuutta vaarantaviin tilanteisiin viivytyksettä. Myös työntekijällä on vastuu omalta osaltaan huolehtia omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta työssä.

2.2 Työterveyshuoltolaki (1383/2001)

Työterveyshuoltolain tavoitteena on edistää työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työntekijöiden työ- ja toimintakykyä. Työterveyshuolto osallistuu työpaikan päihdehaittojen ehkäisyyn, työkyvyn arviointiin, varhaiseen ja tehostettuun tukeen ja hoitoonohjaukseen. Työterveyshuolto toimii työnantajan, esihenkilön ja työntekijän tukena tilanteissa, joissa päihteiden käyttö tai toiminnallinen riippuvuus vaikuttaa työkykyyn.

2.3 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä säätelee työntekijöitä koskevien henkilötietojen käsittelyä, terveydentilatietoja sekä huumausainetestausta työelämässä. Työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne työnantajan nimeämät henkilöt, joiden työtehtäviin tietojen käsittely välittömästi kuuluu. Tietojen käsittelyssä noudatetaan erityistä huolellisuutta ja luottamuksellisuutta.

Huumausainetestausta voidaan toteuttaa vain lain määrittelemissä tilanteissa ja edellytyksillä. Testaamisesta, todistusten käsittelystä ja säilyttämisestä vastataan lainsäädännön mukaisesti.

2.4 Työsopimuslaki ja laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta

Työsopimuslain (55/2001) ja viranhaltijalain (304/2003) mukaan työntekijän ja viranhaltijan tulee suorittaa työnsä huolellisesti sekä noudattaa työnantajan antamia määräyksiä ja turvallisuusohjeita.

Työskentely päihtyneenä tai työkykyä merkittävästi heikentävässä tilassa voi johtaa työnjohdollisiin toimenpiteisiin. Työnantaja on kuitenkin ensisijaisesti velvollinen tukemaan työntekijän työkykyä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa esimerkiksi puheeksioton, työterveysyhteistyön ja hoitoonohjauksen avulla.

Vakavissa tai toistuvissa rikkomuksissa työnantaja voi soveltaa palvelussuhdetta koskevia työnjohdollisia tai palvelussuhdeoikeudellisia menettelyjä voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti.

2.5 Tietosuoja ja luottamuksellisuus

Päihde- ja riippuvuusasioiden käsittelyssä noudatetaan EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (GDPR), tietosuojalakia sekä työelämän yksityisyydensuojaa koskevaa lainsäädäntöä. Kaikkia työntekijöiden päihteiden käyttöön, toiminnallisiin riippuvuuksiin, työkyvyn arviointiin ja hoitoonohjaukseen liittyviä tietoja käsitellään luottamuksellisesti. Tietoja käsitellään vain siinä laajuudessa kuin työtehtävien hoitaminen tai lainsäädäntö edellyttää.

Esihenkilöt, henkilöstöhallinto, työterveyshuolto ja muut asiaa käsittelevät toimijat ovat velvollisia noudattamaan salassapitoa ja huolehtimaan siitä, että työntekijän yksityisyys toteutuu kaikissa tilanteissa.

3. MISTÄ PUHUTAAN - KESKEISET KÄSITTEET

3.1 Päihteet

Päihteillä tarkoitetaan aineita, jotka vaikuttavat keskushermostoon ja voivat muuttaa ihmisen käyttäytymistä, mielialaa, toimintakykyä tai havaintokykyä. Päihteiden käyttö voi heikentää työntekijän työkykyä, työssä suoriutumista, työturvallisuutta sekä työyhteisön toimintaa.

Alkoholi

Alkoholilla tarkoitetaan etyylialkoholia sisältäviä juomia. Alkoholin käyttö voi heikentää tarkkaavaisuutta, harkintakykyä, keskittymistä, päätöksentekoa sekä työ- ja toimintakykyä. Haittoja voi ilmetä myös silloin, kun työntekijä ei ole varsinaisesti päihtynyt, esimerkiksi krapulan tai alkoholin käytöstä johtuvan väsymyksen vuoksi.

Huumausaineet

Huumausaineilla tarkoitetaan huumausainelainsäädännössä määriteltyjä aineita ja valmisteita, joiden käyttö ilman lääkinnällistä perustetta on kielletty. Huumausaineiden käyttö voi heikentää merkittävästi työ- ja toimintakykyä, lisätä tapaturmariskiä sekä vaarantaa työntekijän oman ja muiden turvallisuuden.

Päihdyttävässä tarkoituksessa käytettävät lääkkeet

Päihdyttävässä tarkoituksessa käytettävillä lääkkeillä tarkoitetaan lääkkeitä, kemikaaleja tai kaasuja, joita käytetään ilman lääketieteellistä tarvetta, vastoin lääkärin määräystä tai siten, että niiden tarkoituksena on aiheuttaa päihtymys. Tällaisia voivat olla esimerkiksi eräät keskushermostoon vaikuttavat kipu-, uni- tai rauhoittavat lääkkeet tai esimerkiksi ilokaasu.

Työntekijän tulee huolehtia siitä, että mahdollisesti työkykyyn vaikuttavien lääkärin määräämien lääkkeiden käyttö ei vaaranna työn tekemistä, työturvallisuutta tai asiakkaiden turvallisuutta.

Nikotiinituotteet ja savuttomat nikotiinituotteet

Nikotiinituotteilla tarkoitetaan tuotteita, jotka sisältävät nikotiinia ja voivat aiheuttaa riippuvuutta. Tällaisia tuotteita ovat esimerkiksi tupakkatuotteet, sähkösavukkeet sekä savuttomat nikotiinituotteet.

Tupakoinnin suhteen noudatamme tupakkalakia sekä savuttomuuslinjaustamme:

Forssan kaupunki on savuton työpaikka, mikä tarkoittaa sitä, että

- *tupakointi on kielletty tupakkalaissa mainituilla alueilla*
- *Forssan kaupungin omistuksessa ja hallinnassa olevilla alueilla, mikäli savua voi kulkeutua lainvastaisesti tiloihin tai alueille, joissa tupakointi on tupakkalain mukaisesti kielletty*
- *henkilökunnan tupakointi ja tupakkalaissa tarkoitettu tupakkatuotteiden ja tupakkajäljitelmiä käyttö on työaikana kielletty*
- *myöskään omana aikana, joksi katsotaan lounastauko, ei saa tupakoida kaupungin käytössä olevien tilojen sisätiloissa eikä kiinteistöjen ulkoalueilla sellaisissa paikoissa joista savua voi kulkeutua lainvastaisesti sisätiloihin*
- *tupakointi on kielletty työaikana ja omana aikana kaupungin hallinnoimissa ajoneuvoissa ja työkoneissa*
- *kaikissa kaupungin käytössä olevien tilojen sisätiloissa on merkintä, että tämä on savuton Forssan kaupunki*
- *työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdyttämiseen sisältyy Forssan kaupungin Työkykyä tukeva päihde- ja riippuvuusohjelma*

Myös ostopalveluina kaupungin palveluita tuottavaa henkilökuntaa koskee savuttomuusperiaate työaikana samalla tavalla kuin kaupungin henkilökuntaa ja asia on huomioitava ostopalvelusopimuksissa.

Savuttomilla nikotiinituotteilla tarkoitetaan tuotteita, jotka sisältävät nikotiinia, mutta eivät sisällä tupakkaa eivätkä tuota savua. Tällaisia ovat esimerkiksi nikotiinipussit, nikotiininesteet ja niitä vastaavat tuotteet.

Myös savuttomat nikotiinituotteet voivat aiheuttaa nikotiiniriippuvuutta sekä vaikuttaa käyttäjän terveyteen ja hyvinvointiin. Niiden käyttö on asiakas- ja yhteistyötilanteissa kiellettyä.

Savuttomien nikotiinituotteiden käyttäminen on kiellettyä tupakkalain mukaan myös päiväkotien sekä esi- tai perusopetusta, ammatillista koulutusta tai lukiokoulutusta antavien oppilaitosten sisä- tai ulkotiloissa ja tupakkalaissa tarkoitetuilla leikkikentillä tai -paikoilla.

Nikotiinikorvaushoitovalmisteet - kuten laastarit, imeskelytabletit ja purukumit - ovat lääkkeitä, joiden käytön tarkoituksena on korvata tupakkatuotteista saatavaa nikotiinia ja sen myötä ehkäistä tai lieventää tupakkatuotteen käytön lopettamisen yhteydessä esiintyviä vieroitusoireita. Nikotiinikorvaushoitovalmisteiden käyttö työaikana on sallittua.

3.2 Toiminnalliset riippuvuudet

Toiminnallisilla riippuvuuksilla tarkoitetaan käyttäytymiseen liittyviä riippuvuuksia, joissa riippuvuuden kohteena ei ole päihde vaan jokin toiminta. Toiminnallinen riippuvuus voi vaikuttaa työntekijän työkykyyn, terveyteen, taloudelliseen tilanteeseen sekä työyhteisön toimivuuteen.

Rahapelaaminen

Rahapelaamisella tarkoitetaan toimintaa, jossa rahaa asetetaan alttiiksi häviölle voiton



Toiminnallisissa riippuvuuksissa keskeistä ei ole riippuvuuden diagnosointi eli esihenkilön tehtävä ei ole tunnistaa riippuvuutta, vaan havaita työkykyyn, työssä suoriutumiseen, työyhteisöön tai työturvallisuuteen liittyvät muutokset ja ottaa ne rohkeasti puheeksi.



tavoittelemiseksi. Rahapelaaminen voi sisältää esimerkiksi vedonlyöntiä, kasinopelejä, raha-automaatteja, verkkokasinoita tai muita rahapelejä. Ongelmallinen

rahapelaaminen aiheuttaa useimmiten taloudellisia vaikeuksia, henkistä kuormitusta, keskittymisongelmia sekä heikentää siten myös työ- ja toimintakykyä.

Digipelaaminen

Digipelaamisella tarkoitetaan tietokone-, mobiili-, konsoli- ja verkkopelien pelaamista. Pelaaminen on useimmille ihmisille tavanomainen ja mukava harrastus, mutta liiallisena se voi heikentää palautumista, unta, keskittymiskykyä ja työssä suoriutumista. Ongelmallinen pelaaminen voi näkyä esimerkiksi väsymyksenä, myöhästelyinä tai työn laadun ja tehokkuuden heikkenemisenä.

Sosiaalisen median ongelmakäyttö

Sosiaalisen median ongelmakäytöllä tarkoitetaan sosiaalisen median palveluiden käyttöä tavalla, joka häiritsee työn tekemistä, palautumista tai muuta arkea. Ongelmakäyttö voi ilmetä jatkuvana tarpeena seurata somesisältöjä, vaikeutena irrottautua palveluista tai keskittymisen heikkenemisenä työtehtävissä.

Internetin ongelmakäyttö

Internetin ongelmakäytöllä tarkoitetaan verkossa tapahtuvaa toimintaa, joka vie kohtuuttomasti aikaa tai huomiota haitaten siten työn tekemistä, hyvinvointia, keskittymistä tai muuta elämää. Ongelmakäyttö voi liittyä esimerkiksi jatkuvaan verkkoselailuun, uutisten seuraamiseen, videoiden katseluun tai keskustelupalstojen käyttöön.

Ostoriippuvuus

Ostoriippuvuudella tarkoitetaan toistuvaa ja vaikeasti hallittavaa tarvetta tehdä ostoksia riippumatta todellisesta tarpeesta. Tällainen ostokäyttäytyminen aiheuttaa useimmiten taloudellisia ongelmia, henkistä kuormitusta sekä vaikuttaa siten myös työntekijän hyvinvointiin ja työkykyyn. Verkkokauppojen jatkuva käyttö voi näkyä myös työajalla tapahtuvana työssä häiriintymisenä ja keskittymisvaikeuksina.

Työnarkomania

Työnarkomanialla tarkoitetaan pakonomaista työn tekemistä tai jatkuvaa työasioiden ajattelua siten, että työstä palautuminen vaikeutuu. Työnarkomania voi näkyä esimerkiksi jatkuvana tavoitettavuutena, vaikeutena pitää taukoja tai irrottautua työstä vapaa-ajalla. Pitkittyessään se usein lisää henkilön henkistä kuormitusta, uupumusriskiä sekä heikentää kokonaisvaltaisesti työ- ja toimintakykyä.

Muut toiminnalliset riippuvuudet

Toiminnalliset riippuvuudet voivat ilmetä monin eri tavoin. Tässä ohjelmassa tarkoitetaan myös muuta käyttäytymistä, jossa toiminta muuttuu pakonomaiseksi,

vaikeasti hallittavaksi ja aiheuttaa haittaa työntekijän hyvinvoinnille, työkyvylle, työssä suoriutumiselle tai työyhteisön toiminnalle.

4. PÄIHDE- JA RIIPPUVUUSTYÖN PERIAATTEET

Forssan kaupungin päihde- ja riippuvuustyön tavoitteena on edistää henkilöstön hyvinvointia, työkykyä, työyhteisöjen toimivuutta sekä turvallista työympäristöä. Päihteiden käytöstä ja toiminnallisista riippuvuuksista aiheutuvia haittoja pyritään ehkäisemään ennakkoivasti sekä tunnistamaan haitat mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Päihde- ja riippuvuustyö perustuu välittämiseen, avoimeen vuorovaikutukseen sekä työkyvyn tukemiseen. Tavoitteena on tarjota apua ja tukea mahdollisimman varhaisessa



Esihenkilöllä on keskeinen rooli työkykyyn liittyvien muutosten havaitsemisessa ja varhaisen tuen toteuttamisessa. Huolen puheeksi ottaminen on osa hyvää esihenkilötyötä ja välittämistä. Keskustelut käydään asiallisesti, kunnioittavasti ja mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Puheeksiotossa keskitytään työn tekemiseen, työkykyyn ja havaittuihin muutoksiin eikä oletuksiin niiden syistä.



vaiheessa ennen kuin tilanteet vaikeutuvat tai alkavat vaikuttaa työssä suoriutumiseen, työyhteisöön tai työturvallisuuteen.

Päihde- ja riippuvuushaittoja voidaan ehkäistä edistämällä työhyvinvointia, työkykyä, turvallista työympäristöä sekä avointa keskustelukulttuuria. Ennaltaehkäisyyn kuuluvat henkilöstön perehdytys, tiedottaminen, esihenkilöiden osaamisen vahvistaminen sekä työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö.

Työkykyyn, työssä suoriutumiseen tai työyhteisön toimivuuteen liittyvien muutosten varhainen tunnistaminen mahdollistaa oikea-aikaisen tuen tarjoamisen.

Kaikkia työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti ja oikeudenmukaisesti asemasta, tehtävästä tai palvelussuhteen muodosta riippumatta. Samankaltaisissa tilanteissa noudatetaan samoja menettelytapoja ja sovittuja toimintamalleja.

Päihteisiin, toiminnallisiin riippuvuuksiin, työkykyyn ja hoitoonohjaukseen liittyviä asioita käsitellään luottamuksellisesti ja tietosuojasäännöksiä noudattaen. Tietoja käsittelevät vain ne henkilöt, joiden tehtäviin asian hoitaminen kuuluu.

5. VASTUUT JA TEHTÄVÄT

Päihde- ja riippuvuushaittojen ehkäisy sekä työkyvyn tukeminen ovat koko työyhteisön yhteinen tehtävä. Jokaisella toimijalla on oma roolinsa turvallisen, terveellisen ja hyvinvoivan työympäristön ylläpitämisessä.

Työnantaja

- Mahdollistaa turvallisen ja terveellisen työympäristön.
- Huolehtii päihde- ja riippuvuusohjelman ylläpidosta ja päivittämisestä.
- Varmistaa, että henkilöstöllä ja esihenkilöillä on riittävä tieto ohjelman sisällöstä.
- Tukee työkyvyn ylläpitämistä ja varhaisen tuen toimintamallien toteuttamista.

Lähiesihenkilö

- Havainnoi työkyvyssä, työssä suoriutumisessa ja työyhteisön toiminnassa tapahtuvia muutoksia.
- Ottaa huolen puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.
- Käynnistää tarvittavat tukitoimet ja toimintamallin mukaiset toimenpiteet.
- Tekee yhteistyötä työterveyshuollon, henkilöstöhallinnon ja työsuojelun kanssa.
- Seuraa sovittujen tukitoimien toteutumista.

Työntekijä

- Vastaa omasta työ- ja toimintakyvystään.
- Noudattaa työpaikan ohjeita ja määräyksiä.
- Ilmoittaa työkykyyn vaikuttavista tekijöistä silloin, kun ne vaikuttavat työn tekemiseen tai työturvallisuuteen.
- Mikäli työtehtävään sisältyy ajoneuvon tai työkoneen tms kuljettamista, työntekijä on velvoitettu ilmoittamaan työnantajalle mahdollisesta ajo-oikeuden menettämisestä.
- Osallistuu aktiivisesti sovittuihin tukitoimiin.

Työyhteisö

- Edistää turvallista, terveellistä ja hyvinvoivaa työympäristöä.
- Kohtelee työtovereita kunnioittavasti ja tasapuolisesti.
- Tuo esiin työkykyyn, työssä suoriutumiseen tai työturvallisuuteen liittyvän huolen.
- Tukee työtoverin työkykyä ja työyhteisöön osallistumista.

Työterveyshuolto

- Arvioi työ- ja toimintakykyä.
- Tukee työkyvyn ylläpitämistä ja palautumista.
- Osallistuu tarvittaessa hoitoonohjaukseen ja seurantaan.
- Toimii asiantuntijana päihde- ja riippuvuusasioissa.

Työsuojelu

- Tukee turvallisen työympäristön toteutumista.
- Toimii asiantuntijana työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen liittyvissä kysymyksissä.
- Osallistuu ohjelman kehittämiseen ja seurantaan.

Henkilöstöhallinto

- Tukee esihenkilöitä ohjelman soveltamisessa.
- Ohjeistaa palvelussuhteeseen liittyvissä menettelyissä.
- Osallistuu ohjelman kehittämiseen, ylläpitoon ja seurantaan.

6. ENNALTAEHKÄISEVÄ TOIMINTA

Perehdytys

Jokainen työntekijä perehdytetään Forssan kaupungin päihde- ja toiminnallisten riippuvuuksien ohjelmaan osana työsuhteen aloitusta. Perehdytyksen tavoitteena on lisätä tietoisuutta työpaikan toimintatavoista, tukimahdollisuuksista sekä jokaisen omasta vastuusta työkyvyn ylläpitämisessä.

Esihenkilökoulutus

Esihenkilöille tarjotaan koulutusta päihde- ja riippuvuushaittojen ennaltaehkäisystä, työkykyyn vaikuttavien muutosten tunnistamisesta, huolen puheeksi ottamisesta sekä ohjelman mukaisten toimintatapojen soveltamisesta.

Henkilöstön tiedottaminen

Ohjelman sisältö, tavoitteet ja toimintamallit pidetään henkilöstön saatavilla ja niitä käsitellään säännöllisesti eri viestintäkanavissa. Tiedottamisen tavoitteena on lisätä tietoisuutta sekä madaltaa tuen ja avun hakemisen kynnystä.

Työyhteisön keskustelut

Työyhteisöissä käydään avointa keskustelua työhyvinvoinnista, työkyvystä sekä päihde- ja riippuvuushaitoista. Keskustelujen tavoitteena on vahvistaa välittämisen kulttuuria ja tukea varhaista puheeksi ottamista.

Hyvinvointia tukevat toimintatavat

Forssan kaupunki edistää henkilöstön työhyvinvointia, työkykyä ja terveellisiä elämäntapoja. Hyvinvointia tuetaan esimerkiksi hyvällä johtamisella, työterveyshuollon

palveluilla, varhaisen tuen toimintamalleilla, työyhteisön toimivuuden kehittämisellä sekä henkilöstön hyvinvointia tukevilla palveluilla.

7. VARHAINEN TUNNISTAMINEN JA HUOLEN PUHEEKSI OTTAMINEN



Esihenkilön tehtävänä ei ole tunnistaa riippuvuutta tai tehdä diagnoosia, vaan havaita työkykyyn vaikuttavia muutoksia ja ottaa ne rakentavasti puheeksi.



Varhaisen tunnistamisen tavoitteena on havaita työkykyyn, työssä suoriutumiseen, työyhteisön toimivuuteen tai työturvallisuuteen liittyvät muutokset mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Huolen puheeksi ottaminen on välittämistä ja osa hyvää esihenkilötyötä. Työpaikalla puututaan vaikutuksiin, ei oletettuihin syihin.

7.1 Päihdehaittojen tunnistaminen

Päihdehaitat voivat näkyä työpaikalla esimerkiksi seuraavasti:

- Poissaoloina ja myöhästymisinä:
 - lisääntyneinä sairauspoissaoloina
 - toistuvina lyhyinä poissaoloina
 - poissaoloina ennen tai jälkeen viikonloppujen sekä vapaiden
 - toistuvina myöhästymisinä
 - työpäivän aikaisina selittämättöminä poistumisina
- Työturvallisuuspoikkeamina:
 - tapaturmina
 - läheltä piti -tilanteina
 - turvallisuusohjeiden laiminlyöntinä
- Muutoksina työsuorituksessa:
 - työn laadun heikkenemisenä
 - virheiden lisääntymisenä
 - keskittymiskyvyn heikkenemisenä

- työn tuottavuuden laskuna

7.2 Toiminnallisten riippuvuuksien tunnistaminen

Toiminnalliset riippuvuudet voivat näkyä työpaikalla esimerkiksi:

- Keskittymisvaikeuksina:
 - vaikeutena keskittyä työtehtäviin
 - tehtävien kesken jäämisenä
 - muistamisen haasteina
- Jatkuvana digitaalisten palvelujen käyttönä työajalla:
 - työn tekemistä häiritsevänä mobiililaitteiden käyttönä
 - jatkuvana sosiaalisen median tai muiden digitaalisten palvelujen seuraamisena
- Taloudellisina ongelmina:
 - toistuvina palkkaennakko- tai lainapyyntöinä
 - taloudelliseen tilanteeseen liittyvänä kuormituksena
- Työtehon laskuna:
 - tavoitteiden saavuttamisen vaikeutumisena
 - työn viivästymisenä
 - työmäärän tai työn laadun muutoksina
- Poikkeavana käyttäytymisenä:
 - vetäytymisenä työyhteisöstä
 - ärtyneisyytenä
 - levottomuutena
 - tavallisesta poikkeavana käyttäytymisenä

7.3 Puheeksi ottaminen

Varhaisen tuen keskustelu

Kun työkyvyssä, työssä suoriutumisessa tai käyttäytymisessä havaitaan muutoksia, esihenkilö ottaa asian puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Keskustelussa keskitytään havaittuihin tosiasioihin ja työn tekemiseen liittyviin vaikutuksiin.

Dokumentointi

Kädyt keskustelut ja sovitut toimenpiteet dokumentoidaan Työkyvyn aktiivinen tuki -ohjelman mukaisesti Intran keskustelupohjan avulla. Dokumentoinnin tarkoituksena on tukea tilanteen seuranta ja varmistaa yhteinen ymmärrys sovituista asioista. Keskustelumuistio löytyy Intrasta: välilehti henkilöstö - henkilöstöasiakirjat - työkyvyn aktiivinen tuki.

Seuranta

Sovittujen toimenpiteiden vaikutuksia seurataan yhdessä työntekijän kanssa. Tilannetta arvioidaan sovittuna ajankohtana ja tarvittaessa suunnitellaan jatkotoimenpiteet.

Tuen tarjoaminen

Työntekijälle tarjotaan tilanteen edellyttämää tukea yhteistyössä esihenkilön, työterveyshuollon, henkilöstöhallinnon sekä tarvittaessa muiden asiantuntijatahojen kanssa. Tavoitteena on tukea työkyvyn säilymistä tai palautumista mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

8. PÄIHTYNEENÄ TYÖPAIKALLA

Työpaikalla ei sallita työskentelyä päihtyneenä eikä sellaisessa tilassa, joka vaarantaa työntekijän oman tai muiden turvallisuuden, työn sujuvuuden tai asiakkaiden turvallisuuden.

Mikäli työntekijän epäillään olevan päihtynyt työpaikalla, tilanteeseen puututaan viivytyksettä ja asiallisesti:

- Esihenkilö arvioi tilanteen mahdollisimman pian. Havainnot pyritään tekemään yhdessä toisen esihenkilön tai muun työnantajan edustajan kanssa.
- Keskustelussa selvitetään työntekijän työ- ja toimintakykyä sekä mahdollisia syitä tilanteelle: arvioinnissa keskitytään havaittuun käyttäytymiseen, työkykyyn ja työturvallisuuteen.
- Työnantajalla on puhallusmittalaitteita, joilla työntekijällä on mahdollisuus osoittaa päihtymysepäily virheelliseksi. Tarvittaessa työkykyä arvioidessa voidaan hyödyntää työterveyshuollon arviota.

Työpaikalla puututaan työn tekemiseen ja turvallisuuteen vaikuttaviin havaintoihin riippumatta siitä, mikä niiden taustalla on. Päihtymysepäilyä käsitellään aina asiallisesti, kunnioittavasti ja luottamuksellisesti. Tavoitteena on ensisijaisesti varmistaa turvallisuus sekä tukea työntekijän työ- ja toimintakykyä.

Työstä poistaminen

Jos työntekijä on päihtynyt tai hänen toimintakykynsä on siinä määrin heikentynyt, että työskentely vaarantaa turvallisuuden tai työn asianmukaisen suorittamisen, esihenkilö määrää työntekijän poistumaan työstä. Esihenkilö merkitsee ko työpäivän palkattomaksi poissaoloksi, Populus-koodi 46 *työnteon keskeytys, palkaton*. Lisätietokenttään lyhyt perustelu tilanteesta.

Tarvittaessa työntekijälle järjestetään turvallinen kotiin lähtö. Työntekijän ei tule ajaa itse ajoneuvoa, mikäli hänen toimintakykynsä on heikentynyt. **Työntekijän kanssa sovitaan mahdollisimman pian jatkokeskustelu tilanteen selvittämiseksi.**

Selvitykset

Tilanteen jälkeen esihenkilö selvittää tapahtumien kulun työntekijän kanssa. Työntekijällä on halutessaan oikeus pyytää keskusteluun mukaan tukihenkilö, esimerkiksi työsuojelun edustaja.

Selvittelyssä arvioidaan:

- mitä on tapahtunut
- onko kyse yksittäisestä tapahtumasta vai laajemmasta työkykyhaasteesta
- onko tarpeen tehdä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa
- tarvitaanko työkyvyn tukitoimia tai hoitoonohjausta

Tarvittaessa työntekijä ohjataan työterveyshuollon arvioon.

Dokumentointi

Esihenkilö dokumentoi tilanteen, tehdyt havainnot, käydyt keskustelut sekä sovitut jatkotoimenpiteet. Dokumentoinnin tulee perustua tosiasiallisiin havaintoihin, kuten:

- käyttäytyminen
- puhe
- toimintakyky
- työsuoritukseen tai turvallisuuteen liittyvät havainnot

Dokumentoinnissa ei tehdä oletuksia päihtymyksen syystä eikä lääketieteellisiä arvioita.

9. HOITOONOHJAUSPROSESSI

Hoitoonohjauksen tavoitteena ei ole rankaiseminen vaan tukea työntekijän työ- ja toimintakykyä sekä ehkäistä päihteiden käytöstä tai toiminnallisista riippuvuuksista aiheutuvia haittoja työssä. Hoitoonohjaus perustuu yhteistyöhön työntekijän, esihenkilön, työterveyshuollon ja tarvittaessa mielenterveys- ja päihdeyksikön välillä. Hoitoonohjaukseen voidaan ryhtyä silloin, kun päihteiden käyttö tai toiminnallinen riippuvuus vaikuttaa työntekijän työkykyyn, työssä suoriutumiseen, työyhteisön toimintaan tai työturvallisuuteen.

Hoitoonohjausneuvottelu

Hoitoonohjaus käynnistetään tarvittaessa yhteisessä neuvottelussa, johon osallistuvat työntekijä, esihenkilö ja työterveyshuollon edustaja sekä tarvittaessa henkilöstöhallinnon edustaja.

Neuvottelussa arvioidaan tilanteen vaikutukset työkykyyn, sovitaan tarvittavista tukitoimista, määritellään osapuolten vastuut sekä sovitaan seurannasta ja jatkotoimenpiteistä. Tavoitteena on löytää ratkaisuja, jotka tukevat työntekijän työssä jatkamista tai työkyvyn palautumista.

Hoitositoumus

Tarvittaessa laaditaan kirjallinen hoitositoumus tai hoitoonohjaussopimus luottamuksellisesti ja yhteistyössä työntekijän kanssa.

Hoitositoumuksessa sovitaan:

- hoidon tai kuntoutuksen toteuttamisesta
- työterveyshuollon roolista
- työntekijän sitoutumisesta sovittuihin toimenpiteisiin
- seurannan aikataulusta
- mahdollisista jatkotoimenpiteistä.

Seurantapalaverit

Hoitoonohjausprosessin etenemistä seurataan säännöllisesti sovituissa seurantapalaverissa. Seurannassa arvioidaan sovittujen toimenpiteiden toteutumista ja työntekijän työkyvyn palautumista. Seurannassa tarkastellaan myös mahdolliset lisätuen tarpeet ja arvioidaan työjärjestelyjen tai muiden tukitoimien tarvetta. Seurannan määrä ja aikataulu sovitetaan tilanteen mukaan.

Työhön paluun tuki

Mikäli työntekijä on ollut poissa työstä hoidon, kuntoutuksen tai sairausloman vuoksi, työhön paluuta tuetaan yhteistyössä työntekijän, esihenkilön ja työterveyshuollon kanssa.

Työhön paluun tukena voidaan hyödyntää esimerkiksi työterveysneuvottelua, erilaisia työjärjestelyjä tai työn tilapäistä muokkaamista. Tarvittaessa voidaan harkita osasairauspäivärahaa tai muita työkykyä tukevia ratkaisuja. Työhön palattaessa jatketaan edelleen sovittuja seurantakeskusteluja. Työhön paluun tavoitteena on mahdollistaa turvallinen, hallittu ja työkykyä tukeva paluu työtehtäviin.

10. SEURANTA JA ARVIOINTI

Työkykyä tukevan päihde- ja toiminnallisten riippuvuuksien ohjelman toteutumista seurataan säännöllisesti osana Forssan kaupungin työhyvinvoinnin, työkyvyn ja työturvallisuuden kehittämistä. Seurannan tavoitteena on arvioida ohjelman toimivuutta, ajantasaisuutta sekä henkilöstön ja esihenkilöiden tuen tarpeita. Ohjelman toimivuutta arvioidaan vuosittain yhteistyössä henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon, työsuojelun sekä henkilöstön edustajien kanssa. Ohjelman ylläpidosta ja päivitysten valmistelusta vastaa henkilöstöhallinto. Ohjelma päivitetään tarvittaessa lainsäädännön, toimintaympäristön tai organisaation käytäntöjen muuttuessa.

Työterveyshuolto osallistuu ohjelman arviointiin asiantuntijana sekä tuottaa seurantatietoa työkykyyn, työhyvinvointiin ja työterveysyhteistyöhön liittyvistä havainnoista.