

18.11.2015

Seurakunnille

Sisältää: Seurakuntien päihdeasioiden toimintamallin päivitys

## Seurakuntien päihdeasioiden toimintamallin päivitys

Työmarkkinakeskusjärjestöjen uusi päihdesuositus ohjeistaa ehkäisemään päihdeongelmat ajoissa.

### 1. Yleistä uudesta päihdesuosituksesta

Tehostaakseen päihdeongelmien ehkäisyä, käsittelyä ja hallintaa työpaikoilla, työmarkkinakeskusjärjestöt ovat uudistaneet vuonna 2006 asiasta antamansa suosituksen. Uusi suositus [Päihdehaitat hallintaan!](#) painottaa ennaltaehkäisyä, päihdeongelmien tunnistamista, varhaista puuttumista ja selkeiden työpaikkakohtaisten toimintamallien rakentamista.

Kirkon työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestöt suosittelevat yhdessä, että seurakunnat päivittävät oman päihdeasioiden toimintamallinsa keskusjärjestösuosituksen linjausten mukaiseksi. Seurakunnissa on jo yleisesti hyväksyttyinä kirkon pääsopijaosapuolten vuonna 2004 tekemän suosituksen pohjalta seurakunnan omat päihdeongelmien käsittelyn periaatteet, menettelytavat ja hoitoonohjauskäytäntö (päihdeasioiden toimintamalli, jäljempänä vuoden 2004 suositus). Kirkon pääsopijaosapuolet eivät ole tälle sopimuskaudelle enää uudistaneet KirVESTES:n liitteenä ollutta päihdesuositusta, koska tiedossa oli keskusjärjestöjen työ uuden päihdesuosituksen antamiseksi. Vuoden 2004 suosituksessa ei esimerkiksi ole käsitelty työterveyshuollon roolia tai henkilöstön kanssa tehtävää yhteistoimintaa päihdeasioiden toimintamallin rakentamisessa ja toteuttamisessa.

Keskusjärjestösuositus ei sellaisenaan muuta jo hyväksytyjä seurakunnan omia päihdeasioiden käsittelyperiaatteita. Seurakuntien omia päihdeasioiden toimintamalleja on kuitenkin syytä tarkastella suhteessa uuteen keskusjärjestösuositukseen ja päivittää ne uuden suosituksen mukaiseksi. Jos seurakunnalla ei ole voimassa olevaa päihdeasioiden toimintamallia, se suositellaan tehtäväksi keskusjärjestösuosituksen pohjalta.

Menettelystä seurakunnan hallinnossa on tarkemmat ohjeet koottu tämän kirjeen loppuun. Keskusjärjestöjen uutta suositusta on syytä käyttää seurakunnissa työpaikkakohtaisten päihdeohjelmien päivittämisen tukena tai kokonaan uuden päihdeohjelman tekemiseen.

## 2. Uuden päihdesuosituksen sisällöstä

Seuraavassa on lyhyesti selostettu päihdesuosituksen pääkohtia. Tarkempi selostus on [suosituksessa](#).

Keskusjärjestöt painottavat suosituksessa päihdeongelmien ennaltaehkäisyä, päihdeasioiden avointa käsittelyä työpaikalla ja hoitoonohjausmallin hyväksymistä. Vuoden 2004 suosituksessa painottuivat pelisäännöt niitä tilanteita varten, joissa päihdeongelma on jo syntynyt. Keskusjärjestöjen suositus painottuu enemmän ennaltaehkäisyyn ja myös työterveyshuollon roolin vahvistamiseen niin päihdeongelmien ennaltaehkäisyssä kuin ilmenneiden päihdeongelmien käsittelyssä.

### Ennaltaehkäisevä toiminta

Suurin ero uudessa päihdesuosituksessa verrattuna vuoden 2004 suositukseen liittyy ennaltaehkäisevään toimintaan työpaikoilla, koska siinä ei käsitelty lainkaan ennaltaehkäisevää toimintaa.

Ennaltaehkäisevää toimintaa on asiasta tiedottaminen ja työyhteisön koulutus. Sillä pyritään vaikuttamaan asenteisiin ja laajemminkin edistämään terveitä elämäntapoja ja sitouttamaan työyhteisö päihdeettömään työkuultuuriin. Tavoitteena on madaltaa puuttumis- ja puheeksiottamiskynnystä päihdeasioissa sekä edistää välitöntä puuttumista ilmenneisiin ongelmiin.

Uutta on työterveyshuollon roolin korostaminen. Työterveyshuollon tulee lain nojalla edistää sairauksien ja työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyä. Työterveyshuollon aktiivinen rooli päihdeongelmien ennaltaehkäisyssä on tärkeä. Työpaikat hyödyntävät työterveyshuollon asiantuntemusta tiedottamisen ja koulutuksen järjestämiseksi. Työterveyshuollon tulee ottaa päihdeasiat esille aina terveystarkastusten ja tarvittaessa myös sairaanhoidon yhteydessä esimerkiksi audit-kyselyin. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan kirjataan tarpeelliset toimenpiteet työpaikan päihdehaittojen ennalta ehkäisemiseksi, tunnistamiseksi ja vähentämiseksi.

### Päihdeongelman käsittely työyhteisössä

Ilmenneiden päihdeongelmien käsittelyyn uusi suositus sisältää periaatteet päihdeongelman tunnistamiseksi ja asiaan puuttumiseksi. Tilanteen tunnistamiseen on 11-kohtainen esimerkkiluettelo. Asiaan puuttumisessa olennaista ovat selkeät ja tasapuoliset menettelytavat työpaikalla. Tavoitteena on, että varhainen puheeksi ottaminen ja mahdollinen hoitoon ohjaaminen tapahtuvat ennen kuin päihdeongelma johtaa työtehtävien laiminlyömiseen. Suositus painottaa myös työterveyshuollon varhaisista kytkeistä havaitun päihdeongelman käsittelyyn.

Päihdeasioiden käsittelyä tarkastellaan myös työpaikan roolien kautta. Työnantajalla, esimiehellä työnantajan edustajana ja työtoverilla on kullakin asemansa mukainen rooli ja vastuu päihdeasioissa. Näitä on käsitelty yksityiskohtaisesti myös vuoden 2004 päihdesuosituksen periaatteissa ja käytännön menettelytapaohjeissa. Uudessa suosituksessa korostuu näiden rinnalla työterveyshuollon rooli päihdeongelman hoitoon ohjaamisessa sekä työpaikan yhteistoiminta ja henkilöstön edustajien rooli päihdeasioiden toimintamallin suunnittelussa ja seurannassa.

### Hoitoonohjaus

Ensisijaisena tavoitteena on päihdeongelman omaehtoinen hoitoon hakeutuminen. Jos tämä ei toteudu, hoitoon hakeutuminen voi tapahtua päihdeongelman perheen, työtovereiden, esimiehen/työnantajan tai työterveyshuollon aloitteesta. Yleensä päihdeohjelma sisältää päihdeongelmalle työntekijälle mahdollisuuden hoitoonohjaukseen.

Hoitoonohjaustilanteeseen voidaan liittää varoituksen antaminen esimerkiksi sopimattomasta käytöksestä tai työtehtävien laiminlyömisestä. Päihdeohjelma ei estä työ- tai virkasuhteen päättämistä tilanteessa, jossa siihen on olemassa laillinen peruste esim. työtehtävien laiminlyönti varoituksesta huolimatta.

Keskusjärjestösuosituksessa on tarkemmin selostettu hoitoonohjauskäytäntöä. Myös vuoden 2004 suosituksen pohjalta tehdyssä seurakunnan omassa hoitoonohjausmallissa on määräykset hoitoonohjauksen toteuttamisesta. Hoidon ajaksi myönnetään yleensä palkatonta virkavapautta, jollei aika ole sairausaikaa, jonka ajalta maksetaan sairausajan palkkaa KirVESTES:n määräysten mukaisesti. Muussa tapauksessa KirVESTES 88 §:n nojalla seurakunta voi harkita, myöntääkö se osan hoitoonohjausajasta palkalliseksi virkavapaaksi ja millaisin palkkaeduin. Tältä osin työnantajan tulee muistaa henkilöstön tasapuolisen kohtelun periaate. Hoitoon ohjattavalle tulee selvittää hänen mahdollisuutensa saada hoidon ajalta toimeentuloturva. Hoidon kustannuksista vastaa hoitoon ohjattu itse, jollei seurakunnan päihdeohjelmassa ole muuta määrätty.

### **3. Uuden päihdesuosituksen käsittelemisestä ja päivittämisestä seurakunnassa**

Kirkon työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestöt suosittavat seurakuntia tarkastamaan päihdeohjelmansa siten, että siinä on otettu huomioon keskusjärjestösuositus. Tämä koskee erityisesti työterveyshuollon roolin sisällyttämistä päihdeohjelmaan sekä henkilöstön edustajien huomioimista toimintamallissa.

Päihdeasioiden toimintamalli kuuluu yhteistoiminnassa käsiteltäväksi. Ennen toimintamallin hyväksymistä seurakunnan hallinnossa, asia on käsiteltävä yhteistyötoimikunnassa tai pienemmissä seurakunnissa, joissa ei ole yhteistyötoimikuntaa, yhteistoimintakokouksessa.

Päihdemalli hyväksytään hoitoon ohjaamista koskevilta osiltaan seurakunnan kirkkovaltuustossa. Päihdeasioita koskevan toimintamalliin sisältyvät muut periaatteet ja menettelytavat työpaikalla voidaan hyväksyä kirkkoneuvostossa. Kun seurakunta päivittää päihdeasioiden toimintamallia, asiaa ei tarvitse viedä valtuuston päätettäväksi, jos hoitoon ohjauksen periaatteisiin ja siitä seurakunnalle aiheutuviin kustannuksiin ei tehdä muutoksia. Tällöin riittää käsittely kirkkoneuvostossa.

Seurakuntayhtymissä suositusten käyttöönotosta tai päivittämisestä päätetään vastaavasti yhteisessä kirkkovaltuustossa tai yhteisessä kirkkoneuvostossa. Hyväksytyt suositukset koskevat koko seurakuntayhtymää sekä siihen kuuluvia seurakuntia.

Päihdeasioiden käsittelemisperiaatteiden hyväksymistä seurakunnan hallinnossa on käsitelty Kirkon työmarkkinalaitoksen [yleiskirjeessä A5/2004](#). Nämä ohjeet koskevat sekä uuden päihdeohjelman hyväksymistä että myös päihdeohjelman päivittämistä seurakunnassa.

Lisätietoja päihdeasioista löytyy seuraavista lähteistä:

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

Työturvallisuuskeskus: [www.ttk.fi](http://www.ttk.fi)

Ehkäisevä päihdetyö EHYT ry: [www.ehyt.fi](http://www.ehyt.fi)

Työmarkkinajohtaja

Vuokko Piekkala

Lakimies

Timo von Boehm