



# Päihdeohjelma



Tstmk 30.10.2014

Kehysryhmä 17.11.2014

Kh 24.11.2014

## Sisällys

2	<b>Päihdeohjelman tarkoitus</b>
3	<b>Ennalta ehkäisevä toiminta</b>
3	Tiedottaminen, koulutus ja muu ennaltaehkäisevä toiminta
3	Varhainen puuttuminen
4	<b>Määritelmiä ja periaatteita</b>
4	Vastuutahot ja käsitteet
6	<b>Päihdeongelman tunnistaminen ja ongelmaan puuttuminen</b>
6	Päihdeongelman tunnistaminen ja varhainen puuttuminen
7	Päihtyneen työntekijän poistaminen työpaikalta
7	Alkoholi- tai huumausainetestauksesta kieltäytyminen
8	<b>Menettelytapaohjeet</b>
8	Johdanto: tapauskohtaisuus ja päihdeongelman uusiutuminen
8	Puheeksiottokeskustelu ja kirjallinen huomautus (liite 1)
9	Kirjallinen kehoitus hakeutua hoitoon, kirjallinen varoitus ja pyyntö työterveyshuoltoon työkyvyn/päihdeongelman arviointia varten (liite 2, 3)
9	Hoitoonohjausneuvottelu ja hoitosuunnitelma (liitteet 4, 5)
10	Kuulemistilaisuus palvelussuhteen jatkumisen edellytysten selvittämiseksi (liite 6)
11	Palvelussuhteen päättäminen ja asian ilmoittaminen Valviraan
12	Kaavio: Päihdeongelman käsittely työpaikalla
13	<b>Palvelussuhteen ehdot hoitoonohjauksen aikana ja muita ohjeita</b>
13	Tietojen luottamuksellisuus ja arkistointi
13	Lääkärintodistus poissaoloista
14	Palkan pidättäminen luvattomien poissaolojen ajalta
14	Hoidossa käynti työaikana ja työajan ulkopuolella
15	<b>Huumausainetestaus ja sitä koskevien todistusten toimittaminen työntajalle</b>
15	Huumausainetestausta koskevat periaatteet
16	Todistuksen toimittaminen työhön otettaessa
17	Todistuksen toimittaminen palvelussuhteen aikana
17	Testaus osana terveystarkastuksia
17	Testaus huumevieroitushoidon yhteydessä
18	<b>Rikosoikeudellinen vastuu</b>
18	<b>Päihdeohjelman taustalla oleva keskeinen lainsäädäntö (myöhempien muutoksineen) ja muut säännökset</b>

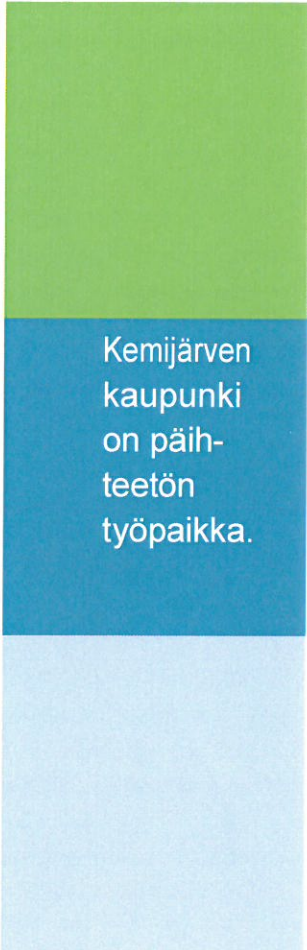
## Päihdeohjelman tarkoitus

Kemijärven kaupungin tavoitteena on tarjota kuntalaisille turvallinen, asianmukainen palvelu ja ympäristö sekä taata työnantajana henkilöstölleen päihteetön ja turvallinen työyhteisö. Päihdeohjelman tarkoituksena on edistää työntekijöiden terveyttä ja työkykyä ja antaa puitteet päihdehaittojen käsittelemiseksi työpaikoilla. Ohjelmassa tarkoitetaan päihteiden väärinkäyttäjillä alkoholin, huumausaineiden ja/tai lääkkeiden väärinkäyttäjiä. Päihdeohjelma on osa työpaikan työkykyä ylläpitävää toimintaa.

Päihdeohjelmalla luodaan työpaikoille selkeät pelisäännöt, joiden mukaan päihdehaittoja ehkäistään ja ongelmiin puututaan jämäkästi ja riittävän ajoissa. Päihdehoito toteutetaan päihdehoitoyksiköissä, jotka määrittelevät hoidon sisällön. Päihdeongelmien varhaisella tunnistamisella ja puuttumisella, päihdeongelmaisen hoitoonohjauksella ja kuntoutumisella vähennetään päihteiden väärinkäytöstä aiheutuvia terveyshaittoja ja vaikutetaan palvelujen laatuun, työn tuottavuuteen, työturvallisuuteen sekä työyhteisöjen työilmapiiriin. Päihdetyö on osa työpaikan johtamista, työturvallisuutta, työterveyshuoltoa ja yhteistoimintaa. Koko henkilöstön on tunnettava päihdeohjelman sisältö ja siihen liittyvät velvollisuudet.

Päihdeongelmaan on reagoitava mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Päihdeongelmaan puuttuminen on jokaisen työntekijän velvollisuus työtoveria ja työyhteisöä kohtaan. Ongelman peittely ja asiasta vaikeneminen pahentavat tilannetta työyhteisössä. Päihdeongelman voi asianomaisen kanssa ottaa esille esimies, työtoveri, työsuojeluvaltuutettu, työterveyshuolto tai luottamusmies. Työntekijä voi myös itse tunnistettuaan päihdeongelmansa tehdä aloitteen hoitoon hakeutumisesta kertomalla asiasta esimiehelleen. Työnantajan tarjoama päihdehoito onkin yksilön kannalta mahdollisuus, tuki tiedostetun ongelman ratkaisemisessa.

Tupakoinnista on ohjeistettu työsuojelutoimikunnan ohjekirjeellä (28.9.2006 § 17) "Kemijärven kaupunki on savuton työpaikka"



Kemijärven  
kaupunki  
on päih-  
teetön  
työpaikka.

## Ennaltaehkäisevä toiminta

### Tiedottaminen, koulutus ja muu ennaltaehkäisevä toiminta

Päihdeongelmien kehittymistä ehkäistään työyhteisössä jakamalla asiantietoa ja lisäämällä koulutusta sekä tiedottamista. Näillä toimenpiteillä edistetään työelämän kannalta suotuisten asenteiden muodostumista samoin kuin avoimen keskustelun käynnistymistä koko työyhteisössä.

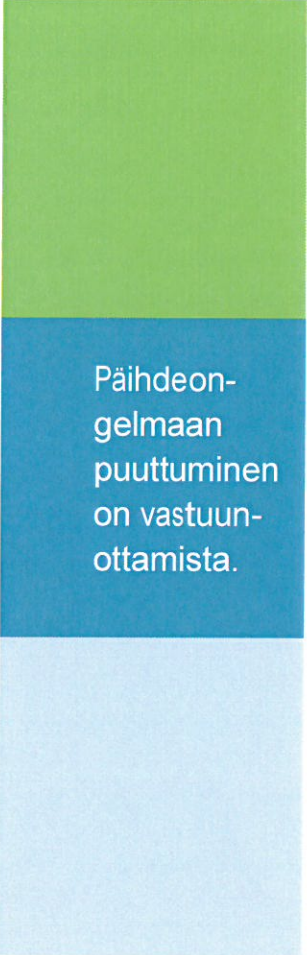
Esimiehet vastaavat päihdeohjelman tiedottamisesta. Työyhteisössä on järjestettävä säännöllisesti päihdeohjelmaan liittyvää koulutusta. Koulutuksen järjestämisestä vastaavat johtavassa asemassa olevat työnantajan ja työsuojelun edustajat yhteistyössä henkilöstöhallinnon kanssa. Koulutus kohdistetaan koko henkilöstöön, sekä esimiehiin että työntekijöihin. Tarvittaessa käytetään hyväksi työterveyshuollon asiantuntemusta. Päihdehaittoja käsittelevissä koulutuksissa on korostettava ennalta ehkäisevän toiminnan ja varhaisen puuttumisen merkitystä. Koko henkilöstön on oltava tietoinen päihdetapausten hoitoon liittyvistä menettelytavoista.

Päihdeasioista keskustellaan avoimesti yhdessä koko työyhteisön kanssa, esim. esiintyykö salailua ja suojelua, jotka edistävät tai ylläpitävät haitallista päihteiden käyttöä. Lähtökohtana on, että kaikki ymmärtävät päihteiden olevan merkittävä riski toiminnalle ja koko työyhteisölle. Tavoitteena on päihteetön työpaikka, jossa jokaisen työyhteisön jäsenen velvollisuutena on ehkäistä työyhteisöä haittaavaa päihteiden käyttöä.

Päihdeongelmien ennaltaehkäisy on myös osa työterveyshuollon toimintaa. Terveystarkastusten ja sairauksien hoidon yhteydessä työterveyshuollon asiantuntijoilla on hyvät mahdollisuudet edistää terveellisiä elämäntapoja ja päihteettömyyttä. Päihdeohjelma, tiedot hoitopaikoista sekä muu työnantajan hankkima päihteiden käytön haitallisuutta ja päihdeongelmien ehkäisyä koskeva aineisto pidetään esillä niin, että henkilöstöllä on mahdollisuus tutustua siihen.

### Varhainen puuttuminen

Kemijärven kaupungissa noudatetaan varhaisen puuttumisen periaatetta. Tämä tarkoittaa, että työkyvyn ja tehtävissä suoriutumisen häiriöihin puututaan heti, kun hälytysmerkit käyvät ilmeisiksi. Keskeistä on asian puheeksiottaminen.



Päihdeongelman puuttuminen on vastuunottamista.

## Määritelmiä ja periaatteita

### Vastuutahot ja käsitteet

**Työntekijällä** tarkoitetaan päihdeohjelmassa sekä viranhaltijaa että työsuhteesta työntekijää.

**Palvelussuhteella** tarkoitetaan tässä sekä työ- että virkasuhdetta.

**Esimiehellä** tarkoitetaan tässä sitä lähintä työnantajan edustajaa, joka ohjaa ja valvoo työntekijän työtä, vaikka esimerkiksi sairausajan palkkaetuksista päättäminen voi kuulua tätä ylemmälle esimiestasolle.

**Tukihenkilöllä – avustajalla** tarkoitetaan henkilöä, joka avustaa työntekijää päihdeongelmaa koskevassa prosessissa. Työntekijällä on aina oikeus pyytää tukihenkilökseen työsuojeluvaltuutettua, luottamusmiestä tai muuta henkilöä. Muu henkilö voi olla myös työpaikan ulkopuolelta.

**Asiantuntijatahot:** Työterveyshuollon ja työsuojelun edustajat toimivat asiantuntijoina päihteisiin liittyvien asioiden käsittelyssä. He neuvovat, opastavat ja kouluttavat sekä tarvittaessa osallistuvat asian käsittelyyn asiantuntijaroolissaan.

**Päihdeongelmalla** tarkoitetaan huumeiden käyttöä, alkoholin, lääkkeiden tai liuotinten päihdekäyttöä tai näiden yhdistelmiä. Lääkkeiden päihdekäytöllä tarkoitetaan huumausainelaisissa määriteltyjen lääkkeiden käyttöä ilman asianmukaista lääkärinmääräystä tai sen ohjeista poiketen.

**Hoitoon hakeutumisella** tarkoitetaan työntekijän omaehtoista hoitoon hakeutumista hänen huomattuaan tarvitsevänsä tukea päihdeongelman hoitamisessa. Myös esimies voi tehdä aloitteen työntekijän hoitoon hakeutumiselle.

**Hoitoonohjaus:** Sellaisissa tapauksissa, joissa työnantaja joutuu harkitsemaan viranhaltijan virkasuhteeseen tai työntekijän työsuhteeseen kohdistuvia toimenpiteitä työntekijän päihdeongelman vuoksi, työnantaja tekee aloitteen hoitoonohjauksesta. Hoitoonohjauksen tavoite on auttaa työntekijää pääsemään eroon ongelmallisesta ja haittoja aiheuttavasta päihteiden käytöstä. Huumeongelmaisen kohdalla hoidon tavoitteena on huumeiden käytön lopettaminen kokonaan.

**Hoitosopimus:** Sopimus päihdeongelmalle annettavien hoitopalveluiden hankkimisesta, johon sisältyy **hoitosuunnitelma** jatkohoidon sisällöstä ja toteuttajasta. Hoitosopimus tehdään määräajaksi, jonka pituus on yleensä 12–24 kuukautta. Sopimuksen tekevät esimies työnantajan edustajana ja työntekijä. Sopimusta tehtäessä ovat läsnä työterveyshuollon edustaja/t ja työntekijän niin pyytäessä työsuojeluvaltuutettu, luottamusmies tai muu henkilö. Hoitosopimusta laadittaessa läsnä voi olla myös hoitopalvelun toteuttavan tahon edustaja.

**Huumausaineita** ovat huumausainelain (1289/1993) tarkoittamat aineet ja valmisteet. Ne ovat luetteloitu sosiaali- ja terveysministeriön asetuksessa (1993) ja erillisissä päätöksissä.

**Huumausainetestit:** Näyte, jonka avulla arvioidaan, onko kyseinen työntekijä käyttänyt lääkkeitä tai huumaavia aineita muihin kuin lääkinällisiin tarkoituksiin.

# Päihdeongelman tunnistaminen ja ongelmaan puuttuminen

## Päihdeongelman tunnistaminen ja varhainen puuttuminen

Päihdeongelmaan puuttuminen on velvollisuus.

Päihdeongelmaan on reagoitava mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Päihdeongelmaan puuttuminen on jokaisen työntekijän velvollisuus työtoveria ja työyhteisöä kohtaan. Ongelman peittely ja asiasta vaikeneminen pahentavat tilannetta työyhteisössä. Päihdeongelman voi asianomaisen kanssa ottaa esille esimies, työtoveri, työsuojeluvaltuutettu tai luottamusmies tai työterveyshuollon edustaja. Lähimmät työtoverit huomaavat päihteiden ongelmakäytön yleensä ensimmäiseksi.

Päihdeongelma voi ilmetä eri tavoin ja sen tunnusmerkkejä voivat olla esimerkiksi:

- aiemmasta muuttunut käyttäytyminen tai tokkuraisuus
- henkilökohtaisesta hygieniasta ja ulkonäöstä välinpitämättömyys, "hoitamattomuus"
- toistuvat myöhästelyt, ennenaikaiset poistumiset työpalkalta tai muut työaikojen noudattamatta jättämiset
- satunnaiset ja äkilliset työstä poissaolot, runsaat poissaolot omalla ilmoituksella
- toistuvat, yllättävät oma-aloitteiset työvuorojen vaihdot
- töihin tulo tai työssä oleminen päihteiden vaikutuksen alaisena tai krapulassa
- työtehon heikkeneminen, töiden laiminlyönnit ja toistuvat virhesuoritukset
- sairauslomatoistukset eri lääkäreiltä
- esimiesten välttely
- toistuvat tapaturmat
- rattijuopumus.

Päihdeongelman varhaisvaiheessa pelkkä tilanteen huomaaminen ja asiasta keskusteleminen ao. työntekijän kanssa saattaa auttaa. Työtoveri voi ilmoittaa havainnoistaan esimiehelle. Esimiehen velvollisuus on käsitellä asia tämän ohjeen mukaisesti. Esimiehen on puututtava asiaan myös huomattuaan itse edellä kuvatun mukaista käyttäytymistä tai poissaoloja.

## Päihtyneen työntekijän poistaminen työpaikalta

Mikäli työntekijä saapuu työpaikalle päihtyneenä tai päihtyneeksi epäiltynä, esimiehellä on velvollisuus poistaa hänet työpaikalta. Työpaikalta poistetulle työntekijälle ei makseta palkkaetuja työpaikalta poissaolon ajalta. Mikäli esimies ei ole paikalla (esim. päivystysaikaan) vastuu siirtyy ko. työvuoron vastuuhenkilölle. Mikäli työntekijä ei vapaaehtoisesti suostu poistumaan, kutsutaan paikalle poliisi. Esimiehen tulee ilmoittaa työntekijän poistamisesta työpaikalta työterveyshuoltoon.

Mikäli työntekijä kieltää olevansa päihtynyt, hänellä on mahdollisuus osoittaa epäily vääräksi osallistumalla esimiehen edellyttämään alkometritutkimukseen. Esimies tai ko. työvuoron vastuuhenkilö voi suorittaa alkometritutkimuksen itse tai sitä voi pyytää työterveyshuolosta tai sairaalan päivystysvastaanotolta. Alkometritutkimuksen suorittaja pyytää tilanteeseen kolmannen henkilön todistajaksi.

Lääkkeiden tai huumeiden väärinkäyttöä epäillessä työntekijä saatetaan välittömästi työterveyshuoltoon sen aukioloaikana huumausainetestin toteuttamista varten. Työterveyshuolton ollessa suljettuna esimies saattaa työntekijän päivystykseen näytteenottoa varten.

## Alkoholi- tai huumausainetestauksesta kieltäytyminen

Työntekijän kieltäytyessä alkoholi- tai huumausainetestauksesta, tulkitaan se positiiviseksi, eikä se ole este työpaikalta poistamiselle. Työnantaja arvioi em. tilanteessa tapauskohtaisesti jatkotoimenpiteet. Jatkotoimenpiteet voivat olla hoitoonohjaus, huomautus, varoitus tai palvelussuhteen päättäminen.

**”Tässä työssä on kyseessä asiakkaan elämä. Tuntui pahalta sanoa esimiehelle, että työkaveri ei ole työkunnossa. Näin jälkikäteen tiedän toimineeni oikein ja käymme työtoverini kanssa taas lenkillä. Luottamus on palannut.”**



# Menettelytapaohjeet

## Johdanto: tapauskohtaisuus ja päihdeongelman uusiutuminen

Pääsääntönä on edetä näiden menettelytapaohjeiden mukaisessa järjestyksessä päihdeongelman ilmetessä. Tarkkaa aikamäärää päihteiden käytöstä aiheutuneiden toimenpiteiden välissä ei voida määritellä, vaan se on harkittava kussakin tapauksessa erikseen. Lähtökohtana toimenpiteiden välisestä ajasta voidaan kuitenkin pitää yhtä vuotta.

Tapauskohtaisesti järjestyksestä voidaan poiketa. Näin esimerkiksi silloin, kun jos kyse on törkeästä virkavelvollisuuksien laiminlyönnistä tai rikkomuksesta tai jos työntekijä välinpitämättömyydellään vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla tai esiintyy siellä päihtyneenä. Tällöin työnantaja voi purkaa virka- tai työsuhteen.

Esimies ohjaa päihteiden väärinkäyttäjän lähtökohtaisesti hoitoon vain kerran. Toinen väärinkäyttötilanne johtaa palvelussuhteen irtisanomis- tai purkamismenettelyyn. Kuitenkin mikäli edellisestä väärinkäyttötapausten toteamishetkestä tai hoitoonohjauksen päättymisestä on kulunut vähintään kaksi vuotta, käsitellään päihdeongelma uutena tapauksena.

## Puheeksiottokeskustelu ja kirjallinen huomautus

Esimies, joka itse on poistanut tai jolle on ilmoitettu työntekijän poistamisesta työpaikalta päihteiden käytön taikka päihde-epäilyn vuoksi, käynnistää viipymättä selvittelytoimenpiteet asianosaisen työntekijän palattua työhön. Ensimmäisenä toimenpiteenä on selvittää tapahtumien ja sen aiheuttamien toimenpiteiden aiheellisuus ottamalla asia puheeksi työntekijän kanssa. Keskustelussa selvitetään työntekijän päihteiden käyttöä ja työpaikalta poistamistilanteeseen vaikuttaneita syitä.

Selvittelytoimenpiteet ja puheeksiottokeskustelu käynnistetään myös niissä tapauksissa, joissa toistuvien poissaolojen, alkoholinkäytön jälkitilan tai vastaavanlaisten syiden vuoksi on syytä epäillä päihteiden väärinkäyttöä. Puheeksiottovoit tapahtua kenen tahansa aloitteesta.

Mikäli työpaikalta poistaminen päihde-epäilyn vuoksi on ollut aiheellinen ja/tai päihdeongelma muutoin todetaan, esimies antaa työntekijälle huomautuksen asiasta.

Puheeksiottokeskustelussa on tärkeää saada työntekijä itse havahtumaan tilanteestaan. Koska työntekijällä itsellään on ensisijainen vastuu omasta terveydestään ja työkyvystään, edistetään työntekijän omatoimista hoitoon hakeutumista rohkaisemalla häntä käyttämään hoitopalveluja poistamalla niiden käyttöä koskevia esteitä mm. tarjoamalla hänelle tietoa työterveyshuollosta saatavilla olevasta tuesta ja muista hoitopaikoista.

Keskustelu ja kirjallinen huomautus kirjataan muistioon (liite 1).

## **Kirjallinen kehoitus hakeutua hoitoon ja kirjallinen varoitus sekä pyyntö työterveyshuoltoon työkyvyn / päihdeongelman arviointia varten**

Ellei puheeksiotto ole ollut riittävä toimenpide, esimies antaa työntekijälle kirjallisen kehotuksen hakeutua työterveyshuoltoon. Työterveyshuollon tehtävänä on esimiehen pyynnöstä arvioida työkykyä ja päihdehoidon tarvetta sekä osallistua hoitoonohjaukseen, hoidon toteutukseen ja seurantaan.

Kopio puheeksiottokeskustelun muistiosta (liite 1), kirjallinen kehoitus hakeutua hoitoon ja kirjallinen varoitus (liite 2) sekä pyyntö työterveyshuollolle työkyvyn/ päihdeongelman arviointia varten (liite 3) lähetetään oman työterveyshuollon työterveyshoitajalle. Mikäli työntekijä ei itse ota yhteyttä työterveyshuoltoon, työterveyshuolto lähettää kutsun saapua työterveyshoitajan/työterveyslääkärin vastaanotolle.

Hoitoonhakeutumiskehotuksen seurauksena esimiehellä on oikeus ja velvollisuus jälkikäteen saada tieto siitä, onko työntekijä käynyt työterveyshuollossa. Esimiehellä on myös oikeus saada tieto siitä, suositteleeeko työterveyshuolto hoitoonohjausta työntekijälle vai ei.

### **Hoitoonohjausneuvottelu, hoitosopimus ja hoitosuunnitelma**

Esimies käynnistää hoitoonohjauksen kun:

- työntekijällä on päihteiden käytön vuoksi toistuvia ongelmia työssä tai poissaoloja
- työntekijän päihteiden käyttö näyttää ilmeiseltä ja toistuvalla
- työntekijä ei hakeudu kirjallisesta hoitoon hakeutumiskehotuksestaan huolimatta omatoimisesti hoitoon tai saa tilannettaan muuten korjattua
- kirjallisesta hoitoonhakeutumiskehotuksesta on seurannut työterveyshuollon suositus hoitoonohjauksesta.

Hoitoonohjausneuvottelusta tehdään kirjallinen muistio (liite 4).

Päihdeongelmaista ei voida pakottaa hoitoonohjaukseen, vaan se on työnantajan hänelle tarjoama mahdollisuus, jonka avulla työntekijä voi kuntoutua ja päästä irti päihderiippuvuudestaan. Sen aikana työnantaja yleensä pidättäytyy palvelussuhteen päättämistoimista, ellei päättämislle ilmene muuta perustetta.

Ajoissa puuttuminen on auttamista.

Hoitoonohjausopimuksen (liite 4) tekevät työntekijä ja esimies työnantajan edustajana työterveyshuollon asiantuntemusta avuksi käyttäen. Tässä yhteydessä arvioidaan hoidon tarve sekä laatu ja sovitaan hoitoon liittyvät järjestelyt. Sopimusta tehtäessä on läsnä työterveyshuollon edustaja sekä työntekijän niin pyytäessä myös hänen tuekseen pyytämänsä avustaja. Paikalla voi olla myös hoitopalvelun toteuttavan tahon edustaja.

Hoitosopimus tehdään määräajaksi, jonka pituus on yleensä 12–24 kuukautta. Hoitosopimuksessa sovitaan hoitajakson kesto, hoitopaikka ja työterveyshuollon oikeus saada tieto hoidosta, hoitokerroista ja hoidon lopettamisesta. Hoitosopimukseen kirjataan myös esimiehen oikeus saada tieto työntekijän hoidossa käymisestä tai sen laiminlyönneistä. Työntekijän on ilmoitettava työterveyshuoltoon päihdehoitopaikka sekä hoitopaikan yhteyshenkilö.

Hoitosopimukseen sisältyy suunnitelma hoidon sisällöstä ja toteuttajatahosta. Hoitosuunnitelma (liite 5) laaditaan yhteistyössä palveluntuottajan kanssa ja siihen sisällytetään mahdollinen laitoskuntoutusjakso.

Hoitosopimuksen päättyessä hoitoonohjauksessa ollut työntekijä, esimies ja työterveyshuolto sekä hoitopaikan edustaja arvioivat tilannetta sekä sopimuksen jatkamistarpeen. Hoidon toteutumista koskevia yhteisneuvotteluja on suositeltavaa pitää hoitosopimuksen voimassaolon aikana. Hoitosopimuksen aikana selvitetään myös työntekijän mahdollinen siirto toisiin tehtäviin, jos se katsotaan tarpeelliseksi. Hoitosopimuksen laiminlyönti tai hoidon keskeyttäminen on palvelussuhteen päättämisperuste.

## **Kuulemistilaisuus palvelussuhteen jatkumisen edellytysten selvittämiseksi**

Mikäli päihdeongelma jatkuu tai hoitosopimusta on muuten laiminlyöty, järjestetään kuulemistilaisuus palvelussuhteen jatkumisen edellytysten selvittämiseksi. Kokoonkutsujana toimii esimies. Kuulemistilaisuuteen kutsutaan työntekijän lisäksi palvelussuhteen päättämisestä päättävä esimies ja tarvittaessa hoitoon osallistunut työterveyslääkäri ja/tai -hoitaja. Työntekijä kutsuu halutessaan valitsemansa avustajan mukaan tilaisuuteen.

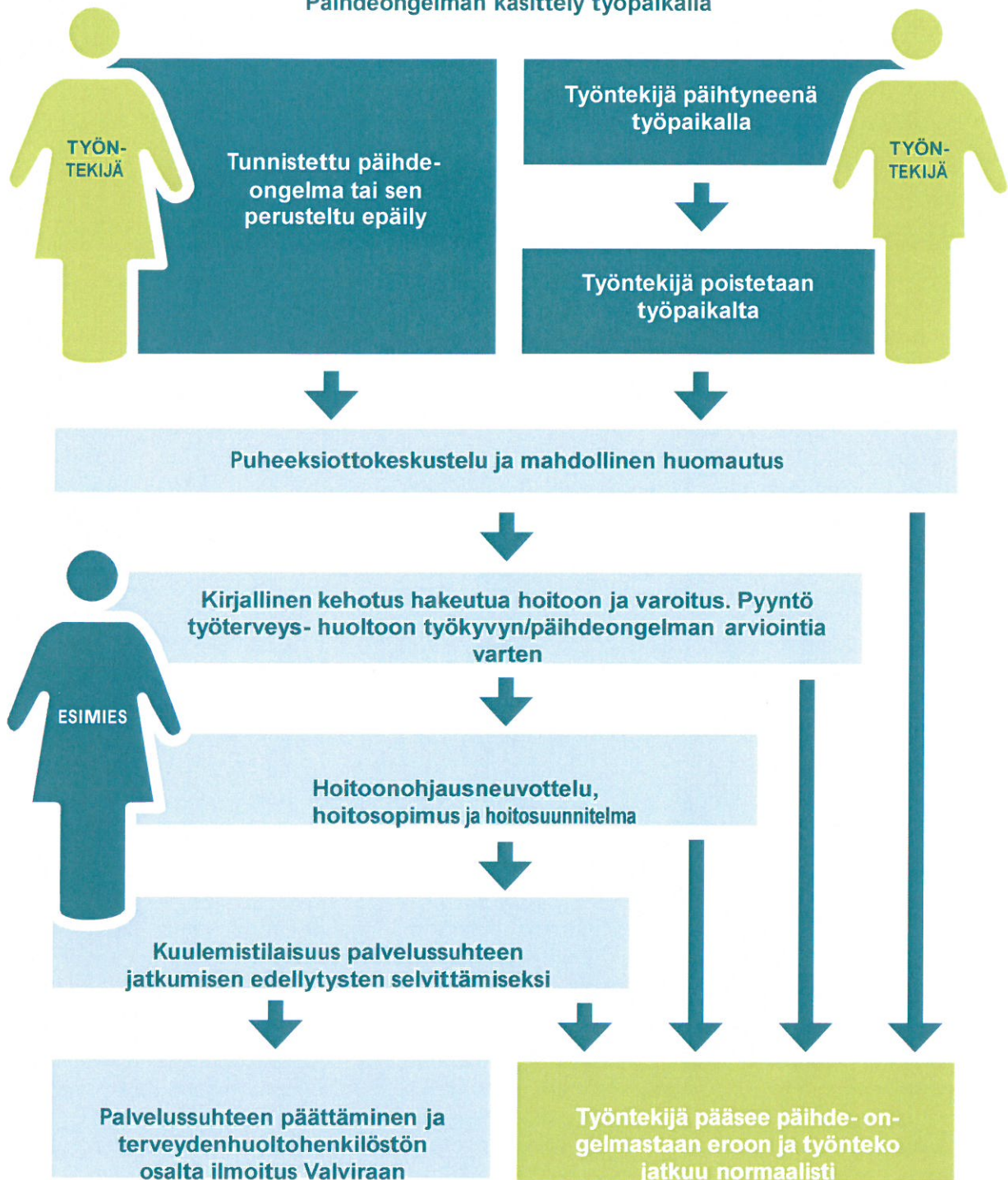
Kuulemistilaisuudessa arvioidaan sen hetkisen tilanteen lisäksi myös hoitotilanteen kokonaisuus. Kuulemisesta laaditaan kirjallinen muistio. Muistioon kirjataan kuulemisen lopputuloksena, onko edellytyksiä palvelussuhteen jatkamiselle vai ei. Jos palvelussuhdetta jatketaan muistioon kirjataan, että seuraavasta väärinkäytöksestä käynnistyy irtisanomismenettely.

## **Palvelussuhteen päättäminen ja asian ilmoittaminen Valviraan**

Jos työntekijä ei noudata hoitosopimusta ja päihteiden käyttö jatkuu tai kuulemis-tilaisuudessa on todettu, ettei edellytyksiä palvelussuhteen jatkamiselle ole, käynnistetään palvelussuhteen päättämistoimenpiteet: irtisanominen/purkaminen.

Mikäli terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa tarkoitetun työntekijän palvelussuhde on jouduttu päättämään päihdeongelman vuoksi, palvelussuhteesta päättävä esimies ilmoittaa asiasta Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirastoon (Valvira).

## Päihdeongelman käsittely työpaikalla



Päihdeongelma käsitellään pääsääntöisesti kaavion mukaisessa järjestyksessä. Tapauskohtaisesti järjestyksestä voidaan kuitenkin poiketa, kuten tässä ohjeessa on tarkemmin selvitetty.

Päihdeongelmaa voidaan käsitellä uutena, hoitoonohjauksen oikeuttavana tapauksena ainoastaan kerran. Toinen väärinkäyttötilanne johtaa suoraan palvelussuhteen irtisanomis- tai purkamismenettelyyn. Kuitenkin mikäli edellisestä väärinkäyttötapausten toteamishetkestä tai hoitoonohjauksen päättymisestä on kulu- nut vähintään kaksi vuotta, käsitellään päihdeongelma uutena tapauksena.

## Palvelussuhteen ehdot hoitoonohjauksen aikana ja muita ohjeita

### Tietojen luottamuksellisuus ja arkistointi

Päihdeongelmaisen työntekijän hoitoonohjaukseen liittyvät toimenpiteet ja yksityiskohtia sisältävät tiedot ovat luottamuksellisia, kuten muutkin työntekijän terveydentilaan liittyvät seikat. Hoitoonohjauksen kanssa tekemisissä olevat eivät saa ilman työntekijän lupaa antaa hoitoon liittyviä tietoja sivullisille. Hoitoonohjausneuvottelussa sovitaan työntekijän kanssa, kuinka asia käsitellään työyhteisössä.

Päihteiden käyttöä koskevat todistukset ovat terveydentilaa koskevina tietoina salassa pidettäviä ja niitä voivat käsitellä ilman työntekijän suostumusta vain työterveyshuollon ammattihenkilöt, esimies ja palvelussuhteen ehdoista päättävä henkilö.

Työnantajan on säilytettävä hallussaan olevat työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista. Arkaluonteiset tiedot on poistettava työnantajan rekisteristä välittömästi sen jälkeen, kun käsittelylle ei ole enää perustetta. Työnhakijan huumausaineiden käyttöä koskevat tiedot tulevat yleensä heti valinnan tapahduttua tarpeettomiksi ja vanhentuneiksi. Työssä olevien kohdalla esimerkiksi perustellun epäillyn nojalla kerätyt tiedot vanhentuvat siinä yhteydessä, kun kyseinen perusteltu epäily osoittautuu saadun todistuksen perusteella aiheettomaksi.

### Lääkärintodistus poissaoloista

Sairauspoissaoloista noudatetaan Kemijärven kaupungin voimassaolevia ohjeita. Mikäli toistuvien poissaolojen tai muiden syiden perusteella on syytä epäillä, että työntekijällä on päihdeongelma, esimiehellä on oikeus määräaikaisesti vaatia työntekijän jokaisesta sairauspoissaolosta todistus, ensisijaisesti työterveyslääkärin tai -hoitajan (tarvittaessa muun lääkärin tai hoitajan) antama todistus. Vaatimus todistuksen esittämisestä on annettava kirjallisesti asianomaiselle ja se on lähetettävä tiedoksi työterveyshuoltoon. Tällöin omaan ilmoitukseen perustuva oikeus sairauslomaan poistetaan.

Päihteiden käytön vuoksi tapahtuvien poissaolojen ajalta ei makseta palkkaa.

Hoitoonohjausneuvottelussa sovitaan työntekijän kanssa, kuinka asia käsitellään työyhteisössä.

## **Palkan pidättäminen luvattomien poissaolojen ajalta**

Poissaolot, jotka eivät perustu esimiehen hyväksymään ilmoitukseen tai työkyvyttömyystodistukseen ovat luonteeltaan luvattomia poissaoloja ja niiden ajalta pidätetään palkka.

Palkka pidätetään myös tunneilta, jotka jäävät tekemättä asianosaisen päihteiden vuoksi työstä poistamisen johdosta.

Esimiehen on tehtävä päätös palkan pidättämisestä ja annettava siitä tieto asianosaiselle.

## **Hoidossa käynti työaikana ja työajan ulkopuolella**

Henkilökunnan työterveyshuollossa tapahtuvat, säännölliseen työaikaan ajoittuvat hoitokäynnit katsotaan palkkaan oikeuttavaksi työajaksi. Muualla tapahtuva avohoito toteutetaan pääsääntöisesti työajan ulkopuolella. Tämä merkitsee käytännössä hoitokäyntien sopimista työpäivän päätteeksi tai vapaapäiville. Ellei hoitokäyntejä saada sovituksi työajan ulkopuolelle, lähiesimiehen kanssa neuvotellaan ja sovitaan työaikajärjestelyistä siten, että hoitoihin käytetty työaika tehdään takaisin. Mikäli työaikajärjestelyihin ei ole mahdollisuutta, myönnetään palkatonta virkavapautta/työvapaata hoitokäyntejä varten. Hoitajakson ajaksi työntekijälle voidaan tarvittaessa myöntää palkatonta virka- tai työvapaata.

Hoitosopimukseen sisältyvien hoitolaitosjaksojen ajalta maksetaan palkka sairaus- ja kuntoutusajan palkkaa koskevien sopimusmääräysten mukaan. Palkkaedut maksetaan vain ensimmäisen laitoshoidon- ja katkaisuhoidon ajalta edellyttäen, että em. hoidoista on etukäteen sovittu esimiehen ja hoitoon hakeutuvan henkilön kanssa ja että työnantaja saa kuntoutusrahan siltä ajalta, jolta se maksaa palkkaa.

Palkkaetuja laitoshoidon- tai katkaisuhoidon ajalta samalle työntekijälle voidaan maksaa uudelleen edellä mainituin ehdoin vasta sen jälkeen, kun edellisestä palkallisesta hoitajaksesta on kulunut vähintään kaksi vuotta. Niiltä hoitajakoilta, joilta työnantaja ei maksa palkkaa, laitoshoidossa oleva työntekijä hakee itse kuntoutusrahaa.

# Huumausainetestausta ja sitä koskevien todistusten toimittaminen työnantajalle

## Huumausainetestausta koskevat periaatteet

Huumausainetestauksella tarkoitetaan työntekijän testaamista siitä, onko kyseinen työntekijä käyttänyt lääkkeitä tai huumaavia aineita muihin kuin lääkinällisiin tarkoituksiin. Huumausainetestin tekeminen edellyttää työntekijän suostumusta. Työntekijän on tiedettävä suostuvansa nimenomaan huumausainetestiin ja suostumuksensa merkitys. Suostumuksen on oltava kirjallinen. Näytteenoton jälkeenkin työntekijä voi vielä kieltää testaamisen. Työntekijä voi myös testituloksen oikeellisuuteen liittyvästä syystä riitauttaa varmistetun positiivisen testituloksen ja vaatia B-näytteen analysointia 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin hän on saanut tiedon varmistetusta positiivisesta testituloksesta.

Työntekijän suostuttua huumausainetestiin, hänet lähetetään huumausainetestaukseen Sairaala Lapponian omaan laboratorioon. Mikäli em. testin tulos on positiivinen, ohjataan tulokset työntekijän suostumuksella analysoitavaksi sellaiseen laboratorioon, joka täyttää ko. testauksen tekemisen edellyttämät laatuvaatimukset. Luetteloa näistä laboratorioista pidetään yllä työterveyshuollossa.

Testauksen suorittamisessa ja työnantajalle annettavan todistuksen toimittamisessa noudatetaan STM:n työterveyshuollossa antamien suositusten ja määräysten mukaisia ohjeita.

Testitulos annetaan vain työntekijälle. Työntekijän on annettava työnantajalle (esimiehelle) huumausainetestiä koskeva todistus, mutta ei itse testitulosta. Silloin kun huumausainetesti on osa terveystarkastusta, työntekijä toimittaa työnantajalle (esimiehelle) työhönsopivuuslausunnon.

Työnantaja vastaa huumausainetodistuksen hankkimisesta aiheutuvista kustannuksista, mutta vain sellaisten todistusten kustannuksista, jotka työnhakija tai työntekijä toimittaa työnantajalle. Työnantajan on ilmoitettava työnhakijalle hakumenettelyn yhteydessä ennen työsopimuksen tekemistä/virkasuhteen alkua tai työntekijälle ennen työehtojen muuttamista siitä, että kysymys on työtehtävästä, jonka perusteella työnantajalla on tarkoitus tehtävään valitun työntekijän suostumuksella yksityisyyden suojasta annetun lain 7§:n mukaisesti käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittävät tiedot.



## Todistuksen toimittaminen työhön otettaessa

Kemijärven kaupungin tehtäväalue huomioon ottaen yksityisyyden suojaan työelämässä koskevan lain 7§:ssä (759/2004) todetut edellytykset täyttyvät osassa kunnan palvelualueiden tehtäviä. Laissa säädetään huumausainetestiä koskevasta todistuksesta, sen toimittamisesta työhön otettaessa ja velvollisuudesta toimittaa huumausainetestiä koskeva todistus virka-/työsuhteen aikana ja työnantajan ilmoitusvelvollisuudesta huumausainetestiä koskevasta todistuksesta.

Työnantaja voi pyytää huumausainetestiä koskevaa todistusta, jos työnhakijan on tarkoitus toimia sellaisissa työtehtävissä, jotka edellyttävät: Tarkkuutta, luotettavuutta tai itsenäistä harkintakykyä ja hyvää reagointikykyä. Tietojen käsittelyn edellytykseksi liitetään myös ne vaikutukset, jotka voivat seurata työtehtävien hoitamisesta huumausaineiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena ja työntekijä voi vaarantaa:

- henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta
- liikenneturvallisuutta
- tietoturvallisuutta
- liike- tai ammatillisuutta tai se voi lisätä merkittävien ympäristövahinkojen riskiä tai aiheuttaa työntekijälle todellista vahinkoa.

Huumausainetodistuksen toimittamista edellytetään seuraavilta viran/toimihaltijoilta:

- kaupunginjohtaja
- osastojen johtavat viranhaltijat ja päälliköt
- merkittävistä atk-järjestelmistä vastaavat henkilöt, joilla on laajat ylläpitäjän tai pääkäyttäjän oikeudet
- lähetti
- lääkärit
- lääkevaraston hoitaja (sairaalan apteekkari)
- osastonhoitajat ja varahenkilöt
- yksin yötyötä tekevä hoitohenkilöstö
- lääkkeitä käsittelevä hoitohenkilöstö
- laboratoriohenkilöstö
- kotihoidon työntekijät
- kiinteistöhuollon tehtävissä olevat lukuun ottamatta laitoshuoltajia
- vesilaitoksen työntekijät
- vaarallisia laitteita käyttävät, esim. sähköasentajat
- rehtorit
- opettajat
- alaikäisten kasvatusta, opetusta, hoitoa tai muuta huolenpitoa tekevät henkilöt
- vapaa-ajan ohjaajat
- ehkäisevän päihdetyön tekijät

## Todistuksen toimittaminen palvelussuhteen aikana

Yksityisyydensuojaa työelämässä koskevan lain (759/2004) 8 §:n nojalla työntekijä, joka toimii tämän säännöksen mukaisissa tehtävissä on velvollinen esittämään huumausainetestiä koskevan todistuksen, jos esimiehellä on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on huumausaineiden vaikutuksenalaisena työssä tai että työntekijällä on huumeriippuvuus ja testaaminen on välttämätöntä työntekijän työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi.

Em. velvollisuus koskee viranhaltijaa myös silloin, kun työnantaja edellyttää häneltä viranhaltijalain 19 §:ssä (764/2004) mainittujen terveystietojen antamista.

## Testaus osana terveystarkastuksia

Huumausainetestit voidaan tehdä osana työterveyshuollon suorittamia terveystarkastuksia. Tällöin huumausainetestin tekemisen tarpeellisuuden määrittelee terveydenhuollon ammattihenkilö, ei työnantaja.

Tehtävissä, joissa työntekijälle on tehtävä työterveyshuoltolain (1383/2001) 13 §:ssä tarkoitettu pakollinen terveystarkastus, terveystarkastukseen voidaan sisällyttää myös huumausainetestaus.

Ne työtehtävät, joissa tehdään työterveyshuoltolain 13§:n tarkoittama pakollinen terveystarkastus on kirjattu työterveyshuoltolain 11§ 1 mom. tarkoitettuun työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.

Em. tehtävissä pakollinen terveystarkastus tehdään myös palvelussuhteeseen ottamisen yhteydessä.

Terveystarkastusten yhteydessä kaupungin henkilöstölle voidaan tehdä ns. pistokokeina huumausainetestauksia. Pistokokeiden toteuttamisesta vastaa työterveyshuolto ja ne toteutetaan työnantajan kustantamana.

## Testaus huumevieroitushoidon yhteydessä

Työntekijä on velvollinen esittämään huumausainetestiä koskevan todistuksen silloin, kun työntekijä on positiivisen huumausainetestituloksen perusteella sitoutunut huumausaineiden väärinkäytön vuoksi hoitoon ja todistuksen käsittely liittyy hoidon toteutumisen seurantaan.

Huumeongelmaisen työntekijän hoitosuunnitelmaan voidaan sisällyttää huume-testit. Huumeongelmaisen työntekijän työhön paluun ehtona on negatiivinen testitulos.

## Rikosoikeudellinen vastuu

Jos työntekijä on tuonut huumeita työpaikalleen, säilyttää tai kaupittelee niitä siellä, esimiehen on ilmoitettava asiasta poliisille. Poliisille ilmoitetaan myös aina, jos työntekijän epäillään syyllistyneen rattijuopumukseen tai muuhun rikolliseen toimintaan.

## Päihdeohjelman taustalla oleva keskeinen lain-säädäntö ja muut säännökset

- Henkilötietolaki 523/1999
- Huumausainelaki 1289/1993
- Laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003
- Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004
- Suomen perustuslaki 731/1999
- Työterveyshuoltolaki 1383/2001
- Valtioneuvoston asetus huumausainetestien tekemisestä 218/2005
- Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavista töissä 1485/2001

### Liitteet

- Liite 1 Puheeksiottokeskustelu ja kirjallinen huomautus
- Liite 2 Kirjallinen varoitus ja kehoitus hakeutua hoitoon
- Liite 3 Pyyntö työterveyshuoltoon työkyvyn/päihdeongelman arviointia varten
- Liite 4 Hoitoonohjausneuvottelu ja hoitosopimus
- Liite 5 Hoitosuunnitelma
- Liite 6 Työ- ja virkasuhteen päättäminen ja kuuleminen

## PUHEEKSIOTTOKESKUSTELU JA KIRJALLINEN HUOMAUTUS

Osallistujat		
Esimiehen havainnot ongelman ilmenemiseen työssä		
Työntekijän käsitys tilanteesta		
Sovitut toimenpiteet		
Olen osallistunut keskusteluun, jossa on käsitelty päihdeongelmaani. Minulle on selvitetty työpaikan toimintatavat päihdeongelman käsittelyn suhteen sekä kerrottu mahdollisuuksista hakea apua ongelmaani. Lisäksi olen saanut kirjallisen huomautuksen liittyen päihdeongelmaan.		
Päiväys ja allekirjotukset	Esimiehen allekirjoitus	Työntekijän allekirjoitus
<input type="checkbox"/> Työterveyshuoltoon		

## ESIMIEHEN ANTAMA KIRJALLINEN VAROITUS JA KEHOITUS HAKEUTUA HOITOOON

Henkilötiedot	Nimi	Henkilötunnus
	Ammattinimike	
Varoitus	<p>Olen todennut yllämainitun henkilön harjoittaneen päihteiden väärinkäyttöä siinä määrin, että se on aiheuttanut haittaa työn suorittamiselle. Tämän vuoksi annan kirjallisen varoituksen.</p> <p>Olen kehottanut yllämainittua henkilöä hakeutumaan asianmukaiseen hoitoon ja hänelle on selvitetty hoitomahdollisuuksia.</p>	
Päiväys ja allekirjoitukset	<p>Työnantajan allekirjoitus</p> <p>Varoituksen vastaanottaminen:</p> <p>Työntekijän allekirjoitus                      Luottamusmiehen allekirjoitus</p> <p>tai työsuojeluvaltuutettu tai muu tukihenkilö</p>	
Jakelu	<p>Laaditaan kolmena kappaleena, <u>esimiehelle, varoituksen saajalle ja työterveyshuoltoon</u>. Muu jakelu tarpeen mukaan</p> <p><input type="checkbox"/> yhteyshenkilö: _____</p> <p><input type="checkbox"/> muu, kuka: _____</p>	

PYYNTÖ TYÖTERVEYSHUOLTOON PÄIHDEONGELMAN/TYÖKYVYN ARVIOINTIA  
VARTEN

Työntekijä	
Tehtävä	Tehtävä ja työpiste
Esimies	
Puheeksiotto	Päiväys/päiväykset
Mahdolliset seurannat	Päiväys/päiväykset
Perustelut työkykyarviointi pyynnölle	
Poissaolot	
Toteutetut toimenpiteet	
Yhteydenotto työter- veyshuoltoon	Päiväys, yhteydenottajan nimi
Kehotus hakeutua hoitoon	Päiväys, tieto mahdollisesta varoituksesta
Päiväys ja allekirjotukset	Työnantajan allekirjoitus          Työntekijän allekirjoitus
Jakelu	<input type="checkbox"/> työntekijä <input type="checkbox"/> esimies <input type="checkbox"/> työterveyshuolto
Liitteet	Mahdolliset muistiot, kehotus hakeutua hoitoon (kopio)

## HOITONOHJAUSNEUVOTTELU JA HOITOSOPIMUS

Henkilötiedot	Nimi	Henkilötunnus
	Toimipiste/työyksikkö	Esimies
	Luottamusmies	
<p>Hoitoonohjauksen syy:</p> <p>Olen osallistunut keskusteluun, jossa on käsitelty päihdeongelmaani. Olemme todenneet, että tarvitsen päihdeongelmani vuoksi hoitoa.</p> <p>Sitoudun päihdeongelmani vuoksi vähintään 6 kuukauden hoitoon työterveyshuollossa tehtävän hoitosuunnitelman mukaan ja noudattamaan hoitopaikan antamia ohjeita.</p> <p>Työterveyshuolto seuraa, että noudatan tehtyä hoitosuunnitelmaa ja saa kirjallisen palautteen hoidosta. Hoitopaikka ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon, jos hoidossa tapahtuu laiminlyöntejä.</p> <p>Työnantajallani on oikeus saada tieto työterveyshuollosta/hoitopaikasta, käynkö hoitosopimuksen mukaisesti hoidossa, mutta ei muuta tietoa hoidon sisällöstä.</p> <p>Työnantaja ei hoidon jatkuessa hoitosopimuksen mukaan käytä hoitoa edeltänyttä päihteiden käyttöä ja/tai siihen liittyneitä rikkomuksia työsuhteen päättämisperusteina. Mikäli en noudata hoitosuunnitelmaani tai päihteiden väärinkäyttö jatkuu, työsuhteen päättäminen on mahdollista.</p> <p>Hoitosopimuksen voimassaoloaikana sairauspoissaolotodistukset hyväksytään vain oman työterveyshuollon kirjoittamina.</p> <p>Hoitosopimus on voimassa 12 kk/ __ kk allekirjoituksesta.</p>		
Sopimuksen hyväksyminen	<input type="checkbox"/> Hyväksyn tämän sopimuksen <input type="checkbox"/> En hyväksy tätä sopimusta	
Päiväys ja allekirjotukset	<p>Päiväys:</p> <p>Hoitoon ohjattu <span style="float: right;">Esimies</span></p> <p>Luottamusmies/muu/todistaja</p> <p>Muut keskusteluun osallistuneet</p>	

## KEMIJÄRVEN KAUPUNGIN PÄIHDEOHJELMA

Liite 5

## HOITOSUUNNITELMA

Henkilö	Nimi	Henkilötunnus
	Toimipiste/työyksikkö	Puhelin
Suunnitelma	Hoitoon hakeutumisen syy on päihdeongelma. Hoitosopimuksen ajaksi on sovittu ____ kuukautta, Alkamispäivä on ____/____ 20 ____ Suunnitelman sisältö:	
Yhteystiedot	Työterveyshoitaja	puhelin
	Työterveyslääkäri	puhelin
	Työpaikan yhteyshenkilö	puhelin
	Hoitopaikan yhteyshenkilö	puhelin
Sitoumus	Mikäli en osallistu järjestettyyn hoitoon hoitosuunnitelman mukaisesti, hoitopaikka ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon tilanteen arviointia varten	
Päiväys ja allekirjoitukset	Hoitoon ohjatun allekirjoitus Työterveyshuollon edustajan allekirjoitus Työterveyshuollon järjestäjän nimi ja yhteystiedot	
Palaute	Hoito alkoi	Hoito päättyi
Allekirjoitus	Hoitopaikan edustajan allekirjoitus ja nimenselvennys	
Tätä sopimusta on tehty kaksi kappaletta, toinen jää hoitoon ohjatulle, toinen tt-huoltoon. Sopimuksesta toimitetaan kopio hoitopaikan edustajalle lähetteen mukana		



KEMIJÄRVEN KAUPUNGIN PÄIHDEOHJELMA  
TYÖ- JA VIRKASUHTEEN PÄÄTTÄMINEN/KUULEMINEN

Liite 6

Työ- ja virkasuhteen päättämismenettelyilmoituksen saaja	
Peruste	
	Työvelvoitteen laiminlyönti
	Päihtyneenä/huumaantuneena/krapulaisena työpaikalla esiintyminen
	Luvaton poissaolo
	Toistuva myöhästyminen
	Asiaton käytös
	Muu peruste, mikä
<p>Olette aiemmin saaneet asiassa kirjallisen huomautuksen ja varoituksen, sekä tiedon, että kolmannelta laiminlyönnistä/rikkeestä ryhdytään työsuhteen päättämismenettelyyn.</p> <p>Teillä on mahdollisuus tulla kuulluksi asiassa ja käyttää kuulemistilaisuudessa avustajaa.</p> <p>Tilaisuus järjestetään / 20 klo alla mainitussa paikassa.</p> <p>Paikka:</p> <p>Mikäli ette saavu paikalle, päättämismenettelyä jatketaan ilman kuulemistilaisuutta.</p>	
<b>Olen saanut varoituksen tiedokseni XX.XX.XXXX</b>	
Varoituksen saaja ja nimen selvitys Työnantajan edustaja ja nimen selvitys	
Tämä varoitus voidaan toimittaa myös kirjattuna kirjeenä, jolloin tiedoksisaantipäivä on vastaanottoilmoituksen kuittauspäivä. Varoitus on pätevä myös ilman henkilön vastaanottokuittausta.	