

Päihdeohjelma

Hyväksytty yhteistyötoimikunnassa 11.11.2021.



Päihdeohjelma sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytänteet päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelman hoitoon ohjaamiseksi. Päihteillä tarkoitetaan alkoholia, huumausaineita, lääkeaineiden väärinkäyttöä ja muita päihdyttäviä aineita. Päihdetyö on osa työpaikan johtamista, työturvallisuutta, työterveyshuoltoa ja yhteistoimintaa.

Ohjelma koskee kaikkia työntekijöitä ja se on huumausainetestien tekemisen edellytys. Hoitoonohjauksessa palvelussuhteen oltava voimassa sen aikana.

Tavoitteet

- ➔ Päihteetön ja turvallinen työelämä
- ➔ Ennakoiva toiminta ja varhainen puuttuminen
- ➔ Päihteetöntä elämää kunnioittava suhtautuminen
- ➔ Ongelmakäytöstä toipuvan ymmärtäminen ja tukeminen
- ➔ Käytön vähentämistä kannustava ilmapiiri
- ➔ Haittojen minimointi tuloksellisuuden ja työelämän laadun parantamiseksi

Keinot

Ennaltaehkäisy on ensisijainen ja tärkein tapa estää ongelmat. Henkilöstölle viestitään päihdeohjelmasta, päihdeongelmista, yhteisistä pelisäännöistä ja hoitomahdollisuuksista.

Esimiehille, luottamusmiehille ja työsuojeluhenkilöstölle tarjotaan syvällisempää tietoa päihteiden riski- ja ongelmakäytöstä, riippuvuuksista, puheeksi ottamisesta, työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista sekä päihdepalveluista.

Koulutusta hankitaan mm A-klinikalta, työterveyshuollosta ja muilta päihdehuoltoon perehtyneiltä tahoilta.

Tutustu A-klinikan, Mehiläisen ja Työeläkeyhtiö Elon verkkopalveluun [35 näkökulmaan alkoholiin](#). Työterveyshuollolla on tarjolla myös mielen hyvinvoinnin palveluita ([liite intrassa](#)).

Ongelmaan puuttuminen

Yleensä lähimmät työkaverit huomaavat ensimmäisenä päihteiden ongelmakäytön. Heidän tulee kertoa asiasta heti esimiehelle, jotta kyseinen henkilö saa mahdollisimman pian apua ongelmaansa. Työntekijöillä on myös oikeus kertoa siitä henkilölle, jolla ovat ongelmakäytön havainneet.

Esimiehen haitallisesta päihteiden käytöstä pitää kertoa luottamusmiehelle, työsuojelupäällikölle tai -valtuutetulle tai suoraan esimiehen esimiehelle.

Esimiehen tehtävä on puuttua työpaikalla tapahtuvaan ja näkyvään päihteiden käyttöön mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Esimies vastaa puheeksi otosta, hoitoon ohjauksesta ja palvelussuhdeasioiden käsittelystä sekä niistä laadittavista asiakirjoista. Lähiesimies on vastuussa, että ongelmaan puututaan heti, kun se näkyy töissä ja työnteossa.

Päihtyneenä työpaikalla

Jos työntekijän havaitaan olevan työpaikalla päihtyneenä tai krapulassa, on esimiehen velvollisuus poistaa hänet työpaikalta. Poistamisessa voidaan tarvittaessa käyttää apuna virkavaltaa. Poistamisesta ilmoitetaan omalle esimiehelle, työsuojelupäällikölle ja -valtuutetulle.

Puhallutus

Työterveyshuollossa on mahdollista ottaa virka-aikana puhalluskoe. Muulloin käytetään tarvittaessa Jämsän sairaalan ensiapu. Ensiavussa voidaan ottaa myös alkoholiverinäytteet.

Esimiehellä on oikeus työntekijän suostumuksella puhalluttaa työntekijä myös työpaikalla. Mikäli työntekijä kieltää päihtyneenä olemisen, hän voi osoittaa sen puhallus- tai laboratoriokokeilla. Jos työntekijä kieltäytyy kokeista, on esimiehen yhteistyössä työsuojeluvaltuutetun kanssa tai muun todistajan läsnä ollessa arvioitava työntekijän työkyky ja määrättävä päihtynyt työntekijä poistumaan työpaikalta.

Jos työvuorosta poistuva työntekijä havaitsee, että seuraavaan vuoroon tuleva työntekijä on päihtynyt, hänen on otettava yhteyttä esimieheensä. Jos esimies ei ole tavoitettavissa, työntekijällä on päihde-epäiltyyn esimiehen oikeudet ja velvollisuus toimia tilanteessa. Havainnon tehnyt työntekijä voi mahdollisuuksien mukaan kutsua toisen vuorossa olevan työntekijän toteamaan päihtymystilan. Tapahtumasta ilmoitetaan mahdollisimman pian myös työterveyshuoltoon.

Etätyö

Etätyö sisältää piirteitä, jotka voivat altistaa ongelmalliseen päihteidenkäyttöön. Tällaisia ovat esimerkiksi työ- ja vapaa-ajan sekoittuminen, sosiaalisten kontaktien ja kontrollin vähäisyys, yksinäisyys ja mahdollisesti päivien yksitoikkoisuus.

Jos työntekijä vaikuttaa olevan etäpalaverissa päihteiden vaikutuksen alaisena, kuka tahansa osallistua voi pyytää laittamaan kamerat päälle. Esimies voi ottaa asian puheeksi työntekijän kanssa heti palaverin päätteeksi tai erillisessä tapaamisessa.

Tärkeää on kirjata havainnot ja keskustelut. Työntekijän kotiin ei lähdetä katsomaan tilannetta. Keinoina voi olla myös etätyön kieltäminen sovituksi ajaksi ja perustellen.

Apuna päihde-epäilyjen herätessä voi käyttää A-klinikkasäätiön tietopakettia [päihdehaitattomasta etätyöstä](#). Sen voi jakaa kaikille työntekijöille ja käydä keskustelua aiheesta.

Vaitiolovelvollisuus ja palkanmaksu

Työntekijöillä on ehdoton vaitiolovelvollisuus työpaikalla tietoonsa saamista päihde-epäilyistä ja -tapauksista. Asiasta ei saa puhua muille työkavereille eikä asianosattomille työpaikan ulkopuolisille henkilöille.

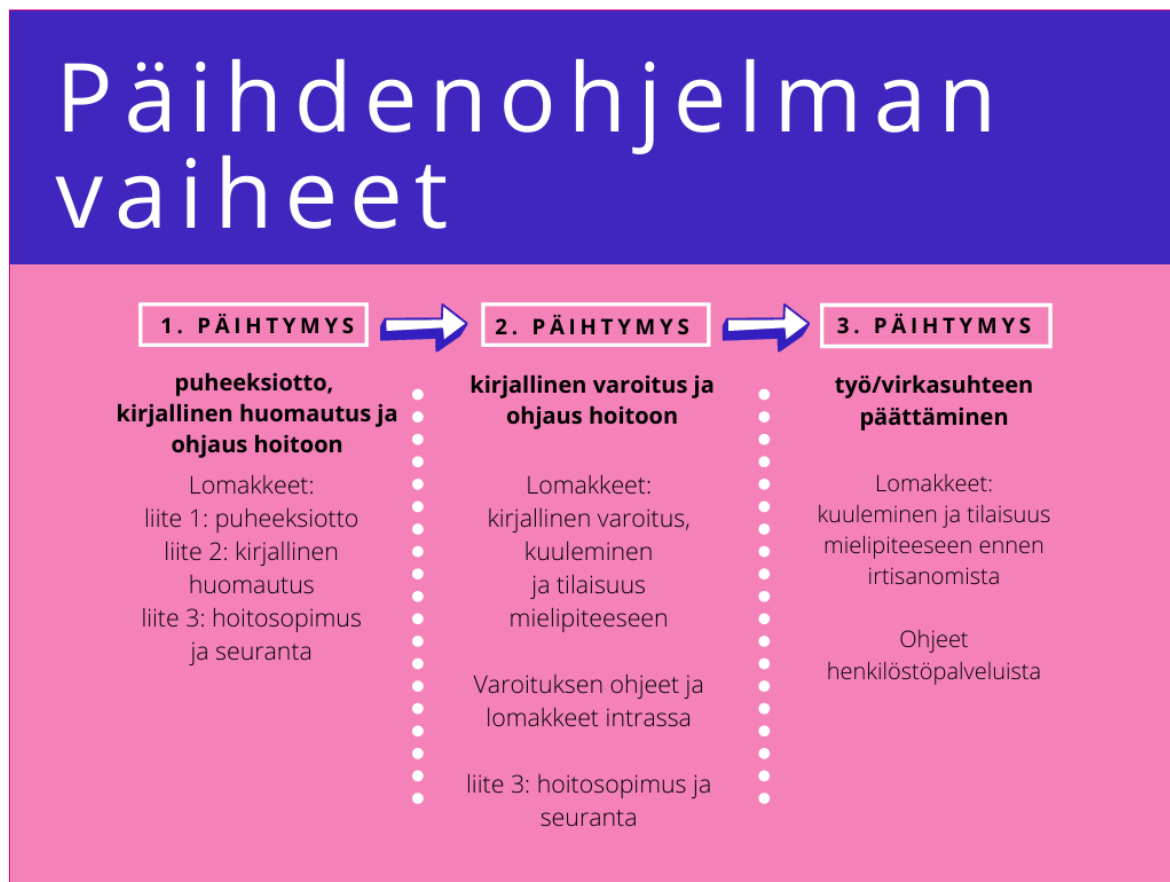
Työnantajalla on oikeus keskeyttää palkanmaksu. Palkkaa ei makseta, jos poissaolon syy johtuu päihteistä. Mikäli epäily on aiheeton, työnantaja vastaa mahdollisista kustannuksista.

Menettelytavat

Pääsääntönä on edetä jäljempänä kuvatussa järjestyksessä päihdeongelman ilmetessä. Erittäin vakavissa päihteiden väärinkäyttötapauksissa siitä voidaan poiketa. Työnantaja määrittelee tapauksen vakavuuden. Virka- tai työsuhteen purkaminen voi tulla kyseeseen, jos kyse on törkeästä virkavelvollisuuksien laiminlyönnistä tai rikkomuksesta tai jos työntekijä välinpitämättömyydellään vaarantaa työ- tai asiakasturvallisuutta työpaikalla.

Jos työntekijä on tuonut työpaikalle huumausaineita tai huumaustarkoitukseen käytettäviä lääkkeitä, säilyttää tai kaupittelee niitä siellä, on esimiehen velvollisuus ilmoittaa asiasta poliisille. Jos työntekijän epäillään syyllistyneen rattijuopumukseen tai muuhun rikolliseen toimintaan, ilmoitetaan aina poliisille.

Esimiehen tulee kirjata kaikki päihteiden käyttöön liittyvät toimenpiteet. Seurannassa käytetään liitteinä olevia päihdeohjelman lomakkeita. Asianosaiselle annetaan kopiot lomakkeista tai muista erillisistä asiakirjoista kuten muistioista.



Kirjallinen huomautus, puheeksiotto ja hoitoonohjaus

Kun päihtymyksen vuoksi työpaikalta poistettu henkilö palaa työhön, esimies käy työntekijän kanssa puheeksioton keskustelun, josta täytetään [lomake intrassa](#). Esimies käynnistää myös hoitoon ohjauksen menettelyn (hoitoon ohjauksen sopimus, liite 3). Sen tavoitteena on auttaa ihmistä pääsemään eroon ongelmallisesta ja haittoja aiheuttavasta päihteiden käytöstä. Työntekijällä on oikeus kieltäytyä hoidosta.

Ohjaaminen hoitoon

Hoito alkaa työterveyshoitajan kokoon kutsumalla hoitoneuvottelulla työterveyshuollossa. Paikalla ovat työntekijän lisäksi esimies, työterveyshoitaja ja A-klinikan edustaja (työterveyshoitaja ottaa yhteyden A-klinikan sihteeriiin). Neuvottelussa sovitaan hoitosopimuksesta ja sen seurannasta ([lomake intrassa](#)). Hoitoaika on aina vähintään 6 kuukautta. Ajan arvioi ja seurantapalaverin kutsuu koolle A-klinikka.

Työntekijälle annetaan kirjallinen huomautus ([lomake intrassa](#)). Tähän palaveriin kutsutaan mukaan työsuojelupäällikkö. Työntekijä voi pyytää keskusteluun työsuojeluvaltuutetun ja/tai luottamusmiehen.

Kirjallinen huomautus vanhenee kahdessa vuodessa, jonka jälkeen tulleet ongelmat käsitellään uusina asioina.

Hoitopaikka

Työnantajan osoittama hoitopaikka on Jämsän A-klinikka tai muu vastaava hoitoon ohjattavan kotipaikkakunnan avohoidon yksikkö. Hoitopaikan ja työnantajan välille määritellään yhteyshenkilö. Työnantajalla on oikeus saada tietoa hoidon toteutumisesta tai sen keskeytymisestä. Jos hoito keskeytyy, niin A-klinikka tiedottaa siitä yhdyshenkilölle sekä työterveyshuoltoon.

Jos työntekijä keskeyttää hoidon, työnantaja aloittaa toimenpiteet palvelussuhteen purkamiseksi. Hoitopaikka määrittelee hoitojakson pituuden.

Esimies käy työntekijän kanssa palautekeskustelun hoitojen alettua:

- yhden kuukauden jälkeen ([lomake intrassa](#)) Lomake toimitetaan salattuna sähköpostina A-klinikan hoitoonohjauspalaverissa sovitulle työntekijälle ja työterveyshoitajalle työntekijän suostumuksella.
- kuuden kuukauden jälkeen yhteispalaveri A-klinikan järjestämänä

Mikäli työntekijän toistuvien poissaolojen tai muuten on syytä epäillä, että työntekijällä on päihdeongelma, on esimiehen vaadittava häntä esittämään sairauspoissaoloistaan aina Jämsän kaupungin työterveyshuollon lääkärin antama todistus. Tällöin poistetaan omaan ilmoitukseen perustuva oikeus sairauspäiviin.

Varoitus ja ohjaaminen hoitoon

Työnantaja antaa kirjallisen varoituksen, jos hoitojakson aikana tai jälkeen päihteiden käytöstä aiheutuvat haitat työssä jatkuvat kahden vuoden sisällä kirjallisesta huomautuksesta. Samalla todetaan uhka palvelussuhteen päättämisestä. Työnantaja tarjoaa uuden mahdollisuuden hoitoon.

Päihdeohjelman perusteella annettu varoitus vanhenee kahdessa vuodessa sen antamisesta ja sen jälkeen tulleet ongelmat käsitellään uusina asioina.

Varoitusmenettelystä tarkemmin intrassa: [Kirjallinen varoitus, kuuleminen ja tilaisuus mielipiteeseen](#)

Irtisanominen

Jos varoituksen antamisen jälkeen kahden vuoden sisällä työntekijä on keskeyttänyt hoitoprosessin tai päihteet ovat vielä olleet haittana työnteolle, työnantajalla on oikeus sanoa irti. Työnantaja sitoutuu kuulemaan yhteyshenkilöä tai hoitopaikan edustajaa ennen kuin palvelussuhde päätetään.

Hoidon kustannukset

Jämsän kaupunki vastaa A-klinikalla tapahtuvan hoitosopimukseen perustuvan hoidon kustannuksista. A-klinikan ja työpaikkaterveydenhuollon ulkopuolella tapahtuvan hoidon kustannuksista vastaa henkilö itse.

Poissaolo työstä rinnastetaan muuhun sairaanhoitoon ja kuntoutukseen. Sairauslomalta maksetaan palkkaa työehtosopimuksen mukaisesti edellyttäen, että hoito luonteeltaan oikeuttaa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan.

Luottamuksellisuus

Päihdeongelmien käsittelyyn osallistuvat henkilöt eivät saa ilmaista luottamuksellista tietoa ulkopuoliselle. ([Laki yksityisyydensuojasta työelämässä 5 § 2 mom.](#))

Henkilön yksityisyyden suojasta on huolehdittava ja luottamuksellisuus on säilytettävä. Tietoja ja asiakirjoja käsitellään samalla tavalla kuin muitakin luottamuksellisia terveystietoja.

Terveystietoa koskevat tiedot poistetaan välittömästi sen jälkeen, kun käsittelylle ei ole enää perustetta. Aikataulu on sama kuin sairauslomatodistuksissa: voimassa oleva vuosi + 2 vuotta.

Päihdeongelman käsittelyssä ja hoitoonohjauksessa mukana oleva henkilö ei saa ilman asianomaisen lupaa antaa tietoja asiasta muille kuin niille, jotka osallistuvat ongelmien tukemiseen ja hoitamiseen. Luottamuksellisuus ei saa estää päihdeongelman avointa käsittelyä työyhteisön ongelmana.

Huumausainetestaus

Huumausainetestauksella tarkoitetaan työntekijän testaamista siitä, onko tämä käyttänyt lääkkeitä tai huumaavia aineita muihin kuin lääkinällisiin tarkoituksiin. Testin tekeminen edellyttää työntekijän kirjallista suostumusta. Esimies pyytää [kirjallisen suostumuksen \(lomake intrassa\)](#) myös palvelussuhteen aikana tapahtuvaan testaukseen.

Yksityisyydensuojaa työelämässä koskevan lain 7 §:n mukaisissa tehtävissä työnantajalla on oikeus pyytää tehtävään valitulta huumausainetestistä koskeva todistus rekrytoinnin yhteydessä.

Työnhakijalle ja työntekijälle tulee ennen työsopimuksen tekemistä ilmoittaa, että kyse on tehtävästä, jossa työnantajalla on tarkoitus pyytää valituksi tulleelta tai velvoittaa työntekijä työsuhteen aikana esittämään huumausainetestistä koskeva todistus (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 9 §). Testistä mainitaan jo työpaikan hakuilmoituksessa.

Todistuksen (lomake intrassa) toimittaminen huumausainetestistä edellyttää työnhakijan suostumusta. Velvollisuutta todistuksen toimittamiseen ei ole, mutta työnantaja voi jättää ottamatta huomioon työnhakijan, joka ei toimita todistusta (Laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003 7 §). 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.

Työnantajan tulee informoida työnhakijaa/työntekijää huumausainetestin työ- ja virkamiesoikeudellisista seuraamuksista. Työterveyshuoltolain 13 §:n perusteella testi voi olla myös osa terveystarkastusta.

Huumausainetestistä on tehtäväkohtainen eli testaus suoritetaan samaan tehtävään vain kerran, vaikka palvelussuhde muodostuisi useista määräaikaissuhteista. Työnantaja vastaa testauksesta aiheutuvista kustannuksista.

Todistuksen esittäminen

Testitulokset annetaan vain työntekijälle. Työnhakija/työntekijä toimittaa todistuksen tuloksesta itse työnantajalle. Todistuksen toimittaminen on lähinnä työsuhteeseen liittyvä velvoite, jonka rikkomisesta työntekijälle mahdollisesti aiheutuvat seuraamukset määräytyvät työ- ja virkaoikeudellisin perustein. Työnantaja voi myös asettaa työntekijälle kohtuullisen määräajan, jonka kuluessa todistus on esitettävä.

Päihteiden käyttöä koskevat todistukset ovat terveydentilaa koskevin tietoina salassa pidettäviä. Niitä voivat käsitellä ilman henkilön suostumusta vain työnantajan nimeämät henkilöt, joiden virkatehtäviin esillä olevien asioiden hoito kuuluu. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 5 §)

Mikäli työntekijä ei pyynnöstä toimita testituloksia työnantajalle, ei työterveyshuoltokaan saa niitä toimittaa. Tällöin työnantaja voi pyytää työterveyshuollolta yleisen terveydentilaa koskevan selvityksen ko. henkilön työkykyisyydestä.

Huumausainetestitodistus edellytetään näissä tehtävissä työhöntulotarkastuksen yhteydessä:

- Merkittävistä atk-järjestelmistä vastaavat henkilöt, joilla on laajat ylläpitäjän tai pääkäyttäjän oikeudet
- Henkilöt, joiden tehtäviin säännöllisesti kuuluu henkilöautoa suurempien moottoriajoneuvojen tai trukin tms. laitteen kuljettamista
- Puhtaan veden ja jäteveden prosessin hoito-, valvonta- ja päivystystehtävät
- Vesiverkoston asennus- ja päivystystehtävät
- Terveysihuollon teknisissä yksiköissä työskentelevät henkilöt
- Varhaiskasvatuksen aluepäällikkö, pedagoginen asiantuntija, erityisopettaja, opettaja, lastenhoitaja, avustaja ja hanketyössä varhaiskasvatuksen perhetyöntekijä (määräaikaisia)
- Varhaiskasvatusjohtaja
- Opettajat
- Koulunkäynninohjaajat ja kouluavustajat
- Koulukuraattorit
- Rehtorit
- Nuorisotyöntekijät
- Liikunnanohjaaja
- Lääkärit
- Terveysneuvojat, sairaanhoitajat, perushoitajat, lähihoitajat ja mielenterveyshoitajat
- Psykologit ja psykiatrit
- Osastonhoitajat, kotihoidon esimiehet, asumisyksikön esimiehet sekä apulaisosastonhoitajat
- Johtavat sosiaalityöntekijät, sosiaaliohjaajat, sosiaalityöntekijät ja perheohjaajat
- Puhe-, fysio- ja toimintaterapeutit
- Vammaisavustajat, asumisen ohjaajat ja asumisyksikön esimiehet
- Palveluohjaajat, kotiutushoitajat ja omaishoidon ohjaaja
- Hoiva-avustaja, kodinhoitaja ja kotiavustaja
- Suuhygienisti ja hammashoitaja
- Kaupungin johtoryhmän jäsenet (kaupunginjohtaja, elinvoimajohtaja, talousjohtaja, sivistystoimenjohtaja, sote-johtaja jne.)

Testaus koskee niin vakituisia kuin määräaikaista tehtäviä. Testaus suoritetaan Jämsän kaupungin työterveyshuollossa.

Tehtäviä jo hoitavat henkilöt

Työnantaja voi velvoittaa työntekijän esittämään palvelussuhteen aikana huumausainetestin koskevan todistuksen, kun:

- on perusteltua aihetta epäillä, että henkilö on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä tai että henkilöllä on riippuvuus niistä
- testaaminen on välttämätöntä henkilön työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi
- henkilö [yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 8 §:n 1 momentin](#) tarjoamalla tavalla vakavasti vaarantaa säännöksessä mainittuja turvallisuus- ym. tekijöitä tai merkittävästi lisää vahinkoa tai riskiä säännöksessä mainituissa tilanteissa
- työtehtävät muuttuvat palvelussuhteen aikana siten, että ne täyttävät lain 7 §:ssä mainitut edellytykset.
- henkilö on positiivisen huumausainetestituloksen perusteella sitoutunut huumausaineiden väärinkäytön vuoksi hoitoon ja todistuksen käsittely liittyy hoidon toteutumisen seurantaan

Huumausainetestausta koskevia sääntöjä sovelletaan myös lääkkeiden väärinkäytön epäilyihin.

Muistio xx.xx.2021

Päihdeohjelman mukainen puheeksiotto

Keskustelussa on käsitelty mahdollista päihdeongelmaa. Työntekijälle on selvitetty toimintatavat päihdeasioiden käsittelyssä sekä tarjottu mahdollisuus hakea apua ongelmaan työterveyshuollon kautta.

Työntekijä:

Esimies:

Tukihenkilö:

Havaitut päihdehaitat työssä:

Työntekijän käsitys päihdehaitoista:

Sovitut toimenpiteet ja seuranta-aikataulu:

Allekirjoitukset

Työntekijä

Esimies

LUOTTAMUKSELLINEN JAKELU: työntekijä, esimies, tukihenkilö, työterveyshuolto

xx.xx.2021

Kirjallinen huomautus päihteiden käytöstä

Työntekijä:

Esimies:

Huomautuksen perusteet:

Toimenpiteet:

Huomautuksen johdosta työnantaja tarjoaa huomautetulle mahdollisuutta hoitoon Jämsän A-klinikalla. Samalla varataan aika työterveyshuoltoon.

Allekirjoitukset ja nimenselvennykset

Työntekijä

Esimies

Luottamusmies

Työsuojelupäällikkö

Työsuojeluvaltuutettu

LUOTTAMUKSELLINEN JAKELU: työntekijä, esimies, luottamusmies, työsuojelupäällikkö, työterveyshuolto

Muistio xx.xx.2021

Päihdeohjelman palautekeskustelu (1 kk)

Työntekijä:

Esimies:

Esimiehen näkemys:

Työntekijän näkemys:

Seuranta-aikana tapahtunutta:

Keskustelun lopputulos: yksimielinen kiistanalainen

Allekirjoitukset

Työntekijä

Esimies

LUOTTAMUKSELLINEN JAKELU: työntekijä, esimies, tukihenkilö, työterveyshuolto

Muistio xx.xx.2021

Päihdeohjelman palautekeskustelu (1 kk)

Työntekijä:

Esimies:

Esimiehen näkemys:

Työntekijän näkemys:

Seuranta-aikana tapahtunutta:

Keskustelun lopputulos: yksimielinen kiistanalainen

Allekirjoitukset

Työntekijä

Esimies

LUOTTAMUKSELLINEN JAKELU: työntekijä, esimies, työterveyshuolto, A-klinikka

Muistio xx.xx.2021

Päihdeohjelman palautekeskustelu (6 kk)

Työntekijä:

Esimies:

Tukihenkilö:

Esimiehen näkemys:

Työntekijän näkemys:

Seuranta-aikana tapahtunutta:

Keskustelun lopputulos: yksimielinen kiistanalainen

Allekirjoitukset

Työntekijä

Esimies

LUOTTAMUKSELLINEN JAKELU: työntekijä, esimies, tukihenkilö, työterveyshuolto