

Päihdeohje

Ohje 10/2017

SISÄLTÖ

1	Päihdeohjeen tarkoitus	3
2	Päihdeohjeen periaatteet	3
3	Päihdeohjeen kohde	3
4	Päihdehaittoja ennaltaehkäisevä toiminta	4
5	Päihdeongelmiin puuttumisen toimintamallit	4
5.1	Työntekijä on huolissaan omasta päihteiden käytöstään	4
5.2	Työntekijä on huolissaan työkaverin työkunnosta	4
5.3	Esimies on huolissaan työntekijänsä työkunnosta	4
5.4	Työntekijät ovat huolissaan esimiehen työkunnosta	4
7	Päihtynyt henkilö työpaikalla	5
7.1	Päihtymyksen toteaminen	5
7.2	Päihdetestauksesta kieltäytyminen	5
7.3	Päihtyneen työntekijän poistaminen työpaikalta	5
8	Hoitoonohjausmenettely	6
8.1	Hoitoonohjausneuvottelu esimiehen johdolla	6
8.2	Hoitosuunnitelma laaditaan työterveyshuollossa	6
9	Huumausainetestit työterveyshuollossa	7
9.1	Huumausainetestit työhön tultaessa osana työhöntulotarkastusta	7
9.2	Todistuksen toimittaminen palvelussuhteen aikana	7
9.3	Huumausainetestit osana hoitoonohjausta	8
10	Työtehtävien rajaaminen ja ilmoittaminen Valviraan	8
11	Päihdeongelmaan liittyviä palvelussuhteen ehtoja	8
11.1	Sairauspoissaolot	8
11.2	Työajan käyttö ja palkkaus	8
11.3	Työsuhteen päättämismenettelyt	9
12	Huumeet työpaikalla	9
13	Hoitopaikat ja hoitomuodot	9
Liite 1	Päihdeohjeeseen liittyviä käsitteitä	10
Liite 2	Vastuut ja tehtävät	11
Liite 3	Hoitoonohjaussopimus	12
Liite 4	Työkyky-keskustelu ja hoitoonohjaus	13
Liite 5	Päihtynyt henkilö työpaikalla	14

1 Päihdeohjeen tarkoitus

Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymän tavoitteena on työnantajana tarjota henkilöstölleen päihteen ja turvallinen työyhteisö. Tätä tavoitetta tukee tämä päihdeohje, jonka tavoitteena on tukea työntekijöidemme työkykyä ja ehkäistä päihdehaittoja sekä ohjata tarkoituksenmukaiseen toimintaan päihdehaittilanteissa.

Varhaisella päihdeongelmien tunnistamisella, esimiehen ja työtovereiden asiaan puuttumisella sekä päihdeongelmaisen hoitoonohjauksella ja kuntoutuksella vähennetään päihneiden väärinkäytöstä aiheutuvia terveyshaittoja työyhteisössä.

Jokainen työntekijä on vastuussa työkyvystään, mutta esimiehellä on vastuu ja velvollisuus arvioida työntekijöiden työkuunto työturvallisuuden näkökulmasta. Päihdeohjeessa kuvataan eri toimijoiden vastuut ja tehtävät päihdehaittojen ehkäisyssä ja päihdeongelmiin puuttumisessa.

2 Päihdeohjeen periaatteet

Tässä päihdeohjeessa on kuvattuna toimintaohjeet, joiden mukaan päihdehaittoja ehkäistään ja ongelmiin tartutaan. Tämä ohje koskee alkoholin haitallista käyttöä sekä lääkkeiden väärinkäyttöä ja huumeaineiden käyttöä. Päihdeohjeeseen sisältyy työkykyjohtamisen toimintakäytännöt ja hoitoonohjauksikäytännöt. Ohjeessa käytetyt käsitteet on kuvattu liitteessä 1.

Alkoholin käyttö ja sen aiheuttamat haitat riskeeraavat työkykyä, työturvallisuutta ja työn tuloksia. Päihdehaittilanteissa asia käsitellään viipymättä, rakentavasti ja tasapuolisesti.

Yhtymässä ei työaikana ja työtehtäviä hoitaessa saa käyttää, pitää hallussa, jakaa tai myydä alkoholia. Työpaikalla ei myöskään saa työskennellä eikä työpaikalla saa olla päihtyneenä.

Huumeiden, lääkkeiden päihdekäytön, anabolisten steroidien sekä muiden laissa kiellettyjen päihdyttävien aineiden ja lääkeaineiden laittoman käytön kieltä koskee myös työpaikkaamme. Muiden päihneiden suhteen noudatetaan Suomen lakia ja tätä Päihdeohjetta.

3 Päihdeohjeen kohde

Päihdeohje koskee yhtymän henkilöstöä, vuokratyöntekijää, soveltuvin osin alihankkijoita sekä siviilipalvelusmiehiä. Päihdeohje koskee myös etä- ja matkatöissä olevia kaikkialla, missä työnantajan työsuojeluvastuu on voimassa.

Opiskelijoihin ja ulkopuolista työkeikkaa tekeviin henkilöihin sovelletaan Päihdeohjetta siltä osin, kun on kysymys päihtyneen työntekijän poistamisesta työpaikalta.

Työpaikan ulkopuolisissa työtehtävissä ja työmatkoilla edustamme työpaikkaamme. Tämä edellyttää asiallista ja vastuullista käyttäytymistä myös alkoholin suhteen emmekä hyväksy humalajuomista.

4 Päihdehaittoja ennaltaehkäisevä toiminta

Päihdetyön painopiste on ennaltaehkäisevässä toiminnassa, joka sisältää mm. seuraavia toimenpiteitä:

- yhtymän päihdeohje on osa perehdytystä ja työkykyjohtamista
- päihdeongelmiin liittyvän avoimen keskustelukulttuurin kehittäminen
- tiedottamista ja koulutusta

Päihdeohjeen toteuttamisessa kullekin työntekijäryhmälle on omat vastuut ja tehtävät (liite 2).

5 Päihdeongelmiin puuttumisen toimintamallit

Kehittymässä olevaan päihdeongelmaan tulee puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Ongelman peittäely ja asiasta vaikeneminen yleensä pahentavat tilannetta työyhteisössä.

5.1 Työntekijä on huolissaan omasta päihteiden käytöstään

Jos työntekijä on huolissaan omasta päihteiden käytöstään, hän voi hakeutua työterveyshuoltoon tai muihin yksityisiin tai kunnallisiin palveluihin. Nämä oma-aloitteiset käynnit kuuluvat vaihteluvälisyyden piiriin eikä työnantaja saa näistä tietoa ilman työntekijän suostumusta.

5.2 Työntekijä on huolissaan työkaverin työkunnosta

Yleensä lähimmät työkaverit huomaavat ensimmäisenä päihteiden ongelmakäytön, jonka merkkejä ovat esim. myöhästelyt, poissaolot, krapula, päihtymys tai poikkeuksellinen yli-innokkuus. Jos työntekijä on huolissaan työkaverinsa työkunnosta tai päihteiden käytöstä, työntekijän on syytä keskustella työkaverin tai työsuojeluvalltuutetun kanssa ja viedä huoli esimiehen tietoon. Asia viedään aina esimiehen tietoon silloin kun päihteiden käyttöön liittyy työturvallisuutta, työn laatua, potilas-/ asiakassuhteita tai työpaikan työhyvinvointia heikentäviä piirteitä.

5.3 Esimies on huolissaan työntekijänsä työkunnosta

Esimies voi olla huolissaan työntekijänsä työkunnosta omien havaintojensa, toisten työntekijöiden, työsuojelun yhteydenoton tai asiakkaiden havaintojen perusteella. Esimiehen tehtävänä on ottaa asia puheeksi työntekijän kanssa työkykykeskustelussa. Tarvittaessa esimiestä neuvoo ja ohjaa hänen esimiehensä, työterveyshuolto, henkilöstöyksikkö tai työsuojeluvalltuutettu. Mikäli työnantajan järjestämissä tilaisuuksissa tapahtuu työkäyttäytymisen sääntöjen rikkomista, on esimiehen tehtävänä käydä keskustelu työntekijän kanssa vastaisuuden varalle viimeistään viikon sisällä tapahtuneesta.

5.4 Työntekijät ovat huolissaan esimiehen työkunnosta

Esimiehen työkunnosta huolestunut tai työpaikalla päihtyneenä esiintyneen esimiehen havainnut työntekijä ottaa yhteyttä ensin esimiehen esimieheen tai työsuojeluvalltuutettuun. Esimiehen esimiehellä on velvollisuus puuttua asiaan ja ottaa asia puheeksi työkykykeskustelussa. Tilanteen käsitteilyyn saa tarvittaessa tukea ja neuvoa henkilöstöyksiköstä, työhyvinvointipäälliköltä ja työsuojeluvalltuutetuilta.

7 Päähtynyt henkilö työpaikalla

Päihteiden käyttö työpaikalla tai työssäolo päihteiden vaikutuksen alaisena on työsuhteesta johtuvien velvoitteiden vakava rikkomus ja selvä merkki ongelmasta, johon tulee puuttua. Ongelmaan puututtaessa on kuitenkin huolehdittava asian hienovaraisesta hoitamisesta.

7.1 Päihtymyksen toteaminen

Mikäli työntekijä tulee työpaikalle päihtyneenä, päihtyneeksi epäiltyä tai käyttää päihteitä työaika-
na, päihtymystilan toteaa ensisijaisesti henkilön oma esimies tai hänen määrittelemänsä henkilö.
Päihtymystilan toteaja keskustelee asianomaisen kanssa ja tilanteeseen pyydetään todistaja
keskustelun asiallisen sujuvuuden varmistamiseksi ja tilanteen todistajaksi.

Mikäli päihtymystilasta epäilty haluaa osoittaa päihtymysepäilyn vääräksi, hän voi tehdä sen osallistumalla alkometritutkimukseen. Esimies tai hänen sijaisensa voi tehdä alkometritutkimuksen itse tai pyytää sitä työterveyshuollosta (aukioloaikana) tai lähettää henkilö Akuutti24:een (päivystys-
aikana). Jos esimies tai hänen sijaisensa tekee alkometritutkimuksen itse, pyytää hän aina kolman-
nen henkilön todistajaksi.

Mikäli henkilö vaikuttaa päihtyneeltä, mutta alkometrilukema on 0 ‰, tutkitaan työterveyshuollossa muiden päihteiden vaikutus. Esimies ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon viimeistään seuraavana arkipäivänä muiden päihteiden käytön selvittämiseksi. Työntekijän on annettava työnantajalle (esimiehelle) testiä koskeva todistus, mutta ei itse testitulosta.

7.2 Päihdetestauksesta kieltäytyminen

Työnantaja ei voi pakkokeinoin viedä työntekijää alkoholi-, lääke- ja huumausainetesteihin, vaan ainoastaan tarjota työntekijälle mahdollisuuden osoittaa päihtymysepäily vääräksi päihdetestien avulla. Mikäli työntekijä kieltäytyy testistä, voidaan päihtymys todentaa esimiehen ja vähintään yhden muun työntekijän tekemien ulkoisten havaintojen perusteella. Havainnot kirjataan muistioon, jonka esimies ja todistajat allekirjoittavat. Päihdetestistä kieltäytyminen ei estä työntekijän poistamista työpaikalta. Asia otetaan puheeksi, kun työpaikalta poistettu henkilö palaa töihin työkykyisenä.

7.3 Päähtyneen työntekijän poistaminen työpaikalta

Esimies tai hänen määrittelemänsä henkilö poistaa päihtyneen työntekijän työpaikalta. Jos päähtynyt työntekijä ei vapaaehtoisesti suostu poistumaan työpaikalta, on tilanteen ratkaisu tehtävä työ- ja potilasturvallisuuden näkökulmasta. Mikäli työntekijä ei vapaaehtoisesti suostu poistumaan, kutsutaan paikalle vartija tai toissijaisesti poliisi. Yhteisellä työpaikalla palvelun tilaajan (pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantajan) edustaja poistaa päihtyneen työntekijän työpaikalta.

Tilannetta johtanut esimies laatii poistamisesta muistion, johon kirjataan työntekijän poistaminen työpaikalta ja poistamiseen johtanut tilanne. Viimeistään tässä vaiheessa esimiehen esimiestä on informoitava. Jos kyseessä on alkoholi, muistioon merkitään tarvittaessa alkometripuhalluksen tulos. Esimies allekirjoittaa muistion todistajan kanssa ja huolehtii siitä, ettei kyseiseltä ajalta makseta palkkaa.

Esimies järjestää työpaikalta poistetulle heti hänen palattuaan työhön hoitoonohjauskeskustelun, jossa annetaan mahdollisuus hakeutua hoitoon työterveyshuoltoon. Keskustelussa selvitetään päihteiden käytön tilanne, siitä työn tekemiseen aiheutuvat haitat ja sovitaan jatkotoimenpiteistä. Tämän lisäksi esimies pitää yhtymän ohjeiden mukaisen kuulemistilaisuuden, jossa annetaan kirjallinen varoitus.

Näihin tilaisuuksiin työntekijän on mahdollista ottaa mukaan luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu tukihenkilö. Työssä päihtyneenä esiintyneen päihdeongelma on usein niin vaikea, että tarvitaan hoitoonohjaus.

8 Hoitoonohjausmenettely

Silloin kun henkilö esiintyy päihtyneenä työpaikalla tai päihteiden käyttö haittaa työssä suoriutumista niin henkilö ohjataan hoitoon. Hoitoonohjauksen tavoitteena on päihdeongelmasta kuntoutuminen ja työkyvyn säilyminen.

8.1 Hoitoonohjausneuvottelu esimiehen johdolla

Esimies käynnistää hoitoonohjauksen, kun

- työntekijällä on päihteiden käytön vuoksi toistuvia ongelmia työssään,
- työntekijällä on päihteiden käytön vuoksi poissaoloja,
- työntekijä on poistettu työpaikalta päihtymyksen takia

Päihdeongelmaista ei voida pakottaa hoitoonohjaukseen, vaan se on työnantajan työntekijälle tarjoama mahdollisuus. Sen aikana työnantaja yleensä pidättäytyy palvelussuhteen päättämistoimista, ellei päättämislle ilmene muuta perustetta.

Hoitoonohjausneuvottelussa esimies täyttää työntekijän kanssa hoitoonohjaussopimuksen (liite 3), joka lähetetään työterveyshuoltoon. Silloin kun hoitoonohjaussopimus on tehty, esimiehellä on oikeus saada tieto siitä, onko työntekijä käynyt työterveyshuollossa ja tehnyt hoitosuunnitelman. Hoitoonohjausneuvotteluun työntekijällä on mahdollisuus ottaa tukihenkilö mukaan.

Hoitoonohjausta tarjotaan pääsääntöisesti vain kerran. Hoitoonohjauksesta kieltäytymisen seuraukset on kirjattu lukuun 11.

8.2 Hoitosuunnitelma laaditaan työterveyshuollossa

Hoitoonohjaussopimuksen perusteella työterveyshuollossa tehdään määräaikainen hoitosuunnitelma, jonka pituus on yleensä 12–24 kuukautta. Hoitosuunnitelmaan sisältyy suunnitelma hoidon sisällöstä ja toteuttajatahosta. Hoitosuunnitelmaan kirjataan hoitojakson kesto, hoitopaikka ja työterveyshuollon oikeus saada tieto hoidosta, hoitokerroista ja hoidon lopettamisesta. Hoitosuunnitelma laaditaan yhteistyössä esimiehen ja hoitotahon kanssa ja siihen sisällytetään mahdollinen laitostuntousjakso. Työntekijän on ilmoitettava työterveyshuoltoon päihdehoitopaikka sekä hoitopaikan yhteyshenkilö.

Hoitosuunnitelmaan kirjataan myös esimiehen oikeus saada tieto työntekijän hoidossa käymisestä tai sen laiminlyönneistä. Hoitosuunnitelman voimassaoloaikana hoitoonohjauksessa oleva työntekijä, esimies, työterveyshuolto sekä hoitotaho järjestävät hoidon toteutumista koskevia työterveysneuvotteluja. Huumetapauksessa hoitosuunnitelmaan voidaan sisällyttää huumetestit.

9 Huumausainetestit työterveyshuollossa

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.

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.

Huumausaineiden käyttöä koskevat testitiedot ovat arkaluontoista tietoa, jotka on poistettava välittömästi sen jälkeen, kun sen käsittelylle ei ole laissa säädettyä perustetta (Henkilötietolaki 12 § 2. mom.).

9.1 Huumausainetestit työhön tullessa osana työhöntulotarkastusta

Työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa työnhakijoille jo ennen työsopimuksen tekemistä tai tehtävään nimittämistä, että kysymys on työtehtävästä, johon valittu henkilö on velvollinen esittämään huumausainetestiä koskevan todistuksen taikka tehtävästä, jossa työskentelevä henkilö voidaan palvelussuhteen aikana velvoittaa esittämään edellä mainittu todistus.

Yhtymässä pyydetään huumausainetodistus aina työhönoton yhteydessä:

- apteekissa työskenteleviltä.
- turvallisuustehtävissä työskenteleviltä ja
- työntekijöiltä, jotka työssään ylläpitävät turvallisuusjärjestelmiä.

9.2 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 vaikutuksen alaisena työssä tai, että työntekijällä on huumeriippuvuus ja testaaminen on välttämätöntä työntekijän työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi.

Palvelussuhteen aikana todistus voidaan pyytää kaikilta, kun kaikki alla olevat työelämän tietosuojalain kriteerit täyttyvät:

- a) perusteltu syy epäillä, että työntekijä on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä tai että työntekijällä on huumeriippuvuus ja
- b) testaaminen on välttämätöntä työntekijän työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi ja
- c) työntekijä toimii sellaisessa työssä, joka edellyttää erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagoitakykyä ja
- d) työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi vakavasti vaarantaa esimerkiksi toisten ihmisten henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta tai merkittävästi lisätä työnantajan hallussa olevien huumausaineiden laittoman kaupan ja leviämisen riskiä.

9.3 Huumausainetestit osana hoitoonohjausta

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

Huumeongelman työntekijän hoitosuunnitelmaan voidaan sisällyttää huume-testit. Huumeongelman työntekijän työhön paluun ehtona on negatiivinen testituloks.

10 Työtehtävien rajaaminen ja ilmoittaminen Valviraan

Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston (Valvira) ohjeen mukaisesti päihdeongelman tullessa esiin työnantaja arvioi, pitääkö työntekijän/viranhaltijan tehtäviä rajoittaa tietyksi ajaksi esim. potilasturvallisuuden takaamiseksi.

Työtehtävien rajaaminen tulee perustelluksi silloin, kun työntekijällä on hoitajakso kesken, hän työskentelee yksin ja/tai hänellä on mahdollisuus päästä erilaisiin päihteisiin käsiksi. Arvio tehdään ja kirjataan osaksi hoitosuunnitelmaa, yhdessä työnantajan, työterveyshuollon ja työntekijän kanssa. Siinä päätetään työntekijän työn rajaaminen ja sovitaan kuinka kauan rajaaminen on voimassa. Seuranta-käynneillä jatketaan työtehtävien rajaamista sovittulla tavalla, mikäli siihen katsotaan olevan syytä.

11 Päihdeongelmaan liittyviä palvelussuhteen ehtoja

11.1 Sairauspoissaolot

Mikäli toistuvien poissaolojen tai muiden syiden perusteella on syytä epäillä, että työntekijällä on päihdeongelma, esimiehellä on oikeus määräajaisesti 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 esimiehen lupaan perustuva oikeus sairauspoissaoloon poistetaan.

11.2 Työajan käyttö ja palkkaus

Palkkaa ei makseta

- siltä ajalta, jona työntekijä on poistettu työpaikalta päihtymyksen vuoksi.
- mikäli työntekijä ei toimita hyväksyttävää lääkärin- /hoitajan todistusta, jos sitä on vaadittu lyhyistäkin poissaoloista.
- työntekijän poissaolon ajalta, joka johtuu päihteiden väärinkäytön aiheuttamasta työkyvyttömyydestä, vaikka hän esittäisikin poissaolojen ajalta lääkärintodistuksen
- päihdehoidon avokäyntien ajalta
- Kela maksaa kuntoutusrahan laitoshoidon ajalta (palkaton virkavapaus/työloma). Hoidosta sovitaan esimiehen ja työterveyshuollon kanssa.

Palkkaa maksetaan

- päädiagnoosi on jokin muu sairaus. Esimies tekee päätöksen poissaolojen palkallisuudesta konsultoituaan tarvittaessa työterveyshuoltoa.

11.3 Työsuhteen päättämismenettelyt

Silloin kun työntekijä on päihtyneenä työpaikalla, arvioidaan työn luonne ja vaaran aiheuttama vakavuus (potilas- ja työturvallisuuden vaarantuminen). Työntekijälle annetaan aina kirjallinen varoitus, jos hän on päihtyneenä työpaikalla. Potilasturvallisuutta ja työturvallisuutta vaarantavissa vakavissa tilanteissa palvelussuhde voidaan päättää ilman varoitusmenettelyä.

Palvelussuhde voidaan päättää, jos henkilö on saanut aikaisemmin varoituksen samasta asiasta. Mikäli työntekijä kieltäytyy hänelle tarjotusta hoitoonohjauksesta tai rikkoo hoitoonohjaussopimusta, työnantajalle syntyy välitön irtisanomisperuste ja useimmiten purkuperuste (liite 5).

Mikäli lääkkeiden ja huumaavien aineiden väärinkäyttöön liittyy samalla niiden luvaton käyttöön-ottoa työpaikalta tai palvelun piiriin kuuluville asiakkailta taikka muuta rikollista toimintaa, työntekijän työsopimus puretaan lähes poikkeuksetta välittömästi. Työnantajalta ei edellytetä enempää riskinottoa työpaikan turvallisuuden tai potilaiden ja asiakkaan hengen tai terveyden vaarantumisen suhteen.

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

12 Huumeet työpaikalla

Huumeiden käyttö ja hallussapito on laitonta toimintaa niin yksityiselämässä kuin myös työpaikalla. Jos työntekijä on tuonut laittomia huumeita työpaikalleen tai säilyttää, kaupittelee tai käyttää niitä siellä, esimiehen on välittömästi ilmoitettava asiasta turvallisuuspäällikölle ja poliisille.

13 Hoitopaikat ja hoitomuodot

Tiedot päihde- ja huumeongelmaisten hoitopaikoista ja -muodoista saa työterveyshuollosta.

Liite 1 Päihdeohjeeseen liittyviä käsitteitä

Päihdeillä tarkoitetaan tässä ohjeessa kaikkia päihtymistarkoituksessa käytettyjä aineita.

Päihdeiden väärinkäytöllä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä työaikana tai työtehtävissä käyttää tai pitää hallussaan päihkeitä tai työskentelee päihtyneenä tai krapulassa niin, että se heikentää hänen työkykyään.

Päihdehaittatilanteella tarkoitetaan tilanteita, joissa alkoholin tai muun päihteen vaikutus uhkaa tai haittaa yksilön omaa tai toisen työntekijän työtä, työkykyä, työturvallisuutta, työpaikan ilmapiiriä, työn tuloksia tai työnantajan mainetta.

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.

Päihdetukihenkilöllä tarkoitetaan päihdekoulutettua työsuojeluvaltuutettua, joka on tarvittaessa tukena päihdeongelmatilanteiden selvittelyssä.

Hoitoon hakeutumisella tarkoitetaan työntekijän omaehtoista hoitoon hakeutumista päihdeongelman hoitamiseksi. Myös esimies voi tehdä aloitteen työkykykeskustelussa työntekijän hoitoon hakeutumiselle.

Hoitoonohjausta käytetään niissä tapauksissa, joissa työnantaja joutuu harkitsemaan työntekijän palvelussuhteeseen kohdistuvia toimenpiteitä päihdeongelman vuoksi, työnantaja tekee aloitteen hoitoonohjauksesta. Hoitoonohjauksen tavoite on auttaa työntekijää pääsemään eroon ongelmallisesta ja haittoja aiheuttavasta päihdeiden käytöstä. Huumeongelman kohdalla hoidon tavoitteena on huumeiden käytön lopettaminen kokonaan.

Hoitoonohjauskeskustelu käydään silloin kun esimies havaitsee työtä haittaavan päihdeongelman tai kun työntekijät siitä hänelle kertovat. Hoitoonohjauskeskustelu käydään mahdollisimman pian ongelman tultua esimiehen tietoisuuteen. Esimiehen velvollisuus on puuttua päihdeongelmaan ja käsitellä asia tämän Päihdeohjeen mukaisesti.

Hoitoonohjaussopimus on kirjallinen kehoitus hakeutua hoitoon (liite 3). Sopimus tehdään silloin, kun työkykykeskustelu ja kannustus omaehtoiseen hoitoon hakeutumiseen ei ole ollut riittävä toimenpide päihdeongelman korjaamiseen, vaan ongelma jatkuu tai uusiutuu vuoden sisällä.

Hoitosopimus/-suunnitelma on päihdeongelmalliselle annettavien hoitopalveluiden hankkimisesta tehtävä sopimus, joka tehdään yleensä 12–24 kuukauden ajaksi. Sopimuksen tekevät esimies työnantajan edustajana ja työntekijä. Sopimusta tehtäessä ovat läsnä työterveyshuollon edustaja/t ja työntekijän niin pyytäessä työsuojeluvaltuutettu, luottamusmies tai muu tukihenkilö. Myös hoitopalvelun toteuttavan tahon edustaja voi olla läsnä.

Yhteisellä työpaikalla tilaajalla tai päätoteuttajalla (työpaikalla työskentelee esim. urakoitsijoita) yksi työnantaja tai tämän edustaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa.

Liite 2 Vastuut ja tehtävät

Jokaisen työntekijän vastuulla on

- huolehtia työkyvystään ja tulla töihin työkuuntoisena
- tehdä työnsä turvallisuusohjeita noudattaen
- toimia työyhteisössään rakentavasti ja asiallisesti muita kohtaan
- hakea apua päihdeongelmiinsa ja ilmoittaa työyhteisössään havaitsemistaan päihdehaitoista

Esimiesten vastuulla on

- tukea ja valvoa työn sujuvuutta ja henkilöstön työhyvinvointia ja työturvallisuutta
- rohkaista henkilöstöä pitämään huolta työkuunnostaan
- perehdyttää päihdeohjeeseen ja ottaa se säännöllisesti esiin henkilöstötilaisuuksissa
- puuttua viipymättä työkyvyn heikkenemiseen ja päihdehaittilanteeseen
- estää päihtyneenä/krapulaisena työskentely
- ohjata työntekijä tarvittaessa työterveyshuoltoon
- selvittää hoitoonohjausneuvottelussa päihdehaittilanne työyhteisön näkökulmasta
- tehdä hoitoonohjaussopimus hoitoonohjattavan kanssa
- sopia tiedonkulusta hoitositoumuksen voimassaolon aikana
- tukea työyhteisöä kriisitilanteissa ja tarjota mahdollinen tuki kriisistä selviämiseen

Työsuojelupäällikön ja -valtuutettujen vastuulla on

- toimia yhteistyössä työntekijöiden, esimiesten ja työterveyshuollon kanssa päihdehaittojen ehkäisemiseksi ja poistamiseksi, seurata niiden toteutumista ja raportoida niistä työsuojelutoimikunnalle ja työhyvinvointiryhmälle
- suunnitella työpaikan päihdehaittojen ehkäisytöitä esimerkiksi: toteuttaa koulutuksia, valmennuksia, tiedotustilaisuuksia, järjestää tempauksia, kampanjoita ja toimintapäiviä
- jakaa esimiehille ja henkilöstölle tietoa päihdeohjeesta ja valmentaa tarvittaessa esimiehiä päihdeongelman puheeksi ottamiseen sekä tukea esimiehiä päihdeasioiden keskustelun käynnistämisessä työyhteisön kanssa
- tehdä esimiehille toimenpide-ehdotuksia päihdehaittoja havaitessaan
- tukea hoitoonohjausprosessin toteutumista ja toimia tarvittaessa päihdetukihenkilöinä

Työterveyshuollon vastuulla on

- antaa terveystarkastuksien yhteydessä tietoa alkoholinkäytön vaikutuksista terveyteen ja työkykyyn ja kysyä vastaanottokäynneillä myös alkoholinkäytöstä
- seuloa alkoholin riskikäyttöä sekä tarjota ohjausta ja neuvontaa riskikäyttäjille
- kerätä tietoa työpaikan alkoholitilanteesta ja antaa siitä palautetta vuosittain
- osallistua työsuojelutoimikunnan, työhyvinvointiryhmän ja Pete-verkoston kokouksiin
- osallistua päihdehaittoja ehkäisevän koulutuksen toteutukseen (tietoiskut, luennot)
- toimia hoitoonohjaustilanteissa asiantuntijana (hoitositoumus ja kuntoutussuunnitelma) ja tukea kuntoutujan paluuta työhön
- toimia päihdekriisitilanteissa työyhteisön tukena

Liite 3 Hoitoonohjaussopimus

Sopijaosapuolet:

Henkilön tiedot

sukunimi	etunimi
syntymäaika	työtehtävä
yksikkö	esimies

Työnantajan edustaja

yksikkö	työtehtävä
---------	------------

Päihdeongelmaan liittyviä seuraamuksia on todettu seuraavasti

<input type="checkbox"/> krapulapäivät	<input type="checkbox"/> työkunto heikentynyt
<input type="checkbox"/> päihtymistapaukset	<input type="checkbox"/> sairauspäivät
<input type="checkbox"/> työstä poistamiset	<input type="checkbox"/> ongelmia suhteessa työtovereihin
<input type="checkbox"/> selvittämättömät poissaolot	<input type="checkbox"/> sosiaaliset vaikeudet
<input type="checkbox"/> myöhästymiset	<input type="checkbox"/> muut palautteet

Sopimuksen sisältö

Lupaudun tekemään työterveyshuollossa itselleni päihdeongelmaan liittyvän hoitosopimuksen ja/tai hoitosuunnitelman.

Lupaudun osallistumaan minulle työterveyshuollon kautta järjestettyyn hoitosuunnitelman mukaiseen hoitoon ja noudattamaan hoitopaikan ohjeita.

Olen tietoinen siitä, että mikäli en noudata hoitosuunnitelmaani tai päihteiden käyttöni jatkuu, voidaan työsopimuslain

mukaiset seuraamusmenettelyt käynnistää.

Työterveyshuollolla on oikeus saada hoitopaikasta tiedot hoidon toteutumisesta ja hoitosuunnitelman noudattamisesta.

Hoitopaikalla on oikeus ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon hoidon toteutumisesta.

Esimiehellä on oikeus saada tietää, käynkö hoitosuunnitelman mukaisesti hoidossa.

Mikäli esimies vaihtuu, on työnantajalla oikeus hoitoonohjaussopimuksen voimassaoloaikana toimittaa sopimus myös uudelle esimiehelle.

Minulla on ollut mahdollisuus pyytää luottamushenkilö, työsuojeluvaltuutettu tai muu tukihenkilö mukaan tähän keskusteluun.

Annan luvan toimittaa tämän sopimuksen tässä asiakirjassa mainituille jakelun saajille.

Olemme sopineet, miten tilanteestani tiedotetaan lähimmille työkavereille: _____

Hoitosuunnitelma ovat voimassa 12 - 24 kk allekirjoittamispäivästä ja tänä aikana sairauspoissaolot hyväksytään työterveysasemalla käynnin perusteella tai muulla sovitulla tavalla. Suunnitelman päättyessä järjestetään arviointikeskustelu (työterveysneuvottelu) esimiehen ja työterveyshuollon kanssa.

Hyväksyn sopimuksen En hyväksy sopimusta

Seurantakokousten ajankohdat:

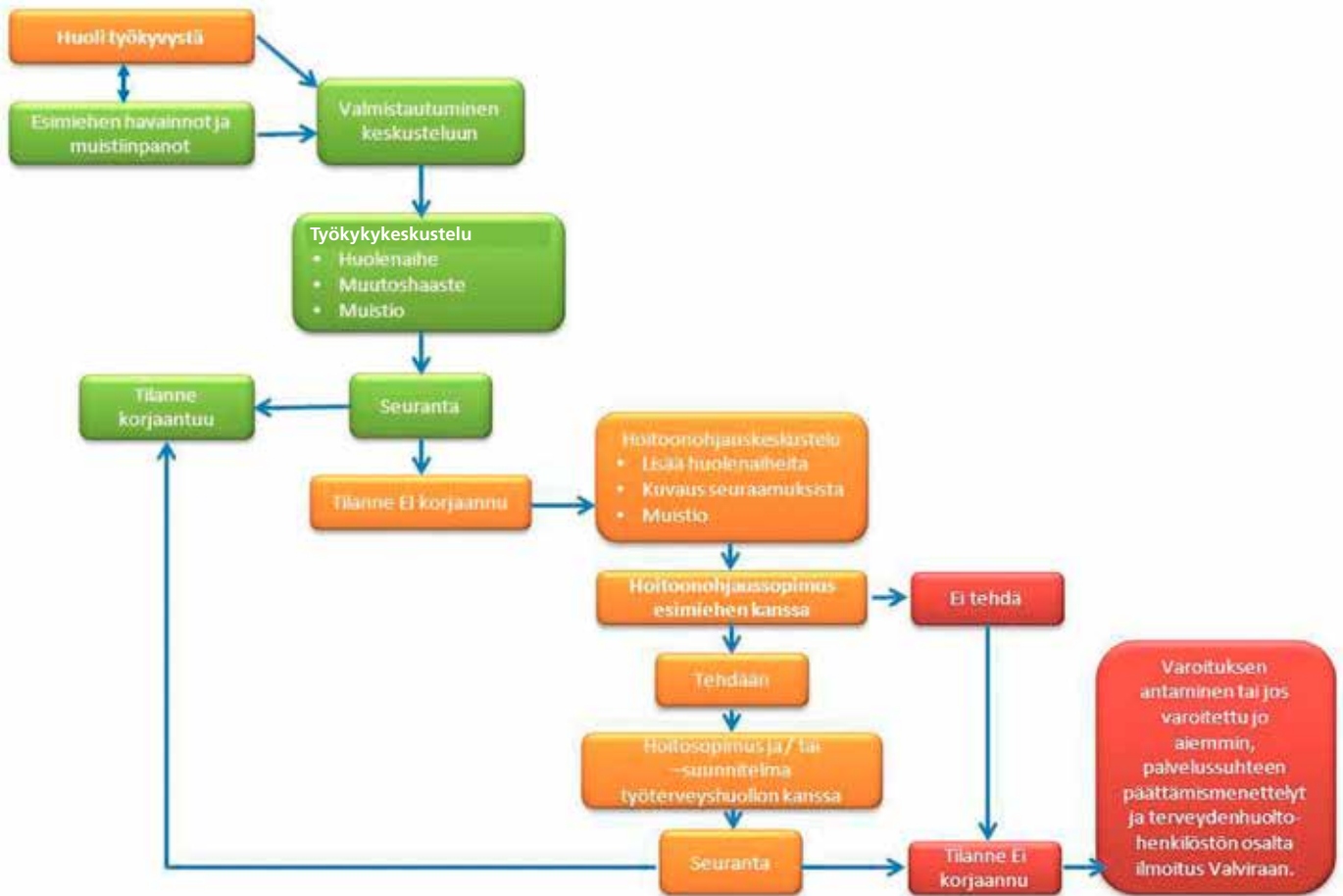
Hoitositoumus on voimassa kuukautta allekirjoittamispäivämäärästä.

Paikka ja aika

Henkilö	Työnantajan edustaja
Tukihenkilö (lm /tsv ja nimenselvennys)	

Jakelu: (sovitaan neuvottelun yhteydessä, suosituksena on läsnäolijoiden lisäksi esimiehen esimies, työterveyshuolto, luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työhyvinvointipäällikkö)

Liite 4. Työkykykeskustelu ja hoitoonohjaus



Liite 5. Päähtynyt henkilö työpaikalla

