



Lieksan kaupungin päihdeohjelma



Sisällysluettelo

1. Päihdeohjelman tarkoitus ja tavoitteet.....	3
2. Päihteiden määritelmä	3
3. Ennaltaehkäisy	3
4. Ongelmatilanteiden tunnistaminen ja vastuut	4
4.1 Ongelmatilanteiden tunnistaminen työyhteisössä	4
4.2 Henkilön oma vastuu ja omaehtoinen hoitoon hakeutuminen	4
4.3 Esihenkilön vastuu.....	4
4.4 Työterveyspalvelujen vastuu.....	5
5. Päihderikkomuksen käsittely työpaikalla	5
Päihderikkomuksen toistuminen	6
6. palvelussuhteen päättäminen	6
7. Työajan käyttö ja palkanmaksu	7
8. Päihdetestit.....	8
8.1 Puhallustesti	8
8.2 Huumausainetesti.....	8
8.2.1 Huumausainetesti terveystarkastuksen yhteydessä.....	9
8.2.2 Huumausainetesti työnantajan edellyttämänä.....	9
8.2.3 Huumausainetestit osana hoitoonohjausta	11
9. Muut työturvallisuutta heikentävät riippuvuudet.....	11
9.1 Nikotiinituotteet.....	11
9.2 Peliriippuvuus	12
Päihdeongelman käsittely työpaikalla sekä siihen liittyvät toimenpiteet ja lomakkeet	12
Liitteet	13
Lähteet	13

1. Päihdeohjelman tarkoitus ja tavoitteet

Päihdeohjelman tarkoitus on osaltaan varmistaa päihteetön työpaikka ja selkeyttää päihdeongelmien käsittelyä työpaikoilla. Päihdeohjelma on osa Lieksan kaupungin työkykyä ylläpitävää toimintaa.

Päihdeongelmaan puuttuminen ja toimintatavat ovat yhteiset koko henkilöstölle, myös määräaikaikaisille työntekijöille sekä etättyötä tekeville.

Lieksan kaupungilla on nollatoleranssi päihteiden käytön suhteen. Nollatoleranssilla tarkoitetaan sitä, ettei päihtyneenä olemista sallita työpaikalla ja että päihdeongelmiin puututaan välittömästi.

Ohjeessa käytetään ilmausta työntekijä koskien myös viranhaltijoita.

Päihdeohjelman tavoitteena on:

- varmistaa turvallinen ja terveellinen työpaikka jokaiselle työntekijälle
- varmistaa, että jokainen työyhteisön jäsen tietää velvollisuutensa ennaltaehkäistä ja puuttua työyhteisöä haittaavaan päihteiden käyttöön
- olla osa työpaikan työkykyä ylläpitävää toimintaa
- pitää Lieksan kaupunki päihteettömänä ja savuttomana työpaikkana.

2. Päihteiden määritelmä

Päihteillä tarkoitetaan alkoholia, huumausaineita ja muita päihdyttäviä aineita.

Päihdeongelmalla ja päihteiden väärinkäytöllä tarkoitetaan huumeiden käyttöä sekä sellaista alkoholin tai lääkkeiden liika- ja/tai sekakäyttöä, joka vaikuttaa haitallisesti työntekoon ja vaarantaa henkilön oman, työtovereiden, asiakkaiden tai muiden henkilöiden turvallisuuden.

3. Ennaltaehkäisy

Päihdeongelmien ennaltaehkäisy pitää sisällään seuraavaa:

- Tiedon lisääminen työpaikoilla päihteiden vaikutuksesta terveyteen ja työkykyyn.
- Päihteettömyyden korostaminen työhönottoprosessin ja koko työuran aikana.
- Päihdeongelman mahdollisimman varhainen tunnistaminen ja puheeksiotto työpaikoilla sekä työterveyshuollossa.
- Päihdeohjelman ja päihdeongelmiin liittyvien yhteisten pelisääntöjen käsittely työpaikoilla.

4. Ongelmatilanteiden tunnistaminen ja vastuut

4.1 Ongelmatilanteiden tunnistaminen työyhteisössä

Varhainen ja aktiivinen puuttuminen päihteiden käyttöön liittyviin ongelmiin on koko työyhteisön velvollisuus. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on päihdeongelman havaittuaan velvollisuus ilmoittaa päihdeongelmaisen henkilön esihenkilölle havaitsemastaan ongelmasta.

Päihteiden liikkakäytön merkkejä työpaikalla voivat olla mm.

- toistuvat, lyhyet poissaolot
- myöhästelyt ja niihin liittyvät selitykset
- äkilliset vapaiden pyytämiset tai työvuorojen vaihtamiset
- välttelevä käytös, katoamiset työpaikalta
- työsuorituksen heikkeneminen ja epätasaisuus
- kiinnostus työhön katoaa
- nopeat mielialanvaihtelut, keskittymisvaikeudet, poikkeava vireystila
- tapaturma-alttius
- alkoholin haju, krapula, käsien vapina, pistosjäljet, monet eri-ikäiset mustelmat
- huonokuntoisuus, muutokset ilmiössä ja olemuksessa
- rahapula
- valehtelu
- päihteiden käyttöä puolustelevalle asenne

4.2 Henkilön oma vastuu ja omaehtoinen hoitoon hakeutuminen

Henkilöllä itsellään on ensisijainen vastuu omasta terveydestään ja työkyvystään. Päihdeongelman omaehtoinen tunnistaminen ja hoitoon hakeutuminen edistävät hoidon tuloksellisuutta.

4.3 Esihenkilön vastuu

Esihenkilö vastaa yhteisten pelisääntöjen käsittelystä työpaikoilla sekä siitä, että jokainen työntekijä saa tiedon päihdeohjelman sisällöstä, menettelytavoista ja hoitoonohjausprosessista.

Esihenkilö vastaa siitä, että

- ohjelman sisältö, tavoitteet sekä työpaikan yhteiset, ongelmatilanteita koskevat menettelytavat käsitellään vuosittain työpaikkakokouksessa,
- päihdeohjelma on jokaisen saatavilla, päihdeohjelma liitetään osaksi perehdyttämishjelmaa,
- tietoon tullut päihdeongelman otetaan puheeksi ja käynnistetään tarvittavat toimenpiteet,
- työntekijälle tarjotaan mahdollisuutta hoitoonohjaussopimuksen tekemiseksi,
- osallistujat kutsutaan hoitoonohjauskokoukseen yhteistyössä työterveyspalvelujen kanssa,
- työntekijä ei vaaranna omaa tai toisten työturvallisuutta.

4.4 Työterveyspalvelujen vastuu

Työterveyspalvelujen henkilöstön tehtävänä on tunnistaa ja arvioida alkoholin ja muiden päihteiden ongelmakäyttö kaikissa asiakaskontakteissa:

- Työterveyspalvelut tukevat työntekijän omaehtoista hoitoon hakeutumista kartoittamalla tilanteen, arvioimalla hoidon tarpeen ja käynnistämällä tarvittavat hoitotoimenpiteet sekä seuraamalla hoidon toteutumista.
- Päihdeongelmaepäilyissä työterveyspalvelut tekee esihenkilön pyynnöstä hoitoonohjaustarpeen arvion ja/tai työkykyarvion ja antaa siitä kirjallisen lausunnon arviota pyytäneelle esihenkilölle.
- Hoitoonohjaus tapahtuu aina työterveyspalvelujen kautta ja se myös osallistuu hoidon toteuttamiseen ja seurantaan.

5. Päihderikkomuksen käsittely työpaikalla

Puheeksiottokeskustelu

- Jos esihenkilö tunnistaa tai perustellusti epäilee työntekijän olevan päihtyneenä työpaikalla, hän kutsuu paikalle toisen henkilön (todistaja) ja poistaa työntekijän työpaikalta.

Ensimmäisen kerran jälkeen käydään esihenkilön ja työpaikalta poistetun työntekijän välinen puheeksiottokeskustelu (LIITE 1). Esihenkilö arvioi, onko suullinen huomautus tarpeellinen.

- Keskustelussa työntekijää kehoitetaan hakeutumaan oma-aloitteisesti hoitoon.

Kuuleminen, varoituksen antaminen ja hoitoonohjaus

- Jos päihteiden käyttö työaikana jatkuu, eikä työntekijä ole oma-aloitteisesti hakeutunut hoitoon tai on laiminlyönyt hoitoon ohjauksessa sovitut toimenpiteet, esihenkilö järjestää kuulemistilaisuuden. Työntekijä voi kutsua mukaansa avustajan, joka voi olla esim. työsuojeluvaltuutettu, luottamusmies tai muu avustaja.
- Kuulemistilaisuudesta tehdään kirjaus.
- Esihenkilö antaa kirjallisen varoituksen (LIITE 2).
- Tilaisuudessa selvitetään päihdeohjelma kokonaisuutena ja ohjataan työntekijä tarvittaessa hoitoon työterveyshuoltoon, jonne esihenkilö varaa ajan. Tilaisuudessa laaditaan päihdeohjelman hoitositoumus (LIITE 3) ja annetaan tiedoksi Työterveyshuoltoon. Esihenkilö täyttää hoitositoumuksen työntekijän kanssa. Työterveyshuolto tekee hoitosuunnitelman ja informoi esihenkilöä hoitosuunnitelman toteuttamisesta.

Työterveyshuolto valvoo ja seuraa, että työntekijä noudattaa annettua hoitosuunnitelmaa. Hoitopaikka ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon, jos hoidossa tapahtuu laiminlyöntejä. Esihenkilöllä on oikeus sata tietää hoitosuunnitelman mukainen hoitopaikka tai käykö työntekijä hoitosopimuksen mukaisesti hoidossa tai jos hoitosopimukseen tehdään muutos. Työterveyshuolto informoi esihenkilöä hoitosuunnitelman toteutumisesta.

Mikäli työntekijä ei noudata hoitosuunnitelmaa tai jatkaa päihteiden väärinkäyttöä, annetaan uusi varoitus ja mahdollisesti päätetään työsuhde.

Hoitosopimus on voimassa 24 kuukautta allekirjoittamispäivämäärästä.

Työterveyshuolto antaa päihdeongelman hoitosopimuksen tiedoksi hoitosuunnitelmassa sovittuun hoitopaikkaan.

Päihderikkomuksen toistuminen

Päihderikkomuksen toistumisen yhteydessä toimitaan samoin kuin ensimmäisen rikkomuksen yhteydessä.

Hoidon laiminlyöntitilanteessa toimitaan kuten päihderikkomustapauksessa.

Toimenpiteet:

1. Laiminlyönti todetaan työterveyshuollon ilmoituksen perusteella.
2. Työntekijä poistetaan työpaikalta.
3. Työntekijä ohjataan työterveyshuoltoon.
4. Esihenkilö ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon.
5. Esihenkilö kirjaa tapahtuman.

Työterveyshuolto toteaa hoidon laiminlyönnin. Jos henkilö ei noudata kuntoutussopimusta, päihteiden käyttö jatkuu ja kirjallinen varoitus on annettu, käynnistetään palvelussuhteen päättämistoimenpiteet.

Työnantajalla on velvollisuus tarjota hoitoonohjausta uudelleen, kun edellisen hoitojakson päättymisestä on kulunut vähintään 2 vuotta.

Päihteiden käyttöön liittyvät sanktiotoimet

Työnjohdollisia sanktioita ovat huomautus, kirjallinen varoitus ja palvelussuhteen irtisanominen taikka purkaminen.

Hoitoonohjaus ei estä sanktiotoimia, jos tilanne sitä edellyttää. Lähtökohtaisesti päihtyneenä työpaikalla esiintymisen tulisi johtaa aina vähintään puheeksiottokeskusteluun ja huomautukseen.

Esihenkilön tulee päättää, minkälaisiin sanktiotoimiin päihdetapauksen takia on ryhdyttävä. Toimenpiteiden käyttäminen edellyttää aina tapauskohtaista kokonaisharkintaa. Henkilöstöasioista vastaava johtaja / oma palvelualuejohtaja antaa tukea esihenkilöille sanktiotoimenpiteissä.

Palvelussuhteen päättämiseen ryhdytään pääsääntöisesti vasta sen jälkeen, kun päihdeohjelman keinot on käytetty, ellei tapaus kokonaisuus huomioiden ole niin vakava, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää palvelussuhteen jatkamista.

6. Palvelussuhteen päättäminen

Työturvallisuutta vaarantavissa tai törkeissä tilanteissa palvelussuhde voidaan päättää ilman varoitusmenettelyä edellyttäen, että työnantajalla on työsopimuslain (55/2001, 7 luku 2 §)

mukainen oikeus ilman varoitusten menettelyä päättää palvelussuhde. Menettelyn käynnistämiseksi tulee esihenkilön olla yhteydessä henkilöstöasioista vastaavaan johtajaan.

Palvelussuhde voidaan päättää lain säännöksiä noudattaen, joko irtisanomalla tai purkamalla. Virkasuhteisiin sovelletaan lakia kunnallisesta viranhaltijasta (11.4.2003/304) ja työsuhteisiin Työsopimuslakia (26.1.2011/55).

Jos käytetään irtisanomista, esihenkilön tulee valvoa asianomaisen työntekijän työkykyisyyttä irtisanomisajan kuluessa, poistaa työntekijä ongelman esiintyessä työpaikalta ja huolehtia palkanpidätyksestä.

7. Työajan käyttö ja palkanmaksu

- Työnantajan määräämät työaikaan sijoittuvat hoitoonohjausneuvottelu- ja hoitoonohjauskäynnit työterveyspalveluissa luetaan palkkaan oikeuttavaksi työajaksi.
- Muu avohoito toteutetaan työajan ulkopuolella.
- Työntekijälle myönnetään palkatonta virka- tai työvapaata hoitokäyntejä varten, jos niitä ei voi toteuttaa työajan ulkopuolella tai työnjohdon kanssa sovituin työaikajärjestelyin.
- Työntekijällä, joka on hakeutunut vapaaehtoisesti laitoshoidon sovittuaan hoidosta etukäteen esihenkilön kanssa, on oikeus saada poissaolon ajalta palkkaa siten kuin kunnallisessa virka- ja työehtosopimuksessa on määrätty sairauspoissaoloajan palkasta (KVTES luku V § 8 mom.).
- Palkkaa laitoshoidon- tai katkaisuhoidon ajalta voidaan maksaa uudelleen samalle henkilölle vasta, kun edellisestä palkallisen hoidon päätymisestä on kulunut vähintään viisi vuotta.
- Palkkaa ei makseta siltä ajalta, jona työntekijä on poistettu työpaikalta päihtymyksen vuoksi. Palkkaa ei makseta, vaikka työntekijä esittäisikin poissaolojen ajalta lääkärintodistuksen.
- Työnantajan määräämät päihdetestit eivät ole työaikaa. Mikäli testi tehdään työaikana ja tulos osoittaa työntekijän olleen päihteetön, katsotaan testissä käynti kuitenkin työajaksi.
- Mikäli työntekijä on poistettu työpaikalta ja hänet on ohjattu huumausainetestiin, ja tulos osoittaa työntekijän olleen päihteiden vaikutuksen alainen, katsotaan myös testituloksen ja varmistamiseksi kulunut aika palkattomaksi. Mikäli testitulos osoittaa työntekijän olleen päihteetön, katsotaan testituloksen ja varmistamiseksi kulunut aika palkalliseksi.
- Palkkaa ei makseta, jos työntekijä ei toimita hyväksyttävää todistusta, jos sitä on vaadittu poissaolosta.

Palkkaan oikeuttava työaika

- Työnantajan määräämät, työaikaan sijoittuvat hoitoonohjausneuvottelu- tai hoitoonohjauskäynnit työterveyspalveluissa.
- Vapaaehtoisen laitoshoidon aika, kun siitä on sovittu etukäteen esihenkilön kanssa. KVTES luku V 2 § 8 mom.

Palkatonta, ei-töaika

- Muu avohoito (Lääkärissä ja tutkimuksissa käyntiohje).
- Työnantajan määräämät päihdetestit.
Mikäli testi tehdään työaikana ja tulos osoittaa työntekijän olleen päihteetön, katsotaan testissä käynti kuitenkin työajaksi.
- Päihteiden käyttämisestä johtuva poissaolo.

- Päihtyneenä työssäoloaika
- Työntekijä ei toimita vaadittua ja hyväksyttävää todistusta poissaolosta.
- Päihteiden väärinkäytön aiheuttaman työkyvyttömyyden poissaoloaika lääkärintodistuksesta huolimatta.

8. Päihdetestit

Työnantaja vastaa siitä, että työntekijä ei vaaranna omaa tai toisten työturvallisuutta. Esihenkilön on estettävä työnteko ja poistettava päihtyneeksi epäilty työntekijä työpaikalta. Jos päihtynyt työntekijä ei vapaaehtoisesti suostu poistumaan tai kyseessä on rattijuopumus, on asiasta ilmoitettava poliisille.

Päihtyneeksi epäilyllä on oikeus osoittaa olevansa päihteettömässä tilassa käymällä puhallustestissä. Mikäli työntekijä ei toimita lausuntoa päihteettömyydestään, voi työnantaja epäilytilanteessa aistihavaintojen perusteella tulkita hänet päihtyneeksi. Tulkintaan on suositeltavaa osallistua työnantajan edustajan lisäksi toinen henkilö (todistaja).

Varsinaisten huumetestien osalta laissa on tarkoin säädetty edellytykset, joiden täyttyessä työnantajalla on oikeus pyytää tai vaatia työnhakijalta/työntekijältä todistus suoritetusta huumausainetestistä.

8.1 Puhallustesti

Mikäli esihenkilö epäilee, että työntekijä on päihtyneenä työpaikalla, hänen tulee

- ohjata työntekijä puhallustestiin työterveyspalveluihin ja virka-ajan ulkopuolella ensiapu- ja terveyskeskuspäivystykseen (myös ulkopaikkakuntalaiset). Esihenkilön tulee ohjata työntekijää soittamaan ensin numeroon 116 117 ja lähtemään välittömästi ilta- ja viikonloppupäivystykseen. Puhallustestin voi suorittaa vain terveydenhuollon ammattihenkilö. Työntekijää ei voida velvoittaa puhalluskokeeseen, eikä siitä kieltäytyminen itsessään saa johtaa työnjohdollisiin sanktioitimiin.
- pyytää työntekijä toimittamaan virallinen todistus puhallustestin tuloksesta heti seuraavana arkipäivänä. Mikäli puhallustesti ei toteudu edellytetyssä ajassa työterveyspalveluista tai terveyskeskuspäivystyksestä johtuvasta syystä, on tämän ilmettävä todistuksesta.
- puhalluttaminen suoritetaan, vaikka työntekijä myöntäisi päihtymyksen.

Huom! Hyväksyttävä testi on suoritettava kahden (2) tunnin sisällä kehotuksen antamisesta.

8.2 Huumausainetestit

Huumausainetestit voidaan jakaa kahteen pääryhmään:

1. työterveystarkastuksen yhteydessä tehtäviin testeihin

2. varsinaisiin työnantajan edellyttämiin huumausainetesteihin.

Työterveystarkastuksista annetaan yleinen lausunto työntekijän työkyvystä hänen tehtäviinsä.

Varsinaisista työnantajan edellyttämistä testeistä annetaan todistus, josta käy ilmi, onko työntekijä käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin.

8.2.1 Huumausainetestit terveystarkastuksen yhteydessä

Huumausainetestit voidaan tehdä terveystarkastuksen yhteydessä työterveyshuoltolain perusteella. Testin tarpeen arvioi työterveyden ammattihenkilö, ei työnantaja.

Testitulosta ei anneta työnantajalle, vaan terveystarkastusta koskevaan todistukseen merkitään yleinen arvio henkilön terveydellisistä edellytyksistä hoitaa hänelle kuuluvia tai suunniteltuja tehtäviä. Työterveyshuolto voi ilmoittaa esihenkilölle, että työntekijälle on annettu työ- ja toimintakykyä koskeva todistus vain, jos

- tarkastus on suoritettu työnantajan tekemän määräyksen perusteella tai
- työterveyshuollossa henkilö on muun tarkastuksen yhteydessä havaittu päihtyneeksi ja päihtyneenä työskentely aiheuttaisi ilmeistä vaaraa muiden terveydelle ja turvallisuudelle.

8.2.2 Huumausainetestit työnantajan edellyttämänä

Varsinaisten huumausainetestien osalta on yksityisyyden suojasta työelämässä annetun laissa säädetty tarkat edellytykset, joiden täytyessä työnantajalla on oikeus pyytää työnhakijalta/työntekijältä todistus suoritetusta huumausainetestistä.

Työnantajan oikeus käsitellä huumausainetestistä koskevia tietoja kohdistuu, vain tehtävään valittuun työnhakijaa, minkä vuoksi työnantajalla ei ole oikeutta edellyttää huumausainetestituloksen toimittamista työhakemukseen tai -haastattelun yhteydessä. Työnhakijalta tai uusiin tehtäviin hakeutuvalta työntekijältä voidaan pyytää todistus huumausainetestistä vain silloin, kun työ edellyttää tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä. Lisäksi toisen seuraavista edellytyksistä tulee täytyä:

- Työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voisi vaarantaa
 - työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta
 - maanpuolustusta tai valtion turvallisuutta.
 - liikenneturvallisuutta
 - ympäristöä (lisätä merkittävän ympäristövahingon riskiä)
 - salassa pidettävien tietojen tietoturva.
 - liike- ammattisalaisuutta.
- Työntekijän on tarkoitus hoitaa tehtäviä
 - joissa vaaditaan erityistä luottamusta, eikä työnantaja valvo työtiloja ja joissa voi aiheuttaa asiakkaalle merkittävää vaaraa tai taloudellista vahinkoa työskennellessä huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena.
 - joihin kuuluu itsenäistä työtä alaikäisten parissa.
 - joissa voi saada käsiinsä huumausaineita tai sellaisena käytettäviä lääkkeitä.

Työnantaja ei voi määrätä työnhakijaa huumausainetestiin. Työnhakija voi siten olla suostumatta huumausainetestiin, mutta työnantajan ei silloin tarvitse huomioida häntä hakijana tai nimittää jo työsuhteessa olevaa uuteen tehtävään.

Huumausainetestiä koskeva todistuksen pyytäminen käytännössä:

- Työnhakijoille on hakumenettelyn yhteydessä ennen palvelusuhteeseen ottamista ilmoitettava, että kysymys on tehtävästä, jossa huumausainetesti on tarkoitus tehdä. Edellä mainittu koskee myös tehtävän muutostilanteita.
 - Asiasta tulee ilmoittaa jo työpaikkailmoituksessa / viranhakukuulutuksessa, esimerkiksi: *Tehtävään valitulle teetetään Lieksan kaupungin päihdeohjelman mukainen huumausainetestausta.*
- Huumausainetestiä koskeva todistus pyydetään vain palvelussuhteeseen valittavalta:
 - Esihenkilö ohjaa työntekijän olemaan yhteydessä työterveyspalveluihin ja kertomaan huumausainetestausta koskevan todistuksen tarpeesta.
 - Virkamääräys annetaan ehdollisena siten, että virkaan valitun on määräpäivään mennessä toimitettava hyväksyttävä todistus suoritetusta huumausainetestistä uhalla, että virkamääräys muutoin raukeaa. Virkaan ottoa koskevaan päätökseen otetaan ehto, esimerkki: *Virkaan otto on ehdollinen siten, että tehtävään valitun on toimitettava hyväksyttävä todistus suoritetusta huumausainetestistä X päivän kuluessa virkaan ottoa koskevan päätöksen tiedoksi saamisesta uhalla, että virkasuhde muutoin raukeaa.*
 - Työsopimuksen tekemistä on lykättävä, kunnes hyväksyttävä todistus suoritetusta huumausainetestistä on työnantajan käytettävissä. Työtehtävään valitulle tulee kertoa mihin mennessä todistus on viimeistään toimitettava työnantajalle. Huumausainetestituloksen saanti kestää yleensä 2–14 päivää.
 - Jos henkilö ei anna pyydettyä todistusta tai todistusta ei voida hyväksyä, työsopimusta ei solmita / virkasuhde raukeaa.
- Määräaikaiseen tehtävään otettavalta henkilöltä edellytetään huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittamista, jos hänen palvelussuhteensa kestää yli kuusi kuukautta. Mikäli kyse on alle kuuden kuukauden määräaikaisuudesta tai määräaikaisuuden jatkamisesta, esihenkilö voi käyttää harkintaa, onko henkilön testaaminen tarpeellista.

Tehtäviä jo hoitavat henkilöt:

Jos henkilö jo hoitaa tehtäviä, joissa voidaan edellyttää huumausainetestiä, esihenkilö voi velvoittaa työntekijän esittämään palvelussuhteen aikana huumausainetestiä koskevan todistuksen seuraavien edellytysten täytyessä:

- Työnantajalla on perusteltua aihetta epäillä, että henkilö on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä tai että henkilöllä on riippuvuus huumeista, ja
- Testaaminen on välttämätöntä henkilön työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi, ja
- Henkilö yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 8 §:n 1 momentin tarkoittamalla tavalla vakavasti vaarantaa säännöksessä mainittuja turvallisuus ym. tekijöitä tai merkittävästi lisää vahinkoa tai riskiä säännöksessä mainituissa tilanteissa.

Huumausainetestiä koskevan todistuksen pyytäminen käytännössä:

- Esihenkilö kehottaa työntekijää ottamaan välittömästi yhteyttä työterveyspalveluihin ja varaamaan ajan työterveyshoitajalle huumausainetestiä varten. Aika tulee varata pyynnön esittämistä seuraavaksi arkipäiväksi.

- Työterveys toimittaa todistuksen ainoastaan työntekijälle. palvelussuhteen aikana pyydetty huumausainetestistä koskeva todistus on toimitettava viipymättä esihenkilölle.
 - Henkilö, joka ei vaadittaessa anna todistusta, rikkoo palvelussuhteeseen perustuvia velvoitteitaan. Velvollisuuden rikkomisen seuraukset määräytyvät työsopimuslain säännösten ja tapauskohtaisen harkinnan perusteella.
- Jos todistuksen perusteella voidaan todeta, että henkilö käyttää huumausaineita, ohjataan hänet hoitoon ja arvioidaan sanktioiden tarpeellisuus. Tapauskohtaisesti voidaan arvioida palvelussuhteen päättämistä ilman hoitoonohjausta.
 - Se, onko työnantajalla oikeus päättää palvelussuhde positiivisen testituloksen perusteella, määräytyy työlainsäädännön ja tapauskohtaisen harkinnan perusteella. Merkitystä on mm. sillä, minkälaisia riskejä työhön sisältyy, onko kyse yksittäisestä vai toistuvasta rikkeestä ja onko henkilö huumeiden vaikutuksen alaisena työssä.
- Työturvallisuussyitten takia, jos todistuksen perusteella voidaan todeta, että henkilö käyttää huumausaineita, hän on palkattomalla työ- tai virkavapaalla siihen asti, kunnes testitulos on negatiivinen.
- Esihenkilö kirjaa tapahtumien kulun riippumatta siitä, johtuvatko tapahtumat työnjohdollisiin sanktioihin.
- Mikäli hoitoonohjausta päädytään tarjoamaan, esihenkilö varaa ajan työterveyshuollosta hoitoonohjaussopimukseen.

8.2.3 Huumausainetestit osana hoitoonohjausta

Lisäksi työnantaja voi velvoittaa työntekijää esittämään huumausainetestistä koskevan todistuksen silloin, kun työntekijä on sitoutunut hoitoon ja todistuksen käsittely liittyy hoidon toteutumisen seurantaan. Testeistä ja testitulosten esittämisestä esihenkilölle sovitaan hoitoonohjaussopimuksessa.

9. Muut työturvallisuutta heikentävät riippuvuudet

9.1 Nikotiinituotteet

Lieksan kaupungin kaikki työpaikat ovat henkilöstölle savuttomia/nikotiinittomia pl. nikotiinikorvaustuotteet. Tupakoinnin ja tupakkatuotteiden suhteen noudatetaan tupakkalakia ja Savuton Lieksa -ohjelmaa. Lisäksi tupakoinnin vaaroista lopettamisen hyödyistä on syytä keskustella työyksikön työpaikkapalaverissa. Lähiesihenkilön on syytä keskustella työntekijän kanssa, mikäli tupakointia havaitaan työaikana. Tupakkatuotteisiin luokitellaan myös nikotiinipussit ja sähkötupakka.

Tupakoinnin lopettamiseen saa apua työterveyshuollosta.

Nikotiinituotteilla tarkoitetaan tupakkaa, nuuskaa, nikotiinipusseja, sähkötupakkaa; pois lukien nikotiinikorvaustuotteet.

9.2 Peliriippuvuus

Peliriippuvuudesta ja sen haitoista on syytä keskustella työyhteisössä siinä kuin päihderiippuvuuksista. Ennaltaehkäisyyn kuuluu, että asiasta voidaan keskustella työyhteisössä avoimesti ennen kuin varsinaisia ongelmia olisikaan. Mikäli työyhteisön jäsenellä herää huoli työkaverin peliriippuvuudesta, on syytä asia ottaa esille huolen näkökulmasta ja kertoa asiasta myös lähiesihenkilölle. Lähiesihenkilön on syytä käydä työkyvyn tuen toimintamallin mukainen keskustelu peliriippuvuudesta kärsivän työntekijän kanssa ja yhteistyössä työterveyshuollon asiantuntijoiden kanssa suunniteltavat tukitoimet riippuvuuden hoitamiseksi.

Rahapelaamisen puheeksi ottaminen ja varhainen tunnistaminen auttavat rahapelejä mahdollisesti liiallisesti pelaavaa henkilöä pohtimaan pelaamistaan ja tarvittaessa hakeutumaan tuen ja hoidon piiriin.

Riskitason rahapelaamisen tunnistaminen on tehokas keino ehkäistä rahapeliongelman kehittyminen. Voit ottaa rahapelaamisen puheeksi työntekijän kanssa esimerkiksi kartoittaessasi hänen elämäntilannettaan tai kysyessäsi päihteiden käytöstä tai taloudellisesta tilanteesta.

Rahapelaaminen työajalla on kiellettyä. Työnantajan antaman kiellon rikkomisen voi johtaa työoikeudellisiin toimenpiteisiin, varoitukseen tai jopa työsuhteen päättämiseen.

Päihdeongelman käsittely työpaikalla sekä siihen liittyvät toimenpiteet ja lomakkeet

Kaikki yksittäisen päihdeongelman käsittelyyn liittyvät tapahtumat tulee kirjata huolellisesti päihdeohjelmassa mainituille lomakkeille.

Mikäli päihdeohjauksessa oleva työntekijä ei allekirjoita lomakkeita, pyydetään lomakkeisiin todistajan allekirjoitus

Päihdeainetestitietoja voivat käsitellä esihenkilöt ja henkilöstöhallinnon asioita hoitavat eli ne kenen työtehtäviin käsittely asiallisesti perustellen kuuluu.

Esihenkilö säilyttää kaikki tähän liittyvät asiakirjat (testitulokset, lomakkeet) erillään muista henkilötiedoista lukollisessa kaapissa. Kaikki materiaali on salassa pidettävää. Säilytysaika on vähintään kaksi vuotta, minkä jälkeen esihenkilö arvioi tietojenkäsittelyperustetta uudelleen. Mikäli tietojenkäsittelyperustetta ei enää ole, esihenkilö hävittää asiakirjat tietoturvallisesti.

Työtoverin keinot päihdeongelman hoitamisessa:

- Tarjoa apuasi, kun huomaat työkaverillasi päihdevaikeuksia.
- Peittelemällä edesautat ongelman pahenemista.
- Kerro, miksi olet huolestunut. Ilmaise vain huolestuneisuutesi, älä moralisoi.
- Kannusta häntä hakeutumaan asiantuntijan luo.
- Rohkaise häntä etsimään päihteiden asemasta muita selviytymiskeinoja.
- Tue hoidosta työhön palannutta.

Liitteet

Liite 1 Muistio puheeksiottotilanteesta

Liite 2 Kirjallinen varoitus

Liite 3 Hoitositoumus

Lähteet

Huumausainelaki (373/2008)

Laki ehkäisevän päihdetyön järjestämisestä (523/2015)

Laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003)

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) ja Laki yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamisesta (610/2018)

Tietosuojalaki (1050/2018)

Työsopimuslaki (55/2001)

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Työterveyshuoltolaki (1383/2001)

Valtioneuvoston asetus huumausainetestien tekemisestä (218/2005)

Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavista töistä (1485/2001)

Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla (2015/TTK).