

K I T E E

KITEEN KAUPUNGIN PÄIHDEOHJELMA

Työsuojelijaosto 11.4.2025
Yhteistyötoimikunta 7.5.2025
Kaupunginhallitus 2.6.2025

Sisällys

1. TAVOITE	3
2. MÄÄRITELMIÄ JA KESKEISIÄ PÄIHDEKÄSITTEITÄ	3
3. VASTUUT JA TEHTÄVÄT	4
4. ENNALTAEHKÄISEVÄ TOIMINTA	6
5. VARHAINEN PUUTTUMINEN PÄIHDEONGELMAAN	6
6. PÄIHDEHAITTA TILANTEIDEN KÄSITTELY	7
6.1 Päihdehaittatilanteen selvittäminen ja hoitaminen	8
6.2 Puhalluskoe	8
6.3 Huumausainetestit	9
6.4 Puheeksiottokeskustelu	10
7 HOITOONOHJAUS	11
7.1 Päihdehoito puheeksiottokeskustelun seurauksena	11
7.2 Päihdehoito työntekijän omasta aloitteesta	11
8 HUUMAUSAINETESTI TYÖHÖNOTON JA TERVEYSTARKASTUKSEN YHTEYDESSÄ	12
8.1 Huumausainetestaus työhönoton yhteydessä	12
8.2 Huumausainetestaus osana terveystarkastusta	12
9 PÄIHDEOHJELMAN HYVÄKSYMINEN	12

1. TAVOITE

Lain mukaan työnantajan velvollisuus on huolehtia työpaikan terveellisyydestä ja turvallisuudesta. Päihteiden väärinkäyttö muodostaa riskin työ- ja asiakasturvallisuudelle sekä vaikuttaa negatiivisesti työkykyyn ja työn tuloksiin. Tämä päihdeohjelma osaltaan konkretisoi työturvallisuusvelvoitteiden toteuttamista. Päihdeohjelmalla luodaan Kiteen kaupungin työpaikoille selkeät pelisäännöt päihdehaittojen ennaltaehkäisyyn sekä päihdeongelmiin puuttumiseen. Tavoitteena on päihteetön työpaikka, jossa jokaisen työntekijän velvollisuus on ehkäistä työyhteisöä haittaavaa päihteiden käyttöä. Lisäksi tavoitteena on tukea kaupungin työntekijöiden työkykyä sekä edistää työturvallisuutta ja -terveyttä. Päihdeohjelman noudattaminen mahdollistaa tavoitteellisen, jatkuvan ja johdonmukaisen menettelyn päihdeongelmiin puuttumisessa ja tukee näin ollen työntekijöiden tasapuolisen kohtelun toteutumista. Tämä päihdeohjelma on samalla Kiteen kaupungin huumeiden vastainen ohjelma. Päihdeohjelma tulee käydä läpi henkilöstön kanssa kaikissa työyksiköissä. Päihdeohjelma sisältyy Kiteen kaupungin perehdyttämisohjelmaan.

Tämä päihdeohjelma koskee kaikkia Kiteen kaupungin palveluksessa olevia viranhaltijoita ja työntekijöitä. Päihdeohjelmaa sovelletaan myös vuokra- ja ostopalvelutyöntekijöihin siltä osin, kun on kysymys päihtyneen työntekijän poistamisesta työpaikalta. Yhteisellä työpaikalla palvelun tilaajan edustaja poistaa päihtyneen työntekijän työpaikalta ja ilmoittaa asiasta työntekijän työnantajalle. Päihdeohjelma on voimassa aina, kun on kyse palkallisesta työstä ja kun työnantajan työsuojeluvastuu on voimassa.

Kiteen kaupungin päihdeohjelma kieltää päihteiden vaikutuksen alaisena työskentelyn kaikilla Kiteen kaupungin työpaikoilla. Myös krapulassa työskentely niin, että se heikentää työkykyä, on kielletty. Jokainen päihdehaittatilanne ja päihdeongelmatapaus käsitellään viipymättä, rakentavasti ja tasapuolisesti tämän päihdeohjelman menettelyohjeiden mukaisesti. Myös vapaa-ajalla tapahtuva päihteiden käyttö on työpaikan asia, jos sen seuraukset näkyvät työpaikalla.

2. MÄÄRITELMIÄ JA KESKEISIÄ PÄIHDEKÄSITTETETÄ

Päihteillä tarkoitetaan kaikkia päihtymistarkoituksessa käytettyjä kemiallisia aineita, joilla ihminen muuttaa mielialaansa ja kokemuksiaan, päihtyy. Päihteiksi lasketaan huumausainelain (1289/1993) tarkoittamat aineet ja valmisteet; alkoholi, impattavat aineet ja huumeet sekä päihtymistarkoitukseen käytetyt lääkkeet ja liuottimet sekä muut päihdyttävät aineet.

Tupakoinnin suhteen noudatetaan tupakkalakia ja Kiteen kaupungissa sovittuja käytäntöjä (Savuton työpaikka).

Päihdehaittatilanteella tarkoitetaan tilannetta, joissa työntekijä on päihteiden vaikutuksen alaisena tai krapulassa töissä. Päihdehaittatilanteessa alkoholin tai muun päihteen käyttö uhkaa tai haittaa yksilön omaa tai toisen työntekijän työtä, työkykyä, työtuloksia, terveyttä ja turvallisuutta tai työpaikan ilmapiiriä ja työnantajan mainetta tai asiakkaiden turvallisuutta.

Päihderiippuvuus on neurobiologinen sairaus. Riippuvuuden ydinoireita ovat aineen käytön pakonomaisuus ja käyttöhimo.

Päihdeongelmasta puhutaan silloin, kun päihteiden väärinkäyttö ei ole vain kertaluontoinen erehdys, vaan päihteiden käyttö on hallitsematonta. Päihdeongelmaa on pidettävä sairauteen verrattavana tilana, josta on edellytykset toipua hoidollisin keinoin. Hoidon onnistumisen kannalta on tärkeää, että ongelma tunnistetaan mahdollisimman varhain. On väärää hienotunteisuutta jättää päihdeongelmainen selviämään yksin.

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

- poissaolot, myöhästelyt, kesken päivän poistumiset
- työvuorojen viimehetken yllättävät ja toistuvat vaihdot
- päihtyneenä/krapulassa saapuminen töihin
- muutokset ulkoisessa olemuksessa
- alkoholin haju, pistojäljet
- huonokuntoisuus
- käsien vapina, hikoilu
- työtehon ja laadun heikkeneminen, virheet, tapaturmat
- normaalista poikkeava käyttäytyminen (keskittymisvaikeudet, mielialavaihtelut, valehtelu, salailu, esimiehen/ työtovereiden välttely, eristäytyminen)
- toistuva rahapula
- varastelu

Päihdeohjelma on sopimus päihdehaittojen ja -ongelmien ehkäisyyn ja puuttumiseen työpaikalla. Päihdeohjelmaan on kirjoitettu työpaikan toimintatavat ja -ohjeet työpaikan päihdetyölle. Päihdeohjelma on myös puheeksi ottamisen käsikirja. Ohjelmassa voidaan sopia myös mm. huumetestauksesta tai alkoholin riskikäytön testien käytöstä työterveyshuoltoyhteistyössä.

3. VASTUUT JA TEHTÄVÄT

Työnantaja

- huolehtii, että
 - päihdeohjelma on käytössä ja juurrutettu työyhteisöön
 - päihdehaittatilanteisiin puututaan välittömästi
 - tilanteet käsitellään luottamuksellisesti, kannustavasti ja tasapuolisesti
- varmistaa, että
 - henkilöstö tuntee päihdeohjelman ja oman vastuunsa siitä
 - päihtyneen tai päihdeongelmaisen kanssa toimitaan tämän ohjeen mukaan
- tarjoaa apua työterveyshuollon kautta päihdeongelmiin
- seuraa ja arvioi
 - työoloja ja varmistaa, että ne eivät edesauta päihdehaittoja työpaikalla
 - tämän ohjelman toteutumista vuoden välein yhteistyössä henkilöstön ja heidän edustajiensa kanssa Kaari-mallin mukaan

Esihenkilön vastuulla on

- tukea ja valvoa työn sujuvuutta, työhyvinvointia ja työturvallisuutta
- saattaa henkilöstönsä tietoiseksi säännöistä ja perehdyttää päihdeohjelmaan
- ottaa päihteet puheeksi työhön perehdytyksessä ja kehityskeskusteluissa
- puuttua päihdehaittatilanteisiin ja työkykyä heikentäviin päihdeongelmiin välittömästi päihdeohjelman ja/tai Kaari-mallin mukaisesti
- estää päihtyneenä työskentely poistamalla päihtynyt tai päihteitä nauttiva henkilö työpaikalta
- ilmoittaa työpaikalta poistetulle päihteiden väärinkäytöstä aiheutuvat seuraamukset (varoitus, irtisanominen tai purkaminen)
- tiedottaa työyhteisössä tarvittaville osapuolille tapahtumista silloin, kun päihdehaittatilanne on johtanut päihtyneen työntekijän poistamiseen työpaikalta ja huolehtii tarvittavista työjärjestelyistä.
- toteuttaa puheeksiottokeskustelu ja olla mukana hoitoonohjausneuvottelussa
- sopia tiedonkulusta hoidon aikana
- tukea työyhteisöä kriisitilanteen jälkeen
- tehdä kaikki toimenpiteet aina kirjallisena – näin varmistetaan työntekijöiden asiallinen ja yhdenvertainen kohtelu sekä riittävä näyttö mahdollisen riitatilanteen/ jälkikäteen kiistämisen varalle
- koota HR-järjestelmään poissaolo-, puheeksiotto - ja hoitoonohjauskeskustelujen määrät

Työntekijän vastuulla on

- noudattaa työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehtia käytettävissä olevin keinoin niin omasta kuin muiden turvallisuudesta ja terveydestä
- huolehtia omasta käyttäytymisestään, terveydestään ja työkyvystään
- noudattaa sovittuja ohjeita ja sääntöjä
- hakea oma-aloitteisesti apua päihdeongelmiinsa
- ilmoittaa havaitsemistaan päihdehaittilanteista heti esihenkilölle/työvuoron vastuuhenkilölle (ilmoitus tehdään esihenkilön esihenkilölle ja tarvittaessa työsuojelupäällikölle, kun on kyse esihenkilön päihteiden käytöstä)
- toimia työyhteisössä rakentavasti ja asiallisesti toisia kohtaan
- muistaa, että työtoverin päihdeongelman puheeksiottaminen on välittämistä ja avuntarjoamista. Mitä varhaisemmin päihdeongelmaan puututaan, sitä vähäisemmät ovat sen aiheuttamat haitat niin yksilölle kuin työyhteisölle

Työyhteisön vastuulla on

- avoimella asenteella auttaa päihdeongelmien ratkaisua
- huolehtia siitä, että päihdeongelmia ei vähätellä tai peitellä työyhteisössä

Työsuojelujaosto ja työsuojelupäällikkö

- toimii yhteistyössä esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa päihdehaittojen ehkäisemiseksi ja poistamiseksi
- tunnistaa päihdeongelmasta viestittävät oireet ja riskit työpaikoilla
- tukee esihenkilöitä päihdeasioihin liittyvien keskustelujen käynnistämisessä
- tukee hoitoonohjausprosessin toteutumista
- suunnittelee koulutuksia, tiedotus- ja keskustelutilaisuuksia
- työsuojeluvaltuutetut/työsuojeluyhdyshenkilöt jakavat tietoa päihdeohjelmasta ja toimivat työntekijöiden tukena päihdeasioiden käsittelyssä
- osallistuu päihdeohjelman tekemiseen ja huolehtii, että päihdeasiat ovat säännöllisesti tiedottamisen asialistalla.

Työterveyshuolto

- ylläpitää ja edistää terveyttä ja työkykyä
- toimii riippumattomana ja puolueettomana asiantuntijana
- tukee henkilöstömme päihteiden riskikäytön ennaltaehkäisyä
- opastaa työntekijöitä ja viranhaltijoita alkoholin haitattomaan ja vähäriskiseen käyttöön
- antaa tietoa terveystarkastuksien yhteydessä päihteiden vaikutuksesta terveyteen ja työkykyyn
- seuloo alkoholin riskikäyttöä AUDIT-testillä ja laboratoriokokeilla, sekä tarjoaa ohjausta ja neuvontaa riskikäyttäjille
- toimii hoitoonohjaustilanteissa asiantuntijana ja tukee kuntoutujan työhön paluuta
- toimii päihdekriisitilanteissa muun työyhteisön tukena.

Jokainen työntekijä on ensisijaisesti itse vastuussa omasta työkyvystään, mutta esihenkilöllä on vastuu ja velvollisuus määritellä työntekijöiden työkuunto työturvallisuuden näkökulmasta. Päihdeohjelmassa kuvataan kunkin toimijan vastuut ja tehtävät päihdehaittojen ehkäisyssä sekä seurantamenetelmät ja seuraukset noudattamatta jättämisestä.

JOKAISELLA ON VASTUU PUUTTUA PÄIHDEHAITTATILANTEeseen

kainen työntekijä on velvollinen ilmoittamaan havaitsemastaan päihdeongelmaepäilystä esihenkilölleen. Päihdeongelman puheeksiottaminen on välittämistä työtoverista. Mitä varhaisemmin ongelmaan puututaan, sitä vähäisemmät ovat yleensä sen aiheuttamat haitat niin yksilölle kuin koko työyhteisölle.

Esihenkilön on puututtava ongelmaan viimeistään siinä vaiheessa, kun päihteiden käytön vaikutukset näkyvät työkyvyssä.

Työturvallisuuslaki velvoittaa jokaista työntekijää puuttumaan turvallisuutta vaarantaviin tekijöihin. Näin ollen kaikkien työntekijöiden vastuulla on puuttua päihdehaittatilanteeseen ilmoittamalla siitä välittömästi esihenkilölle.

4. ENNALTAEHKÄISEVÄ TOIMINTA

Päihdeongelmien ennaltaehkäisyssä työpaikalla on tärkeää huolehtia työn vaatimusten ja työntekijän kykyjen, taitojen ja motivaation tasapainosta. Epätasapaino työn vaatimusten ja työntekijän omien edellytysten välillä voi aiheuttaa stressiä, työyhteisöongelmia, tyytymättömyyttä ja muita ongelmia, joita saatetaan pyrkiä ratkaisemaan alkoholin tai muiden päihteiden avulla. Tämän vuoksi työssä/työyhteisössä ilmeneviin ongelmiin tulee puuttua hyvissä ajoin. Jatkuva työhyvinvoinnin seuranta ja ylläpito ovat sekä työnantajan että työntekijöiden etuja. Jatkuva työyhteisön tilan tarkkailu on myös työnantajan lakisääteinen velvoite.

Päihdeongelmien ennaltaehkäisyssä tärkeää on myös avoin keskustelu ja riittävä tiedonsaanti. Tietoisuus päihteiden käytön haitoista on ensimmäinen askel päihdeongelmien tunnistamiseen ja omien käyttötottumusten arviointiin ja muuttamiseen. Jokaisen Kiteen kaupungin työntekijän on oltava tietoinen tästä päihdeohjelmasta ja siinä kuvatuista päihdetapausten hoitoon liittyvistä menettelytavoista.

Konkreettisia toimenpiteitä päihdeongelmien ennaltaehkäisyyn ovat:

- tiedotus päihdeohjelmasta sekä päihteistä ja niiden haittavaikutuksista terveyteen ja työelämään
- avoin keskustelu päihteiden käytöstä ja päihdeohjelman läpikäyminen työpaikkakokouksissa ja perheytyksessä
- päihteiden käytön käsittely kehityskeskusteluissa
- työterveyshuollon aktiivinen toiminta päihteiden käytön ennaltaehkäisyssä
- päihteettömyyttä ja terveitä elämäntapoja korostavien teemapäivien järjestäminen

5. VARHAINEN PUUTTUMINEN PÄIHDEONGELMAAN

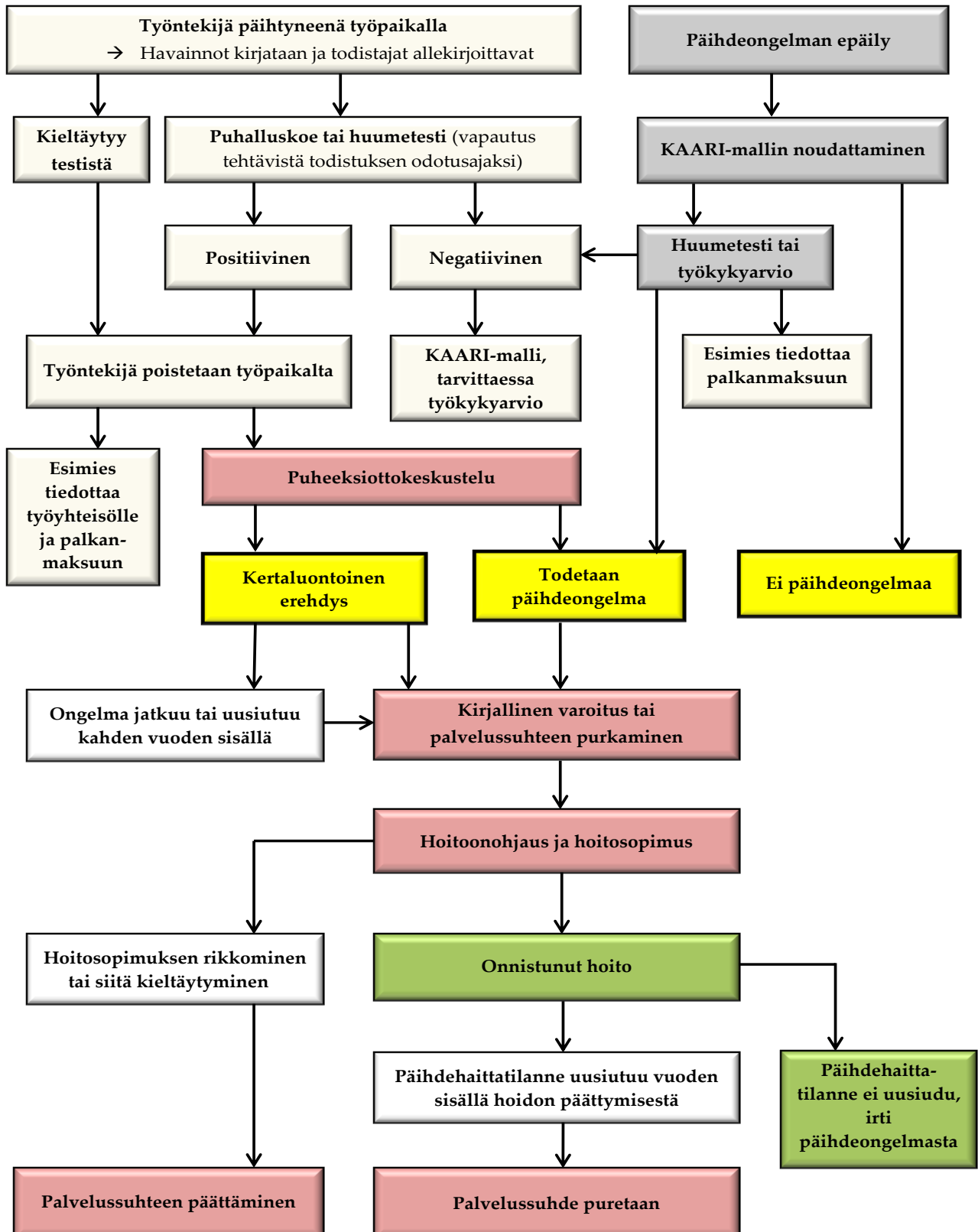
Päihdeongelmien avoin ja mahdollisimman varhainen esille ottaminen on kaikkien asiaankuuluvien oikeus, velvollisuus ja etu. Päihdeongelmaan tulee puuttua aktiivisesti viimeistään siinä vaiheessa, kun päihteiden väärinkäytön seuraukset näkyvät työpaikalla. Mitä varhaisemmin päihdeongelma havaitaan, otetaan puheeksi ja hoidetaan, sitä vähäisemmät ovat yleensä sen aiheuttamat haitat niin yksilölle kuin työyhteisöllekin. Ongelmaan puuttuminen on välittämistä työtoverista ja koko työyhteisöstä sekä työturvallisuudesta ja hyvinvoinnista.

Silloin, kun varsinaista päihdehaittatilannetta ei ole vielä päässyt syntymään, mutta esihenkilöllä on epäily työntekijän päihdeongelmasta, noudattaa hän Kaari-mallin mukaisia menettelytapoja ongelman kartoittamiseksi.

Mikäli kyseessä on päihdehaittatilanne (työntekijä päihteiden vaikutuksen alaisena töissä) noudattaa esihenkilö seuraavassa luvussa esitettyjä päihdehaittatilanteen hoitamiseksi annettuja menettelyohjeita.

6. PÄIHDEHAITTA TILANTEIDEN KÄSITTELY

Päihdeongelman käsittely työpaikalla



6.1 Päihdehaittilanteen selvittäminen ja hoitaminen

Päihdehaittilanne on tilanne, jossa työntekijä on päihteiden vaikutuksen alaisena työssä. Päihtymysepäily syntyy ulkoisten havaintojen perusteella. Päihtymyksen merkkejä voivat olla esimerkiksi:

- alkoholin haju hengityksessä
- sammaltava, äänekäs tai epäselvä puhe
- huonovointisuus
- hermostuneisuus, levottomuus, ärtyneisyys, sopimaton käytös
- verestävät silmät
- läsnäolon ja vireyden puutos
- huono koordinaatio
- poistuminen työpaikalta ilman pätevää syytä

Mikäli epäillään, että työntekijä on työpaikalla päihtyneenä, työntekijää kehoitetaan osallistumaan alkometritutkimukseen (puhalluskoe) tai huumausainetestiin (virtsa- ja verinäyte). Ennen päihtymyksen testaamista työntekijälle annetaan mahdollisuus ilmoittaa asiasta luottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle tai valitsemalleen tukihenkilölle.

Ketään ei voi pakottaa päihdetestiin. Päihdetestistä kieltäytyminen ei ole kuitenkaan este työpaikalta poistamiseen. Sen vuoksi päihdehaittilanteissa aina, myös silloin kun päihdetesti suoritetaan, on kahden henkilön todistettava työntekijän päihtymyshavainnot. **Työntekijän päihtymykseen liittyvistä havainnoista on tehtävä kahden todistajien allekirjoittama muistio (liite 1) kyseisen työvuoron loppuun mennessä. Esihenkilö/työvuoron vastuuhenkilö poistaa päihtyneen työntekijän työpaikalta päihdetestin positiivisen tuloksen ja/tai päihdehavaintojen perusteella.**

Mikäli työvuorossa ei ole tarpeeksi henkilöitä todistamassa, kutsutaan paikalle todistaja. Jokaisessa työvuorossa on oltava työvuoron vastuuhenkilö silloin, kun esihenkilö ei ole töissä. Työyksiköihin on laadittava työyksikkökohtaiset ohjeet siitä, miten toimitaan silloin, kun esimies ei ole paikalla.

6.2 Puhalluskoe

Esihenkilö voi käyttää alkometriä todistajan läsnä ollessa. Puhalluskokeen tulos merkitään lomakkeelle (liite 1). Mikäli työpisteessä ei ole alkometriä, puhalluskoe voidaan suorittaa toisessa työpisteessä tai työterveyshuollossa. Esihenkilö lähettää muistion myöhemmin työterveyshuoltoon, ellei työntekijä sitä kiellä. Alkometrit esihenkilöiden/työnantajan käyttöön on hankittu seuraaviin työpisteisiin ja kohteisiin:

- Kiteen terveyskeskus (Arppentie 6)
- Kesälahden terveysasema (Pyhäjärventie 2)
- Kiteen kaupungintalo (Kiteentie 9-11, yhteispalvelupiste)
- Kesälahden kirjasto (Pyhäjärventie 3, yhteispalvelupiste)
- Työterveyshuolto Lääkäriasema Resetti Oy (Ilmarisentie 1)

Alkometrit kalibroidaan valmistajan ohjeen mukaan vuosittain aina laitteen antaman kalibrointi hälytyksen mukaisesti.

Mikäli testitulos on **positiivinen**, työntekijä poistetaan työpaikalta. Puheeksiottokeskustelu toteutetaan heti, kun työntekijä palaa töihin työkuuntoisena. Mikäli tulos on **negatiivinen**, esihenkilö noudattaa Kaari-mallin mukaista menettelyä työntekijän tilanteen selvittämiseksi. Mikäli **työntekijä kieltäytyy** puhalluskokeesta, esihenkilö/vuoron vastuuhenkilö toimii tilanteessa tehtyjen päihtymyshavaintojen pohjalta, ja työntekijä poistetaan työpaikalta todistettujen, kirjattujen havaintojen perusteella. Työpaikalta poistamisesta tehdään ilmoitus myös palkanmaksuun, sillä päihteiden käytön vuoksi tapahtuvat poissaolot ovat aiheettomia, palkattomia poissaloja.

6.3 Huumausainetesti

Huumausainetestauksella testataan sitä, onko työntekijä käyttänyt lääkkeitä tai huumaavia aineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin siten, että hänen työ- tai toimintakykynsä on heikentynyt. Huumausainetestiä koskeva todistus ei sisällä testitulosta sellaisenaan, vaan lääkärin arvion mahdollisesta työ- tai toimintakykyä heikentävästä huumeiden tai lääkkeiden väärinkäytöstä. Lääkäri arvio, johtuuko mahdollinen positiivinen tulos testattavalle määrätystä lääkityksestä tai muusta hyväksyttävästä syystä.

Huumausainetestiä koskeva todistus saadaan yleensä 2–3 viikon kuluessa testaamisesta. Työterveyshuolto toimittaa todistuksen työntekijälle itselleen, minkä jälkeen työntekijän tulee toimittaa todistus esihenkilölle viivytyksettä. Mikäli todistusta ei toimiteta, vastaa työntekijä itse huumausainetestauksesta aiheutuneista kustannuksista.

Työelämän tietosuojalaissa on määritelty kriteerit, joiden täytyessä työntekijää voidaan edellyttää menemään huumausainetestiin (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 3. luku 8 §):

- **kun on perusteltu syy epäillä huumeiden vaikutuksen alaisena työskentelyä tai perusteltu syy epäillä huumeriippuvuutta JA**
- **testaaminen on välttämätöntä työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi JA**
- **työntekijä toimii työssä, joka edellyttää erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagoitokykyä, JA**
- **työn suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi vakavasti vaarantaa esimerkiksi toisten ihmisten henkiä, terveyttä tai työturvallisuutta.**

Joka kerta esihenkilön on tarkistettava yllä lueteltujen kriteerien täytyminen ennen kuin lähettää työntekijää huumausainetestiin.

Silloin, kun esihenkilö epäilee, että työntekijä on töissä huumausaineiden vaikutuksen alaisena, esihenkilö tekee tutkimuspyynnön huumausainetestauksesta työterveyshuoltoon. Työterveyshuolto kirjoittaa lähetteen huumausainetestiin. Lähetteen voi kirjoittaa lääkäri tai huumausainetestaukseen perehtynyt terveydenhoitaja. Silloin kun työterveyshuolto on kiinni, lähetteen voi antaa terveyskeskuksen päivystävä lääkäri. Huumausainetesti tehdään terveyskeskuksen laboratoriossa (Islab).

Huumausainetestissä tulee käydä välittömästi lähetteen valmistumisen jälkeen tai mikäli laboratorio on kiinni, heti seuraavana arki- aamuna. Viikonloppuisin ja ilta/yöaikana huumausainetestaus ei ole mahdollista. Huumausainetestaus täytyy tällöin tehdä seuraavana arki- aamuna.

Työntekijä vapautetaan tehtävistään ilman palkkaa todistuksen odotusajaksi, jos esimies epäilee hänen olevan päihdeiden käytön vuoksi kykenemätön työhönsä. Henkilöstöpäällikkö ja työterveyshuollon edustajat auttavat tarvittaessa esihenkilöä harkinnassa työstä vapautukseen. Palkka vapautuksen ajalta maksetaan takaisin, mikäli esihenkilön epäily huumeiden vaikutuksen alaisena työskentelystä todetaan myöhemmin vääräksi.

Silloin, kun esihenkilöllä on epäily työntekijän huumausaineriippuvuudesta, mutta varsinaista päihdehaittatilannetta ei ole syntynyt, käy esihenkilö työntekijän kanssa Kaari-mallin mukaisen keskustelun ja pyytää tarvittaessa lähetteen huumausainetestiin työterveyshuollosta. Koska kyseessä ei ole akuutti päihdehaittatilanne, asia hoidetaan virka-aikana työterveyshuollon ja laboratorion ollessa auki. Selvittämättä jäänyt viikonloppuna tai ilta/yöaikaan satunut päihdehaittatilanne, jonka perusteella työnantajalle herää epäily työntekijän huumausaineriippuvuudesta, voidaan selvittää lähettämällä työntekijä huumausainetestaukseen seuraavana arkipäivänä virka-aikana huumausaineriippuvuusepäilyn perusteella.

Mikäli huume testiä koskevan todistuksen mukaan **työntekijä on ollut töissä huumeiden vaikutuksen alaisena**, toteutetaan puheeksiottokeskustelu (ks. luku 6.2). Mikäli osoittautuu, että **esihenkilön epäily huumeiden vaikutuksen alaisena työskentelystä on ollut aiheeton**, menetellään Kaari-mallin mukaisella tavalla työntekijän työkyvyn selvittämiseksi. **Testistä kieltäytyminen ja/tai todistuksen toimittamatta jättäminen** on palvelussuhteeseen liittyvän velvoitteen laiminlyönti, joten siitä aiheutuu työ-/virkamiesoikeudellisia seuraamuksia.

Kun työnantaja epäilee, että työntekijällä on huumausaineriippuvuus, mutta työntekijää ei voida lain mukaan vaatia menemästä huumausainetestiin, voi esihenkilö lähettää työntekijän Kaari-mallin mukaisen keskustelun jälkeen työterveyshuoltoon työkykyarvioon.

6.4 Puheeksiottokeskustelu

Puheeksiottokeskustelu toteutetaan silloin, kun työntekijä on päihtymyksen takia poistettu työpaikalta. Päihtymys on voitu todistaa päihdetestillä tai todistajien kirjattujen havaintojen perusteella. Puheeksiottokeskustelu toteutetaan sitten, kun työntekijä palaa töihin työkuntoisena tai sitten, kun huumausainetestistä koskeva todistus on saapunut. Puheeksiottokeskustelusta laaditaan muistio (liite2).

Puheeksiottokeskustelun yhteydessä työntekijälle annetaan kirjallinen varoitus (liite 3). Varoitusta ei tietenkään anneta, mikäli huumausainetestistä koskevan todistus osoittaa huumausaine-epäilyn vääräksi.

Keskustelussa käydään läpi päihdehaittilanteeseen johtaneita syitä ja selvitetään yhdessä työntekijän kanssa se, oliko kyseessä kertaluontoinen erehdys vai onko työntekijällä päihdeongelma.

- 1) Mikäli todetaan, että kyseessä on **kertaluontoinen erehdys**, työntekijän tilannetta jäädään seuraamaan. Varoitukseen kirjataan, että mikäli päihdehaittilanne toistuu kahden vuoden sisällä työntekijä hoitoonohjataan tai palvelussuhde puretaan.
- 2) Mikäli puheeksiottokeskustelussa ilmenee, että työntekijällä on **päihdeongelma**, toteutetaan puheeksiottokeskustelun seurauksena automaattisesti hoitoonohjaus (ks. luku 7). Varoitukseen kirjataan, että mikäli työntekijä ei suostu päihdeongelman korjaamiseksi menemään työnantajan ja työterveyshuollon yhdessä hyväksymään päihdehoitoon, palvelussuhde päätetään. Samoin kirjataan, että mikäli työntekijän päihdehaittilanne toistuu kahden vuoden sisällä tai työntekijä vakavasti tai toistuvasti rikkoo hoitosopimusta, palvelussuhde päätetään.
- 3) **Törkeissä päihdehaittatapauksissa** ryhdytään aina palvelussuhteen päättämistoimiin eli palvelussuhteen irtisanomiseen tai purkamiseen. Tällöin puheeksiottokeskustelua ei toteuteta, vaan järjestetään normaali palvelussuhteen päättämiseen liittyvä työntekijän kuulemistilaisuus.

7 HOITONOHJAUS

7.1 Päihdehoito puheeksiottokeskustelun seurauksena

Hoitoonohjaus tarkoittaa menettelyä, jossa päihdeongelmainen työntekijä ohjataan päihdehoitoon. Hoitoonohjauksen tarkoitus on tukea henkilön työkykyä. Hoitoonohjauksesta sovitaan päihdeohjelmassa.

Mikäli puheeksiottokeskustelussa on todettu työntekijän päihdeongelma, noudatetaan hoitoonohjausmenettelyä. Esihenkilö kutsuu hoitoonohjausneuvotteluun päihdeongelmaisen työntekijän sekä työterveyshuollon edustaja(t). Työntekijän toivomuksesta neuvotteluun voi osallistua luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu. Neuvottelun yhteydessä laaditaan hoitosopimus- ja suunnitelma (liite 4).

Hoitoonohjausneuvottelussa:

- sovitaan mahdollisista hoito-toimenpiteistä
- sovitaan hoidon käynnistäminen
- tehdään kirjallinen hoitosopimus ja laaditaan hoitosuunnitelma (liite4)
- sovitaan seurantaneuvottelun ajankohdasta ja osallistujista

Hoitoonohjauksen ja päihdehoidon tavoitteena on työntekijän työkyvyn palauttaminen ja työpaikalle koituvan päihdehaitan poistaminen. Hoitoonohjaus ei ole rangaistus, vaan työntekijälle tarjottu mahdollisuus päästä eroon päihdeongelmastaan ja jatkaa palvelussuhdettaan.

Päihdeongelman vakavuudesta ja laadusta riippuen päihdehoito voi olla joko katkaisuhoidtoa, avohoidtoa tai laitoshoidtoa. Ensisijaisesti pyritään suosimaan avohoidtoa työssäkäynnin ohella. Hoidon aikana työkyvyn kehittymistä seuraa yleensä työterveyshuolto. Hoito tapahtuu pääsääntöisesti työajan ulkopuolella, eikä sairausajan palkkaa tältä ajalta makseta. Päihdehuollon kustannuksista vastaa työntekijä.

Esihenkilöllä on oikeus saada tieto hoitosopimuksen mukaisesta hoitokertojen toteutumisesta. Työntekijän on pyytettäessä voitava todistaa työnantajalle käyvänsä sovitussa hoidossa.

Päihderiippuvuudesta toipuminen on pitkäkestoinen prosessi, joten hoidon jälkeinen seuranta on tärkeää. Siitä vastaavat hoitosopimuksen ja hoitosuunnitelman mukaisesti sekä esihenkilö että työterveyshuolto. Onnistuneen hoidon jälkeen (hoitajakso on yksi vuosi) vuoden sisällä ilmenevät päihdehaittatilanteet tai vakavat/toistuvat hoidon laiminlyönnit johtavat palvelussuhteen purkamiseen. Tämä tarkoittaa, että ensimmäisen päihdehaittatilanteen jälkeen puheeksiottokeskustelussa annettu kirjallinen varoitus on voimassa kaksi vuotta. Huumevieroituksen jälkeen työterveyshuolto tekee työntekijälle huumeausainetestauksia kolmen vuoden aikana hoidon onnistumisen seuraamiseksi.

Mikäli työntekijä kieltäytyy hoidosta, palvelussuhde päätetään.

7.2 Päihdehoito työntekijän omasta aloitteesta

Silloin kun työntekijä hakeutuu oma-aloitteisesti ja vapaaehtoisesti päihdehoitoon eikä päihdehaittatilannetta ole syntynyt, voidaan päihdeongelmaiselle työntekijälle myöntää harkinnanvaraista virkavapautta/työlomaa. Virkavapauden/poissaolon palkallisuus määräytyy virka- ja työehtosopimusmääräysten mukaan.

Työterveyshuollon ulkopuolella tapahtuvan päihdehoidon kustannuksista vastaa työntekijä itse.

8 HUUMAUSAINETESTI TYÖHÖNOTON JA TERVEYSTARKASTUKSEN YHTEYDESSÄ

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä mahdollistaa työnantajalle huumausainetestauksen päihdehaittilanteen tai huumeriippuvuusepäilytapauksen lisäksi myös eräissä muissa tilanteissa.

8.1 Huumausainetestaus työhönoton yhteydessä

Huumausainetestitodistus voidaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain kriteerien täyttyessä vaatia työhönoton yhteydessä. Todistus voidaan vaatia myös työtehtävien muuttuessa. Työnhakijalle on ilmoitettava hakumenettelyn yhteydessä ennen työsopimuksen tekemistä tai ennen työehtojen muuttamista siitä, että kysymys on työtehtävästä, johon valitseminen edellyttää työntekijältä huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittamista työnantajalle.

Kiteen kaupungilla toteutetaan huumausainetestausta tarvittaessa seuraavissa työtehtävissä:

- tehtävät, joissa on pääsy huumausaineiksi luokiteltuihin lääkeaineisiin.
- tehtävät, joissa työskennellään lasten ja nuorten kanssa henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa, kun tehtäviin sisältyy lapsen kasvatusta, opetusta tai hoitoa eikä niihin osallistu muita henkilöitä (esim. koulukuraattorit, lastensuojelussa työskentelevät, perhetyötä tekevät, varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa työskentelevät, kun edellä mainitut kriteerit täyttyvät)

8.2 Huumausainetestaus osana terveystarkastusta

Huume testi voidaan tehdä osana työterveyshuollon suorittamia terveystarkastuksia. Tällöin työterveyshuolto arvioi testin tarpeellisuuden ja liittää tarvittaessa terveystarkastukseen huumausainetestin. Tämä on silloin normaalia työterveyshuollon salassa pidettävää toimintaa. Työnantajalle ei tällöin anneta huumausainetestiä koskevaa todistusta, vaan mahdollista on antaa ainoastaan yleinen terveydentilaa koskeva selvitys työkykyisyydestä.

9 PÄIHDEOHJELMAN HYVÄKSYMINEN

Tämä päihdeohjelma on päivitetty työsuojelujaostossa ja käsitelty yhteistoimintamenettelyn mukaisesti kaupungin yhteistyötoimikunnassa. Päihdeohjelman hyväksyy kaupunginhallitus.

Päihdeohjelma käydään läpi esihenkilöiden kanssa esihenkilöinfoissa. Esihenkilöt vastaavat päihdeohjelman käsittelystä sekä esillä olosta työpisteissä. Uudelle työntekijälle on selvitettävä päihdeohjelman sisältö perehdytyksen yhteydessä. Työnantaja järjestää lisäksi päihdeohjelmaan liittyvää sisäistä koulutusta koko henkilöstölle.

LAINSÄÄDÄNTÖ

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)

Laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003)

Työsopimuslaki (55/2001)

Huumausainelaki (1289/1993)

Työterveydenhuoltolaki (1383/2001)

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

Valtioneuvoston asetus huumausainetestin tekemisestä (218/2005)

LIITTEET

LIITE 1	Muistio puhallutuksesta/päihtymyshavainnoista
LIITE 2	Muistio puheeksiottokeskustelusta
LIITE 3	Varoitus päihteiden käytöstä
LIITE 4	Hoitosopimus ja -suunnitelma

LIITE 1



KITEEN KAUPUNKI

MUISTIO PUHALLUTUKSESTA/
PÄIHTYMISHAVAINNOISTA**Henkilön tiedot:**

sukunimi: _____

etunimi: _____

syntymäaika: _____

työteh-
tävä: _____

osasto/yksikkö: _____

esihenkilö: _____

Minulle on selvitetty työpaikan toimintatavat päihdeasioiden käsittelyssä.

Esihenkilöni on epäillyt minua päihteiden väärinkäytöstä ja olen suostunut vapaaehtoisesti puhaltamaan alkometriin. Paikalla on kaksi todistajaa.

Puhallustestin tu-
los: _____

Havainnot:

Päiväys ja allekirjoitukset:

Paikka ja aika:

henkilö:

työnantajan edustaja:

Todistajat:

allekirjoitus ja nimen selvennys

allekirjoitus ja nimen selvennys



KITEEN KAUPUNKI

MUISTIO PUHEEKSIOTTOKESKUSTELUSTA

Henkilön tiedot:

sukunimi: _____ etunimi: _____
syntymäaika: _____ työtehtävä: _____
osasto/yksikkö: _____ esihenkilö: _____

Olen osallistunut keskusteluun, jossa on käsitelty mahdollista päihdeongelmaani. Minulle on selvitetty työpaikan toimintatavat päihdeasioiden käsittelyssä sekä tarjottu mahdollisuus hake apua ongelmaani työterveyshuollon kautta. Annan luvan toimittaa tämän muistion tässä asiakirjassa mainittujen jakelun saajille.

Työnantajan havainnot työssä esiintyneistä päihdehaitoista:

Henkilön käsitys päihdeasioista:

Sovitut toimenpiteet, seuranta-aikataulu ja ketkä osallistuvat seurantaan:

Tukihenkilö:

nimi: _____ työtehtävä: _____
yhteystiedot: _____

Päiväys ja allekirjoitukset:

Paikka ja aika: _____
henkilö: _____ työnantajan edustaja: _____

Jakelu: ☐ asianomainen henkilö ☐ esihenkilö ☐ tukihenkilö ☐ työterveyshuolto
☐ työnantajan edustaja ☐ yksikön esimies ☐ luottamusmies ☐ henkilöstöhallinto



KITEEN KAUPUNKI

VAROITUS PÄIHTEIDEN KÄYTÖSTÄ

Henkilön tiedot:

sukunimi: _____

etunimi: _____

syntymäaika: _____

työtehtävä: _____

osasto/yksikkö: _____

esihenkilö: _____

työnantajan edustaja: _____

Työntekijä saa varoituksen päihteiden käytöstä. Hänelle on selvitetty, mihin hallinnollisiin toimenpiteisiin päihteiden käytöstä johtuvat ongelmat työpaikalla jatkossa johtavat.

Varoitukseen johtaneet seikat sekä sovitut jatkotoimenpiteet:

Paikka ja aika: _____

Työnantajan edustaja: _____

Olen vastaanottanut tämän varoituksen ja saanut kaksoiskappaleen siitä.

Paikka ja aika: _____

Työntekijä: _____

Tiedoksi:

Työterveyshuolto

Henkilöstöhallinto



KITEEN KAUPUNKI

HOITOSOPIMUS JA -SUUNNITELMA

Henkilön nimi:**Työtehtävä ja yksikkö:**

Olen osallistunut verkostotapaamiseen, jossa on keskusteltu päihdeongelmastani. Olemme todenneet, että tarvitsen päihdeongelman johdosta apua. Lupaudun osallistumaan minulle työterveyshuollon kautta järjestettyyn hoitoon hoitosuunnitelman mukaisesti sekä noudattamaan hoitopaikan antamia ohjeita.

Työterveyshuolto seuraa, että noudatan tehtyä hoitosuunnitelmaa. Hoitopaikka ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon, jos hoidossa tapahtuu laiminlyöntejä. Esihenkilöllä on oikeus saada työterveyshuollosta tietoa hoitosopimuksen toteutumisesta, mutta ei muuten hoidon sisällöstä.

Työnantaja ei hoidon jatkuessa sopimuksen mukaisesti käytä hoitoa edeltänyttä päihteiden käyttöä ja/tai siihen liittyviä rikkomuksia palvelussuhteen päättämisperusteena. Mikäli en noudata hoitosuunnitelmaa tai päihteiden väärinkäyttö jatkuu, palvelussuhde on mahdollista päättää.

Hoitosopimus on voimassa _____ kuukautta allekirjoituspäivästä.

Hyväksyn tämän sopimuksen. / En hyväksy tätä sopimusta.

Paikka ja aika:**Allekirjoitukset:**

hoitoon ohjatun allekirjoitus

esihenkilön allekirjoitus

luottamustoimihenkilön/todistajan allekirjoitus

HOITOSUUNNITELMA**Henkilön tiedot:**

sukunimi:	_____	etunimi:	_____
syntymäaika:	_____	työtehtävä:	_____
osasto / yksikkö:	_____	esihenkilö:	_____

Käynnit avohoidossa:

Hoitopaikka: _____

Hoitoaika: _____

Käyntitiheys: _____

Laitoshoito:

Hoitopaikka: _____

Hoitoaika: _____

Käynnit vertaistukiryhmissä:

Hoitoaika: _____

Käyntitiheys: _____

Käynnit tukihenkilön luona:

Kesto: _____

Käyntitiheys: _____

Käynnit työterveyshuollossa:

Kesto: _____

Käyntitiheys: _____

Muu tukitoiminta:

Mitä: _____

Kesto: _____

Tiheys: _____