



NURMEKSEN KAUPUNGIN PÄIHDEOHJELMA

Yhteistyötoimikunta 27.8.2025
Henkilöstöjaosto 15.9.2025

Sisällys

1 PÄIHDEOHJELMAN PERIAATTEET	3
2 PÄIHDEONGELMAN TUNNUSMERKKEJÄ	4
3 TOIMINTAMALLI PÄIHDEHAITTATILANTEISIIN	4
3.1 Työyhteisön huoli päihdeongelmasta	4
3.2 Päihtyneenä työpaikalla – työpaikalta poistaminen.....	5
3.3 Päihde-epäily ja etätyö	6
3.4 Esihenkilön huoli työntekijän työkyvystä - epäily päihteiden ongelmakäytöstä	6
3.5 Päihdehaittilanne toistuu – hoitoonohjausneuvottelu ja varoitus	7
4 HOITOONOHJAUKSEEN LIITTYVÄ AJANKÄYTTÖ, POISSAOLOT JA KUSTANNUKSET	9
5 HUUMETESTAUS	9
5.1 Työsuhteen aikana.....	9
5.2 Testitodistuksen pyytäminen uusiin tehtäviin hakeuduttaessa.....	11
5.3 Tehtäväluettelo huumetestausta varten.....	12
5.4 Työterveyshuollon pyytämä testi.....	12
5.5 Huumausainetestausta koskeva lainsäädäntö.....	12
6 TYÖTERVEYSHUOLLON ROOLI PÄIHDEONGELMATILANTEISSA	13
7 LUOTTAMUKSELLISUUS JA TIETOSUOJA.....	13
8 APUA PÄIHDEONGELMAAN.....	13

Liite 1. Vinkkejä vastuullisen alkoholitarjoilun järjestämiseen

Liite 2. Työpaikalta poistamismääräys

Liite 3. Hoitoonohjauksesta kieltäytyminen

1 PÄIHDEOHJELMAN PERIAATTEET

Nurmeksien kaupungilla työnantajana on nollatoleranssi päihteiden suhteen.

Päämääränä on päihteetön ja turvallinen työpaikka. Kaikilla Nurmeksien kaupungin työpaikoilla päihteiden vaikutuksen alaisena oleminen, päihteiden käyttö ja päihteiden hallussapito on kielletty.

Tämän päihdeohjelman tavoitteena on ennaltaehkäistä päihdehaittoja ja turvata henkilökunnan terveyttä, työturvallisuutta ja työkykyä. Päihdeohjelma sisältää kaksivaiheisen toimintamallin, jonka mukaisesti päihdehaittilanteissa edetään.

Toimintamalli on valtuutus esihenkilöille ja työkavereille toimia silloin, jos työpaikalla havaitaan merkkejä päihdeongelmista.

Pyrkimyksenä on helpottaa työyhteisön mahdollisimman varhaista puuttumista päihdeongelmiin. Nurmeksien kaupungin periaate on, että päihdehaittilanteet käsitellään viipymättä, rakentavasti ja tasapuolisesti.

Päihdeohjelma koskee kaikkia Nurmeksien kaupungin palveluksessa olevia henkilöitä ja se tulee saattaa tiedoksi jokaiselle Nurmeksien kaupungin työntekijälle.

Edustustilaisuuksissa ja työmatkoilla työntekijä on työnantajan edustaja ja se edellyttää asiallista ja vastuullista käyttäytymistä myös päihteiden osalta.

Päihteettömyys koskee myös etätöitä.

Työpaikan järjestämissä juhlatilaisuuksissa noudatetaan vastuullisen alkoholitarjoilun periaatteita (liite 1.).

Päihdeasioiden käsittely on osa työpaikan johtamista, työturvallisuutta, työterveyshuoltoa ja yhteistoimintaa. Päihdeohjelma kuuluu uuden työntekijän perehdytykseen. Se käydään läpi työpaikan omissa työpaikka- ja tiimikokouksissa - esihenkilö vastaa siitä, että jokainen työntekijä saa tiedon päihdeohjelman sisällöstä. Työterveyshuolto käy säännöllisesti läpi päihdeasioita esihenkilöinfoissa. Päihdeohjelman toteutumista seurataan ja arvioidaan työsuojelutoimikunnassa ja työterveysyhteistyössä.

Työntekijällä tarkoitetaan tässä ohjelmassa Nurmeksien kaupunkiin sekä työ- että virkasuhteessa olevaa henkilöä. Päihteillä tarkoitetaan alkoholia, huumaus- ja muita päihdyttäviä aineita, kuten päihtymistarkoituksessa käytettäviä lääkkeitä, liuottimia ja anabolisia steroideja.

2 PÄIHDEONGELMAN TUNNUSMERKKEJÄ

Päihteiden liikkakäytön varhaisia tunnusmerkkejä voivat olla mm.

Toistuvat, lyhyet poissaolot, etenkin maanantaisin tai perjantaisin, keskellä viikkoa olevan arkipyhän tai palkkapäivän jälkeen ja lomien ympärillä

Myöhästelyt ja niihin liittyvät selitykset

Äkilliset vapaiden pyytämiset tai työvuorojen vaihtamiset

Välttelevä käytös, katoamiset työpaikalta

Työsuorituksen heikkeneminen ja epätasaisuus (virheet ja liikkayrittäminen lisääntyvät), kiinnostus työhön katoaa

Nopeat mielialanvaihtelut, keskittymisvaikeudet, poikkeava vireystila, tapaturma-alttius

Alkoholin haju, krapula, käsienvapina, pistosjäljet, monet eri-ikäiset mustelmat

Muutokset ilmiässä, olemuksessa

Rahapula

Valehtelu

Päihteiden käyttöä puolustava asenne

Työkavereiden tai asiakkaiden valittaminen työntekijästä

3 TOIMINTAMALLI PÄIHDEHAITTATILANTEISIIN

3.1 Työyhteisön huoli päihdeongelmasta

Päihteiden liikkakäyttö on yksilön ongelma, joka koskettaa usein myös työyhteisöä. Mahdollisimman varhainen, aktiivinen puuttuminen tilanteeseen on koko työyhteisön oikeus ja velvollisuus.

Työturvallisuuslaki (738/2002, 8§) velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Lisäksi se velvoittaa, että jokaisen työntekijän on oman kokemuksensa sekä

ammattitaitonsa mukaisesti töissään huolehdittava käytettävissä olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä (18§).

Monesti päihdeongelmat näkyvät työpaikalla ensimmäisenä juuri työkavereille ja heidän vastuullaan on suora puhuminen asiasta jo tässä vaiheessa. Erityisesti päihdeongelman alkuvaiheessa jo pelkkä tilanteen huomaaminen ja huolen ilmaiseminen saattaa auttaa. Työkaverin päihdeongelmasta on kerrottava esihenkilölle (esihenkilön ongelmasta ylemmälle esihenkilölle).

Esihenkilö on aina vastuussa siitä, että työntekijä on työkyntoinen, eikä vaaranna omaa eikä toisten työturvallisuutta. Hänen tulee aktiivisesti havainnoida ja puuttua päihteiden ongelmakäyttöön sellaista havaittuaan.

Työyhteisön keinoja puuttua päihdeongelmaan:

- Huolen ilmaiseminen ilman moralisointia
- Avun tarjoaminen ongelman peittelyn sijaan (esim. muut selviytymiskeinot päihteiden tilalle)
- Kannustaminen asiantuntijan puheille hakeutumiseksi (esim. työterveyshuolto)
- Hoidosta palanneen tukeminen

Oma-aloitteista hoitoon hakeutumista tuetaan ja siihen myös kannustetaan, koska sillä saavutetaan paras tulos. Työntekijällä itsellään on kuitenkin ensisijainen vastuu omasta terveydestään ja työkyvystään.

3.2 Päihtyneenä työpaikalla – työpaikalta poistaminen

Jos työntekijä on päihtyneenä työpaikalla (aistinvarainen havainto riittää) ja / tai käyttää siellä päihteitä, poistaa esihenkilö hänet työpaikalta välittömästi. Jos esihenkilö ei ole paikalla, eikä tavoitettavissa, työkaveri poistaa päihtyneen. Tilanne kirjataan ylös (liite 2.) ja jos mahdollista, pyydetään todistaja paikalle. Mikäli päihtynyt käyttäytyy uhkaavasti tai väkivaltaisesti, kutsutaan paikalle vartija tai poliisi. Poistamisesta ilmoitetaan työsuojeluvaltuutetulle ja työsuojelupäällikölle.

Jos työntekijä haluaa osoittaa, ettei ole päihtynyt, voi hän todistaa asian menemällä välittömästi työnantajan edustajan valvonnassa työterveyshuoltoon tai terveysasemalle, jossa päihtymistilan aste todetaan alkometripuhallutuksella.

Mikäli työntekijä kieltäytyy testauksesta, työnantaja arvioi tapauskohtaisesti jatkotoimenpiteet. Niitä voivat olla hoitoonohjaus, huomautus, varoitus tai palvelussuhteen päättäminen. Testauksesta kieltäytyminen ei ole este työpaikalta poistamiselle.

Päihteiden käytöstä johtuva poissaolo on palkatonta aikaa. Terveyskeskuksessa otetuista kokeista sekä muista maksuista liittyen työkyvyn arviointiin vastaa työnantaja.

Työntekijän palattua töihin esihenkilö ottaa tapahtuneen puheeksi hänen kanssaan ja käy aktiivisen tuen toimintamallin mukaisen keskustelun

Työntekijä voi halutessaan pyytää keskusteluun mukaan luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai muun tukihenkilön

- Keskustelun aluksi käydään läpi päihdeohjelman periaatteet:
 - ➔ Työpaikoilla päihteiden vaikutuksen alaisena oleminen, päihteiden käyttö ja päihteiden hallussapito on kielletty
 - ➔ Päihdeohjelma on toimintamalli, jonka mukaisesti päihdehaittilanteet käsitellään ja se koskee kaikkia Nurmeksen kaupungin palveluksessa olevia henkilöitä
 - ➔ Toimintamalli on 2-vaiheinen: ensimmäisessä vaiheessa työnantaja kehottaa hakeutumaan oma-aloitteisesti hoitoon ja annetaan huomautus (kirjallisena), toisessa vaiheessa työnantaja velvoittaa hakeutumaan hoitoon (hoitoonohjauksen käynnistäminen) ja annetaan varoitus
- Jos kysymyksessä on ensimmäinen päihdehaittilanne, kehottaa esihenkilö työntekijää hakeutumaan oma-aloitteisesti työterveyshuoltoon tai julkiseen terveydenhoitoon avun hakemiseksi
- Keskustelusta tehdään muistio aktiivisen tuen toimintamallin muistiopohjaan.
- Sovitaan aika 1 kk kuluttua käytävälle seurantakeskustelulle
- Työntekijälle annetaan huomautus päihteiden käytöstä (kirjallisena)
 - Jos tilanteesta on aiheutunut erityistä vaaraa tai haittaa työntekijälle itselleen tai muille tai se on muu kokonaisuus huomioiden erityisen vakava (esim. törkeä rattijuopumus työtehtävissä), voi seuraamuksena olla myös varoitus

3.3 Päihde-epäily ja etätyö

Etätyössä olevan työntekijän päihtymystila todetaan menemällä välittömästi työnantajan edustajan valvonnassa terveysasemalle, jossa päihtymisen aste todetaan ja annetaan kirjallinen lausunto. Esihenkilöllä on aina mahdollisuus keskeyttää etätyö ja pyytää työntekijää saapumaan työpaikalle turvallisesti liikkuen huomioiden mahdollinen päihtymys.

Työntekijällä on mahdollisuus osoittaa päihde-epäily vääräksi osallistumalla tarvittaviin tutkimuksiin. Työntekijän etätyö puretaan päihde-epäilyn selvittelyn ja mahdollisen hoitoonohjauksen ajaksi.

3.4 Esihenkilön huoli työntekijän työkyvystä - epäily päihteiden ongelmakäytöstä

Mikäli esihenkilö epäilee, että työntekijällä on päihdeongelma joko omien tai muiden kertomien havaintojen perusteella, niin hän ottaa asian puheeksi työntekijän kanssa käymällä aktiivisen tuen toimintamallin mukaisen keskustelun

Ongelmasta voivat viestiä em. tunnusmerkit (luku 2), kuten toistuvat sairauspoissaolot esim. viikonloppujen ym. vapaiden yhteydessä, toistuvat myöhästelyt ja niiden selittelyt, alkoholin haju, krapula, käsienvapina, muutokset ulkoisessa olemuksessa, työsuorituksen huonontuminen jne.

Jos asia otetaan ensimmäistä kertaa puheeksi, kehottaa esihenkilö työntekijää hakeutumaan oma-aloitteisesti työterveyshuoltoon tai julkiseen terveydenhoitoon avun hakemiseksi. Lisäksi sovitaan aika kuukauden päästä käytävään seurantakeskusteluun.

Työntekijälle annetaan huomautus (kirjallisena), mikäli päihteiden ongelmakäyttö on aiheuttanut haittoja työssä esim. poissaoloina, myöhästelyinä, virheinä, valehteluna, työturvallisuuden vaarantamisena, työsuorituksen heikentymisenä, asiakastyössä yms.

3.5 Päihdehaittatilanne toistuu – hoitoonohjausneuvottelu ja varoitus

Mikäli työntekijän päihteiden käytöstä johtuvat ongelmat toistuvat, eikä hän ole saanut tilannettaan korjattua, käynnistetään hoitoonohjaus työnantajan toimesta

Mahdollisuus hoitoonohjaukseen tarjotaan työntekijälle lähtökohtaisesti vain kerran. Hoitoonohjauksen kesto on 12 kuukautta. Jos edellisestä hoitoon ohjaamisesta on kulunut 5 vuotta, voidaan asia käsitellä uutena tapauksena, kuitenkin vain yhden kerran.

Tässä vaiheessa työntekijälle annetaan varoitus. Ennen sen antamista tulee työntekijälle varata tilaisuus tulla kuulluksi (kts. ohje Seuraamukset työ- ja virkavelvollisuuksien laiminlyönneistä Nurmeksen kaupungilla). Tieto varoituksesta annetaan työterveyshuoltoon (työterveyshoitajalle).

Työterveyshuolto toimii hoitoonohjauksessa koordinoivana tahona: työntekijällä on säännölliset käynnit työterveyshuollossa (hoitajalla, lääkärillä, seurantatutkimukset ja tarvittavilla muilla ammattihenkilöillä) ja tarvittaessa hänet ohjataan esim. hyvinvointialueen päihdepalveluihin. Hoito on pääsääntöisesti avohoitoa.

HOITOONOHJAUKSEN ETENEMINEN

Esihenkilö ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon hoitoonohjausneuvottelun sopimiseksi jatoimittaa sinne aikaisemmin käydyn aktiivisen tuen keskustelumuistion, ellei sitä ole vielä toimitettu

Neuvotteluun osallistuvat työntekijä, esihenkilö, työsuojelupäällikkö ja työterveyshuollon edustaja. Työntekijä voi pyytää mukaan työsuojeluvaltuutetun, luottamusmiehen tai muun tukihenkilön. Esihenkilö voi halutessaan pyytää mukaan oman esihenkilönsä.

Vaitiolovelvollisuus sitoo kaikkia hoitoonohjausprosessiin osallistuvia henkilöitä. Kaikki asiaan liittyvät asiakirjat ovat salassa pidettäviä dokumentteja

Neuvottelussa kartoitetaan tilanne ja käydään läpi hoitositoumus eli työntekijän ja työnantajan välinen kirjallinen sopimus hoidosta ja potilastietojen luovutuksesta sekä tavoitteista, sanktioista ja rajoitteista, jotta työnantaja voi tarvittaessa käynnistää seuraamusmenettelyn (irtisanominen, palvelussuhteen purkaminen)

Sovitaan seurantaneuvottelu 3 kk päähän

Hoitoonohjauksen aikana toimitaan hoitosuunnitelman ja -sitoumuksen mukaisesti, työterveyshuolto seuraa hoidon edistymistä ja esihenkilö seuraa työkykyä, toteuttaa neuvotteluissa sovitut tukitoimet ja osallistuu seurantaneuvotteluihin

Yhteisiä seurantaneuvotteluja, joissa ovat mukana hoitoonohjausneuvotteluun osallistuneet henkilöt, pidetään sovituin aikavälein hoitoonohjauksen aikana (12 kk)

Hoitoonohjaus on työntekijälle palvelussuhteen päättämisen sijaan tarjottava mahdollisuus, jonka aikana työnantaja yleensä pidättäytyy purkamasta tai irtisanomasta palvelussuhdetta. Hoitoonohjaussopimus ei kuitenkaan rajoita työnantajan oikeutta harkintansa mukaan irtisanoa tai purkaa palvelussuhdetta ongelmien jatkuessa hoitoonohjauksesta huolimatta tai muiden lain mukaisten edellytysten täytyessä.

Mikäli työntekijä kieltäytyy hänelle tarjotusta mahdollisuudesta hoitoonohjaukseen, esihenkilö pyytää kieltäytymisen kirjallisena (liite 3.). **Kieltäytymisestä ei seuraa työnjohtollisia seuraamuksia mutta päihdeongelmien jatkuessa seurauksena on palvelussuhteen päättäminen.**

Työnantajalla on oikeus saada tietoa hoidon ja kuntoutuksen edistymisestä. Jos työntekijälle tapahtuu päihdehoidon aikana repsahdus, työnantaja kuulee ensin työterveyshuoltoa ja / tai hoitotahoa ennen palvelussuhteen päättämistä. Palvelussuhde voidaan päättää myös, jos työntekijä jättää hoitoonohjauksen kesken, laiminlyö muuten hoitoonohjaussopimuksessa sovittuja asioita tai työvelvoitteitaan tai aiheuttaa muunlaista päihdeiden käytön jatkamiseen liittyvää haittaa työssä tai työyhteisössä.

Viime kädessä vastuu hoidosta on aina päihdeongelmaisella itsellään

Hoitoonohjausta ei sovelleta alle vuoden pituisessa määräaikaisessa palvelussuhteessa oleviin

Heidän osaltaan päihdeongelman yhteydessä siirrytään suoraan seuraamusmenettelyyn, joka voi johtaa palvelussuhteen päättämiseen. Määräaikaisessa palvelussuhteessa tai koeajalla olevan palvelussuhde voidaan päättää purkamalla.

4 HOITOONOHJAUKSEEN LIITTYVÄ AJANKÄYTTÖ, POIS- SAOLOT JA KUSTANNUKSET

Hoitoonohjauksen yhteydessä tapahtuvat päihdehoito-, kontrolli-, ja seurantakäynnit ovat työstä vapautettua aikaa. Käynnit on ensisijaisesti pyrittävä sijoittamaan työajan ulkopuolelle tai sovittamaan niin, ettei niistä synny sijaiskustannuksia. Jos käynti suuntautuu toiselle paikkakunnalle, matka-aika on omaa aikaa ja käynnistä on esitettävä käyntitodistus esihenkilölle. Työterveyshuollon ulkopuolella tapahtuvan hoidon kustannuksista työntekijä vastaa itse.

Mikäli hoitoonohjauksessa yhteisesti sovitaan laitoshoidosta, voidaan työntekijälle myöntää harkinnanvaraista työvapaata. Tällöin laitoshoidonjakson sekä myös katkaisuhoidon ajalta työ- tai virkavapaan palkallisuus määräytyy kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti. Muissa tapauksissa se on palkatonta. Päihdekuntoutuksen ajalle on mahdollista hakea Kelan kuntoutusrahaa laitoshoidon tai esim. kuntoutuskurssin ajalle.

Hoitoonohjauksen aikaisista kaikista sairauspoissaoloista työntekijän on toimitettava esihenkilölle **aina** lähivastaanottoon perustuva todistus (yleis- tai työterveyslääkäri, sairaanhoitaja tai työterveyshoitaja)

Mahdollisuuksien mukaan työntekijä asioi omalla työterveystiimillä. Jos aikaa ei saa työterveyshuoltoon, hakeudutaan terveysasemalle.

Poikkeuksena edellä kuvattuun sairauslomakäytäntöön ovat terveydelliset hätätilanteet, jotka vaativat päivystyksellistä hoitoa sairaalassa.

Jokaisen sairauspoissaolon yhteydessä tehdään puhalluskoe alkometrillä kahden terveydenhuollon ammattilaisen läsnäollessa (jos hoitoonohjaus koskee huumausaineita, niin huumausainetestä)

Työntekijän on kerrottava vastaanotolla asioidessaan hoitoonohjauksestaan ja hoitosopimuksestaan työterveydessä ja erityisesti julkisessa terveydenhoidossa, jossa hänen on lisäksi pyydettävä alkometripuhallutus, jonka tulos merkitään todistukseen.

5 HUUMETESTAUS

5.1 Työsuhteen aikana

Huumeilla tarkoitetaan huumausaineita ja muita päihdyttäviä aineita, kuten päihtymistarkoituksessa käytettäviä lääkkeitä, liuottimia ja anabolisia steroideja. Huumausaineisiin liittyvissä päihdeongelmissa edetään samalla kaksivaiheisella toimintamallilla kuten edellä luvuissa 3.2 ja 3.5 on kuvattu. Huumausaineiden osalta hoitosuunnitelmaan voidaan sisällyttää huumausainetestä.

Huumausainetesteillä tarkoitetaan terveystarkastuksen osana työterveyden ammattihenkilön arvion perusteella suoritettavia testejä ja varsinaisia, työnantajan edellyttämiä huumausainetestejä. Työnantaja voi edellyttää huumausainetestä koskevan todistuksen esittämistä vain laissa määriteltyjen edellytysten täytyessä.

Työnantaja voi tiettyjen ehtojen täyttyessä velvoittaa työntekijän esittämään todistuksen huumausainetestistä (Yks TL (759/2004) 8§):

Jos työnantajalla on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä
tai että työntekijällä on

riippuvuus huumeista **ja**

jos testaaminen on välttämätöntä työntekijän työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi **ja**

työntekijä toimii työssä, joka edellyttää erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä, ja jossa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi yleisen kokemuksen mukaan todennäköisesti:

→ vaarantaa henkeä, terveyttä, työ- tai liikenneturvallisuutta, tietoturvallisuutta, liiket- tai ammattisalaisuutta, maanpuolustusta tai valtion turvallisuutta tai lisää merkittävien ympäristövahinkojen riskiä tai aiheuttaa työnantajalle vähäistä suurempaa taloudellista vahinkoa

Nurmeksen kaupunki voi edellyttää huumausainetestistä koskevan todistuksen esittämistä luvussa 5.3 luetelluissa tehtävissä. Lisäksi työnantaja voi pyytää todistuksen työntekijältä, joka on sitoutunut huumausaineiden käytön vuoksi hoitoon ja siihen liittyvään seurantaan. Huumausainetestit tehdään työterveyshuollon läheteellä.

Huume testiin on mentävä välittömästi, kun työnantaja sitä pyytää tai sopimuksen mukaan viimeistään kolmen (3) vuorokauden sisällä ja testitodistus on esitettävä työnantajalle viipymättä sen saamisesta (3 vrk kuluessa).

Tuloksen saaminen kestää 1–3 vk. Työterveydestä voidaan ilmoittaa lähiesihenkilölle, kun huumausainetestin todistus on annettu työntekijälle. Todistuksessa otetaan kantaa siihen, onko työntekijä käyttänyt huumaavia aineita muuhun kuin lääkinnälliseen tarkoitukseen. Työntekijälle on aina annettava mahdollisuus antaa selitys positiiviselle testitulokselle (kuuleminen).

Jos työntekijä ei toimita työnantajalle huumausainetestistä koskevaa todistusta, katsotaan se yleensä velvollisuuksien laiminlyönniksi, josta voi kokonaisuus huomioiden seurata varoitus, irtisanominen tai palvelussuhteen purkaminen.

Koska huumausaineiden vaikutus on pitkäaikainen, asetetaan työhön paluun ehdoksi puhdas testitulos. Työntekijä on palkattomalla työ- tai virkavapaalla siihen saakka, kunnes testitulos on negatiivinen.

Työnantaja ei voi velvoittaa toimittamaan todistusta huumausainetestistä tehtäväluetteloon kuulumattomissa tehtävissä toimivilta työntekijöiltä. Muussa tehtävässä työskentelevä voi kuitenkin itse mennä testeihin todistaakseen epäilytilanteessa, ettei ole ollut huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä.

Huumausaineiden tai muiden päihdyttävien aineiden vaikutuksen alainen henkilö ei ole työkykyinen. Esihenkilö voi ohjata työntekijän näissä tilanteissa työterveyshuoltoon työ- ja toimintakyvyn arviointiin. Ennen sitä hän käy aktiivisen tuen keskustelun työntekijän kanssa ja tallentaa keskustelumuistion työkyvyn tuen sovellukseen.

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

5.2 Testitodistuksen pyytäminen uusiin tehtäviin hakeuduttaessa

Nurmeksen kaupunki ei säännönmukaisesti pyydä uusiin tehtäviin valittavilta henkilöiltä todistusta huumausainetestistä. Siihen voidaan kuitenkin tarvittaessa ryhtyä luvussa 5.3 luetelluissa tehtävissä.

Näissä tilanteissa testaamisesta mainitaan jo työnhakuilmoituksessa (tehtävään valittavalta edellytetään todistusta huumetestistä).

Työnantajalla on oikeus pyytää tehtävään valitulta henkilöltä tai uusiin tehtäviin hakeutuvalta työntekijältä huumausainetestistä koskevaa todistusta. Työnhakijalla / työntekijällä ei ole velvollisuutta todistuksen toimittamiseen. Mikäli työnhakija / työntekijä ei toimita todistusta, voi seurauksena olla, että häntä ei valita tehtävään. Mikäli työnhakijalta tai työntekijältä aiotaan pyytää todistuksen esittämistä, tulee siitä ilmoittaa hänelle ennen työsopimuksen tekemistä tai tehtävään nimittämistä tai ennen työsuhteen ehtojen muuttamista.

Todistus huumetestistä voidaan pyytää vain tehtävään valittavalta henkilöltä, ei muilta hakijoilta. Testaus ja työhöntulotarkastus suoritetaan ennen palvelussuhteen alkamista (työnhakijan omakustanteinen testi). Työnantajan oikeus käsitellä huumausainetestistä koskevia tietoja kohdistuu vain tehtävään valittuun työnhakijaan, minkä vuoksi työnantajalla ei ole oikeutta edellyttää huumausainetestitodistuksen toimittamista työnhakemuksen tai -haastattelun yhteydessä.

Työnantaja voi pyytää huumausainetestistä koskevaa todistusta, kun työ edellyttää tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagoitokykyä.

Lisäksi **toisen** seuraavista edellytyksistä tulee täyttyä:

- työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi yleisen kokemuksen mukaan todennäköisesti vaarantaa henkeä, terveyttä, työ- tai liikenneturvallisuutta, tietoturvallisuutta, liike- tai ammattisalaisuutta, maanpuolustusta tai valtion turvallisuutta tai lisää merkittävien ympäristövahinkojen riskiä tai aiheuttaa työnantajalle vähäistä suurempaa taloudellista vahinkoa **tai**
- työntekijän on tarkoitus hoitaa tehtäviä, joissa vaaditaan erityistä luottamusta, eikä työnantaja valvo työtiloja ja joissa voi aiheuttaa asiakkaalle merkittävää vaaraa tai taloudellista vahinkoa, joihin kuuluu itsenäistä työtä alaikäisten parissa (esim. perhepäivähoitaja)

5.3 Tehtäväluettelo huumetestausta varten

Työnantaja voi velvoittaa esittämään huumausainetestistä koskevan todistuksen seuraavissa tehtävissä toimivilta tai niihin hakeutuvilta em. kriteerien täytyessä (luvut 5.1 ja 5.2):

KAIKILLA TOIMIALOILLA

- johtavassa asemassa olevat viranhaltijat ja työntekijät (johtaja- ja päällikötason tehtävät)
- ICT-järjestelmistä vastaavat henkilöt, joilla on laajat ylläpitäjän tai käyttäjän oikeudet
- henkilöt, joiden tehtäviin säännöllisesti kuuluu moottoriajoneuvojen tai työkoneiden kuljettamista
- asiakaspalvelutehtävät
- tehtävät, joissa käsitellään ja / tai on pääsy salassa pidettäviin ja luottamuksellisiin tietoihin

KAUPUNGINHALLITUKSEN TOIMIALA

- ruokapalvelut

KAUPUNKIRAKENNEPALVELUJEN TOIMIALA

- rakennusvalvonnan ja ympäristönsuojelun viranomaistehtävät
- kaavoitus, paikkatiedot
- rakennuttaminen, rakennusten kunnossapito
- kiinteistönhoito, puhtauspalvelut
- kuntatekniikan palvelut

HYVINVOINTIPALVELUJEN TOIMIALA

- rehtorit ja varhaiskasvatusyksikön johtajat
- opettajat ja varhaiskasvatuksen opettajat
- alaikäisten kasvatusta, opetusta, ohjausta, hoitoa tai muuta huolenpitoa tekevät henkilöt (varhaiskasvatus, peruskoulu, lukio, kansalaisopiston opetushenkilöstö)

5.4 Työterveyshuollon pyytämä testi

Huumetestä voi olla osa terveystarkastusta, jolloin huumausainetestin tarpeellisuuden määrittelee työterveyshuoltolain 13 § määrittelemä työterveydenhuollon ammattihenkilö, ei työnantaja. Työterveyshuolto ilmoittaa testattavalle testituloksen. Huumausainetestin tulokset ovat testattavan terveydentilaa koskevinä tietoina tietosuojalain tarkoittamia arkaluonteisia tietoja. Työterveyshuolto ei toimita työnantajalle todistusta huumausainetestistä, vaan antaa vain yleisen lausunnon työntekijän työkykyisyydestä ja soveltuvuudesta työhön.

5.5 Huumausainetestausta koskeva lainsäädäntö

Työpaikan huumetestausta säätelee Suomessa työterveyshuoltolain lisäksi mm. laki yksityisyyden suojasta työelämässä ja Valtioneuvoston asetus huumausainetestien tekemisestä.

- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) ja Laki yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamisesta (610/2018)
- Valtioneuvoston asetus huumausainetestien tekemisestä (218/2005)
- Työterveyshuoltolaki (1383/2001)

6 TYÖTERVEYSHUOLLON ROOLI PÄIHDEONGELMATILANTEISSA

Työterveyshuolto ohjaa työntekijöitä ja työyhteisöä päihteen ongelmakäyttöön liittyvissä asioissa, koordinoi hoitoonohjausprosessia sekä osallistuu yhteistyöhön päihdepalvelujen asiantuntijoiden kanssa. Työterveyshuolto tekee päihdeongelmia ennaltaehkäisevää työtä kaikissa sen perusprosesseissa kuten työpaikkaselvityksessä, toimintasuunnitelmassa, terveystarkastuksissa, työkyvynarvioinnissa ja sairaanhoidon yhteydessä. Työterveyshuolto ohjaa hakemaan apua asiantuntijoilta päihdeongelmiin.

~~Tilanteissa, joissa työterveyshuollolla on aihetta epäillä, että henkilö on päihtyneenä työssä ja aiheuttaa vaaraa, tulee työterveyshuollon ottaa yhteyttä työnantajaan. Tällaisissa tilanteissa työntekijän suostumusta ilmoitukseen ei tarvita. Muissa tilanteissa työterveyshuoltoa sitoo vaitiolovelvollisuus.~~

Työnantajan pyytäessä työterveyshuolto selvittää työntekijöiden terveydentilan sekä toiminta- ja työkyvyn ja antaa niistä lausunnon.

7 LUOTTAMUKSELLISUUS JA TIETOSUOJA

Päihdeongelmaisen henkilön hoitoonohjauksen ja hoitoon liittyvät tiedot ovat luottamuksellisia. Niitä ei saa ilmaista sivullisille ilman asianomaisen lupaa. Luottamuksellisuuden varjolla ei kuitenkaan tule esittää päihdeongelman avointa käsittelyä työyhteisön ongelmana. Päihteen käyttöä koskevat todistukset ovat terveydentilaa koskevin tietoina salassa pidettäviä ja niitä voivat käsitellä ilman henkilön suostumusta vain työnantajan nimeämät henkilöt.

Asiakirjat on säilytettävä erillään muista henkilötiedoista asianmukaisesti (lukollisessa kaapissa tai salatussa kansiossa tietokoneella). Asiaan liittyvät keskustelumuistiot tallennetaan työkyvyn tuen sovelukseen. Mikäli asiakirjoja joudutaan lähettämään sähköpostitse Nurmeksen kaupungin ulkopuolelle, käytetään turvapostia. Asiakirjat sisältävät luottamuksellisia tietoja ja niiden käsittelyä säätelevät tietosuojalaki sekä laki yksityisyyden suojasta työelämässä.

8 APUA PÄIHDEONGELMAAN

Apuja päihdeongelmiin voi hakea työterveyshuollosta ja julkisesta terveydenhoidosta.

Pihlajalinna Nurmes
Ma-to 8–16, Pe 8–14
Kaarlonkatu 3
75500 Nurmes
puh. 010 312 010 (24/7)



Siun Sote

Päihdepalvelukeskus tarjoaa apua päihteiden käytöstä tai muista riippuvuuksista kärsiville henkilöille ja heidän läheisilleen.

Päihdepalvelukeskuksen palveluja ovat muun muassa

- avokuntoutus
- huume- ja lääkevieroitukset sekä laitosmuotoinen palveluntarpeen arviointi
- opioidikorvaushoidon toteutus
- päihdevieroitusosasto

Päihdepalveluihin hakeudutaan ensisijaisesti oman terveysaseman mielenterveys- ja päihdepalvelujen tai hoitokoordinaattorin kautta.

Nurmeksen terveysasema

Ma—Pe 8.00—16.00

Porokylänkatu 1

75530 Nurmes

Puh. +358 13 330 2334

Mielenterveys- ja päihdepalvelujen

hoitokoordinaattorit auttavat

ma–pe klo 8–15.30:

Puhelinpalvelu

puh. 013 330 2145

Muita tahoja

Päihdelinkki-verkkopalvelu tarjoaa tietoa ja tukea päihteistä ja riippuvuuksista (paihdelinkki.fi)

Mieli Ry, Pohjois-Karjalan Kriisikeskus

Nimettömät Alkoholistit www.aa.fi

Nimettömät Narkomaanit www.nasuomi.org

Lisätietoja työterveydestä, työsuojeluvaltuutetuilta ja -päälliköltä.

Liite 1.

Vinkkejä vastuullisen alkoholitarjoilun järjestämiseen

Tilaisuuden alku- ja loppuajankohta ilmoitetaan selvästi

Huolehditaan, että tarjolla on monipuolinen ja runsas valikoima alkoholittomia juomia ja pääsääntöisesti mietoja alkoholijuomia

Suosittelaa, että ihmiset nauttivat vaihdellen em. juomia

Tilaisuuden aikana on ruokaa ja vähäsuolaista naposteltavaa riittävästi tarjolla

Varmistetaan, että alkoholia tarjotaan selkeinä annoksina, jotta osallistujat voivat olla tietoisia juomistaan määristä

Rajoitetaan tarjottavien alkoholiannosten määrä, esimerkiksi 2 annosta/henkilö

Tilaisuuden järjestäjillä ja tarjoiluhenkilökunnalla tulee olla anniskelupassi tai alkoholitarjoilun koulutus

Opastetaan nuoria/uusia työntekijöitä etukäteen vastuullisen alkoholitarjoilun ohjeisiin

Huolehditaan työntekijöiden kotimatkasta, mikäli he toivovat sitä

Kieltäydytään tarjoilemasta alkoholia päihtyneelle henkilölle

Pidetään tämä ohjeisto osana päihdeohjelmaa

Liite 2.

TYÖPAIKALTA POISTAMISMÄÄRÄYS

XX on esiintynyt päihtyneenä työpaikalla / käyttänyt työpaikalla päihteitä (tarpeeton yliviivataan), josta syystä hänet tällä määräyksellä poistetaan työpaikalta välittömästi.

Tämä poistamismääräys annetaan tiedoksi työsuojeluvaltuutetulle ja työsuojelupäällikölle.

Nurmeksessa

xx.xx.202x

Esihenkilö (tai työntekijä, jolla ilmoitusvelvollisuus esihenkilölle)

Liite 3

HOITONOHJAUKSESTA KIELTÄYTYMINEN

Kieltäydyn minulle työnantajan tarjoamasta mahdollisuudesta hoitoonohjaukseen.

Ymmärrän sen, että mikäli päihteiden käyttöni jatkuu ja aiheuttaa ongelmia työssä, on seurauksena palvelussuhteen päättäminen.

Nurmeksessa

xx.xx.202x

Työntekijä (nimenselvennys)

Esihenkilö (nimenselvennys)

Työterveyshuollon edustaja (nimenselvennys)