

Pirkanmaan hyvinvointialueen Päihde- ja riippuvuus suunnitelma



Sisällys

1 Johdanto.....	3
2 Vastuut ja velvollisuudet.....	4
3 Päihteet, päihteiden väärinkäyttö ja päihdehaitta	6
3.1 Rahapeliriippuvuus.....	6
3.2 Päihteiden väärinkäytölle altistavia tekijöitä.....	7
3.3 Päihde- ja riippuvuushaittojen ehkäisy.....	8
3.4 Päihde- ja riippuvuushaittojen tunnistaminen	8
4 Työntekijän omaehtoinen hoitoon hakeutuminen.....	9
5 Huolen herääminen työyhteisössä	10
5.1 Päihtyneenä työpaikalla ja siihen puuttuminen	10
5.2 Päihtymysepäilytilanteen kirjaaminen.....	11
5.3 Puheeksiotto	11
6 Hoitoonohjaus.....	12
6.1 Jatkohoito ja työkyvyn seuranta	12
6.2 Työajan käyttö ja palkallisuus	13
6.3 Työnantajan toimenpiteet ja seuraamusmenettely	13
7 Huumausaineiden testaus	14
7.1 Huumausainetestaus työelämän tietosuojalain perusteella	15
8 Tietojen luottamuksellisuus ja asiakirjojen arkistointi	17
9 Päihde- ja riippuvuusohjelman toteuman seuranta	17



1 Johdanto

Pirkanmaan hyvinvointialueen (Pirha) päihde- ja riippuvuussuunnitelman tavoitteena on taata henkilöstölle päihteistä vapaa ja turvallinen työympäristö. Suunnitelman toimilla ennaltaehkäistään työntekijöiden terveydelle haitallista ja riippuvuutta aiheuttavien aineiden käyttöä sekä rahapelaamisesta aiheutuvia haittoja.

Päihde- ja riippuvuussuunnitelma velvoittaa niin työnantajaa kuin työntekijöitäkin koskien työskentelyä sekä lähi- että etätyössä. Suunnitelman sisältö on hyvä käydä vuosittain läpi yksiköissä sekä sisällyttää se uusien työntekijöiden perehdytykseen. Tällöin kaikilla toimijoilla on yhteinen käsitys Pirhan toimintamallista päihdeasioiden käsittelyyn.

Päihde- ja riippuvuussuunnitelmalla luodaan työpaikoille selkeät pelisäännöt, joiden avulla päihde- ja riippuvuushaittoja ehkäistään ja ongelmiin puututaan jämäkästi ja riittävän ajoissa. Päihteiden käyttöön puuttuminen on osa työpaikan johtamista, työturvallisuutta, työterveyshuoltoa ja yhteistoimintaa. Varhainen tunnistaminen ja riskitekijöihin puuttuminen tukee työntekijän työkykyisyyttä, työ- ja asiakasturvallisuutta, työn laatua ja tuloksellisuutta sekä työpaikan ilmapiiriä. Pirkanmaan hyvinvointialueen kaikki työajalla olevat tilaisuudet ovat päihdeettömiä.

Hyvinvointialueen päihde- ja riippuvuussuunnitelma sisältää ennalta ehkäiseviä toimenpiteitä, käytännön ohjeita sekä seuraamusmenettelyohjeet.

Päihde- ja riippuvuussuunnitelmaa säätelevät seuraavat lait:

Työturvallisuuslaki 738/2002

Työterveyshuoltolaki 1383/2001

Laki yksityisyyden suojasta 759/2004

Laki ehkäisevän päihdetyön järjestämisestä 523/2015

Säädökset alkuperäisinä - FINLEX®



2 Vastuut ja velvollisuudet

Työnantaja on työturvallisuuslain (738/2002, 8§) mukaan velvollinen huolehtimaan tarpeellisilla toimenpiteillä työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työntekijällä on puolestaan velvollisuus (738/2002 17§) noudattaa työnantajan ohjeita ja määräyksiä. Pirhassa jokaisella on velvollisuus viipymättä ilmoittaa esihenkilölle, mikäli toinen työntekijä on työssä päihtyneenä tai päihteen käytön jälkitilassa. Työntekijällä ei ole tällöin tavanomainen toimintakyky ja hänen työskentelynsä voi aiheuttaa vaaratilanteita työpaikalla.



Työntekijä	Esihenkilö	Muu työnantajan edustaja	Henkilöstöedustajat (työsuo- jeluvaltuutettu ja luottamus- edustajat)	Työterveyshuolto
<p>Perehtyy päihdeohjelmaan</p> <p>Sitoutuu työyhteisön sovit- tuihin toimintatapoihin</p>	<p>Varmistaa, että päihdesuunni- telman toimintaohjeet tunnea- taan työyhteisössä</p> <p>Edistää päihteitä koskevien yh- teisten toimintatapojen luo- mista ja avointa keskustelua</p>	<p>Laatii päihde- ja riippuvuus- suunnitelman</p> <p>Seuraa ja arvioi sen toteu- tumista</p> <p>Kouluttaa ja tukee työyhteisöä päihdeongelmien var- haiseen tunnistamiseen ja niistä puhumiseen</p>	<p>Tukee henkilöstön päihteiden riskikäytön ennaltaehkäisyä ja hoitoa</p> <p>Jakaa tietoa päihteistä ja lii- kakäytöstä omassa roolissaan</p> <p>Rohkaisee puhumaan päih- teistä avoimesti työyhteisöissä</p>	<p>Edistää terveitä elämäntapoja ja työyhteisöjen päihteettömyyttä</p> <p>Tukee henkilöstön päihteiden riskikäytön ennaltaehkäisyä ja hoitoa</p>
<p>Voi hakeutua oma-aloittei- sesti hoitoon työterveys- huollon kautta, mikäli ko- kee tarvitsevansa tukea päihteiden riskikäytön ja ongelmien ehkäisemiseksi</p> <p>Voi ottaa tukihenkilön mu- kaan neuvotteluihin</p> <p>Sitoutuu hoitoon, silloin, kun on tehty hoitoonohjaus</p>	<p>Puuttuu riskikäyttöön, ottaa puheeksi ja auttaa muutokseen</p> <p>Ohjaa tarvittaessa hoitoon ja osallistuu seurantalavereihin sekä loppuarviointiin</p> <p>Huolehtii seuraamusmenette- lystä, mikäli se on tarpeen</p>	<p>Pitää päihdeasioihin puut- tumisen lähtökohtina tuen ja hoidon tarjoamista</p> <p>On esihenkilöiden apuna /tukena prosessin eri vai- heissa</p>	<p>On tarvittaessa työntekijän tukena tai apuna eri tilan- teissa</p>	<p>Tukee riskikäyttäjää oma-aloitteiseen hoi- toon hakeutumiseen</p> <p>Ohjaa ongelmakäyttäjät ensisijaisesti hoi- toon ja kuntoutukseen</p> <p>Laatii hoito- ja kuntoutussuunnitelman yhdessä työntekijän kanssa</p> <p>Vastaa hoidon seurannasta</p>

Taulukko 1: Keskeiset toimijat, tehtävät ja vastuut

3 Päihteet, päihteiden väärinkäyttö ja päihdehaitta

Päihde- ja riippuvuussuunnitelmassa päihteillä tarkoitetaan alkoholia, huumeita ja lääkkeitä väärinkäytettyinä. Tässä suunnitelmassa on kirjattuna myös ohjeistusta tupakka- ja nikotiinituotteiden käyttöön työpaikalla sekä rahapelihaittojen ehkäisystä.

Työntekijöitä on suojeltava altistumiselta tupakan savulle. Tupakkalakiin perustuen tupakointi on kielletty työpaikan sisätiloissa. Kielto koskee myös sähkösavukkeita. Työssä, jossa on vaara altistua ympäristön tupakansavulle, työnantajan on arvioitava työntekijöiden altistumisen luonne, määrä ja kesto sekä vaara työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle sekä ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin.

Huumausaineiden hallussapito ja käyttö työpaikalla sekä huumaavien aineiden vaikutuksen alaisena työskentely on kielletty. Kielto ei koske lääkärin valvonnassa työntekijän sairauden hoitoon määrättyjä lääkkeitä.

Päihdehaitta tarkoittaa päihteiden käytöstä itseen tai muihin kohdistuvaa haittaa, joka estää tai heikentää työntekeä ja aiheuttaa työpaikalla muun muassa työturvallisuusriskejä, ristiriitatilanteita tai työkyvyn heikkenemistä. Päihdehaitta vaikuttaa haitallisesti työntekoon ja työn tuloksellisuuteen sekä vaarantaa henkilön omaa, työkavereiden, asiakkaiden ja potilaiden tai muiden palveluja käyttävien terveyttä ja turvallisuutta. Haittoja voi syntyä myös lyhytaikaisesta liiallisesta käytöstä, mikä näkyy esimerkiksi tapaturmina tai järjestyshäiriöinä.

Päihteiden käyttö työaikana tai päihtyneenä työskentely on kielletty.

3.1 Rahapeliriippuvuus

Rahapelaamisen haitat työntekijälle itselleen ja työnantajalle voivat olla hyvin erilaisia riippuen työntekijän työnkuvasta, rahapelaamisen ajankohdasta, rahapelaamisen hallinnasta ja mahdollisuudesta päästä työpaikan taloudellisiin varoihin käsiksi.



Rahapelaaminen on ongelmallista silloin, kun se vaikuttaa kielteisesti pelaajaan, hänen läheisiinsä tai muuhun sosiaaliseen ympäristöön, kuten työyhteisöön. Ongelmapelaaminen voi aiheuttaa taloudellisia, terveydellisiä ja sosiaalisia haittoja. Rahapeliriippuvuudesta on kyse silloin, kun henkilö ei pysty hallitsemaan pelaamista ja laiminlyö velvollisuuksiaan ja perustarpeitaan.

Rahapelaamisen yleistyminen verkossa mahdollistaa pelaamisen myös työaikana. Jos esihenkilö tai työkaveri huomaa työntekijän pelaavan työaikana, tulee asia ottaa viivytyksettä puheeksi ja ilmoittaa, että pelaaminen ei kuulu työpaikalle.

Jos esihenkilö epäilee pelaamisen olevan ongelmallista ja vaikuttavan työntekijän työkykyyn, työn tekemiseen tai työpaikan turvallisuuteen, tulee asiaa käsitellä samoin kuin päihteiden ongelmakäyttöä.

3.2 Päihteiden väärinkäytölle altistavia tekijöitä

Lisääntynyt päihteiden käyttö tai rahapelaaminen voivat liittyä stressaaviin vaiheisiin elämässä, jotka puolestaan voivat johtua sekä työ- että yksityiselämän haasteista. Tällaisissa tilanteissa säännöllisellä tai liiallisella päihteiden käytöllä voidaan yrittää palautua työstä tai vähentää stressiä. Työkulttuuriin liittyvät tekijät ja sosiaalinen paine voivat olla altistavia tekijöitä haitalliselle terveyskäyttäytymiselle.

Päihde- ja riippuvuusongelmille altistavia työoloja



Kuva 1. Päihde – ja riippuvuusongelmille altistavia työoloja



3.3 Päihde- ja riippuvuushaittojen ehkäisy

Painopiste päihde- ja riippuvuussuunnitelmassa on ennaltaehkäisyssä sekä varhaisen vaiheen aktiivisessa puuttumisessa. Työpaikan työturvallisuusriskienarvioinnissa ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä on hyvä huomioida päihteiden lisäksi myös tupakka- ja nikotiiniuotteiden käytön sekä rahapelaamisen mahdollisesti aiheuttamia riskejä terveydelle / turvallisuudelle ja suunnitella toimenpiteet ongelmien ehkäisemiseksi. Työterveyshuolto on asiantuntija työpaikan riskien terveydellisen merkityksen arvioinnissa.

Päihde- ja riippuvuushaittoja voidaan ehkäistä esimerkiksi seuraavin keinoin



Kuva 2 Päihde- ja riippuvuushaittojen ehkäisy

3.4 Päihde- ja riippuvuushaittojen tunnistaminen

Työntekijän tunnistessa itsellään päihteiden käyttöä, joka aiheuttaa sosiaalisia tai terveydellisiä haittoja tai toimintakyvyn laskua, tulee työntekijän hakeutua asianmukaiseen hoitoon ja kuntoutukseen. Lisäksi esihenkilöt ja työkaverit ovat avainasemassa päihde- ja riippuvuushaittojen varhaisessa tunnistamisessa. Huolen herätessä työkaverin päihteiden käytöstä, työntekijän velvollisuus on tuoda asia esihenkilön tietoon. Kun työntekijän päihteidenkäyttö alkaa näkyä työpaikalla, on riskikäyttöä useimmiten jatkunut jo pidemmän



aikaa. Käyttötavoissa on myös paljon eroja ja siksi ongelma voi pysyä hyvinkin pitkään näkymättömissä. Muutokset näkyvät usein sekä kyseisen henkilön työkäyttäytymisessä että työyhteisön sisäisissä suhteissa.

Etätyössä päihde- ja riippuvuushaittojen havaitseminen saattaa olla vaikeampaa kuin lähityössä.

Päihde- ja riippuvuushaittojen tunnistaminen



Kuva 3. Esimerkkejä päihde- ja riippuvuushaittojen tunnistamiseen

4 Työntekijän omaehtoinen hoitoon hakeutuminen

Työntekijä, joka on huolissaan omasta päihteiden käytöstään tai rahapelaamisestaan, voi hakeutua omaaloitteisesti työterveyshuoltoon tai valintansa mukaan suoraan päihdehoitoa tarjoavan tahon puoleen. Työntekijä vastaa itse päihdehoidon kustannuksista lukuun ottamatta työterveyshuollon tarjoamaa apua.

Omaehtoinen ongelman tunnistaminen ja hoitoon hakeutuminen parantavat yleensä hoitotuloksia. Kun työntekijä hakeutuu itse hoitoon, asia on luottamuksellinen hänen niin halutessaan. Siitä ei myöskään aiheudu työntekijälle palvelussuhteeseen vaikuttavia seuraamuksia.



5 Huolen herääminen työyhteisössä

Ensimmäinen toimenpide **huolen herättyä** on esihenkilön ja työntekijän välinen aktiivisen tuen keskustelu. Keskustelun pitämiseen riittää pelkkä huolen herääminen. Aktiivisen tuen keskustelusta kerrotaan työntekijälle etukäteen ja sovitaan yhdessä aika, milloin keskustelu käydään. Työntekijä voi ottaa halutessaan keskusteluun mukaan tukihenkilön. Aktiivisen tuen keskustelu noudattaa työkyvyn tukemisen prosessia, josta on ohje intrassa.

5.1 Päähtyneenä työpaikalla ja siihen puuttuminen

Päihtymystä epäiltäessä työntekijää pyydetään puhaltamaan alkometriin esihenkilön tai kahden työkaverin toimesta. **Puhaltamalla alkometriin**, käymällä verikokeessa ja/tai huumetestissä, työntekijä voi osoittaa, että ei ole päähtynyt. Puhalluttaminen perustuu kuitenkin vapaaehtoisuuteen. Mikäli työyksikössä ei ole omaa alkometriä, yksikössä tulee olla suunniteltuna toimintamalli puhalluttamiselle tai muulle aistinvaraiselle päähtymyksen tunnistamiselle. Muualla puhalluttaminen voidaan tehdä esimerkiksi toisessa Pirhan työyksikössä tai työterveyshuollossa. On hyvä huomioida, että työterveyshuolto on puhallutustuloksesta salassapitovelvollinen. **Aistinvaraisesti tunnistamisessa** huomioidaan esimerkiksi puheen sammaltaminen, haju, käyttäytymisen tai liikkumisen muutos.

Havaittaessa työntekijän käyttäytymisessä tai työsuorituksissa viitteitä päihteiden alaisena olemisesta **työntekijä poistetaan** työpaikalta paikallaolevan työyhteisön toimesta. Ensisijaisesti tämä on esihenkilön tai työvuoron vastaavan tehtävä. Tilanteisiin, joissa esihenkilö tai vuorovastaava ei ole työssä, on yksiköissä sovittava toimintamalli, joka on kaikkien tiedossa. Päihtymysepäilytilanteessa työn tekoa ei saa aloittaa ja päähtyneenä olevan työntekijän työvuoro on keskeytettävä välittömästi.

Päihtymysepäily voi ilmetä myös etätyössä olevan työntekijän kohdalla. Mikäli työntekijä vaikuttaa päähtyneeltä, asiasta kysytään häneltä suoraan ja hänet voidaan velvoittaa viivytyksettä saapumaan työpaikalle. Näissä tilanteissa toimitaan kuten muutenkin päihtymystilanteessa. Huolen herätessä työntekijän päihteiden käytöstä, työntekijä siirretään takaisin lähityöhön ja etätyösopimus voidaan purkaa.



Työntekijällä voi olla velvollisuus tietyissä ammateissa työsuhteen aikana esittää huumausainetestiä koskeva todistus. Tällaisia tilanteita on muun muassa perusteltu syy epäily, että työntekijä on huumeiden vaikutuksen alaisena työssä tai että työntekijä on riippuvainen huumeista. Työntekijä ohjataan huumetestaukseen työterveyshuollon kautta.

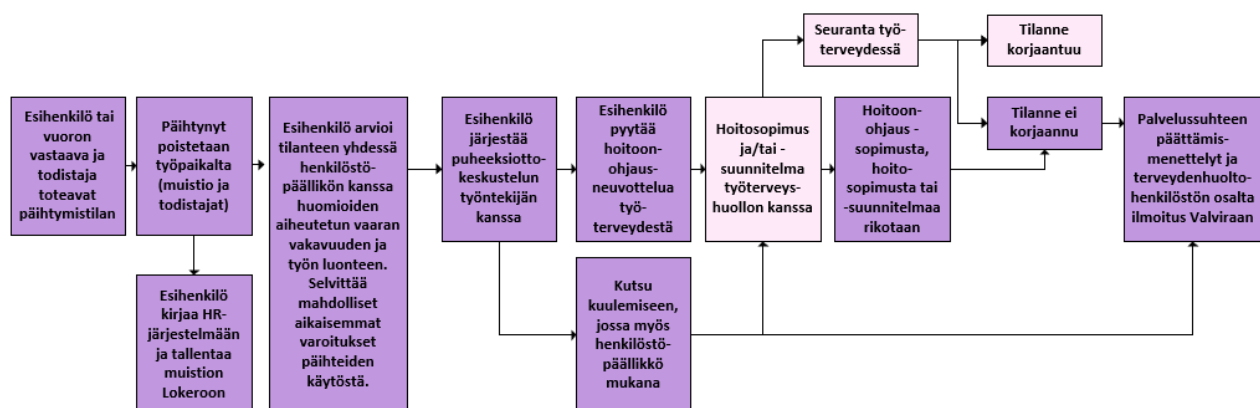
5.2 Päihtymysepäilytilanteen kirjaaminen

Päihtymysepäilytilanteissa esihenkilö tai työkaverit **kirjaavat** tilanteen ja havainnot työyksikössä sovitun kirjaamisohjeen mukaisesti. Yleisimmin kirjausohje on muistion laatiminen. Muistiossa kuvataan tilanne, havainnot sekä paikalla olleet henkilöt.

Tilanteen jälkeen otetaan yhteys omaan vastuu työterveyshoitajaan. Vakavimmissa päihtymystilanteissa esihenkilö on viivytyksettä yhteydessä oman alueen henkilöstöpäällikköön mahdollisten työnjohdollisten toimien vuoksi.

5.3 Puheeksiotto

Puheeksiotto päihde- ja riippuvuusasioissa on osa esihenkilötyötä. Akuutin päihdeongelman ilmenemisen jälkeen esihenkilön tulee järjestää työpaikalta poistetulle puheeksiottokeskustelu heti tämän palattua työhön päihtettömässä tilassa. Työntekijä voi halutessaan ottaa keskusteluun mukaan tukihenkilön. Puheeksiottokeskustelu kirjataan Pirhan ohjeistuksen mukaisesti.



Mikäli työntekijä kieltäytyy puheeksiottokeskustelusta tai hoito-ohjauksesta, johtaa se kuulemiseen. Tilanteen vakavuus huomioon ottaen tilanne voi johtaa suoraan palvelussuhteen päättämiseen.



Keskustelussa selvitetään päihteiden käytön tilanne sekä sen vaikutus työsuoritukseen. Keskustelussa sovitaan jatkotoimenpiteet, aikataulu sekä seuranta. Puheeksiottokeskustelun tarkoituksena on tukea työntekijää muutoksen toteuttamisessa ja antaa vastuu hänelle itselleen.

Puheeksioton yhteydessä tarjotaan mahdollisuutta työterveyshuollon hoitoonohjausmenettelyyn (päihteet). Puheeksiottokeskustelun kirjaukset toimitetaan työterveyshuoltoon mikäli työntekijä ei sitä erikseen kiellä.

6 Hoitoonohjaus

6.1 Jatkohoito ja työkyvyn seuranta

Esihenkilö pyytää työterveyshuollosta **hoitoonohjausneuvottelua**, johon esihenkilön ja työntekijän lisäksi osallistuvat työterveyshuollon edustaja sekä mahdollisesti työntekijän valitsema tukihenkilö. Neuvottelussa laaditaan hoitoonohjaussopimus, jossa todetaan seurattavat tavoitteet esimerkiksi päihtyneenä tai päihteiden jälkitilassa ei olla työssä, poissaoloja ei ole maanantaisin ja/tai perjantaisin, hoitopaikka, hoitoaika ja seurantatavat. Hoitoonohjaussopimuksella tähdätään työntekijän toipumiseen ja työsuhteen jatkumiseen.

Työterveyshuollolla ei ole oikeutta luovuttaa työnantajalle työntekijän terveystietoja. **Hoito- ja kuntoutussuunnitelma** tehdään räätälöidysti ja yhteistyössä työntekijän kanssa työterveyshuollossa. Hoidossa olevan työntekijän tulee noudattaa sovittua hoitosuunnitelmaa. Hoidon aikana järjestetään **tapaamisia työterveyshuollossa** yhden, kahden tai kolmen kuukauden välein, hoidon edistymisen seuraamiseksi. Tapaamisiin osallistuvat lähiesihenkilö, työntekijä, mahdollisesti tukihenkilö sekä työterveyshuollon edustaja. Jos hoidettava noudattaa hoitosuunnitelmaa ja ongelmakäyttäytymistä ei esiinny hoitosopimuksen voimassaolon aikana, voidaan asia katsoa selvitettyksi. Työnantaja saa tapaamisissa tiedon mikäli hoito- ja kuntoutumissuunnitelma ei toteudu.

Mikäli työntekijä kieltäytyy hoitoonohjauksesta, kieltäytyminen pyydetään kirjallisena ja allekirjoitettuna. Kieltäytyminen kirjataan puheeksiottolomakkeeseen.

Hoidon päätyttyä pidetään **loppuarviointi** sekä sovitaan seurantakäynneistä työterveyshuollossa. Loppuarviointiin osallistuvat esihenkilö, työntekijä, mahdollisesti tukihenkilö, lääkäri ja tarvittaessa muu hoitotaho.



Lisäksi päihde- ja riippuvuusongelmien ilmetessä tulee arvioida kokonaistilanne työturvallisuuden ja työkyvyn tukemisen näkökulmasta muun muassa seuraavasti: työtehtävien mukauttamisen tarve, kulkuoikeudet, työaika ja poissaolot sekä lääkeoikeudet. Terveydellisistä syistä johtuvaa uudelleensijoitusprosessia ei pääsääntöisesti käynnistetä hoidon aikana.

6.2 Työajan käyttö ja palkallisuus

Palkkaan oikeuttavaksi ajaksi luetaan kaikki säännölliseen työaikaan sijoittuvat hoitoonohjaussopimuksen laatimiseen liittyvät ja hoitoonohjauksen yhteydessä sovitut seurantakäynnit ja -keskustelut työterveyshuollossa.

Muut seurantakäynnit toteutetaan ensisijaisesti muulloin kuin työaikana. Ellei hoitokäyntejä saada toteutettua työajan ulkopuolella tai esihenkilön kanssa sovituin työaikajärjestelyin, hoitoon ohjatulle myönnetään palkatonta virka- tai työvapaata hoitokäyntejä varten.

Hoitoonohjaussopimuksen tehneen henkilön laitoshoidojaksoilta, myös katkaisuhoidon ajalta työ- tai virkavapaan palkallisuus määräytyy virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti.

Päihdeiden käytöstä johtuva työstä poissaolo on luvaton poissaolo, jonka ajalta työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa. Päihdehuoltolain nojalla annettavan kuntoutuksen ajalta on mahdollisuus hakea Kelan kuntoutusrahaa.

6.3 Työnantajan toimenpiteet ja seuraamusmenettely

Työpaikalle päihtyneenä tuleminen ja/tai oleminen johtaa työntekijän kuulemiseen. Kuulemisen perusteella päätetään mahdolliset työnjohdolliset toimet. Kokonaisarviointiin perustuen työnantajan työnjohdollinen toimi voi olla ankarampikin kuin pelkästään varoituksen antaminen. Koeajalla päihtyneenä työskentely johtaa lähtökohtaisesti koeaikapurun arvioimiseen.

Esihenkilö ohjaa päihdeiden väärinkäyttäjän hoitoon vain kerran. Toinen väärinkäyttötilanne johtaa palvelussuhteen päättämismenettelyyn. Asiassa tehdään kuitenkin kokonaisarviointi. Mikäli edellisestä hoitoonohjauksen päättymisestä on kulunut vähintään viisi vuotta, käsitellään päihdeongelma uutena tapauksena.



Päihdehaitat voivat johtaa tilanteisiin, jotka tulee käsitellä palvelussuhteen jatkuvuuteen liittyvinä asioina. Jos työntekijä ei noudata hoitosopimusta ja päihteiden käyttö jatkuu, tai kuulemistilaisuudessa on todettu, ettei edellytyksiä palvelussuhteen jatkamiselle ole, käynnistetään palvelussuhteen päättämistoimenpiteet. Mikäli terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa tarkoitetun työntekijän palvelussuhde on jouduttu päättämään päihdeongelman vuoksi, palvelussuhteesta päättävä esihenkilö ilmoittaa asiasta Sosiaali- ja terveystieteiden lupa- ja valvontavirastoon (Valvira).

Hyvinvointialueella ei hyväksytä lomapäiviksi ennalta sopimattomia yksittäisiä poissaolopäiviä tai – jaksoja, jos on syytä epäillä niiden johtuvan päihteiden käytöstä.

Kaikista sairauspoissaoloista voidaan vaatia esittämään lääkärin tai työterveyshuollon todistus, mikäli epäillään poissaolon johtuvan päihteiden käytöstä.

Mikäli päihteiden käyttö on aiheuttanut vakavaa asiakas- tai potilasturvallisuuteen tai työyhteisöön liittyvää uhkaa tai vaaratilannetta, ja voidaan katsoa, että irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei kuulemista ja varoituksen antamista koskevia säännöksiä tarvitse noudattaa (TSL 7 luku 2§).

Työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti, mikäli on kyse työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavasta rikkomisesta tai laiminlyönnistä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. (TSL 8 luku 1§)

7 Huumausaineiden testaus

Huumausainetestauksella tarkoitetaan työntekijän testaamista siitä, onko kyseinen työntekijä käyttänyt lääkkeitä tai huumaavia aineita muihin kuin lääkinnälliseen tarkoitukseen siten että hänen työ- tai toimintakyky on heikentynyt. 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.

Pirkanmaan hyvinvointialueella työntekijän suostuttua huumausainetestiin, hänet lähetetään huumausainetestaukseen työterveyshuoltoon.



Työterveyshuolto antaa testituloksen ja todistuksen työntekijälle. Työntekijä on velvollinen toimittamaan todistuksen työnantajalle. Mikäli huumausainetesti on osa työhöntulo- tai määräaikaistarkastusta, työntekijä toimittaa työnantajalle sopivuuksilausunnon.

Huumausainetestaus voidaan tehdä rekrytoitaessa tai työehtojen muuttuessa. Työnantajan on ilmoitettava työnhakuilmoituksessa tai rekrytoitaessa työnhakijalle ennen työsopimuksen tekemistä tai jo työsuhteessa olevalle työntekijälle ennen työehtojen muuttamista siitä, että tehtävät vaativat todistuksen huumausainetestistä.

Mikäli työntekijä ei suostu huumeetastukseen, työnantaja voi ottaa sen huomioon rekrytointipäätöksessään sekä työtehtäväjärjestelyissään. Huumeetesti voidaan hyvinvointialueella tehdä yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan lain (759/2004, 7 §) nojalla.

7.1 Huumausainetestaus työelämän tietosuojalain perusteella

Työnantajalla on oikeus pyytää ja ottaa vastaan huumausainetestiä koskeva todistus yksityisyydensuojaa työelämässä koskevan lain (759/2004) 7 §:n mukaisissa tehtävissä työhön otettaessa **työhön valitulta hakijalta** ja 8 §:ssä mainituissa tapauksissa palvelussuhteen aikana. Työnantajan on ilmoitettava työnhakijalle hakumenettelyn yhteydessä huumausainetestitodistuksen vaateesta. Työhön valitulla ei ole velvollisuutta toimittaa todistusta. Työnantaja voi jättää työhönottoharkinnassa ottamatta huomioon työnhakijan, joka ei toimita todistusta työnantajalle. Valinta on ehdollinen siihen asti, kunnes työnhakija on toimittanut vaaditut todistukset.

Huumeetestitodistuksessa on selvitys siitä, onko testattava käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin siten, että hänen työ- tai toimintakykynsä on heikentynyt. Tätä tarkempia testitietoja ei työnantajalle luovuteta eikä työnantaja saa ottaa niitä vastaan.

Huumausainetestitodistus pyydetään yli 6 kuukautta yhtäjaksoisesti kestävään työsuhteeseen tai virkaan otettaessa sellaisista työtehtävistä, jotka vaativat tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai reagointikykyä ja mikäli työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena:

- 1) voi vaarantaa työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta (esimerkiksi itsenäistä potilastyötä tekevät, lääkityshoitoa toteuttavat, pelastus- tai ensihoitotehtäviin osallistuvat)
- 2) vaarantaa maanpuolustusta tai valtion turvallisuutta (esimerkiksi turvallisuus tai tietohallinnon tehtävät)



- 3) vaarantaa liikenneturvallisuutta
- 4) lisää merkittävien ympäristövahinkojen riskiä
- 5) vaarantaa työtehtävissä saatujen tietojen suojaa, käytettävyyttä, eheyttä ja laatua ja siten aiheuttaa haittaa tai vahinkoa salassapitosäännösten suojaamille yleisille eduille tai vaarantaa rekisteröityjen yksityisyyden suojaa tai oikeuksia
- 6) vaarantaa liikesalaisuutta tai aiheuttaa työnantajalle tai tämän asiakkaalle vähäistä suurempaa taloudellista vahinkoa, jos liikesalaisuuden vaarantamista tai taloudellisen riskin syntymistä ei voida muiden keinojen avulla estää.

Työntekijän työehtojen muuttuessa yllä esitetyn mukaiseksi, työnantajalla on oikeus käsitellä huumausainetestiä koskevaa tietoa.

Työnantaja voi velvoittaa työntekijän esittämään **työsuhteen aikana** huumausainetestiä koskevan todistuksen, jos työnantajalla on perusteltua aiheita epäillä, että työntekijä on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä tai että työntekijällä on riippuvuus huumeista, mikäli hän työskentelee tehtävissä missä huumeista käytetään rekrytointitilanteissakin.

Eriyisen sairastumisen vaaran työn vuoksi tehtävässä terveystarkastusta tai jos **työssä on terveydellisiä erityisvaatimuksia** (työterveyshuoltolaki 13§) yhteydessä voidaan myös tehdä huume testi. Tällöin huumeiden käytön tutkimisen on oltava tarpeellista työntekijän työtehtävien suorittamisen kannalta. Huumausainetestien tekemisestä sovitaan työterveyshuollon kanssa tehtävässä toimintasuunnitelmassa. Testin tarpeellisuuden määrittelee tarkastusta tekevä lääkäri tai huumausainetestaukseen perehtynyt terveydenhoitaja terveystarkastuksen yhteydessä. Huumausainetestit tehdään työntekijän suostumuksella. Tarkastuksen yhteydessä tehtävästä testauksesta työnantaja ei saa erillistä tietoa, onko työntekijä käyttänyt huumeita vai ei, vaan vastaus on mukana työtehtävään sopivuuden arvioinnissa (sopiva, ei-sopiva, rajoituksin sopiva). Terveystarkastuksesta laadittavaan terveystarkastuslausuntoon ei kirjata, onko sen yhteydessä tehty testi huumausaineen käytön selvittämiseksi. Terveystarkastuslausunto annetaan työntekijälle, joka toimittaa sen työnantajalle (esihenkilö).

Pirkanmaan hyvinvointialueen suurimassa osassa työtehtävistä työ on sellaista, että niin rekrytoinnissa, työnaikana perustellusta syytä tai erityistä sairastumisen vaaran vuoksi tehtävässä terveystarkastuksessa on työnantajalla mahdollisuus pyytää todistusta huumausaineiden käytöstä tai sopivuudesta altisteiseen työhön. Isolla työnantajalla ei ole mahdollisuutta tehdä kattavaa ammattinimikeluettelo nimikkeistä. Työnantajan tulee rekrytointitilanteessa määritellä, onko tehtävä työn luonteen vuoksi huume testaukseen



piiriin kuuluva. Samaa työtä tekeviä on kohdeltava yhdenvertaisesti koko palvelussuhteen ajan. Epäselvissä tilanteissa esihenkilöt ja johtajat voivat pyytää apua rekrytointin asiantuntijoilta tai henkilöstöpäälliköiltä.

8 Tietojen luottamuksellisuus ja asiakirjojen arkistointi

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä säättää yksittäisen työntekijän terveystietojen käsittelemisestä työpaikalla. Esihenkilö ei saa antaa muille työntekijöille tietoja työntekijän sairaudesta ilman tämän lupaa. Esihenkilö keskustelee hoitoon ohjattavan kanssa siitä, miten hän mahdollisesti haluaa viestitettävän asiasta koko työyhteisölle.

Työterveyshuollon ammattihenkilöillä on potilaiden asioita koskeva vaitiolovelvollisuus. Työpaikan kanssa tehtävässä yhteistyössä on sovittava tietyissä kohdin tiedonkulusta, kuten esimerkiksi kuntoutuksen toteutumisen seurannassa. Tästä syystä työterveyshuollossa tehdään kirjallinen sopimus kuntoutuksen toteutumista koskevien tietojen luovuttamisesta. Käytännössä sovittujen seurantatapaamisten avulla varmistetaan asian vaatima tiedonkulku.

Puheeksiottomuistio ja kaikki asiaan liittyvät asiakirjat ovat terveydentilatietoja, joiden säilyttämistä, käsittelemistä ja luovuttamista säätelee henkilötietolaki ja laki yksityisyyden suojasta työelämässä.

9 Päihde- ja riippuvuusohjelman toteuman seuranta

Päihde- ja riippuvuusohjelman toteutumisen seurannasta sovitaan vuosittain työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa.

Puheeksiottokeskustelujen määrää voidaan tulevaisuudessa seurata tehtäväalue-/palvelulinjakohtaisesti, kun niiden kirjaaminen HR-järjestelmiin on mahdollista.

