

25.4.2023

# Päihde- ja riippuvuusohjelma

Käsitelty:

9.11.2022 Konsernipalveluiden johtoryhmä

2.11.2022 YT-elin

9.11.2022 Henkilöstöjaos



## Sisällysluettelo

1.	Johdanto	3
2.	Päihteet ja päihteiden väärinkäyttö	3
3.	Vastuut ja velvollisuudet päihdetyössä	4
4.	Päihteiden käyttöön altistavia tekijöitä	6
5.	Päihdehaittojen ehkäisy	6
6.	Päihdehaittojen tunnistaminen	7
7.	Omaehtoinen hoitoon hakeutuminen	7
8.	Puuttumistavat erilaisissa tilanteissa	8
9.	Puheeksiottomenettely	9
	9.1 Hoitoonohjausneuvottelu	9
	9.2 Jatkohoito ja työkyvyn seuranta	10
10.	Huumausaineiden käyttö ja testaus	11
	10.1 Rekrytoitaessa tai työehtojen muuttuessa	12
	10.2 Tarvearvio testauksesta terveydenhuollon ammattilaisella	
	10.3 Työsuhteen aikana perusteltu epäily	13
	10.3 Hyvinvointialueen työntekijälle tehtävät huumetestit	
11.	Tupakka- ja nikotiiniriippuvuuden ehkäisy ja hoito	14
12.	Rahapelaaminen ja riippuvuus	15
13.	Työajan käyttö ja palkallisuus	15
14.	Seuraamusmenettely	17
15.	Tietojen luottamuksellisuus ja asiakirjojen arkistointi	18
16.	Päihdeohjelman toteuman seuranta	19

## 1. Johdanto

Pirkanmaan hyvinvointialueen päihdeohjelman tavoitteena on taata henkilöstölle päihteistä vapaa ja turvallinen työympäristö. Ohjelman toimilla ennaltaehkäistään työntekijöiden terveydelle haitallista ja riippuvuutta aiheuttavien aineiden käyttöä sekä rahapelaamisesta aiheutuvia haittoja. Näitä aineita ovat muassa tupakka- ja nikotiiniuotteet, alkoholi, huumausaineet tai päihtymiseen käytettävät lääkkeet. Työturvallisuuslaki 738/2002 8§ velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työterveyshuoltolain 1383/2001 13 § velvoittaa laatimaan päihdeohjelman, mikäli työpaikalla tehdään työntekijöille huumetestejä. Hyvinvointialueen päihdeohjelma sisältää ennalta ehkäiseviä toimenpiteitä, tilanteeseen puuttumiseen viivytyksettä liittyviä käytäntöjä, käytännön ohjeita sekä seuraamusmenettelyohjeet. Päihdeohjelma velvoittaa niin työnantajaa kuin työntekijöitäkin ja koskee työskentelyä sekä lähi- että etätyössäkin. Päihteettömyys tukee työntekijän työkykyisyyttä, työ- ja asiakasturvallisuutta, työn laatua ja tuloksellisuutta, työpaikan ilmapiiriin ja työyhteisön toimivuutta sekä työpaikan mainetta.

Päihdeohjelma koskee koko henkilöstöä ja antaa tukea päihdeasioiden käsittelyyn. Päihdeohjelma tulee käydä läpi henkilöstön kanssa säännöllisesti. Lisäksi se tulee sisällyttää uusien työntekijöiden perehdyttämishjelmaan.

## 2. Päihteet ja päihteiden väärinkäyttö

Päihdehaitta tarkoittaa itseen tai muihin kohdistuvaa haittaa, joka vaikuttaa haitallisesti työntekoon ja työn tuloksellisuuteen sekä vaarantaa henkilön oman, työkavereiden, asiakkaiden ja potilaiden tai muiden palveluja käyttävien terveyttä ja turvallisuutta. Haitta voi syntyä lyhytaikaisellakin käytöllä. Päihdeongelmalla tarkoitetaan alkoholin, lääkkeiden ja laittomien lääkkeiksi tarkoittamattomien huumeiden tai muun päihdyttävän aineen väärinkäyttöä.

Päihteiden väärinkäyttöä on pidettävä sairautena verrattavana tilana, jonka haittoja voidaan vähentää ja lieventää ennalta ehkäisevällä toiminnalla sekä erilaisilla hoidollisilla toimenpiteillä. Päihdeongelma on vakava yksilön ja yhteisön ongelma. Varhaisella puuttumisella ja yhteisesti sovitulla toimintatavoilla sekä tuntemalla yhteisvastuuta työyhteisön jäsenistä, voidaan mahdollisen päihdeohjelman paheneminen estää ja ohjata työntekijä tarvittaessa hoitoon yhteisen sopimuksen perusteella. Päihdeohjelman kaikissa vaiheissa yhteisenä tavoitteena on työntekijän terveyden ja työkyvyn paraneminen ja palautuminen sekä työnteon ja työyhteisön turvallisuuden sekä asiakas- ja potilasturvallisuuden varmistaminen.

### 3. Vastuut ja velvollisuudet päihdetyössä

Työnantaja on työturvallisuuslain (738/2002, 8§) mukaan velvollinen huolehtimaan tarpeellisilla toimenpiteillä työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työntekijällä on puolestaan velvollisuus noudattaa työnantajan ohjeita ja määräyksiä. Jokaisella on velvollisuus viipymättä ilmoittaa esimiehelle, kun toinen työntekijä on työssä päihtyneenä tai krapulatilassa. Työntekijä ei ole tällöin tavanomaisessa toimintakyvyssä ja hänen työskentelynsä voi aiheuttaa vaaratilanteita työpaikalla.

Taulukko 1: Keskeiset toimijat, tehtävät ja vastuut

Työntekijä	Lähiesihenkilö	Työnantaja	Työsuojelu	Luottamushenkilöstö	Työterveyshuolto
Perehtyy päihdeohjelmaan	Varmistaa, että päihdeohjelman toimintaohjeet tunnetaan työyhteisössä	Laatii päihdeohjelman, seuraa ja arvioi sen toteutumista	Tukee henkilöstön päihteiden riskikäytön ennaltaehkäisyä ja hoitoa	Tukee henkilöstön päihteiden riskikäytön ennaltaehkäisyä ja hoitoa	Edistää terveitä elämäntapoja ja työyhteisöjen päihteettömyyttä
Sitoutuu työyhteisön sovittuihin toimintatapoihin	Edistää päihteitä koskevien yhteisten toimintatapojen luomista ja avointa keskustelua	Tarjoaa koulutusta ja huolehtii päihdeasioista tiedottamisesta	Jakaa tietoa päihteistä ja liikakäytöstä	Rohkaisee puhumaan päihteistä avoimesti työyhteisöissä	Tukee henkilöstön päihteiden riskikäytön ennaltaehkäisyä ja hoitoa
Huolen herätessä työkaverista, tuo asian esihenkilön tietoon	Huolehtii, että päihdeohjelma on osa perehdytystä /työhönopastusta	Kouluttaa ja tukee työyhteisöä päihdeongelmien varhaiseen tunnistamiseen ja niistä puhumiseen	Rohkaisee puhumaan päihteistä avoimesti työyhteisöissä	On työntekijän niin halutessa tukena päihteiden käytön seuraamusmenettelyyn liittyvissä tilanteissa	Tarjoaa tukea ja hoitoa päihdehaittojen kasaantumisen ja riippuvuusongelmien syntymisen ehkäisemiseksi
Voi hakeutua oma-aloitteisesti hoitoon työterveyshuollon kautta, mikäli kokee tarvitsevansa tukea päihteiden riskikäytön ja ongelmien ehkäisemiseksi	Puuttuu riskikäyttöön, ottaa puheeksi ja auttaa muutokseen	Pitää päihdeasioihin puuttumisen lähtökohtina tuen ja hoidon tarjoamista	On tarvittaessa työntekijän /esihenkilön tukena tai apuna		Tukee riskikäyttäjää oma-aloitteiseen hoitoon hakeutumiseen
Sitoutuu hoitoon, silloin, kun on tehty hoitoonohjaus	Huolehtii seuraamusmenettelystä, mikäli se on tarpeen				Ohjaa ongelmakäyttäjät ensisijaisesti hoitoon ja kuntoutukseen
Voi ottaa tukihenkilön mukaan neuvotteluihin					Laatii hoitosuunnitelman yhdessä työntekijän kanssa
					Vastaa hoidon seurannasta

## 4. Päihteiden käyttöön altistavia tekijöitä

Lisääntynyt päihteiden käyttö tai rahapelaaminen voivat liittyä stressaaviin vaiheisiin elämässä, jotka puolestaan voivat johtua sekä työ- että yksityiselämän haasteista. Myös työkuultuuriin liittyvät tekijät ja sosiaalinen paine voivat altistaa haitalliselle terveystyötyymiselle. Merkittävin riskitekijä yksilön elintavoissa on silloin, kun niihin liittyy säännöllistä päihteiden käyttöä tai kun työstä palautuminen ja stressin purkukeinot ovat päihdekeskeisiä.

Päihdeongelmille altistavia työoloja voivat ovat esim.

- vuorotyö tai etätyö
- tiukat määräajat ja kiivas työtahti
- työsuhteen loppumisen pelko
- ristiriidat työkavereiden tai esimiehen kanssa
- huonosti suunniteltu työ ja apuvälineiden puuttuminen
- tasapuolisuuden ja oikeudenmukaisuuden puute

## 5. Päihdehaittojen ehkäisy

Painopiste päihdeohjelmassa on ennalta ehkäisyssä sekä varhaisessa puuttumisessa. Työpaikan työturvallisuusriskienarvioinnissa ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä on hyvä huomioida päihteiden lisäksi myös tupakka- ja nikotiinituotteiden käytön sekä rahapelaamisen mahdollisesti aiheuttamia riskejä terveydelle tai turvallisuudelle ja suunnitella toimenpiteet ongelmien ehkäisemiseksi. Työterveyshuolto on asiantuntija työpaikan riskien terveydellisen merkityksen arvioinnissa.

Esimerkkejä päihdehaittoja ehkäisevistä toiminnoista ovat

- henkilöstön kannustaminen erilaisten jaksamista, palautumista ja stressinhallintaa edistävien keinojen käyttöön (esim. työterveyshuoltopalveluiden hyödyntäminen, työnohjaus, jälkipuinti, työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, osaamisen kehittäminen)
- esimiestyön kehittäminen varhaisen puuttumisen toteutumiseksi,
- esimiesten toteuttama aktiivinen seuranta ja puheeksi ottaminen huolen herätessä,
- päihdeteemojen käsittely koulutusten yhteydessä,
- viestintä päihdeohjelman teemoista esim. intranetissa,
- mahdollisten päihdehaittojen huomiointi osana sairauspoissaolojen seurantaa ja
- päihhteettömyyden huomioiminen tilaisuuksissa varaamalla tarjolle aina myös alkoholiton vaihtoehto.

## 6. Päihde- ja riippuvuushaittojen tunnistaminen

Esihenkilöt ja työkaverit ovat avainasemassa päihdehaittojen varhaisessa tunnistamisessa. Kun henkilön päihteidenkäyttö alkaa näkyä työpaikalla, on riskikäyttöä useimmiten jatkunut jo jonkin aikaa. Käyttötavoissa on myös paljon eroja ja käyttötavoista riippuen ongelma voi pysyä hyvinkin pitkään näkymättömissä.

Muutokset näkyvät usein sekä kyseisen henkilön työkäyttäytymisessä että työyhteisön sisäisissä suhteissa. Päihdehaitan tunnistaminen työkäyttäytymisessä ei aina ole helppoa, mutta siihen liittyviä tunnusmerkkejä voivat olla esim.

- työtehon ja motivaation vaihtelut
- työnteon ja työn laadun heikkeneminen
- jatkuvat myöhästelyt
- poissaolot
- sosiaalisten tilanteiden välttely
- sopimaton käyttäytyminen
- henkilöstön ristiriidat
- salassapito- ja luottamusongelmat
- virheet työssä
- sääntöjen noudattamattomuus
- eriaistiset vaaratilanteet ja tapaturmat
- asiakkailta tai työyhteisöltä saatu huono palaute ja
- muutokset ulkoisessa olemuksessa

Etätyössä päihdeongelman havaitseminen saattaa olla vaikeampaa kuin lähityössä. Tästä syystä esihenkilön on pidettävä yhteyttä säännöllisesti ja seurattava töiden sujumista.

## 7. Omaehtoinen hoitoon hakeutuminen

Henkilö, joka on huolissaan omasta päihteiden käytöstään, ja jolle on kehittymässä tai kehittynyt päihteidenkäyttöön tai pelaamiseen liittyvä ongelma, voi hakeutua omaaloitteisesti työterveyshuoltoon tai suoraan päihdehoitoa antavan erikoisyksikön puoleen.

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 työsuhteeseen vaikuttavia seuraamuksia.

## 8. Puuttumistavat erilaisissa tilanteissa

Sekä yksilön että työyhteisön kannalta on tarkoituksenmukaista puuttua haittoihin mieluummin liian varhain kuin liian myöhään ja toimenpiteisiin ryhtyminen on aina työnantajan vastuulla. Alla on kuvattu toimintatapoja erilaisissa tilanteissa, kun päihdehaitat tai työkyvyn heikentyminen huolettavat. Työntekijällä tarkoitetaan ketä tahansa työnantajan palveluksessa olevaa henkilöä.

### Työntekijä on huolissaan omasta päihteiden käytöstään

- työntekijä hakeutuu itse työterveyshuoltoon
- oma-aloitteiset käynnit kuuluvat työterveyshuollon vaitiolovelvollisuuden piiriin
- työntekijä voi hakeutua myös yksityisiin tai kunnallisiin palveluihin työajan ulkopuolella

### Työntekijä on huolissaan työkaverin työkunnosta

- työntekijä ottaa välittämismielessä asian puheeksi työkaverin kanssa ja/tai vie asian hänen esihenkilölleen
- työntekijä voi kertoa työkaverinsa päihdehaitan ilmenemisen esimerkiksi työsuojeluvaltuutetulle, jonka velvollisuus on viedä asia eteenpäin esihenkilölle

### Esihenkilö on huolissaan työntekijän työkunnosta

- esihenkilö ottaa viivytyksettä asian puheeksi työntekijän kanssa
- käydään varhaisen tuen keskustelu hyvinvointialueen ohjeistuksen mukaisesti
- mikäli varhaisen tuen keskustelussa ei selviä syy työntekijän alentuneeseen työkuntoon, esihenkilö ohjaa työntekijän työterveyshuoltoon ja pyytää tarvittaessa työkykyarvion
- mikäli kyse on päihdeongelmasta, siirrytään päihdeohjelman kuvaamaan prosessiin puheeksiotosta ja tarvittaessa hoitoonohjauksesta

### Työntekijä on huolissaan esimiehen työkunnosta

- työntekijä ottaa yhteyttä kyseisen esihenkilön esihenkilöön tai työsuojeluvaltuutettuun /työsuojelupäällikköön

### Työntekijä on päihtyneenä töissä

- työntekijän päihtymystilan selvittämiseksi hänen suostumuksellaan tilanne todennetaan seulonta-alkometrillä työpaikalla ja tulos kirjataan muistioon
- työntekijä poistetaan työpaikalta; mikäli työntekijä ei suostu poistumaan, on ratkaisu tehtävä työturvallisuuden näkökulmasta
- esimies tai työvuorossa oleva vastuuhenkilö kirjaa tarkat tiedot päihdehaitan ilmenemisestä työssä ja työpaikalla (tarvittaessa otetaan mahdollisten todistajien nimet ylös)



- työntekijälle ei makseta palkkaa poissaolon ajalta, edellyttäen että päihteiden alaisena olo on voitu osoittaa esim. työntekijän suostumuksella puhallutuksella, työntekijän käyttäytymisellä (useampi henkilö todentanut) jne.
- esimies järjestää työntekijälle heti tämän palattua päihteettömänä työhön päihdeohjelman mukaisen puheeksiottokeskustelun ja tekee hoitoonohjauspyynnön työterveyshuoltoon
- tarvittaessa esimies voi ohjata työntekijän työterveyshuoltoon työkyvyn arviointia varten (*esim. aina niissä tapauksissa, kun epäillään akuutin sekavan käyttäytymisen taustalla olevan muu päihde kuin alkoholi; huomioitava myös sairauskohtauksen mahdollisuus*)

## 9. Puheeksiottomenettely

Puheeksiotto on osa esimiestyötä. Akuutin päihdeongelman ilmenemisen jälkeen esimiehen tulee järjestää työpaikalta poistetulle puheeksiottokeskustelu heti tämän palattua työhön päihteettömässä tilassa. Keskustelussa selvitetään päihteiden käytön tilanne sekä siitä työn tekemiseen aiheutuvat haitat. Keskustelussa sovitaan myös jatkotoimenpiteistä, aikataulusta ja seurannasta. Tämän tarkoituksena on tukea henkilöä muutoksen toteuttamisessa ja antaa vastuu hänelle itselleen. Keskustelusta laaditaan kaikkien osapuolien hyväksymä muistio. Puheeksioton yhteydessä tarjotaan myös mahdollisuutta työterveyshuollon hoitoonohjausmenettelyyn (päihteet) tai työkyvyn arvioon (muu työkyvyn alenema, syy terveydellinen tai epäselvä). Puheeksiottomuistio toimitetaan työterveyshuoltoon salatulla sähköpostilla. Työntekijä voi halutessaan ottaa keskusteluun mukaan tukihenkilön.

### 9.1 Hoitoonohjausneuvottelu

Päihteiden ongelmakäyttäjä voi olla hakeutunut oma-aloitteisesti hoitoon jo ennen kuin asia tulee tietoon työnantajalle tai ilmenee työpaikalla. Mikäli asia tulee esihenkilön tietoon hän voi ohjata työntekijän omaehtoisen hoidon lisäksi myös työterveyshuoltoon, jossa sovitaan seurantatapaamisista kuten tehdään työnantajan hoitoonohjauksenkin kohdalla.

Työnantaja järjestää hoitoonohjausneuvottelun havaittuaan työntekijän päihteiden ongelmakäytöstä. Neuvotteluun osallistuvat työntekijä, esihenkilö, työterveyshuollon edustajat sekä työntekijän toiveesta tukihenkilö. Hoitoonohjausneuvottelua on edeltänyt jo puheeksiottomenettely.

Hoitoonohjausneuvottelussa päätetään hoidon järjestämisestä, työterveyshuollon tehtävistä ja hoidon seurannasta. Neuvottelussa tehdään kirjallinen hoitoonohjaussopimus työnantajan, työterveyshuollon ja työntekijän kesken. Sopimuksesta ilmenee hoidon kesto, hoitopaikka, hoitoaika ja seurantatavat. Seurantatavasta tulee käydä ilmi esihenkilön ja työterveyshuollon roolit.

Hoitoonohjauksella pyritään turvaamaan työntekijän työkykyisyys, työhön paluun mahdollisuus ja työsuhteen jatkuminen. Työntekijää informoidaan myös hoitosuunnitelman noudattamatta jättämisen seurauksista.

Neuvottelussa valitaan hoitomuoto, joka perustuu yksilölliseen hoidontarpeen arviointiin. Arvioinnin perusteella hoitopaikkana voi olla päihdehuollon avohoitoyksikkö tai päihdehuollon laitos. Hoitoonohjattavan toimeentulo hoidon aikana pyritään turvaamaan. Palkanmaksu esimerkiksi laituskuntoutuksen aikana maksetaan työehtosopimuksen mukaisesti. Työnantaja saa Kelalta vastaavalta ajalta korvausta. Avohoito tapahtuu pääsääntöisesti työajan ulkopuolella. Ellei hoitokäyntejä saada sovitettua työajan ulkopuolelle, voidaan esihenkilön kanssa neuvotella työaikajärjestelyistä. Hoitoonohjauksen toteutumista seurataan 1-3 kuukauden välein. Mikäli kutsua työnantajalle ei saavu työntekijältä eikä työterveyshuollosta, se usein merkitsee sitä, että hoitoonohjaus ei ole toteutunut.

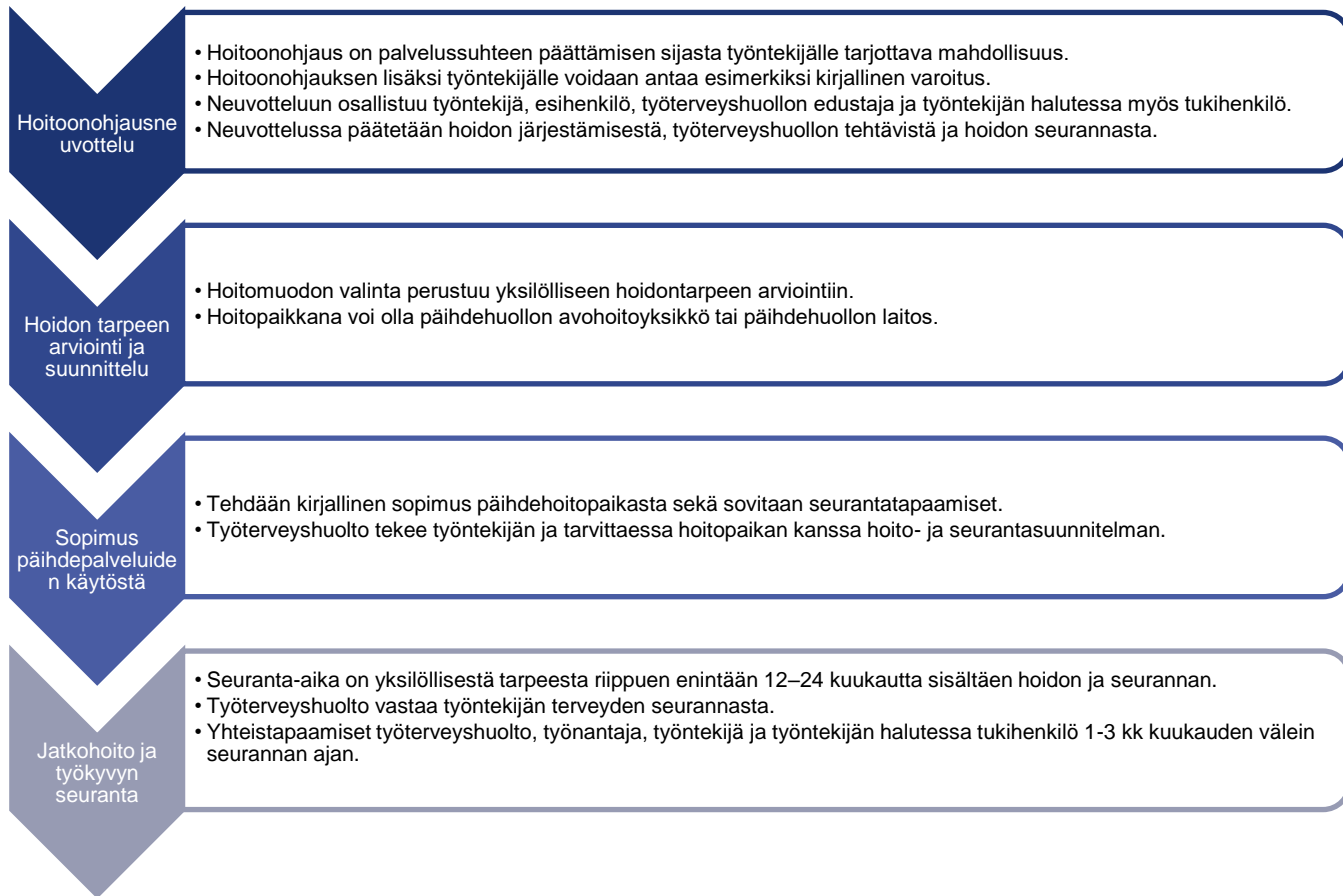
Mahdollisuus hoitoonohjaukseen tarjotaan työntekijälle lähtökohtaisesti vain kerran. Mikäli edellisestä hoitoon ohjaamisesta on kulunut viisi vuotta, voidaan asia käsitellä uutena tapauksena, kuitenkin vain yhden kerran.

Seurannassa ja arvioinnissa otetaan huomioon, että päihderiippuvuudesta toipuminen on pitkäkestoinen prosessi ja siihen voi liittyä satunnaisia retkahduksia, jotka eivät tarkoita kuntoutumisen epäonnistumista. Hyvinvointialueen työpaikoilla on nolla toleranssi, eikä päihtyneenä tai krapulaisena työssä olo ole sallittua kuntoutumisenkaan aikana.

## 9.2 Jatkohoito ja työkyvyn seuranta

Esihenkilöllä on oikeus saada tietoa hoidon edistymisestä, minkä lisäksi työntekijä käy työkyvyn seurannassa työterveyshuollossa. Työterveyshuollolla ei ole oikeutta luovuttaa työnantajalle työntekijän terveystietoja. Säännölliset 1-3 kuukauden välein toteutettavat tapaamiset, missä keskustellaan tilanteesta ovat hyvä tapa kaikille osa puolille. Näihin tapaamisiin osallistuvat esihenkilö, työntekijä, työterveyshoitaja/ -lääkäri ja tukihenkilö mikäli työntekijä niin haluaa. Hoidon päätyttyä pidetään loppuarviointi sekä sovitaan seurantakäynneistä työterveyshuollossa. Loppu arviointiin osallistuvat esihenkilö, työntekijä, työterveyshoitaja/-lääkäri, tarvittaessa hoitotaho ja tukihenkilö työntekijän niin halutessa.

## Hoitoonohjausmalli:



## 10 Huumausaineiden käyttö ja testaus

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

Mikäli esihenkilö havaitsee tai saa tietoonsa työkykyä haittaavia tekijöitä tai ongelmia, on selvittämisprosessi syytä aloittaa hyvinvointialueen ohjeistuksen mukaisella varhaisen tuen keskustelulla esihenkilön ja työntekijän kesken.

Huumausainetestauksella tarkoitetaan työntekijän testaamista siitä, onko kyseinen työntekijä käyttänyt lääkkeitä tai huumaavia aineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin. Huumausainetestin tekeminen edellyttää aina työntekijän suostumusta. Työntekijän on tiedettävä suostuvansa huumausainetestiin ja ymmärtää suostumuksen merkityksen. Suostumuksen on oltava kirjallinen.

Työnantajan oikeus teettää huumetestejä on laissa säädeltyä ja ne työtehtävät, joissa huumausainetodistusta pyydetään tai edellytetään, on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ja luetteloitava päihdeohjelmassa. Työterveyshuoltolain 11 §:n mukaan työnantajalla tulee olla kirjallinen päihdeohjelma, jotta työnhakijalta tai työntekijältä voidaan pyytää huumausainetestitodistus.

## 10.1 Rekrytoitaessa tai työehtojen muuttuessa

Työnantajan on ilmoitettava työnhakuilmoituksessa tai rekrytoitaessa työnhakijalle ennen työ sopimuksen tekemistä tai jo työsuhteessa olevalle työntekijälle ennen työehtojen muuttamista siitä, että tehtävät vaativat todistuksen huumausainetestistä. *Mikäli työntekijä ei suostu huumetestaukseen, työnantaja voi ottaa sen huomioon rekrytointipäätöksessään sekä työtehtäväjärjestelyissään.* Huumetestit voidaan hyvinvointialueella tehdä yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan lain (759/2004, 7 §) nojalla.

Työnantaja saa ottaa vastaan tai muutoin käsitellä huumausainetestit koskevaan todistukseen merkittäviä tietoja tehtävään valitun työnhakijan suostumuksella vain silloin,

- kun työnhakijan on tarkoitus toimia sellaisessa työssä, joka edellyttää tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagoitukykyä,
- ja jossa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi mm. vaarantaa työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta tai aiheuttaa muuta merkittävää vaaraa.

Työnantajalla on työnhakijan suostumukseen perustuva oikeus tietojen käsittelyyn myös esimerkiksi silloin kun:

- työnhakijan tehtäviin pysyväisluontoisesti ja olennaisesti kuuluu alaikäisen kasvatusta, opetusta, hoitoa tai muuta huolenpitoa taikka muuta työskentelyä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa alaikäisen kanssa eikä niihin osallistu muita henkilöitä tai
- työnhakijan on tarkoitus hoitaa sellaisia tehtäviä, joissa on itsenäisesti ja valvomattomasti pääsy huumausaineisiin tai vähäistä suurempaan määrään sellaisia lääkkeitä, joita voidaan käyttää huumaaviin tarkoituksiin.

Työnantajalla on oikeus käsitellä huumausainetestit koskevaan todistukseen merkittäviä tietoja myös silloin, jos työntekijän työtehtävät muuttuvat työsuhteen aikana siten, että ne täyttävät yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan lain (759/2004, 7 §) 1 ja 2 momentin.

Erikseen nimetyt tehtäväalueet, joissa huumetestejä voidaan käyttää rekrytoitaessa tai työehtojen muuttuessa, ovat:

- Hengen tai terveyden vaarantuminen
  - itsenäisesti potilastyötä tekevät lääkärit
  - lääkityshoitoa toteuttava henkilökunta
- Valvomaton pääsy lääkkeisiin
  - sairaala-apteekki
- Koneet, vaaralliset aineet
  - lääkintäteknikka
  - turvallisuuspalvelu
- Liiketaloudellinen haitta
  - ylemmät johtotehtävät
- Tietohallinto
- Potilaan kotona tehtävä työ
- Yksin alaikäisen kanssa työskentely

## 10.2 Tarvearvio testauksesta terveydenhuollon ammattilaisella

Huumausainetestauksia tehdään Työterveyshuoltolain 13§ perusteella erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä tai työn terveydellisten vaatimusten sitä edellyttäessä, jolloin testaaminen sisältyy terveystarkastusprosessiin ja huumausainetestin tarpeellisuuden määrittelee terveydenhuollon ammattilainen.

## 10.3 Työsuhteen aikana perusteltu epäily

Työsuhteen aikana työnantaja voi velvoittaa huumausainetestiin työntekijän vain silloin, kun hänen perustellusti epäillään olleen huumausaineen vaikutuksen alaisena työssä tai huumeriippuvuuden testaaminen on välttämätöntä työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi.

**Huumetestit voidaan hyvinvointialueella tehdä yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan lain (759/2004, 8 §) nojalla:**

- jos esihenkilöllä on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on huumausainneiden vaikutuksen alaisena työssä / työntekijällä on huumeriippuvuus
- jos testaaminen on välttämätöntä työntekijän työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi työstä aiheutuvien terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi.

Testaus edellyttää, että työntekijä toimii sellaisissa tehtävissä

- jossa vaaditaan erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagoitukykyä ja
- jossa työtehtävien hoitaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi vakavasti vaarantaa työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta tai voisi aiheuttaa muuta merkittävää vaaraa.

Esihenkilö ohjaa testattavan työntekijän työterveyshuoltoon, jossa tutkimuslähetteen tekee huumausainetestaukseen perehtynyt työterveyshoitaja tai työterveyslääkäri. Tutkittavalle kerrotaan testin tarkoituksesta, sisällöstä, valmistautumisesta testiin sekä annetaan erillinen ohje valvotusta näytteenotosta ja ajan varaamisesta. Testattava itse saa testituloksen, ja saamansa todistuksen testistä työntekijä toimittaa työnantajalle.

### 10.3 Hyvinvointialueen työntekijälle tehtävät huumeetstit

Edellä kappaleissa 11.2 tai 11.3 kohdissa hyvinvointialueen työntekijöille tehtävät huumeetstit tehdään Fimlab-laboratorioissa. Testin pyytää työterveyshuolto työnantajan pyynnöstä. Pääasiallisena testinä käytetään virtsanäytettä, joka annetaan valvotusti. Työntekijältä pyydetään vielä laboratorioissa suostumus ja hyväksyntä näytteenotolle pyytämällä häneltä allekirjoitus lähelomakkeeseen.

Työterveyshuolto antaa työntekijälle lausunnon / todistuksen testauksesta ja työntekijän tehtävä on näyttää tämä työnantajalle.

## 11 Tupakka- ja nikotiiniriippuvuuden ehkäisy ja hoito

Tupakkalakiin perustuen tupakointi on kielletty työpaikan sisätiloissa. Tämä pätee myös sähkösavukkeisiin. Työntekijöitä on suojeltava altistumiselta tupakan savulle. 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.

Työnantaja tukee riippuvuuden ehkäisyä ja hoitoa mm. esihenkilön antamalla tuella, työterveyshuollosta saatavalla vieroitusohjauksella sekä yhden kerran palvelusuhteen aikana työterveyshuollon kautta saatavalla lääkityksellä tai nikotiinikorvaustuotteilla.

## 12 Rahapelaaminen ja riippuvuus

Rahapelaamisen haitat työntekijälle itselleen ja hänen työnantajalleen voivat olla hyvin erilaisia riippuen työntekijän työnkuvasta, rahapelaamisen ajankohdasta, rahapelaamisen hallinnasta ja mahdollisuudesta päästä työpaikan varallisuuteen 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 esihenkilön asia ottaa puheeksi ja ilmoittaa, että pelaaminen ei kuulu työpaikalle. Jos esihenkilö epäilee pelaamisen olevan ongelmallista ja vaikuttavan työntekijän työkykyyn, työn tekemiseen tai työpaikan turvallisuuteen, tulee asiasta käydä varhaisen tuen keskustelu ja ohjata työntekijä työterveyshuoltoon tilanteen ja tuen tarpeen arvioimiseksi.

Jos työntekijä tarvitsee rahapelaamisen takia hoitoa, hoitomahdollisuudet kartoitetaan yhdessä työterveyshuollon kanssa, käydään hoitonoitusneuvottelu ja tehdään kirjallinen hoitosopimus. Sopimuksessa sovitaan kuinka ja minne hoitoon hakeudutaan ja kuinka hoito toteutetaan. Hoidon etenemisen seurannasta ja rooleista sovitaan esihenkilön ja työterveyshuollon kesken. Esihenkilöllä on oikeus saada tietoa hoidon etenemisestä. Hoitoon ohjauksella pyritään mahdollistamaan työkykyisyyden varmistaminen ja työsuhteen jatkuminen.

## 13 Työajan käyttö ja palkallisuus

Palkkaan oikeuttavaksi ajaksi luetaan kaikki säännölliseen työaikaan sijoittuvat hoitonoitussopimuksen laatimiseen liittyvät ja hoitonoitauksen 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.

Hoitonoitussopimuksen tehneen henkilön laitushoitajaksoilta, myös katkaisuhoidon ajalta työ- tai virkavapaan palkallisuus määräytyy virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti (mm. KVTES, V luku 2 §:n 8 momentti). Päihteiden 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. Raha maksetaan työnantajalle, mikäli työnantaja maksaa kuntoutuksen ajalta palkkaa.



## 14 Seuraamusmenettely

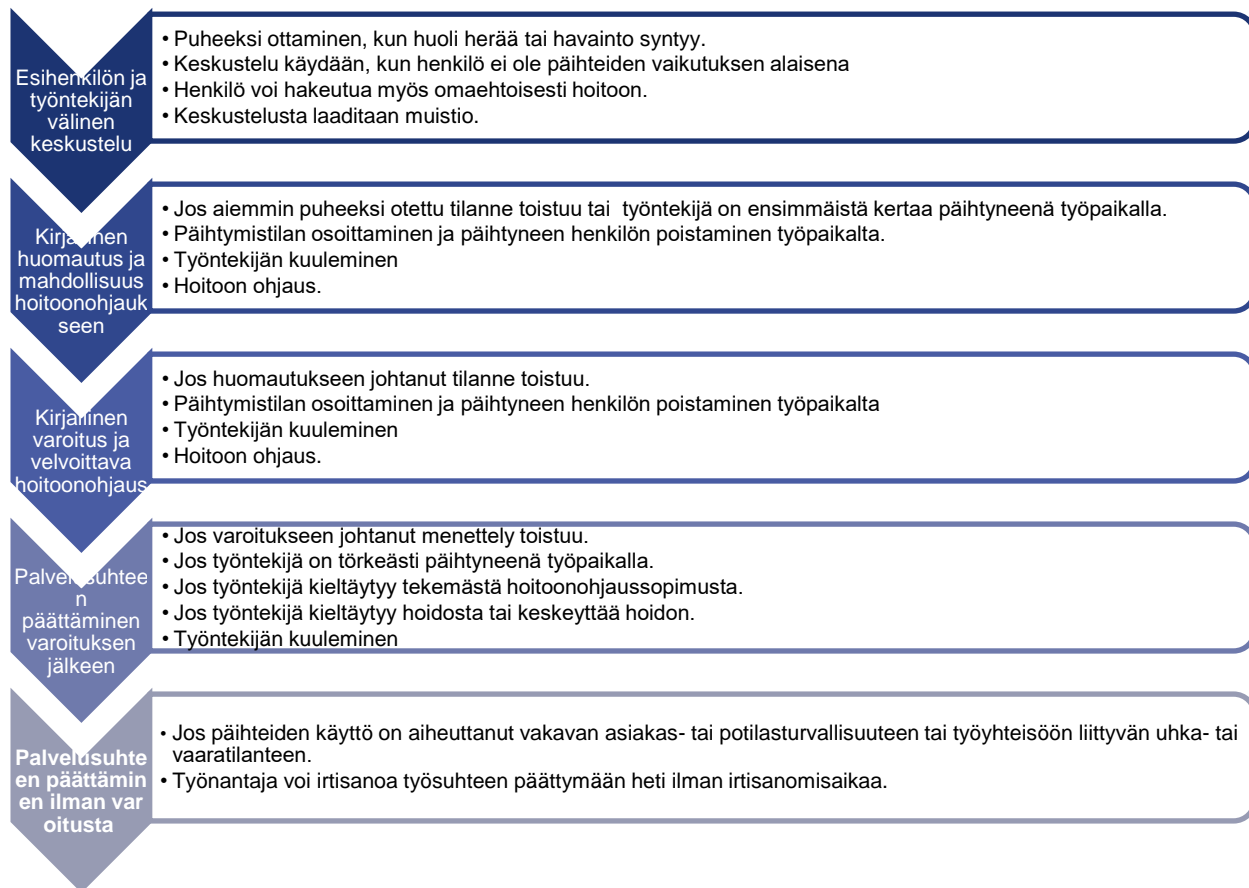
Päihdehaitat voivat johtaa tilanteisiin, jotka tulee käsitellä palvelussuhteen jatkuvuuteen liittyvinä asioina. Ellei puheeksiotto ole johtanut haittojen poistumiseen tai puheeksiotto ole tilanteen vakavuusasteeseen nähden riittämätön toimenpide, tai henkilö on kieltäytynyt hoitoonohjauksesta, työntekijälle annetaan huomautus tai varoitus. Jos haitat edelleen jatkuvat, käynnistetään palvelussuhteen päättämismenettely.

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 potilasturvallisuuden 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 rikkomista tai laiminlyönnistä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. (TSL 8 luku 1§)

## Päihdeohjelman mukaiset seuraamusmenettelyn vaiheet:



Lisäksi päihdeongelmien ilmetessä tulee arvioida kokonaistilanne työturvallisuuden ja työkyvyn tukemisen näkökulmasta mm. seuraavasti:

- mahdollisuus samassa työssä tai samoissa tehtävissä jatkamiseen
- tietoturvariskien huomioiminen
- kulkuoikeudet
- palkanpidätys, työaika ja poissaolot

## 15 Tietojen luottamuksellisuus ja asiakirjojen arkistointi

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä säättää yksittäisen työntekijän terveystietojen käsittelemisestä työpaikalla. Esihenkilö ei saa antaa tietoja työntekijän sairaudesta ilman tämän lupaa. Esihenkilö keskustelee hoitoonohjattavan 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 esim. kuntoutuksen toteutumisen seurannassa. Tästä syystä työterveyshuollossa tehdään kirjallinen sopimus kuntoutuksen toteutumista koskevien tietojen luovuttamisesta. Käytännössä sovittujen seurantakokousten 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. Hyvinvointialueella näiden muistioiden tallennuspaikka on lokero.

## **16 Päihdeohjelman toteuman seuranta**

Päihdeohjelman toteutumista ja päihdehaittilannetta seurataan hyvinvointialueen työsuojelutoimikunnassa ja tarvittaessa myös alueellisissa työsuojelutoimikunnissa. Työterveyshuollon ja hyvinvointialueen ohjausryhmässä käsitellään vuosittain päihdeohjelman toimintaohjeen käyttöä sekä raportoidaan tästä johdolle.