

Päihdeohjelma

VESILAHDEN KUNTA

KH 18.12.2023

Sisällys

Johdanto.....	2
1 Päihdeohjelman tavoitteet Vesilahden kunnassa.....	3
2 Päihteiden käytön vähentäminen ja ehkäiseminen.....	4
2.1 Yleiset tavoitteet	4
2.2 Noudatettavat käytännöt	4
2.2.1 Koko kuntaa koskevat linjaukset	4
2.2.2 Esihenkilöt	5
2.2.3 Työntekijät.....	8
2.2.4 Työnteko ja työpaikalla olo päihtyneenä.....	8
3 Päihdeongelman hoitoonohjaus.....	11
3.1 Yleiset tavoitteet.....	11
3.2 Noudatettavat käytännöt	11
3.2.1 Päihdyttäviä aineita käyttävän hoitoonohjaus.....	11
3.2.2 Rahapeliongelman hoitoonohjaus	13
3.2.3 Nikotiinikorvaushoito.....	13
4 Huumausainetesti	13
4.1 Säännökset huumausainetestistä ja sitä koskevasta todistuksesta.....	13
4.1.1 Suostumukseen perustuva huumausainetestaus	14
4.1.2 Velvollisuuteen perustuva huumausainetestaus	16
4.2 Huumausainetestauksen kriteerit täyttävät työtehtävät Vesilahden kunnassa.....	18
4.2.1 Työtehtävät, joissa työntekijä suostumuksensa perusteella esittää huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle.....	18
4.2.2 Työtehtävät, joissa työntekijällä on velvollisuus esittää huumausainetestiä koskeva todistus työnantajalle	18
5 Liitteet.....	19

Johdanto

Päihdeohjelman tavoitteena on ehkäistä ja torjua työyhteisössä päihteiden ja rahapelaamisen haittoja, terveydelle aiheutuvia ongelmia sekä päihteiden ja rahapelaamisen aiheuttamia kustannuksia. Tämä päihdeohjelma koskee myös etätyötä sekä kaikkea varsinaisen työpaikan ulkopuolella tehtävää työtä.

Päihdeohjelmasta säädetään Työterveyshuoltolain (1383/2001) 11§:ssä. Säädöksen mukaan päihdeohjelman tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Päihdeohjelma voidaan liittää osaksi työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa.

Työnantajalla tulee olla hyväksytty, kirjallinen päihdeohjelma, mikäli työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä huumausainetestit. Päihdeohjelmassa määritellään ne työtehtävät, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan, tai suostumuksensa perusteella antaa, huumausainetestit koskevan todistuksen työnantajalle. Ennen päihdeohjelman hyväksymistä työnantajan ja henkilöstön on käsiteltävä laissa yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) tarkoitetut työtehtävät, jos työnhakijoille tai työntekijöille on tarkoitus tehdä huumausainetestit. Työnantaja ja henkilöstö käsittelee työtehtävät Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) tarkoittamassa yhteistoimintamenettelyssä.

Tässä päihdeohjelmassa sanalla ”työntekijä” tarkoitetaan sekä työ- että virkasuhteessa Vesilahden kuntaan olevaa henkilöä ja sanalla ”työsuhde” sekä työ- että virkasuhdetta.

Päihdeohjelman sisällöstä tiedotetaan henkilöstöä.

1 Päihdeohjelman tavoitteet Vesilahden kunnassa

Tässä päihdeohjelmassa päihteillä tarkoitetaan terveydelle haitallisia ja riippuvuutta aiheuttavia aineita. Päihteitä ovat esimerkiksi tupakka-, sähkötupakka- ja nikotiinituotteet, alkoholi, huumausaineet tai päihtymiseen käytettävät lääkkeet tai muut aineet. Myös rahapelaaminen rinnastetaan lainsäädännössä päihteisiin ja siten se sisältyy myös tähän päihdeohjelmaan.

Päihteiden käytöstä aiheutuu monenlaisia haittoja. Päihdehaitta tarkoittaa päihteiden käytöstä itseän tai muihin kohdistuva haittaa, joka estää tai heikentää työntekeä ja aiheuttaa työpaikalla esimerkiksi työturvallisuusriskejä, ristiriitilanteita tai työkyvyn heikkenemistä. Haittoja, esimerkiksi tapaturmia, järjestyshäiriöitä ja turvallisuuden heikkenemistä, voi syntyä myös lyhytaikaisesta liiallisesta käytöstä. (Työturvallisuuskeskus.)

Päihteiden käyttö myös lisää kustannuksia työpaikalla. Kustannuksia tulee esimerkiksi sairauspoissaoloista, menetetyistä henkilötyövuosista ja monien muiden mekanismien kautta. Päihteiden käyttö aiheuttaa laajalti ongelmia, riskejä ja haittoja paitsi päihteiden käyttäjälle itselleen, myös päihteiden käyttäjän ympäristössä.

Tämän päihdeohjelman tavoitteena on varmistaa terveellinen ja turvallinen työympäristö kaikille Vesilahden kunnan työntekijöille ja ylläpitää ja parantaa henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi tässä päihdeohjelmassa käydään läpi Vesilahden kunnan noudattamat käytännöt päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi sekä työtehtävät, joissa kunta työnantajana voi käsitellä huumausainetestiä koskevaa todistusta. Päihdeohjelman pääpaino on ennaltaehkäisevässä työssä ja varhaisessa puuttumisessa. Päihdeohjelma sisällytetään uusien työntekijöiden perehdytykseen.

Lisäksi tässä päihdeohjelmassa määritellään, miten ja milloin päihdeongelmainen ohjataan hoitoon. Päihdeohjelmalla myös varmistetaan, että jokainen Vesilahden kunnan työntekijä tietää miten tulee toimia, mikäli havaitsee päihteiden käyttöä tai niistä aiheutuvia haittoja tai ongelmia työyhteisössä.

2 Päihteiden käytön vähentäminen ja ehkäiseminen

2.1 Yleiset tavoitteet

Vesilahden kunnan tavoitteena on vähentää ja ehkäistä henkilöstönsä päihteiden käyttöä. Tämä säästää kustannuksissa ja vähentää päihteiden käytön haittoja sekä päihteiden käytöstä tulevia ongelmia. Päihteiden käytön vähentämisellä tarkoitetaan jo olemassa olevan käytön vähentämistä, kun taas ehkäisemisellä kokeilujen ja käytön aloittamisen ehkäisemistä niin, että käyttö ei ala ollenkaan.

Vesilahden kunta pyrkii ehkäisemään ja vähentämään päihteiden käyttöä esimerkiksi viestinnän ja koulutuksen avulla. Kunta tarjoaa tietoa päihteiden haittoista ja vaikutuksista ja kannustaa työntekijöitään tekemään heidän omaa hyvinvointiaan edistäviä valintoja. Päihteiden käyttöön ja päihteiden käytön kulttuuriin voidaan vaikuttaa myös rajoittamalla päihteiden käyttömahdollisuuksia ja saatavuutta esimerkiksi kunnan henkilöstötilaisuuksissa sekä tarjoamalla hyvinvointia edistäviä valintoja.

Päihteiden käyttöä ehkäistään ja vähennetään kokonaisvaltaisesti. Tulosten tulisi näkyä esimerkiksi vähentyneinä sairauspoissaoloina, vähentyneinä työtapa-turmina sekä työhyvinvoinnin, työkyvyn, tuloksellisuuden ja työsuoritusten paranemisena. Päihteiden käytön ehkäiseminen ja vähentäminen on myös huomattavasti halvempaa kuin keskittyminen esimerkiksi ainoastaan hoitoonohjaukseen.

2.2 Noudatettavat käytännöt

2.2.1 Koko kuntaa koskevat linjaukset

Vesilahden kunta on sitoutunut savuton kunta -ohjelmaan vuoden 2023 alusta alkaen. Savuton kunta tarkoittaa kuntatyöntekijöiden työajan savuttomuutta. Tupakointi ja sähkötupakointi on edelleen sallittua lakisääteisillä ja

työehtosopimuksen mukaisilla tauoilla, mutta tupakoijan on siirryttävä ulkotiloissa olevaan tupakointipaikkaan, josta savu ei kulkeudu sisätiloihin.

Tupakkalain (549/2016) mukaan tupakointi ja sähkötupakan käyttö on kiellettyä työntekijöiden käytettävissä olevissa kulkuneuvoissa, päiväkotien ja esi- ja perusopetuksen ulkotiloissa, leikkikentillä ja yleisellä uimarannalla kesäkaudella sekä perhepäivähoidon sisätiloissa perhepäivähoidon aikana. Savuttomien nikotiinutuotteiden (esimerkiksi nuuska, nikotiinipussit) käyttö on kiellettyä sisä- ja ulkotiloissa päiväkodeissa ja esi- ja perusopetuksessa, sekä leikkikentillä.

Vesilahden kunnassa tupakointi ja sähkötupakointi muulloin kuin lakisääteisillä ja työehtosopimuksen mukaisilla tauoilla on kielletty. Kaikki Vesilahden kunnan tilaisuudet ovat savuttomia. Savuttomuus myös mainitaan työpaikkailmoituksissa.

Vesilahden kunnan järjestämissä tilaisuuksissa, mukaan lukien myös työajan ulkopuolella järjestettävät, henkilöstöä kannustetaan vähentämään alkoholin käyttöä ja tarjotaan siihen mahdollisuuksia esimerkiksi pitämällä tarjolla hyvälaatuisia alkoholittomia juomavaihtoehtoja. Runsasta alkoholitarjoilua vältetään eikä humalajuominen ole hyväksyttyä. Tilaisuuksien ohjelmiin ei sisällytetä juomiseen kannustavia ohjelmanumeroita.

Rahapelaaminen työajalla ja kunnan järjestämissä tilaisuuksissa, mukaan lukien myös työajan ulkopuolella järjestettävät tilaisuudet, on kielletty. Vesilahden kunta ei järjestä virkistys- tai muita tilaisuuksia paikkoihin, joiden liiketoiminta perustuu oleellisilta osiltaan rahapelaamiseen.

Päihteiden käytön riskit, haitat ja käytön aiheuttamat ongelmat yleisesti työyhteisöissä nostetaan esille henkilöstön kuukausiviestissä tai muissa viestintäkanavissa ainakin kerran vuodessa. Lisäksi vuosittain tarjotaan tietoa päihteiden käytön vähentämisestä omatoimisesti.

2.2.2 Esihenkilöt

Esihenkilö kouluttaa alaisiaan kerran vuodessa Vesilahden kunnan päihdeohjelman sisällöstä. Koulutuksessa esihenkilö käy läpi päihteiden käytön aiheuttamia

haittoja ja kustannuksia työelämässä, päihteiden käytön ehkäisemisen ja vähentämisen käytäntöjä sekä hoitoon ohjaamisen käytännöt. Esihenkilön pitämän koulutuksen koulutusmateriaali löytyy intranetistä ja esihenkilö-Teamsista. Koulutuksen tavoitteena on edistää päihdeohjelman tunnettuutta, sitouttaa henkilökuntaa yhteisiin toimintatapoihin ja madaltaa puheeksi ottamisen kynnyksiä.

Esihenkilö varmistaa, että päihdeohjelmaa käsitellään uuden työntekijän perehdytyksessä.

Esihenkilö puuttuu välittömästi ja matalalla kynnyksellä tilanteisiin, joissa on havaittavissa päihteiden käytön aiheuttamia riskejä, haittoja tai ongelmia. Ne voivat olla moninaisia ja ilmetä eri tavoin. Kuten päihdeohjelman alussa määriteltiin, päihteitä ovat esimerkiksi tupakka-, sähkötupakka- ja nikotiinituotteet, alkoholi, huumausaineet tai päihtymiseen käytettävät lääkkeet tai muut aineet sekä rahapelaaminen.

Edellä olevissa tapauksissa (päihteiden käytön aiheuttamat riskit, haitat, ongelmat) esihenkilön tulee keskustella asianosaisen kanssa työpaikan toimintatavoista ja vaatimuksista. Puheeksi ottamistilaisuudesta täytetään puheeksi ottamisen lomake. Puheeksi ottamistilaisuudessa annetaan myös varoitus, mikäli varoituksen antamisen edellytykset täyttyvät. Varoitus annetaan viimeistään kolmannen samasta aiheesta tehdyn puheeksi oton yhteydessä, jos varoituksen antamisen edellytykset täyttyvät.

Huomioi, että terveyteen liittyvistä asioista voi keskustella vain, jos työntekijä niin haluaa. Lisäksi terveystiedot ovat luottamuksellisia ja salassa pidettäviä. Puheeksi ottamistilaisuudessa sovitaan seurantalaverin päivämäärä noin kuukauden päähän.

Seurantalaverissa esihenkilö toteaa joko päihteiden käytön aiheuttamien riskien, haittojen ja ongelmien merkittävästi lievittyneen tai poistuneen tai etteivät päihteiden käytön aiheuttamat riskit, haitat ja ongelmat ole merkittävästi lievittyneet tai poistuneet puheeksi ottamisen jälkeen. Jos päihteiden käytön aiheuttamat riskit, haitat ja ongelmat ovat poistuneet, ei asia sillä erää vaadi enempää toimenpiteitä; jos merkittävästi lievittyneet, voidaan harkinnanvaraisesti sopia

vielä yksi seurantapalaveri. Jos päihteiden käytön aiheuttamat riskit, haitat ja ongelmat eivät ole poistuneet tai merkittävästi lievittyneet puheeksi ottamisen jälkeen, voidaan puheeksi ottaminen uusia tarvittavan monta kertaa.

Mikäli päihteiden käytön aiheuttamat riskit, haitat ja ongelmat yksilön työkyvyille ja työyhteisölle jatkuvat ja kasvavat, ja ovat lopulta niin suuret, että niiden havaitaan vaikuttavan suuresti työntekijän työkykyyn ja työyhteisöön esimerkiksi runsaina sairauspoissaoloina ja työtapaturmina tai työkyvyn, yhteistyökyvyn, tuloksellisuuden, työn jäljen ja työtehon olennaisena ja pitkäaikaisena laskemisena, eikä puheeksi ottamisesta ole ollut hyötyä, tai jos työntekijä esiintyy päihtyneenä (mm. alkoholi, huumausaineet, päihdyttävässä tarkoituksessa käytetyt lääkkeet) työpaikalla, tulee esihenkilön harkita joko hoitoonohjausprosessin tai työsuhteen päättämisen prosessin aloittamista. Harkinta perustuu tilanteen kokonaisarviointiin. Katso hoitoonohjauksesta tarkemmin kohdasta 3.2.

Hoitoonohjausprosessinkin aloituksen yhteydessä, eli hoitoonohjausneuvottelussa tai välittömästi sen jälkeen, työntekijälle annetaan aina kirjallinen varoitus. Katso varoituksen antajasta tarkemmin voimassa olevasta hallintosäännöstä.

Esihenkilö, tai hänen suullisesti tai kirjallisesti valtuuttamansa henkilöstön jäsen, poistaa päihtyneen työntekijän työpaikalta. Katso lisää asiaan liittyen kohdasta 2.2.4.

Esihenkilö aloittaa mahdollisen hoitoonohjausprosessin varaamalla työterveydestä ajan hoitoonohjausneuvottelulle. Jos työntekijä on päihtyneenä työpaikalla, tulee esihenkilön ja työterveyshuollon keskustella hoitoonohjausneuvottelun varaamisesta, kun päihtynyt saapuu työterveyshuoltoon työkyvyn arviointia varten. Viranhaltijoiden osalta katso työ- ja toimintakyvyn prosessin aloittajat (hoitoonohjausneuvottelun varaajat) hallintosäännöstä. Katso lisää hoitoonohjauksesta kohdasta 3.2.

Esihenkilö ilmoittaa palkkahallintoon, jos työntekijä on poissa päihteidenkäytön vuoksi tai poistettu työpaikalta päihtymyksen vuoksi.

Esihenkilö ottaa yhteyttä poliisiin, mikäli havaitsee tai saa tiedon huumausaineiden hallussapidosta tai käytöstä työaikana, tai moottoriajoneuvon, esimerkiksi työkoneen, kuljettamisesta päihtyneenä.

Esihenkilö tai hänen suullisesti tai kirjallisesti valtuuttamansa henkilöstön jäsen on toisena todistajana, mikäli työntekijä on työpaikalla päihtyneenä. Todistusmalli löytyy intranetistä ja esihenkilö-Teamsista.

2.2.3 Työntekijät

Työntekijän tulee ilmoittaa havaitsemistaan päihteiden käytön riskeistä, haitoista tai ongelmista esihenkilölleen. Näitä voivat olla esimerkiksi työturvallisuuden, työn laadun tai työhyvinvoinnin heikkeneminen.

Työntekijän ei tule salailla toisen työntekijän päihteiden käyttöä esimerkiksi huolehtimalla esihenkilölle kertomatta omien töiden lisäksi päihteitä käyttäneen työntekijän päihteiden käytön vuoksi laiminlyömistä tehtävistä.

Työntekijän tulee olla töissä ja työpaikalla työkuntoinen.

Työntekijän tulee noudattaa työturvallisuusohjeita.

Työntekijän tulee toimittaa mahdollinen huumausainetestiansä koskeva todistus oman toimialansa toimialajohtajalle.

Työntekijän tulee ottaa yhteyttä suoraan poliisiin (soittamalla 112) ja välittömästi sen jälkeen esihenkilöönsä, mikäli havaitsee toisen työntekijän kuljettavan moottoriajoneuvoa, kuten työkonetta, päihtyneenä. Katso lisää kohdasta 2.2.4.

Työntekijän tulee ottaa välittömästi yhteyttä esihenkilöönsä, mikäli havaitsee työpaikalla huumausaineiden käyttöä tai hallussapitoa. Katso lisää kohdasta 2.2.4.

2.2.4 Työnteko ja työpaikalla olo päihtyneenä

Työsopimuslain (55/2001 3: 1-2§) mukaan työntekijällä on velvollisuus tehdä työnsä huolellisesti ja menetellä asemansa mukaisesti. Työntekijän on noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta

sekä huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuudesta. Tätä velvollisuutta täsmennetään vielä Työturvallisuuslaissa (738/2002).

Päihtyneenä työntekijä ei pysty täyttämään velvollisuuksiaan eikä huolehtimaan itsensä tai muiden turvallisuudesta. Vesilahden kunnassa ei saa työskennellä päihtyneenä eikä pitää hallussa tai käyttää päihdyttäviä aineita työaikana.

Myös työnantajalla on Työturvallisuuslain (738/2002 2 luku 8 §) nojalla velvollisuus huolehtia työpaikan turvallisuudesta. Tästä työnantajan velvollisuudesta seuraa, että esihenkilöllä on oikeus ja velvollisuus poistaa päihtynyt työntekijä työpaikalta.

Jos työntekijä on työpaikalla päihtyneenä tai tekee työtä päihtyneenä, esihenkilö ottaa välittömästi yhteyttä työterveyshuoltoon työntekijän työkyvyn arviointia varten ja toimittaa työntekijän työterveyshuoltoon. Yhteydenotto tehdään suorilla puhelinnumeroilla, katso puhelinnumerot esihenkilön koulutusmateriaalista intranetistä tai esihenkilö-Teamsista.

Käynti tulee sopia samaan päivään, mahdollisimman pian olevaan ajankohtaan. Käynnin yhteydessä työntekijä tapaa työterveyshoitajan ja työterveyslääkäriin. Työkyvyn arviointi perustuu Työterveyshuoltolain (1383/2001) 13 pykälään. Työkyvyn arviointi voi sisältää esimerkiksi puhalluskokeen, tai muita testejä kuten huumausainetestin, sen mukaan, mitä työterveyshuollossa katsotaan tarpeelliseksi.

Työpaikalla päihtyneenä olevan päihtymys todennetaan lisäksi aina todistajia käyttämällä, eli täytetään todistus siitä, että työntekijä on ollut päihtyneenä työpaikalla. Esihenkilö, tai hänen valtuuttamansa henkilöstön jäsen, tilanteen todettuaan, ja ainakin yksi (1) muu todistaja (henkilöstön jäsen) todistavat, että työntekijä on havaittavasti päihtynyt sekä havaitut päihtymyksen merkit. Todistusmalli löytyy intranetistä ja esihenkilö-Teamsista.

Päihtynyt henkilö poistetaan välittömästi työpaikalta, tarvittaessa poliisilta apua pyytäen. Työpaikalta poistamiseen riittävät kahden todistajan havainto ja kirjallinen todistus siitä, että työntekijä on päihtynyt. Esihenkilö järjestää niin, että

päihtynyt työntekijä on jo yllä mainittuun työkyvyn arviointiinkin odottaessaan poissa työpaikalta.

Poissaolo päihtymyksen vuoksi ei oikeuta palkkaan poissaolon ajanjaksolta. Henkilö katsotaan poissaolevaksi päihtymyksen vuoksi myös silloin, kun hänet on poistettu työpaikalta päihtymyksen vuoksi. Esihenkilön tulee laittaa poistamisen kellonaika ylös ja ottaa yhteyttä palkkahallintoon.

Kun päihtyneenä työssä ollut palaa seuraavan kerran päihteettömänä töihin, pitää esihenkilö hänelle puheeksiottotilaisuuden ja samalla annetaan kirjallinen varoitus. Päihtyneenä työssä olleelle aloitetaan joko hoitoonohjaus tai työsuhteen päättämismenettely. Päätöstä ohjaa tilanteen kokonaisarviointi.

Varoitus annetaan riippumatta siitä, kieltäytyykö vai myöntyykö työntekijä hoitoonohjausneuvottelussa hoitoonohjaukseen ja hoitoon. Jos työntekijä kieltäytyy hoitoonohjauksesta, esihenkilö merkitsee tiedon kieltäytymisestä hoitoonohjaussitoumuksen lomakkeelle. Hoitoonohjauksen sitoumusmalli löytyy intranetistä ja esihenkilö-Teamsista. Katso lisää hoitoonohjauksesta ja sen käytännöistä kolmannesta luvusta.

Moottoriajoneuvon, esimerkiksi työpaikalla käytössä olevan työkoneen, kuljettaminen päihtyneenä on rikos (Rikoslaki 39/1889 23 luku 3-4 §). Tällaista toimintaa havaitsevan tulee ottaa ensin suoraan yhteyttä poliisiin (soittamalla 112) ja sen jälkeen esihenkilöönsä.

Huumausaineiden käyttö ja hallussapito on rikos (Rikoslaki 39/1889 50 luku 1-4a §). Huumausaineiden käyttöä tai hallussapitoa havaitsevan tulee ottaa välittömästi yhteyttä esihenkilöönsä. Esihenkilö ottaa yhteyttä poliisiin.

3 Päihdeongelmaisen hoitoonohjaus

3.1 Yleiset tavoitteet

Hoitoonohjauksen tavoitteena on palauttaa päihdeongelmaisen työntekijän työkyky ja poistaa päihteenkäytöstä työyhteisölle aiheutuvat riskit, haitat ja ongelmat.

3.2 Noudatettavat käytännöt

3.2.1 Päihdyttäviä aineita käyttävän hoitoonohjaus

Päihdeongelmaisen hoitoonohjaus voi käynnistyä, kun päihteen käytön työpaikalle ja työyhteisölle aiheuttamat riskit, haitat ja ongelmat on arvioitu suuriksi tai kun työntekijä on ollut työpaikalla päihtyneenä, ja kun hoitoonohjauksen vaihtoehtona olisi työsuhteen päättämisen prosessin aloittaminen tai jatkaminen. Harkinta tehdään kokonaisarviointin perusteella. Työntekijä voidaan ohjata hoitoon vain yhden kerran työsuhteen aikana.

Hoitoonohjausta ei voi käyttää, jos työntekijän päihteen käyttö on aiheuttanut vakavan asiakkaisiin, kuntalaisiin tai henkilöstöön kohdistuvan turvallisuus-, uhka-, väkivalta- tai vaaratilanteen. Näissä tilanteissa joko aloitetaan työsuhteen päättämisen prosessi tai päätetään työsuhde välittömästi.

Hoitoonohjaus aloitetaan hoitoonohjausneuvottelulla. Hoitoonohjausneuvottelun yhteydessä työntekijälle annetaan aina myös varoitus. Varoitus annetaan riippumatta siitä, kieltäytyykö vai myöntyykö työntekijä hoitoonohjausneuvottelussa hoitoonohjaukseen ja hoitoon.

Hoitoonohjausneuvottelussa ovat läsnä päihdeongelmainen työntekijä, työterveyshoitaja, työterveyslääkäri ja työntekijän esihenkilö. Työntekijä saa, mikäli haluaa, ottaa mukaan tukihenkilön, joka voi olla esimerkiksi luottamusmies. Hoitoonohjausneuvottelun tavoitteena on päihdeongelmaisen työntekijän sitoutuminen hoitoon hakeutumiseen ja hoitoon.

Hoitoonohjaus ei ole päihdeongelmaiselle työntekijälle pakollinen. Työntekijän on kuitenkin syytä ymmärtää, että hoitoonohjauksesta kieltäytyminen käynnistää työsuhteen päättämisen prosessin. Jos työntekijä kieltäytyy hoitoonohjauksesta, tieto kieltäytymisestä merkitään hoitoonohjaussitoumuksen lomakkeelle. Hoitoonohjauksen sitoumusmallilomake löytyy intranetistä ja Teamsista.

Hoitoonohjausneuvottelussa sovitaan kuntoutussuunnitelmasta, johon sisältyy esimerkiksi päihdeongelmaisen hoitoon hakeutumisen aikataulu, työterveyshuollon oikeus saada tietoa hoitopaikasta, hoidosta, hoidon laadusta, hoitokertojen määrästä, hoidossa käymisestä tai sen laiminlyönnistä, ja lisäksi aikataulu ja suunnitelma mahdollisista huumausainetesteistä sekä esihenkilön oikeus kuulla sekä hoidon edistymisestä että laiminlyönnistä sekä seurantakäynnit työterveyshuollossa noin viikoittain-3 kuukauden välein. Lisäksi sovitaan säännölliset seurantaneuvottelut, joihin osallistuu työterveyshuollon ja työntekijän lisäksi esihenkilö. Hoitoonohjaus on voimassa korkeintaan 24 kuukautta.

Hoitoonohjausneuvottelu sekä tämän päihdeohjelman liitteenä olevaan kuntoutussuunnitelmaan sovitut työterveyshuollon seurantakäynnit ja seurantaneuvottelut ovat palkallisia.

Hoitoonohjausneuvottelun jälkeen työntekijä muodostaa omatoimisesti hoitosuhteen mielenterveys- ja päihdepalveluihin, esimerkiksi ottamalla yhteyttä sosiaali- ja terveysasemalle. Työnantaja ei maksa eikä järjestä päihdehoitoa.

Mikäli kuntoutus osuu työajalle, tekee esihenkilö päätöksen kuntoutujan poissaolosta. Poissaolo kuntoutuksen vuoksi on palkatonta.

Hoitoonohjatun kuntoutusaikana mahdollisesti tarvitseman sairausloman, myös lyhytaikaisen, myöntää työterveyshuolto. Sairauslomaa ei myönnetä puhelimitse eikä etävastaanotolla.

Hoidon laiminlyönti tai keskeytys, päihteiden käyttöön liittyvien riskien, haittojen tai ongelmien edelleen ilmeneminen hoidon aikana, tai hoidon päätyttyä ilmenevä hoidon tuloksettomuus johtaa työ- tai virkasuhteen päättämisen prosessin käynnistymiseen. Työterveyslääkäri antaa lausunnon hoidon toteutumattomuudesta.

3.2.2 Rahapeliongelmaisen hoitoonohjaus

Rahapeliiriippuvuus on toiminnallinen riippuvuus. Sen hoitoonohjaus ja muut käytännöt noudattavat kaikilta osiltaan samoja käytänteitä ja sääntöjä kuin päihdeongelman hoitoonohjaus ja muut käytännöt.

3.2.3 Nikotiinikorvaushoito

Vesilahden kunta tukee tupakoinnin lopettavia työntekijöitä tarjoamalla työntekijöille nikotiinikorvaushoitoa. Nikotiinikorvaushoidon saa työterveyshuollon kautta. Työntekijä voi saada nikotiinikorvaushoidon yhden kerran.

4 Huumausainetesti

4.1 Säännökset huumausainetestistä ja sitä koskevasta todistuksesta

Huumausainetestillä selvitetään, onko työnhakija tai työntekijä käyttänyt huumausaineita. Positiivinen testitulokset varmistetaan laatuvalvotussa laboratoriossa. Testin perusteella laaditaan selvitys (todistus) siitä, onko testissä käynyt käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin. Testattavalla on aina oikeus saada testitulokset kirjallisena. Huumausainetesti ja sitä koskeva todistus tehdään työterveyshuollossa. Työnantaja vastaa huumausainetestien kustannuksista. Huumausainetestaus perustuu joko työnhakijan tai työntekijän suostumukseen tai työntekijän velvollisuuteen.

Työnhakijan tai työntekijän on esitettävä testiä koskeva todistus työnantajalle. Huumausainetestiä koskevat tiedot ovat arkaluontoisia terveystietoja. Huumausainetestiä koskien työnantaja voi käsitellä vain niitä tietoja, jotka löytyvät huumausainetestiä koskevasta todistuksesta. Terveystilaa koskevat tiedot on säilytettävä erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista ja tiedot

on poistettava välittömästi sen jälkeen, kun tietojen käsittelylle ei enää ole perustetta.

Huumausainetestistä ja testiä koskevasta todistuksesta säädetään monessa erilaissa: Työterveyshuoltolaissa (1383/2001 3 §, 11 §, 19 §), Laissa yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004 2 luku 5 §, 3 luku) ja Huumausainelaissa (373/2008 3 §).

4.1.1 Suostumukseen perustuva huumausainetestaus

Huumausainetestistä ei ole tietyissä tapauksissa velvoittava. Silloin sen voi tehdä vain työnhakijan tai työntekijän suostumuksella. Suostumus liittyy tilanteisiin, joissa joko haetaan työntekijää tai jo työsuhteessa olevan työntekijän tehtävät muuttuvat.

Laissa yksityisyyden suojasta työelämässä (79/2004 7 §) määritellään, minkätyyppisiin töihin otettaessa työnantaja voi ottaa vastaan tai käsitellä huumausainetestistä koskevaan todistukseen merkittävät tietoja eli pyytää suostumusta huumausainetestiin.

Työn tulee olla sellainen, että se edellyttää tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä

JA

jossa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi

- 1) vaarantaa työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta;*
- 2) vaarantaa maanpuolustusta tai valtion turvallisuutta;*
- 3) vaarantaa liikenneturvallisuutta;*
- 4) lisätä 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.

Työnantajalla on työnhakijan suostumukseen perustuva oikeus tietojen käsittelyyn (eli oikeus pyytää huumausainetestiä) myös silloin, kun:

1) työnhakijan on tarkoitus hoitaa tehtäviä, joissa edellytetään erityistä luottamusta, joissa työskentely tapahtuu muualla kuin työnantajan valvomissa toimitiloissa ja joissa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi aiheuttaa työnantajan asiakkaalle merkittävää taloudellista vahinkoa tai vaarantaa tämän henkilökohtaista turvallisuutta;

2) työnhakijan on tarkoitus hoitaa tehtäviä, joihin pysyväisluontoisesti ja olennaisesti kuuluu alaikäisen kasvatusta, opetusta, hoitoa tai muuta huolenpitoa taikka muuta työskentelyä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa alaikäisen kanssa eikä niihin osallistu muita henkilöitä; tai

3) työnhakijan on tarkoitus hoitaa sellaisia tehtäviä, joissa on itsenäisesti ja valvomattomasti pääsy huumausaineisiin tai vähäistä suurempaan määrään sellaisia lääkkeitä, joita voidaan käyttää huumaaviin tarkoituksiin.

Katso ne yhteistoimintamenettelyssä käsitellyt työtehtävät Vesilahden kunnassa, joista huumausainetestiä saa suostumuksen perusteella pyytää, kohdasta 4.2.1.

Työnhakijoille on ilmoitettava haun yhteydessä (käytännössä työnhakuilmoituksessa), ja työntekijälle ennen työehtojen muuttamista, että kysymys on työtehtävästä, jonka perusteella työnantajalla on oikeus käsitellä huumausainetodistuksen tietoja, eli toisin sanoen työnantaja tulee pyytämään suostumusta huumausainetestiin.

Lisäksi työnhakijalle on ilmoitettava ennen työsopimuksen tekemistä suostumuksen pyytamisestä huumausainetestiin. Huumausainetestiä voi pyytää vain tehtävään valitulta työnhakijalta, ei yleisesti kaikilta työnhakijoilta. Valinta tehdään ehdollisena siihen saakka, kunnes tehtävään valittu on toimittanut todistuksen tai vastaavasti viranhaltijoilla todistuksen toimittaminen voi olla virkasuhteeseen ottamisen edellytys (Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 304/2003, 7 § 1.mom).

Työnhakija saa kieltäytyä testistä, mutta silloin työnantaja voi olla valitsematta häntä tehtävään.

Työnantaja voi pyytää huumausainetestiä työnhakijan lisäksi omalta työntekijältään, mikäli tämän työt muuttuvat niin, että ne muutoksen jälkeen täyttävät tässä luvussa luetellun tunnusmerkistön. Mikäli työntekijä kieltäytyy testistä, ei työnantajan tarvitse siirtää häntä suunniteltuihin tehtäviin.

4.1.2 Velvollisuuden perustuva huumausainetestaus

Joissain tapauksissa työnantaja voi velvoittaa työntekijän antamaan huumausainetestistä koskevan todistuksen työsuhteen aikana. Laissa yksityisyyden suojasta työelämässä (79/2004 8 §) määritellään, minkä tyyppisissä töissä työnantaja voi velvoittaa esittämään huumausainetestistä koskevan todistuksen.

Työntekijällä on velvollisuus antaa huumausainetestistä koskeva todistus työnantajalleen työsuhteen aikana, jos työnantajalla on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on

a) huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä tai

b) että työntekijällä on riippuvuus huumeista

JA

testaaminen on välttämätöntä työntekijän työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi

JA

työntekijä toimii sellaisessa työssä, joka edellyttää erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä

JA

jossa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena:

- 1) vakavasti vaarantaa työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta;*
- 2) vakavasti vaarantaa maanpuolustusta tai valtion turvallisuutta;*
- 3) vakavasti vaarantaa liikenneturvallisuutta;*
- 4) voi lisätä huomattavasti merkittävien ympäristövahinkojen riskiä;*
- 5) vakavasti vaarantaa työtehtävissä saatujen tietojen suojaa, käytettävyyttä, eheyttä ja laatua ja voi siten aiheuttaa haittaa tai vahinkoa salassapitosäännösten suojaamille yleisille eduille tai vaarantaa rekisteröityjen yksityisyyden suojaa tai oikeuksia;*
- 6) vaarantaa taloudellisesti merkittävää liikesalaisuutta tai voi aiheuttaa työnantajalle tai tämän asiakkaalle merkittävää taloudellista vahinkoa, jos liikesalaisuuden vaarantamista tai taloudellisen riskin syntymistä ei voida muiden keinojen avulla estää; tai*
- 7) voi merkittävästi lisätä työnantajan hallussa olevien huumausainelain 3 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitettujen aineiden laittoman kaupan ja leviämisen riskiä.*

Työnantaja voi määrätä määräajan, jossa huumausainetestiä koskeva todistus on esitettävä, kunhan määräaika on kohtuullinen. Katso ne Vesilahden kunnan työtehtävät, joissa työntekijän voi velvoittaa toimittamaan huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle, kohdasta 4.2.2.

Velvollisuuteen perustuvasta huumausainetestaamisesta kieltäytyminen johtaa työ- tai virkasuhteen päättämisen prosessin käynnistämiseen.

Jos työntekijä on aiemman positiivisen huumausainetestituloksen vuoksi sitoutunut hoitoon, saa hoidon toteutumista seurata huumausainetesteillä.

4.2 Huumausainetestauksen kriteerit täyttävät työtehtävät Vesilahden kunnassa

Seuraavassa luetellaan ne Vesilahden kunnan työtehtävät, joissa työnhakija tai työntekijä suostumuksellaan esittää huumausainetestin ja sitä koskevan todistuksen, ja työtehtävät, joissa työntekijä on kriteerien täytyessä veloitettu antamaan huumausainetestistä koskevan todistuksen työnantajalle.

Työtehtävät on käsitelty Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) tarkoittamassa yhteistoimintamenettelyssä Vesilahden kunnassa 12.12.2023.

4.2.1 Työtehtävät, joissa työntekijä suostumuksensa perusteella esittää huumausainetestistä koskevan todistuksen työnantajalle

Perhepäivähoitaja

Etsivä nuorisotyöntekijä

4.2.2 Työtehtävät, joissa työntekijällä on velvollisuus esittää huumausainetestistä koskeva todistus työnantajalle

Kunnanjohtaja

Hallintojohtaja

Talousjohtaja

Tekninen palvelupäällikkö

Sivistysjohtaja

Kehitysjohtaja

Ammattimies

5 Liitteet

Liitteenä olevat mallit löytyvät myös esihenkilö-Teamsista ja intranetistä. Kaikki alla olevat liitteet tallennetaan Vesilahden kunnassa kassakaappiin.

Liite 1. Puheeksi otto

Liite 2. Todistus päihtymyksestä työpaikalla

Liite 3. Hoitoonohjaussitoumus

Liite 4. Kuntoutussuunnitelma