



KUOPIO



**Kuopion kaupunki
Päihdeohjelma
2014**

25.9.2014

Julkinen

Sisältö

1 Päihdeohjelman tavoite	2
2 Vastuut työpaikalla	2
3 Ennalta ehkäisevä toiminta	4
4 Päihdeongelman käsittely työpaikalla	4
4.1 Päihdeongelman tunnistaminen ja varhainen puuttuminen	4
4.2 Poistaminen työpaikalta päihderikkomuksen sattuessa	5
4.3 Alkoholi- tai huume-testauksesta kieltäytyminen	6
4.4 Päihdeongelman hoitoonohjaus	6
5 Päihderikkomukset	7
5.1 Työhön palaaminen päihderikkomuksen jälkeen	7
5.2 Päihderikkomuksen toistuminen	7
5.3 Työhön palaaminen toistuneen päihderikkomuksen jälkeen	8
6 Palvelussuhteen päättäminen	8
7 Huume-testaus	8
8 Päihdeongelman palvelut Kuopiossa	9

Lakilinkit

Liitteet

Liite 1	Alkometripuhallutus
Liite 2	Varoitus
Liite 3	Hoitositoumus

1 Päihdeohjelman tavoite

Kuopion kaupungilla työnantajana on nollatoleranssi päihteiden suhteen. Kaupunki työnantajana ei hyväksy päihteiden aiheuttamaa poissaoloa työstä, päihtyneenä esiintymistä tai päihteiden käyttöä, myymistä eikä jakamista työpaikalla.

Kuopion kaupungin tavoitteena työnantajana on turvata henkilöstölleen päihteetön ja turvallisen työyhteisö. Päihdeongelmien varhaisella tunnistamisella, hoitoonohjauksella ja kuntoutumisella vähennetään päihteiden väärinkäytöstä aiheutuvia terveyshaittoja ja vaikutetaan kaupungin palvelujen laatuun, työn tuottavuuteen, työturvallisuuteen, työyhteisöjen työilmapiiriin, työnantajan imagoon sekä asiakkaiden ja muiden kaupungin palveluita käyttävien turvallisuuteen.

Päihdeohjelma koskee Kuopion kaupungin palveluksessa olevia työntekijöitä. Päihteillä tarkoitetaan alkoholia, huumaus- ja muita päihdyttäviä aineita, esimerkiksi lääkkeitä ja liuottimia. Työntekijällä tarkoitetaan tässä ohjelmassa Kuopion kaupunkiin palvelussuhteessa olevaa henkilöä, sekä työ- että virkasuhteisia.

Lähtökohtana on, että päihteiden väärinkäytön ymmärretään muodostavan merkittävän riskin koko työyhteisön toiminnalle ja että **jokaisen velvollisuutena on pyrkiä ehkäisemään työyhteisöä haittaavaa päihteiden käyttöä.**

Edustustilaisuuksissa ja työmatkoilla työntekijä on työnantajan edustaja.

2 Vastuut työpaikalla

Esimies ja työyhteisö ovat keskeisessä asemassa päihdeongelman varhaisessa toteamisessa. Työpaikoilla päihdeasioiden käsittely on kiinteä osa johtamista ja jokaisen esimiehen velvollisuus on puuttua päihdehaittoihin heti niiden ilmaannuttua. Esimies on aina vastuussa siitä, että työntekijä ei vaaranna omaa eikä toisten työturvallisuutta. Työntekijällä on itsellään esisijainen vastuu omasta terveydestään ja työkyvystään.

Jokaisella työyhteisön jäsenellä on päihdeongelman havaittuaan oikeus ja velvollisuus ilmoittaa päihdeongelman henkilön esimiehelle havaitsemastaan ongelmasta. Puuttumattomuus päihdeongelmaan ei auta työkaveria ja voi johtaa vakaviin terveydellisiin haittoihin. Päihdeongelman voi ottaa puheeksi myös työterveyshuolto, luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu. Vastuu siirtyy esimiehelle, kun hän on saanut tiedon päihdeongelmasta.

Jokaisen velvollisuus on poistaa päihtynyt työntekijä työpaikalta, jos esimiehiä ei ole paikalla. Kirjaa tilanne ja jos mahdollista, pyydä todistaja paikalle.

25.9.2014

Julkinen

ESIMIES

- varmistaa, että työntekijät tuntevat päihdeohjelman
- puuttuu päihdeongelmiin välittömästi, ottaa asian puheeksi ja käynnistää tarvittavat toimenpiteet
- toteaa päihtymystilan puhalluttamalla ja/tai toimittaa henkilön työterveyshuoltoon tai yhteispäivystykseen
- poistaa päihtyneen henkilön työpaikalta
- ilmoittaa poliisille mahdollisesta rikosepäilystä, esim. rattijuopumus
- huolehtii tarvittaessa palkanmaksun keskeytyksestä
- rikosta epäiltäessä ilmoittaa asiasta poliisille
- dokumentoi työpaikalta poistamiset, puhallutukset, kuulemiset, varoitukset, hoitoonohjaukset ja irtisanomiset
- ryhtyy ohjeen mukaisiin toimenpiteisiin päihdeongelman uusiutuessa tai henkilön laiminlyödessä hoitosopimuksen
- valvoo irtisanomistilanteessa henkilön työkykyisyyttä
- saa tukea omalta esimieheltään, työterveyshuollosta, työnantajapalvelusta ja/tai työsuojeluhenkilöstöltä

TYÖNTEKIJÄ

- on vastuussa omasta terveydestään ja työkyvystään
- tuntee kaupungin päihdeohjelman
- ei tule töihin päihtyneenä tai krapulassa
- voi osoittaa alkometripuhallutuksella työkykyisyytensä
- ehkäisee päihdeongelmaa työyhteisössä omalta osaltaan
- ilmoittaa esimiehelleen (tai esimiehen esimiehelle) havaitsemistaan päihdeongelmista
- poistaa päihtyneen työntekijän työpaikalta, jos esimiehiä ei ole paikalla (kutsuu tähän tilanteeseen työkaverin mukaan ja ilmoittaa asiasta mahdollisimman pian esimiehelle tai tämän sijaiselle)
- on velvollinen menemään puhallutukseen, työkykyarvioon tai huumetestiin esimiehen niin määrätessä
- sitoutuu hoitoonohjaukseen ja sen velvoittamiin toimenpiteisiin tilanteen niin vaatiessa

TYÖKAVERI

- auttaa päihdeongelmaista tarttumalla ripeästi työpaikalla ilmenevään ongelmaan ilmoittamalla siitä esimiehelle tai tämän esimiehelle
- poistaa päihteen vaikutuksen alaisen henkilön työpaikalta, jos esimiehiä ei ole tavoitettavissa
- ilmoittaa poliisille mahdollisesta rikosepäilystä, esim. rattijuopumus

25.9.2014

Julkinen

3 Ennalta ehkäisevä toiminta

Kaupungin kaikkien työntekijöiden on tunnettava tämän päihdeohjelman sisältö ja siihen liittyvät velvollisuudet ja oikeudet. Päihdeohjelma tulee käsitellä perehdytyksen aikana sekä työpaikkakokouksissa.

Päihteisiin liittyvän tiedon lisääminen on ensisijainen ja tärkein ennakkoiva toimintatapa ehkäistää päihteistä aiheutuvien ongelmien syntyä ja siten vähentää työpaikan päihdehaittoja. Esimies vastaa siitä että, että jokainen työntekijä saat tiedon päihdeohjelman sisällöstä.

Niille henkilöille, joille on jo kehittynyt päihdeongelma, käynnistetään hoitoonohjaus ja järjestetään kuntoutusta. Hoitoonohjaus ei estä työsopimuslain/kunnallisen viranhaltijalain mukaisia seuraamuksia (huomautus, varoitus, palvelussuhteen päättäminen), jos tilanne sitä edellyttää.

Työterveyshuolto antaa henkilökohtaisia neuvoja ja ohjeita päihdeasioissa.

4 Päihdeongelman käsittely työpaikalla

4.1 Päihdeongelman tunnistaminen ja varhainen puuttuminen

Päihteiden käytöstä aiheutuvien haittojen ehkäisemiseksi ja hoitamiseksi väärinkäytön tunnistaminen on välttämätöntä. Merkkejä voivat olla:

- ennenaikaiset poistumiset työpaikalta
- toistuvat myöhästelyt
- satunnaiset ja äkilliset poissaolot, jotka ajoittuvat erityisesti viikonlopun yhteyteen
- toistuvat, yllättävät oma-aloitteiset työvuorojen vaihdot
- töihin tulo tai työssä oleminen krapulassa
- työtehon heikkeneminen, töiden laiminlyönnit ja toistuvat virhesuoritukset
- sairauslomatodistukset eri lääkäreiltä
- esimiesten välttely
- toistuvat tapaturmat

Päihdeongelmaan tulee puuttua välittömästi. Päihdehaittojen vähättely, peittely ja väärä suojele eivät paranna alkoholin ja muiden päihteiden väärinkäyttäjän tilannetta. Haitat voidaan sysätä hetkeksi sivuun, mutta ne tulevat ennemmin tai myöhemmin uudelleen yhä kärjistyneempinä esille.

Mitä nopeammin päihdeongelmaan puututaan, sitä paremmat ovat päihdeongelman kuntoutumisen edellytykset.

Varhainen puuttuminen asiaan voi pelastaa päihdeongelman työkäyvyn, ihmissuhteet ja terveyden.

Esimiehen tehtävänä päihdehaittilanteessa on ottaa asia puheeksi ja käynnistää tarvittavat toimenpiteet (aktiivisen tuen puheeksiotto -lomake soveltuvilta osin). Henkilön kanssa on selvitettävä onko kyseessä tilapäinen tapahtuma, vai jo pidempään jatkunut päihteiden ongelmakäyttö. Lievemmissä tapauksissa jo pelkkä esimiehen keskustelu asianomaisen kanssa saattaa pysäyttää ongelman etenemisen. Esimiehen tulee kirjata ylös, mitä on tapahtunut, mitä työntekijän kanssa sovitaan jatkosta ja seurata, että sopimusta noudatetaan.

Yleensä lähimmät työtoverit huomaavat päihteiden ongelmakäytön ensimmäiseksi. Työkaverin velvollisuus on kertoa esimiehelle. Jos kyseessä on esimiehen päihteiden käyttö, asiasta on kerrottava esimiehen esimiehelle. Alkuvaiheessa tilanteen pelkkä huomaaminen ja asiasta keskustelu henkilön kanssa voi auttaa.

Esimiehen tukena ovat hänen esimiehensä, työterveyshuolto ja työsuojeluhenkilöstö. Esimies voi lähettää työntekijän työkykyarvioon työterveyshuoltoon epäillessään päihdeongelmaa. Epäily on yksilöittävä pyynnössä.

4.2 Poistaminen työpaikalta päihderikkomuksen sattuessa

Kun esimies epäilee tai saa tiedon epäilystä, että työntekijä on työssä päihteiden vaikutuksen alaisena, on hänen puututtava asiaan välittömästi.

Toimenpiteet:

1. Jos työntekijä huomaa työtoverin tekevän töitä päihtyneenä, krapulatilassa tai käyttävän päihteitä, hänen tulee välittömästi ilmoittaa asiasta esimiehelleen. Tarvittaessa esimies kutsuu paikalle todistajaksi toisen henkilön, joka voi olla työsuojeluvaltuutettu, luottamusmies tai työpaikan työntekijä. Päihtymys voidaan todeta alkometriin puhalluttamalla (Liite 1). Puhallutuksella työntekijä voi aina osoittaa päihde-epäilyn turhaksi.
2. Päihtymystila voidaan todeta myös aistinvaraisesti. Tarvittaessa esimies vie työntekijän työterveyshuoltoon päihtymystilan toteamiseksi (alkoholi, huumeet, lääkkeet). Iltaisin ja viikonloppuisin käytetään yhteispäivystystä.
3. Päihtynyt poistetaan työpaikalta. Jos paikalle ei saada esimiestä, poistamisen voi suorittaa myös toinen työntekijä. Jos työntekijä ei suostu poistumaan työpaikalta, kutsutaan paikalle poliisi.
4. Poistamisesta laaditaan muistio.
5. Kun kyseessä on yhteinen työpaikka, jossa kaikki työntekijät eivät ole saman esimiehen alaisia, ottaa työkohteen esimies yhteyttä asianomaisen esimieheen. Mikäli häntä ei tavoiteta, poistaa työkohteen esimies työntekijän työpaikalta. Asiasta tiedotetaan päihtyneen esimiestä, joka ryhtyy tarvittaviin toimenpiteisiin.
6. Esimies ottaa yhteyttä työsuojeluvaltuutettuun ja työterveyshuoltoon.
7. Esimies huolehtii työpaikalta poistetun työntekijän palkan pidättämisestä poissaolon aikana.
8. Työpaikan luottamusmiehelle on ilmoitettava poistamisesta.

Jos epäillään rikosta, esimerkiksi rattijuopumusta, asiasta ilmoitetaan poliisille.

25.9.2014

Julkinen

4.3 Alkoholi- tai huumausainetestauksesta kieltäytyminen

Mikäli työntekijä kieltäytyy alkoholi- tai huumausainetestauksesta, työnantaja arvioi tapauskohtaisesti jatkotoimenpiteet. Niitä voivat olla hoitoonohjaus, huomautus, varoitus tai palvelussuhteen päättäminen. Työntekijän kieltäytyminen tutkimuksista ei ole este työpaikalta poistamiselle.

4.4 Päihdeongelmaisen hoitoonohjaus

Hoitoonohjaus on menettely, jossa päihdeongelmainen työntekijä ohjataan esimiehen ja/tai työterveyshuollon toimesta sopivantyyppiseen päihdehoitoon, jonka tavoitteena on työkyvyn palauttaminen ja työpaikalle koituvan päihdehaitan poistaminen. Tarvittavasta hoitomuodosta (erilaiset hoitomuodot sekä avo- tai laitoshoido) päätetään työterveyshuollon sekä muun hoitoorganisaation kanssa. Hoitoonohjauksella tarkoitetaan kaikkia erilaisia hoitomuotoja alkoholin ja muiden päihdyttävien aineiden käytön vähentämiseksi ja käytön lopettamiseksi.

Hoitoon ohjaaminen voi käynnistyä hoitoa tarvitsevan itsensä, työnantajan, työpaikan luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai työtoverin aloitteesta. Hoitoonohjaus on pääsääntöisesti vuoden mittainen prosessi.

Esimiehen tehtävänä päihdehaittatilanteessa on ottaa asia puheeksi ja käynnistää tarvittavat toimenpiteet.

Hoitoon ohjaamisen tulee ryhtyä mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, heti kun päihdeongelma havaitaan.

Päihdeongelmaista ei voi pakottaa hoitoonohjaukseen, vaan se on työnantajan tarjoama mahdollisuus kuntoutumiseen. Työntekijän kieltäytyminen hoitoonohjauksesta voi olla peruste työnantajan ryhtymisiin työsuojelulain/kunnallisen viranhaltijalain mukaisia seuraamuksia, jos tilanne sitä edellyttää.

Hoitoonohjausmenettelyä ei sovelleta alle vuoden pituisessa palvelussuhteessa oleviin. Päihdeongelman ilmetessä ryhdytään heidän kohdallaan suoraan varoitusmenettelyyn, josta voi seurata palvelussuhteen päättäminen. Määräaikaisessa palvelussuhteessa tai koeajalla olevan palvelussuhde voidaan päättää purkamalla.

Huumausaineiden käyttöä koskevissa tilanteissa hoitosuunnitelmaan voidaan sisällyttää huumausainetesti.

Vaitiolovelvollisuus sitoo kaikkia hoitoonohjausprosessiin osallistuvia henkilöitä.

Hoidoissa käydään omalla ajalla. Päihdekuntoutuksen ajalta on mahdollisuus saada Kelan maksamaa kuntoutusrahaa.

25.9.2014

Julkinen

5 Päihderikkomukset

5.1 Työhön palaaminen päihderikkomuksen jälkeen

Esimies järjestää kuulemistilaisuuden, kun työpaikalta poistettu henkilö palaa työhön. Työntekijä voi kutsua mukaansa avustajan, joka voi olla esimerkiksi työsuojeluvaltuutettu tai luottamusmies.

Tilaisuudesta tehdään pöytäkirja, jonka paikallaolijat allekirjoittavat.

Esimies antaa kirjallisen varoituksen (Liite 2) ja kertoo päihdeohjelmasta.

Tilaisuudessa selvitetään päihdeongelma kokonaisuutena ja ohjataan työntekijä tarvittaessa hoitoon työterveyshuoltoon, jonne esimies varaa ajan. Tilaisuudessa laaditaan hoitositoumus (Liite 3), joka annetaan tiedoksi työterveyshuoltoon.

Mikäli päihdeongelma aiheuttaa poissaoloa työstä, pidätetään palkka poissaolon ajalta. Esimies huolehtii ilmoittamisesta palkanlaskentaan.

Varoituksesta annetaan tieto palvelualueen palvelussuhdeasiantuntijalle ja palvelualueen henkilöstö- ja hallintopäällikölle.

Esimiehen vaihtuessa huolehtii aiempi esimies tiedon päihderikkomuksesta seuraavalle esimiehelle hoidon jatkuvuuden turvaamiseksi.

5.2 Päihderikkomuksen toistuminen

Päihderikkomuksen toistumisen yhteydessä toimitaan samoin, kuin ensimmäisen rikkomuksen yhteydessä. Hoidon laiminlyöntiä pidetään päihderikkomuksena.

Toimenpiteet:

- Tilanne todetaan esimiehen sekä tarvittaessa todistajan kanssa.
- Työntekijä poistetaan työpaikalta.
- Tarvittaessa työntekijä ohjataan työterveyshuoltoon.
- Yhteydenotto työterveyshuoltoon.

Työterveyshuolto toteaa hoidon laiminlyönnin.

Päihderikkomuksien toistuminen voi johtaa palvelussuhteen päättymiseen.

25.9.2014

Julkinen

5.3 Työhön palaaminen toistuneen päihderikkomuksen jälkeen

Päihdeongelmaiselle tehdään selväksi, että päihderikkomuksen uusiminen voi johtaa palvelussuhteen päättämiseen. Ennen palvelussuhteen päättämistä henkilölle on annettava työsopimus- tai viranhaltijalain mukainen mahdollisuus varoituksella korjata menettelynsä. Hoitoonohjaus suoritetaan vain kerran.

Esimies järjestää kuulemistilaisuuden samoin kuin kohdassa työhön palaaminen päihderikkomuksen jälkeen.

6 Palvelussuhteen päättäminen

Työturvallisuutta vaarantavissa tai törkeissä tilanteissa palvelussuhde voidaan päättää ilman varoitusmenettelyä edellyttäen, että työnantajalla on työsopimuslain (55/2001, 7 luku, 2 §, 5 mom.) mukainen oikeus ilman varoitusmenettelyä päättää palvelussuhde. Menettelyn käynnistämiseksi tulee esimiehen olla yhteydessä palvelualueen palvelussuhdeasiantuntijaan sekä henkilöstö- ja hallintopäällikköön.

Palvelussuhde voidaan päättää lain säännöksiä noudattaen joko irtisanomalla tai purkamalla. Virkasuhteisiin sovelletaan lakia kunnallisesta viranhaltijasta (11.4.2003/304) ja työsuhteisiin työsopimuslakia (26.1.2001/55).

Jos käytetään irtisanomista, tulee esimiehen valvoa asianomaisen työntekijän työkykyisyyttä irtisanomisajan kuluessa ja poistaa työntekijä ongelman esiintyessä työpaikalta ja huolehtia pal-
kanpidätyksestä.

7 Huumetestaus

Työterveyshuoltolain (1383/2001) perusteella voidaan työntekijältä edellyttää huumausainetestin huumausaineen käytön selvittämiseksi sekä testin perusteella laadittua selvitystä siitä, onko työnhakija tai työntekijä käyttänyt huumausainetta muuhun kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin. Huumetestien käyttö edellyttää, että työnantajalla on kirjallinen päihdeohjelma.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) säättää työnantajan oikeutta käsitellä työntekijän huumausaineiden käyttöä koskevia testitietoja.

Työnantaja saa käsitellä huumausainetestin tuloksia vain tehtävään valitun työnhakijan suostumuksella, kun työnhakijan on tarkoitus toimia työssä, joka edellyttää tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai reagointikykyä, ja jos huumeiden vaikutuksen alaisena työskentely vaarantaa toisten ihmisten henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta tai maanpuolustusta tai valtion turvallisuutta.

Huumetestit tehdään aina työterveyshuollon läheteellä.

25.9.2014

Julkinen

Huume testiin on mentävä välittömästi tai sopimuksen mukaan viimeistään kolmen vuorokauden sisällä.

Palvelussuhteen aikana työnantaja voi velvoittaa työntekijää toimittamaan huumausainetestistä koskevan todistuksen, jos työnantajalla on perusteltu syy epäillä, että

- työntekijä on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä tai
- työntekijällä on riippuvuus huumeista ja
- testaaminen on välttämätöntä työntekijän työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi.

Palvelualueiden ja liikelaitosten johtoryhmissä määritellään ne ammattiryhmät, keneltä huumausainetestistä vaaditaan työhön tullessa laissa mainittuihin työtehtäviin liittyen. Tämän tiedon tulee löytyä kirjallisena jokaiselta palvelualueelta ja liikelaitokselta.

Tätä sovelletaan myös, jos työntekijän työtehtävät muuttuvat työsuhteen aikana siten, että ne täyttävät laissa tarkoitetut edellytykset työnantajan oikeudesta käsitellä huumausainetestistä koskevaan todistukseen merkittäviä tietoja.

Työnantajan tulee ilmoittaa hakuilmoituksessa työnhakijalle/työntekijälle, jos kyse on tehtävästä, jossa työnantajalla on tarkoitus pyytää valituksi tulleelta tai velvoittaa työntekijä työsuhteen aikana esittämään huumausainetestistä koskeva todistus. Työnantajan tulee informoida työnhakijaa/työntekijää huumausainetestin seuraamuksista.

8 Päihdeongelmaisten palvelut Kuopion kaupungissa

Apua päihdeongelmaan voi hakea esimerkiksi seuraavista paikoista Kuopiossa:

- Kuopion seudun Päihdepalvelusäätiö
 - o Päihdekliniikka, puh. 017 183 972
 - o Päihdeosasto, puh. 017 183 684
 - o Terveysneuvontapiste Portti, puh. 044 718 3696
- Kuopion kriisikeskus
 - o Kriisipuhelinpäivystys, puh. 017 262 7733
 - o Valtakunnallinen kriisipuhelin, puh. 010195202
- Kallaveden Työterveys
 - o Palvelupiste, puh. 017 218 288
 - o Päivystysajanvaraus, puh. 017 218 266

25.9.2014

Julkinen

Lakilinkit

[Laki yksityisyyden suojasta työelämässä](#) 759/2004

[Työterveyshuoltolaki](#) 1383/2001

[Huumausainelaki](#) 373/2008

[Työsopimuslaki](#) 55/2001

[Laki kunnallisesta viranhaltijasta](#) 304/2003

[Työturvallisuuslaki](#) 738/2002