

soite

Keski-Pohjanmaan
hyvinvointialue

Päihdeohjelma ja hoitoonohjausmalli



Hyväksyntä

Henkilöstöjohtaja

Jaana Sandström

30.8.2024

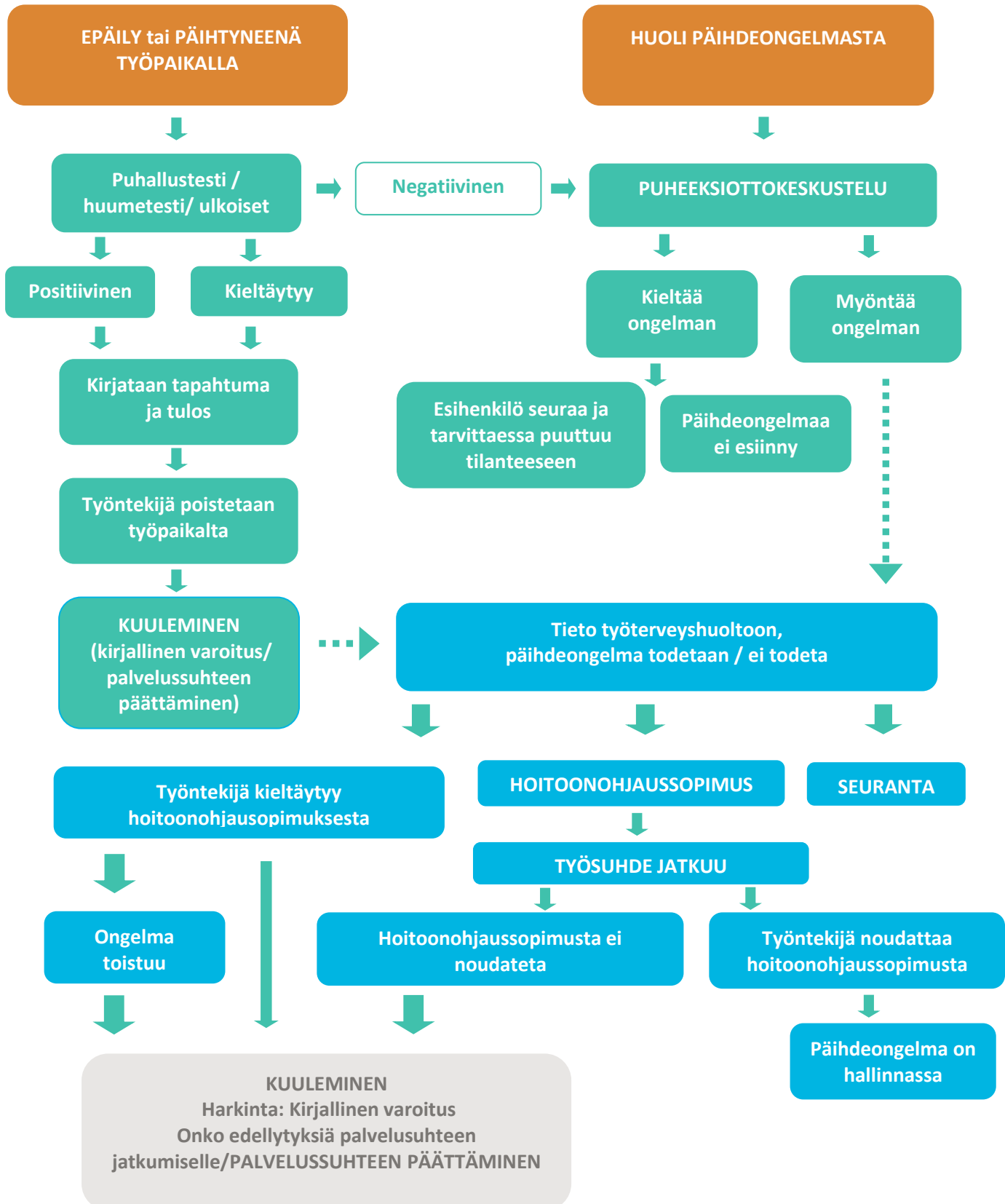
Yhteistyötoimikunta

13.9.2024

Sisällysluettelo

Päihdeohjelma ja hoitoonohjausmalli	1
1 Päihdeohjelman tavoite	4
2 Päihdeongelman ehkäiseminen ja vähentäminen	4
2.1 Tiedottaminen ja muu ennaltaehkäisevä toiminta	4
3 Vastuutahot päihdeohjelman toteuttamisessa	6
3.1 Työnantaja	7
3.2 Esihenkilö	7
3.3 Työntekijä	8
4 Päihdeongelman havaitseminen ja siihen puuttuminen	9
4.1 Päihdeongelman tunnistaminen	9
4.2 Päihtyneen työntekijän poistaminen työpaikalta	10
4.3 Alkoholi- tai huumausainetestauksesta kieltäytyminen	10
5 Huumausainetestaus osana päihdeohjelmaa	11
5.1 Todistuksen toimittaminen työsuhteen alussa	11
5.2 Todistuksen toimittaminen työsuhteen aikana	11
6 Menettely päihdeongelmatilanteissa ja hoitoonohjausmalli	12
6.1 Varhainen puuttuminen	12
6.2 Puheeksiottokeskustelu	12
6.3 Kirjallinen varoitus	13
6.4 Hoitoonohjaus	13
6.5 Jatkotoimenpiteet ja seuranta	14
7 Kuuleminen, palvelussuhteen päättäminen ja asian ilmoittaminen Valviraan	14
8 Päihdeongelmaan liittyviä palvelussuhteen ehtoja	15
8.1 Työajan käyttö ja palkan maksu	15
8.2 Lääkärintodistus poissaolosta	16
9 Rikosoikeudellinen vastuu	16

PÄIHDEONGELMAN PROSESSIKAAVIO PALVELUSSUHTEEN AIKANA SOITESSA





Keski-Pohjanmaan
hyvinvointialue

1 Päihdeohjelman tavoite

Ennaltaehkäisevä toiminta on päihdeohjelman peruste.

Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue Soiten tavoitteena on työnantajana turvata henkilöstölleen päihteetön, turvallinen ja terveellinen työyhteisö edistäen henkilöstön työkykyä ja terveyttä sekä antaa puitteet päihdehaittojen käsittelemiseksi työpaikalla. Päihdeongelmien varhaisella tunnistamisella ja päihdeongelmaisen hoitoonohjauksella ja kuntoutumisella vähennetään päihteiden väärinkäytöstä aiheutuvia terveyshaittoja ja vaikutetaan palvelujen laatuun, työn tuottavuuteen, työturvallisuuteen, työyhteisöjen työilmapiiriin sekä asiakkaiden ja muiden palveluita käyttävien turvallisuuteen.

Päihteillä tässä tarkoitetaan kaikkia päihtymistarkoituksessa käytettyjä aineita. Työaikana ja työtehtävissä ei saa käyttää, pitää hallussa, jakaa tai myydä alkoholia. Huumeiden, lääkkeiden päihdekäytön sekä muiden päihdyttävien aineiden käyttö on kielletty työpaikalla.

Soiten työpaikoilla noudatetaan alkoholin ja muiden päihteiden käytön osalta nollatoleranssia. Nollatoleranssilla tarkoitetaan sitä, ettei päihtyneenä olemista sallita työpaikalla ja että päihdeongelmiin puututaan välittömästi.

Päihdeohjelma koskee Soiten palveluksessa olevaa henkilöstöä. Päihdeasioiden käsittely työpaikalla on kiinteä osa johtamista ja yhteistoiminnallisesti toteutettavaa työn ja työyhteisön kehittämistä. Jotta päihdeohjelma saataisiin henkilöstön tietoon, se tulee käsitellä kaikilla Soiten työpaikoilla esim. työpaikkakokouksessa sekä uuden työntekijän perehdytyksessä. Tarvittaessa on järjestettävä asiaan liittyvää koulutusta.

Päihteiden liikkakäyttö on yksilön ongelma, joka koskettaa aina myös työyhteisöä. Ensisijainen vastuu päihdeongelmasta aiheutuvasta työkyvyn heikentymisestä on henkilöllä itsellään. Työyhteisö voi kuitenkin merkittävästi edistää päihteiden käytön hallintaa sekä ehkäistä ja korjata päihteistä aiheutuvia haittoja.

2 Päihdeongelman ehkäiseminen ja vähentäminen

2.1 Tiedottaminen ja muu ennaltaehkäisevä toiminta

Päihteisiin liittyvän tiedon lisääminen on ensisijainen ja tärkein ennakoiva toimintatapa ehkäistä päihteistä aiheutuvien ongelmien syntymistä ja siten vähentää työpaikan päihdehaittoja. Esihenkilö vastaa siitä, että jokainen työntekijä saa tiedon päihdeohjelman sisällöstä, menettelytavoista ja hoitoonohjausprosessista. Keskeinen toimintatapa on käsitellä päihdeohjelman sisältö ja tavoitteet sekä työpaikan yhteiset, ongelmatilanteita koskevat menettelytavat yksikön työpaikkakokouksessa.

Päihdeasioista keskustellaan avoimesti yhdessä koko työyhteisön kanssa, esim. esiintyykö salailua ja suojelua, jotka edistävät tai ylläpitävät haitallista päihteiden käyttöä. Lähtökohtana on, että kaikki



Keski-Pohjanmaan
hyvinvointialue

ymmärtävät päihteiden olevan merkittävä riski toiminnalle ja koko työyhteisölle. Tavoitteena on päihteetön työpaikka, jossa jokaisen työyhteisön jäsenen velvollisuutena on ehkäistä työyhteisöä haittaavaa päihteiden käyttöä.

Työyksiköissä ei tueta käyttäytymistä

- joka yllyttää päihteiden käyttämiseen
- ei sallita päihtyneenä esiintymistä työssä
- päihdeongelmiin puututaan välittömästi tämän päihdeohjelman mukaisesti
- toistuvien, etukäteen esihenkilön kanssa sopimattomien, yksittäisten lomapäivien tms. pitämiseen puututaan, jos on syytä epäillä päihdeongelmaa
- yksittäisistä poissaolopäivistä voidaan pyytää esittämään työterveyslääkärin tai työterveyshoitajan antama lääkärintodistus työkyvyttömyydestä, jos on syytä epäillä poissaolon johtuvan päihteiden käytöstä.

Päihdeongelmien ennaltaehkäisy on myös osa työterveyshuollon toimintaa. Terveystarkastusten ja sairauksien hoidon yhteydessä työterveyshuollon asiantuntijoilla on hyvät mahdollisuudet edistää terveellisiä elämäntapoja ja päihteettömyyttä.

3 Vastuutahot päihdeohjelman toteuttamisessa

Vastuut päihdeohjelman toteuttamisessa

Tehtävät	Tehtävä	Tehtävä	Tehtävä	Tehtävät
Työnantaja / HR/työsuojelu	Asettaa päihdeohjelman tavoitteet.	Määrittelee prosessin ja seuraa toteutumista. Osallistuu tarvittaessa työterveysneuvotteluihin.	Tukee esihenkilöitä ja työntekijöitä päihdehaittojen keskusteluissa ja hoitoonohjausprosessissa sekä arvioi päihdeohjelman tavoitteiden toteutumista.	Varmistaa resurssit turvalliseen ja terveelliseen työhön. Tarjoaa koulutusta terveys ja työkykyriskeistä.
Esihenkilö	Vastaa työhyvinvoinnista ja turvallisuudesta. Tiedottaa henkilöstöä päihdeohjelman tavoitteista ja sisällöstä.	Perehdyttää työntekijät päihdeohjelman tavoitteisiin. Vastaa päihdeohjelman prosessin toteutumisesta yksikössään. Osallistuu työterveysneuvotteluihin.	Havainnoi ja tunnistaa riskitekijöitä ja mahdollisia päihdehaittoja.	Käy keskustelun ja ottaa puheeksi haitallisen päihteen käytön ja tekee tarvittaessa hoitoonohjaus sopimuksen.
Työntekijä	Perehtyy päihdeohjelman tavoitteisiin ja huolehtii omasta työkyvystään, sekä ilmoittaa työyhteisössään havaitsemistaan päihdehaitoista.	Tunnistaa oman tai työkaverin haitallisen päihteen käytön. Ilmoittaa esihenkilölle huolensa haitallisesta päihteen käytöstä.	Osallistuu esihenkilön ja työterveyshuollon keskusteluun ja hoitosuunnitelman tekemiseen.	Tekee tarvittaessa hoitoonohjaus sopimuksen ja noudattaa sen mukaista hoitoa ja kuntoutusta.
Työterveyshuolto	Tukee työntekijän työkykyisyyttä, tunnistaa riippuvuusongelmia ja ohjaa niiden hoidossa ja kuntoutuksessa.	Päihdeohjelman mukaiset toimenpiteet ovat osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa.	Tukee työntekijää tarvittaessa keskusteluissa ja hoitoonohjausprosessissa.	Tehdään yhteistyössä työntekijän ja esihenkilön kanssa hoitosuunnitelma ja –ohjaussopimus, jonka toteutumista seurataan.

3.1 Työnantaja

Työturvallisuus laki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Se myös velvoittaa, että jokaisen työntekijän on oman kokemuksen ja ammattitaidon mukaisesti huolehdittava työssään käytettävissä olevin keinoin omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta.

Työterveyshuoltolaki velvoittaa tekemään päihdeohjelman, jos työpaikalla tehdään huumetestejä. Työterveyshuoltolain mukaan työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä työ- ja toimintakykynsä selvittämisestä työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi (Työterveyshuoltolaki 13§).

Päihdeohjelman hallinnoinnista vastaa henkilöstöpalvelut. Henkilöstöpalvelut ja työsuojelu järjestävät tiedotus- ja koulutustilaisuuksia päihdeohjelmasta. Päihdeohjelma on osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa.

Toimialueet ja yksiköt vastaavat siitä, että päihdeohjelma tunnetaan henkilöstön keskuudessa ja että sitä noudatetaan ja sen toteutumista tuetaan.

Esihenkilö ja työyhteisö ovat keskeisessä asemassa päihdeongelmien varhaisessa toteamisessa. Jokaisen esihenkilön velvollisuus on puuttua päihdehaittoihin heti niiden ilmaannuttua. Hoitoonohjaus on osa työnjohtovastuuta.

Jokaisella työyhteisön jäsenellä on päihdeongelman havaittuaan oikeus ja velvollisuus ottaa asia puheeksi ja ilmoittaa esimiehelle havaitsemastaan työntekijän päihdeongelmasta tai epäilystä. Työntekijällä itsellään on ensisijainen vastuu omasta terveydestään ja työkyvystään.

Päihdeongelman voi ottaa puheeksi myös työterveyshuolto, luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu. Vastuu siirtyy esihenkilölle, kun hän on saanut tiedon päihdeongelmasta. Työsuojelu neuvoo ja toimii tukena ongelmatilanteissa. Työterveyshuolto tunnistaa päihderiskit terveystarkastusten ja sairaspöytäkirjojen avulla. Ongelmatilanteissa arvioi hoidon tarpeen ja päihdeongelman merkityksen työkykyyn ja lisäksi huolehtii kuntoutuksesta, hoitoon ohjauksesta, seurannasta ja työhön paluusta. Työterveyshuolto koordinoi hoitoonohjausmenettelyä. Työterveyshuolto osallistuu päihdeohjelman laatimiseen.

3.2 Esihenkilö

Esihenkilö on avainasemassa päihdeongelmien tunnistamisessa. Hänen tulee ottaa asia esille ongelman pahenemisen estämiseksi ja tilanteen korjaamiseksi. Esihenkilö vastaa siitä, että työpaikalla olevat työntekijät ovat työkykyisiä.

Päihdeiden vaikutuksen alainen tai epäilty henkilö viedään saattaen esihenkilön tai hänen valtuuttamansa henkilön toimesta työterveyshuoltoon alkoholipuhallustestiin ja tarvittaessa huumausainetestiin. Tiedot kirjataan liitteenä olevaan lomakkeeseen (liite 2). Kun työterveyshuollon palveluja ei ole saatavilla, testit tehdään yhteispäivystyksessä. Päivystysaikana hälytetään yksikön viranhaltija esihenkilö paikalle. Mikäli esihenkilöä ei tavoiteta tai hän on poissa paikkakunnalta, otetaan yhteys sote-tikeen / ensihoidon kenttäjohtajaan tilanteen ratkaisemiseksi käytettävissä olevin resurssein (myös toisen yksikön viranhaltija esihenkilö voidaan hälyttää paikalle).



Keski-Pohjanmaan
hyvinvointialue

Esihenkilö käy työntekijän kanssa puheeksiottokeskustelun viikon sisällä tapahtuneesta, mikäli testin tulos on negatiivinen. Tuloksen ollessa positiivinen sopii esihenkilö henkilöstöpalvelujen kanssa kuulemistilaisuuden järjestämisestä.

Esihenkilö

- perehdyttää henkilöstönsä päihdeohjelmaan
- puuttuu viipymättä työkyvyn heikkenemiseen ja päihdehaittilanteisiin
- estää päihtyneenä/krapulaisena työskentelyn
- ohjaa työntekijä työterveyshuoltoon samaan tarvittavaa hoitoa työkykynsä parantamiseksi
- kirjaa päihteiden käyttöä koskevat havainnot ja erilaiset laiminlyönnit
- vastaa päihdeohjelman toimintamallin mukaisesta puheeksiottokeskustelusta ja sen kirjaamisesta
- hoitoonohjauksesta ja palvelussuhdeasioiden käsittelystä sekä niistä laadittavista asiakirjoista
- mikäli on sovittu puhalluttamisesta työpaikalla, esihenkilö toteuttaa ja kirjaa sen (jos esihenkilö ei ole paikalla, työvuoron vastuuhenkilö).
- vastaa hoitoonohjaussopimuksen toteutumisen seurannasta.

3.3 Työntekijä

Lähimmät työtoverit havaitsevat yleensä ensimmäisenä ongelmat päihteiden käytöstä aiheutuneet ongelmat. Työtoverinsa auttamiseksi heidän velvollisuutenaan on puuttua tilanteeseen ohjeistuksen mukaan. Työtoverilla on useita keinoja tukea päihdeongelmasta kärsivää henkilöä.

Työntekijän vastuu

- tulla töihin työkuutoisena
- hakea apua, mikäli itsellä on päihdeongelma
- noudattaa päihteitä koskevia sääntöjä ja ohjeita
- kannustaa hakemaan apua päihdeongelmiin
- ilmoittaa työyhteisössään havaitsemistaan päihdehaitoista
- mikäli ei itse kykene puuttumaan asiaan, tulee kertoa huolestumisesta esihenkilölle, työsuojelupäällikölle tai työsuojeluvastuutetulle, joiden velvollisuutena on viedä asia eteenpäin.

4 Päihdeongelman havaitseminen ja siihen puuttuminen

4.1 Päihdeongelman tunnistaminen

Päihdeellä tarkoitetaan alkoholin lisäksi huumeita ja muita päihdyttäviä aineita, joiden liika- ja sekakäyttö haittaa työntekoa ja vaarantaa työntekijän oman, työtoverin, asiakkaiden tai muiden henkilöiden turvallisuuden.

Päihdeongelmaan tulee puuttua välittömästi. Hoitamaton päihdeongelma johtaa lähes aina työpaikalla hankaliin työyhteisöongelmiin ja työilmapiirin huononemiseen.

Esimiehen tehtävänä on ottaa päihdeongelma puheeksi päihdeongelmaisen kanssa ja käynnistää tarvittavat toimenpiteet. Henkilön kanssa on selvitettävä, onko kyseessä kertaluonteinen, tilapäinen tapahtuma vai jo pidempään jatkunut päihteiden ongelmakäyttö. Lievemmissä tapauksissa pelkkä esimiehen keskustelu asianomaisen kanssa saattaa pysäyttää ongelman etenemisen.

Päihdeongelman voi asianomaisen kanssa ottaa esille esimiehen lisäksi työtoveri, työsuojeluvaltuutettu tai luottamusmies tai työterveyshuollon edustaja. Lähimmät työtoverit huomaavat päihteiden ongelmakäytön yleensä ensimmäiseksi

Työpaikalla yksilön päihdeongelma ei ole yksityinen asia. Se voi näkyä mm.

- aiemmasta muuttunut käyttäytyminen tai tokkuraisuus
- henkilökohtaisesta hygieniasta ja ulkonäöstä välinpitämättömyys, ”hoitamattomuus”
- toistuvat myöhästelyt, ennenaikaiset poistumiset työpaikalta tai toistuvat, yllättävät oma-aloitteiset työvuorojen vaihdot
- toistuvat tai epäselvät ja äkilliset työstä poissaolot, poissaolot omalla ilmoituksella, luvattomat poissaolot tai poissaolot sijoittuvat viikonlopun yhteyteen
- työtehon heikkeneminen, töiden laiminlyönnit ja toistuvat virhesuoritukset
- sairauslomatoistukset eri lääkäreiltä
- esimiesten välttely
- toistuvat tapaturmat
- rattijuopumus
- ollaan töissä päihteiden vaikutuksen alaisena tai töihin tullaan krapulassa, jälkihumalassa tai päihtyneenä

Usein sekä päihteiden käyttäjä, että työyhteisö pyrkivät salaamaan ongelman. Mitä varhaisemmin päihdeongelma havaitaan, otetaan puheeksi ja hoidetaan, sitä vähäisemmät ovat yleensä sen aiheuttamat haitat niin yksilölle kuin työyhteisölle. Jos huomaat ettei yksiköissäsi puututa päihdeongelmaan, ilmoituksen voi tehdä nimettömänä Haitta ja vaaratapahtumailmoitus (HaVa).

4.2 Päihtyneen työntekijän poistaminen työpaikalta

Mikäli työntekijä saapuu työpaikalle päihtyneenä tai päihtyneeksi epäiltynä, toimitetaan hänet työnantajan edellyttämään mittaukseen työterveyshuollossa. Mikäli esihenkilö ei ole paikalla vastuu siirtyy ko. työvuoron vastuuhenkilölle, joka ilmoittaa asiasta esihenkilölle. Työterveyshuollon ollessa suljettuna esihenkilö tarvittaessa saattaa työntekijän yhteispäivystykseen näytteenottoa varten. Jos esihenkilö tai hänen sijaisensa tekee alkometritutkimuksen itse, pyytää hän aina kolmannen henkilön todistajaksi. Päivystysaikana hälytetään yksikön viranhaltija esihenkilö paikalle. Mikäli esihenkilöä ei tavoiteta tai hän poissa paikkakunnalta, otetaan yhteys sote-tikeen / ensihoidon kenttäjohtajaan tilanteen ratkaisemiseksi käytettävissä olevin resurssein. Myös toisen yksikön viranhaltija esihenkilö voidaan hälyttää paikalle. Alkometri voidaan pyytää kenttäjohtajan kautta ensihoitoyksiköltä. Tilanne kirjataan allekirjoituksin muistioon (Liite 2).

Mikäli henkilö vaikuttaa päihtyneeltä, mutta alkometrilukema on 0 %, tutkitaan työterveyshuollossa muiden päihteiden vaikutus. Esihenkilö ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon viimeistään seuraavana arkipäivänä muiden päihteiden käytön selvittämiseksi. Työntekijän on annettava työnantajalle (esihenkilölle) testiä koskeva todistus, mutta ei itse testitulosta.

Esihenkilöllä on velvollisuus poistaa päihtynyt työntekijä työpaikalta. Jos päihtynyt työntekijä ei vapaaehtoisesti suostu poistumaan työpaikalta, on tilanteen ratkaisu tehtävä työ- ja potilasturvallisuuden näkökulmasta. Mikäli työntekijä ei vapaaehtoisesti suostu poistumaan, kutsutaan paikalle vartija tai toissijaisesti poliisi. Yhteisellä työpaikalla palvelun tilaajan (pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantajan) edustaja poistaa päihtyneen työntekijän työpaikalta.

Tilannetta johtanut esihenkilö laatii poistamisesta muistion, johon kirjataan työntekijän poistaminen työpaikalta ja poistamiseen johtanut tilanne ja työntekijän ulkoisesta olemuksesta ja käytöksestä esille tulevat havainnot. Jos kyseessä on alkoholi, muistioon merkitään tarvittaessa alkometripuhalluksen tulos. Esihenkilö allekirjoittaa muistion todistajan kanssa ja huolehtii siitä, ettei kyseiseltä ajalta makseta palkkaa.

4.3 Alkoholi- tai huumausainetestauksesta kieltäytyminen

Työntekijän kieltäytyessä alkoholi- ja/tai huumausainetestauksesta, tai pilaa näytteen tai testauksen tarkoituksella, työnantaja tulkitsee tapahtuman samoin kuin positiivisen testituloksen.

Mikäli työntekijä kieltäytyy testistä, tapahtuma voidaan kirjata esihenkilön ja vähintään yhden muun työntekijän tekemien ulkoisten havaintojen perusteella. Havainnot kirjataan muistioon, jonka esihenkilö ja todistajat allekirjoittavat. Päihdetestistä kieltäytyminen ei estä työntekijän poistamista työpaikalta. Jos hoidon ja/tai työnantajan antaman varoituksen jälkeen työntekijä ei noudata hoitoonohjaussopimusta, on työnantajalla oikeus irtisanoa tai purkaa virkasuhde viranhaltijalain ja työsuhde työsopimuslain mukaisesti.

5 Huumausainetestaus osana päihdeohjelmaa

5.1 Todistuksen toimittaminen työsuhteen alussa

Soiten tehtäväalue huomioon ottaen (välittömästi tai välillisesti potilashoitoon liittyvät tehtävät) yksityisyydensuojaa työelämässä koskevan lain 7 §:ssä (759/2004) todetut edellytykset täyttyvät kaikissa Soiten tehtävissä.

Soite työnantajana edellyttää työhöntulotarkistuksissa kaikilta rekrytoitavilta henkilöiltä huumausainetestä koskevan todistuksen esittämistä vakituisiin ja pitkäaikaisiin palvelussuhteisiin.

Työnantaja ilmoittaa hakumenettelyn yhteydessä ennen työsopimuksen tekemistä, että kysymys on tehtävästä, jossa työnantaja velvoittaa työntekijää esittämään huumausainetestä koskevan todistuksen. Testauksen suorittamisessa ja työnantajalle annettavan todistuksen toimittamisessa noudatetaan STM:n työterveyshuollolle antamien suositusten ja määräysten mukaisia ohjeita. Testitulokset annetaan vain työntekijälle. Työntekijän on annettava esihenkilölle huumausainetestä koskeva todistus, mutta ei itse testitulosta.

Silloin kun huumausainetestä on terveystarkastusta, työntekijä toimittaa työnantajalle (esihenkilölle) työhönsopivuuslausunnon. Työnantaja voi työhönottoharkinnassa jättää huomioimatta työnhakijan, joka ei toimita todistusta työnantajalle.

5.2 Todistuksen toimittaminen työsuhteen aikana

Huumausainetestä voidaan tehdä palvelusuhteen aikana, jos työnantajalla on perusteltua aihetta epäillä (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (754/2004) 8 §), että

- työntekijä on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä
- työntekijällä on riippuvuus huumeista ja jos testaaminen on välttämätöntä työntekijän työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi
- työtehtävien tulee edellyttää erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä
- työtehtävien hoitaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena joko vakavasti vaarantaisi henkeä tai terveyttä tai voisi aiheuttaa muuta merkittävää vahinkoa.

Työnantaja voi asettaa työntekijälle kohtuullisen määräajan, jonka kuluessa todistus on esitettävä. Kriteerit ovat ankarammat kuin työhönnottilanteessa.

Mikäli huumausainetestissä todetaan huumaavia aineita, ohjataan työntekijä aina työterveyshuoltoon tilanteen tarkistamista varten. Jos todetaan, että huumaavia aineita on käytetty muuhun kuin lääkinälliseen tarkoitukseen, ohjataan työntekijä päihdeohjelman mukaisesti päihdehoitoon.

Työnantajalla on oikeus käsitellä huumausainetestä koskevaan todistukseen merkittviä tietoja myös, jos työntekijä on positiivisen huumausainetestituloksen perusteella sitoutunut huumaavien aineiden väärinkäytön vuoksi toteutettavaan hoitoon, ja todistuksen tietojen käsittely liittyy hoidon toteutumisen seurantaan.



Keski-Pohjanmaan
hyvinvointialue

Esihenkilön on tehtävä selkeä pyyntö huumeettestistä saadakseen huumausainetodistuksen. Todistus testin tekemisestä on osoitettava yhden vuorokauden kuluessa. Testituloksen saaminen kestää pidempään. Työntekijä vapautetaan tehtävistään ilman palkkaa todistuksen odotusajaksi, jos hänen epäillään olevan päihteiden käytön vuoksi kykenemätön työhönsä. Työntekijä toimittaa huumeettestin todistuksen itse esihenkilölleen. Henkilöstöpalvelut ja työterveyshuollon edustajat auttavat tarvittaessa esihenkilöä harkinnassa työstä vapautukseen. Palkka vapautuksen ajalta maksetaan takaisin, mikäli epäily huumeiden vaikutuksen alaisena työskentelystä todetaan myöhemmin vääräksi.

Työnantaja vastaa huumausainetodistuksen hankkimisesta aiheutuvista kustannuksista. Huumausainetestit tehdään Työplus Oy:n huumeettestauksen koulutuksen saaneiden terveydenhoitajien toimesta. Testien analysointi tapahtuu Yhtyneet Laboratoriot Oy:ssä.

6 Menettely päihdeongelmatilanteissa ja hoitoonohjausmalli

6.1 Varhainen puuttuminen

Soitessa noudatetaan varhaisen puuttumisen periaatetta. Tämä tarkoittaa, että työkyvyn ja tehtävissä suoriutumisen häiriöihin puututaan heti, kun hälytysmerkit käyvät ilmeisiksi. Keskeistä on asian puheeksi ottaminen. Varhainen puuttuminen huomioidaan työterveyshuollon toimintasuunnitelmissa.

Henkilö, joka on huolissaan omasta päihteiden käytöstään, voi hakeutua oma-aloitteisesti työterveyshuollon puoleen. Omaehtoinen ongelman tunnistaminen ja hoitoon hakeutuminen parantavat yleensä hoitotuloksia. Hoitoon hakeutumisesta ei aiheudu työntekijälle työsuhteeseen vaikuttavia seuraamuksia.

Mikäli henkilö ei oma-aloitteisesti hakeudu hoitoon, esihenkilö käynnistää hoitoonohjauksen olemalla yhteydessä työterveyshuoltoon esim. Yritysplus-palvelun kautta. Jos työnantajan antaman varoituksen jälkeen työntekijä ei noudata hoitoonohjaussopimusta, on työnantajalla oikeus irtisanoa tai purkaa virkasuhde viranhaltijalain ja työsuhde työsopimuslain mukaisesti.

6.2 Puheeksiottokeskustelu

Selvittelytoimenpiteet ja puheeksiottokeskustelu käynnistetään, kun toistuvien poissaolojen, alkoholin käytön jälkitilan tai vastaavanlaisten syiden vuoksi on syytä epäillä päihteiden väärinkäyttöä. Puheeksiotto voi tapahtua kenen tahansa aloitteesta.

Puheeksiottokeskusteluun osallistuvat henkilö itse ja tämän lähiesihenkilö. Mukaan voidaan tarpeen mukaan pyytää muitakin, esimerkiksi henkilöstöpalveluiden edustaja ja työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilön toivoma tukihenkilö. Keskustelusta laaditaan aina puheeksiottokeskustelun muistio, joka allekirjoitetaan (liite 1).

Käydyt keskustelut ovat luottamuksellisia. Kaikkia päihdeongelmia koskevia tietoja ja asiakirjoja käsitellään luottamuksellisesti ja niitä koskee vaitiolo- ja salassapitovelvollisuus.

6.3 Kirjallinen varoitus

Hoitoonohjaus ei estä oikeudellisten toimenpiteiden käyttämistä. Niitä käytetään hoitoonohjauksesta riippumatta, jos tilanne sitä edellyttää. Neuvontaa, hoitoa ja kuntoutusta pidetään kuitenkin ensisijaisina toimenpiteinä. Omatoimisen hoitoon hakeutumisen ja hoitoonohjauksen yhteydessä tai jo sitä ennen, työntekijälle annetaan kirjallinen varoitus. Menettelyn tarkoituksena on antaa työntekijälle tieto epäasianmukaisesta käyttäytymisestä, työnantajan suhtautumisesta velvollisuuksien rikkomiseen ja työsuhteen päättämishetkestä sekä antaa työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä. Kirjallinen varoitus on voimassa yhden vuoden varoituksen antamisesta.

6.4 Hoitoonohjaus

Esihenkilö antaa työntekijälle kehotuksen hakeutua työterveyshuoltoon ja ryhdytään välittömästi toimenpiteisiin päihdeongelmaisen ohjaamiseksi hoitoon. Hoitoonohjauksen tavoitteena on kuntoutuminen päihdeongelmasta ja paluu työyhteisöön sen täysivaltaisena ja työkykyisenä jäsenenä.

Esihenkilö käynnistää hoitoonohjauksen, kun:

- työntekijällä on päihteiden käytön vuoksi toistuvia ongelmia työssään tai poissaoloja
- työntekijän päihteiden käyttö näyttää ilmeiseltä ja toistuvalla
- työntekijä ei hakeudu kirjallisesta hoitoon hakeutumiskehotuksestaan huolimatta omatoimisesti hoitoon tai saa tilannettaan muuten korjattua

Esihenkilö lähettää kopion puheeksiottokeskustelun muistiosta työntekijän luvalla ja pyyntö hoitoon ohjauksesta tehdään omalle työterveyshoitajalle Yrityspannus-palvelun kautta. Työterveyshuollon tehtävänä on esihenkilön pyynnöstä arvioida työkykyä ja päihdehoidon tarvetta sekä osallistua hoitoonohjaukseen.

Työnantaja tarjoaa työntekijälle hoitoonohjaus -mahdollisuuden, jonka avulla työntekijä voi kuntoutua päihderiippuvuudestaan ja hoitoonohjauksen onnistuessa työnantaja pidättäytyy palvelussuhteen päättämistoimista. Hoitoonohjausta tarjotaan pääsääntöisesti vain kerran.

Hoitoonohjausneuvotteluun osallistuvat päihdeongelmainen henkilö, hänen esihenkilönsä ja työterveyshuollon edustaja. Mukana myös henkilöstöhallinnon edustaja ja asianomaisen tukihenkilö.

Päihdeongelmaiselle annettavista hoitopalveluista tehdään kirjallinen hoitoonohjaussopimus (liite 3), johon sisältyy hoitosuunnitelma jatkohoidon sisällöstä ja toteuttajasta. Hoitoonohjaussopimus tehdään määräajaksi, jonka kesto on korkeintaan yksi vuosi. Hoitoonohjaussopimuksen tekee esihenkilö työnantajan edustajana ja työntekijä.



Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue

Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston (Valvira) ohjeen mukaisesti päihdeongelman tullessa esiin työnantaja arvioi, pitääkö työntekijän/viranhaltijan tehtäviä rajoittaa tietyksi ajaksi esim. potilasturvallisuuden takaamiseksi. Työtehtävien rajaaminen tulee perustelluksi silloin, kun työntekijällä on hoitajakso kesken, hän työskentelee yksin ja/tai hänellä on mahdollisuus päästä erilaisiin päihteisiin käsiksi.

Arvio tehdään ja kirjataan osaksi hoitosuunnitelmaa, yhdessä työnantajan, työterveyshuollon ja työntekijän kanssa. Siinä päätetään työntekijän työn rajaaminen ja sovitaan, kuinka kauan rajaaminen on voimassa. Seurantakäynneillä jatketaan työtehtävien rajaamista sovitulla tavalla, mikäli siihen katsotaan olevan syytä. Etätyö ei ole mahdollista päihdeongelmatilanteissa. Esihenkilö huolehtii, että etätyösopimus puretaan hoitoonohjauksen ajaksi.

Mikäli henkilö kieltäytyy hoidosta tai rikkoo hoitosopimusta tai -suunnitelmaa, ryhdytään toimenpiteisiin (kts. luku 7). Jos laboratoriotutkimuksissa näkyy jatkuva päihdeiden käyttö puolen vuoden ajan, työnantaja tulkitsee, että henkilö ei ole sitoutunut päihdeohjelmaan.

Hoitoonohjauksen piiriin kuuluvat kaikki Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen Soiten palveluksessa olevat henkilöt, lukuun ottamatta koeaikaa, jolloin työ ja virkasuhde voidaan purkaa. Määräaikaisten osalta ei sitouduta työsuhdetta pitempään hoitosopimukseen. Hoitoon ohjaamiseen liittyvät tiedot ovat ehdottoman luottamuksellisia. Henkilöt, jotka ovat tekemisissä hoitoonohjauksen kanssa, eivät ilman hoitoon ohjattavan lupaa saa ilmaista sivullisille tietojaan.

6.5 Jatkoimenpiteet ja seuranta

Hoitoonohjaussopimuksen toteutumista ja siihen sitoutumista seuraavat sekä esimies että työterveyshuolto hoitoonohjaussopimuksen ja siihen liittyvän suunnitelman mukaan. Seurannan kesto määritellään tapauskohtaisesti hoitosuunnitelman laatimisen yhteydessä ja sen tarkoituksena on tukea hoitoonohjattua. Hoitosuunnitelma laaditaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

7 Kuuleminen, palvelussuhteen päättäminen ja asian ilmoittaminen Valviraan

Työntekijälle annetaan aina kirjallinen varoitus, jos hän on päihtyneenä työtehtävissään. Potilas/asiakasturvallisuutta tai työturvallisuutta vaarantavissa vakavissa tilanteissa palvelussuhde voidaan päättää ilman varoitusmenettelyä.

Palvelussuhde voidaan päättää, jos henkilö on saanut aikaisemmin varoituksen samasta asiasta. Mikäli työntekijä rikkoo hoitoonohjaussopimusta, työnantajalle syntyy välitön irtisanomisperuste ja useimmiten purkuperuste.

Mikäli lääkkeiden ja huumaavien aineiden väärinkäyttöön liittyy samalla niiden todennettua luvaton käyttöönottoa työpaikalta tai palvelun piiriin kuuluvilta asiakkailta taikka muuta lainvastaista toimintaa, työntekijän työsuhteesta puretaan lähes poikkeuksetta välittömästi.



Keski-Pohjanmaan
hyvinvointialue

Työnantajalta ei edellytetä enempää riskinottoa työpaikan turvallisuuden tai potilaiden ja asiakkaan hengen tai terveyden vaarantumisen suhteen.

Päihdeongelman jatkuessa/ rikottaessa hoitoonohjaussopimusta järjestetään kuulemistilaisuus palvelusuhteen jatkumisen edellytysten selvittämiseksi. Kuulemistilaisuuden kutsu laaditaan henkilöstöpalveluissa esihenkilön ollessa kuitenkin kokoonkutsujana. Kuulemistilaisuudesta laaditaan kirjallinen muistio, jossa arvioidaan, onko edellytyksiä palvelusuhteen jatkumiselle vai ei.

Mikäli kuulemistilaisuudessa on todettu, ettei edellytyksiä palvelussuhteen jatkamiselle ole, käynnistetään palvelussuhteen päättämistoimenpiteet. Mikäli kokonaistilanteen arvioinnin perusteella on todettavissa, että lainmukaiset palvelussuhteen purkamisen edellytykset täyttyvät, päätetään palvelussuhde irtisanomisen sijasta purkamalla.

Työntekijällä tai viranhaltijalla on aina mahdollisuus tukihenkilöön kuulemisessa.

Mikäli terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa tarkoitetun työntekijän palvelusuhde on jouduttu päättämään päihdeongelman vuoksi, palvelussuhteesta päättävä esihenkilö ilmoittaa asiasta Sosiaali- ja terveystieteiden valvontavirastoon Valviraan.

8 Päihdeongelman liittyviä palvelussuhteen ehtoja

8.1 Työajan käyttö ja palkan maksu

Henkilökunnan työterveyshuollossa tapahtuvat, säännölliseen työaikaan ajoittuvat hoitokäynnit luetaan palkkaan oikeuttavaksi ajaksi.

Muulla tapahtuva avohoito toteutuu ensisijaisesti työajan ulkopuolella mm. työvuoroja järjestelemällä. Tämä merkitsee käytännössä hoitokäyntien sopimista työpäivän päätteeksi tai vapaapäiville. Tämä koskee myös oma-aloitteista hoitoon hakeutumista. Työntekijälle myönnetään palkatonta virka-/ työvapaata hoitokäyntejä varten, jos niitä ei saada toteutettua työajan ulkopuolella tai esihenkilön kanssa sovituin työaikajärjestelyin.

Palkkaa maksetaan ensimmäisen laitoshoidon- ja katkaisuhoidonjaksoajalta sillä edellytyksellä, että työntekijä on sopinut em. hoidoista etukäteen esihenkilön kanssa. Kuntoutuspäätös laitoshoidon varten on toimitettava ennen hoitoon hakeutumista työnantajalle. Työnantaja hakee Kelasta kuntoutusrahan siltä ajalta, jolta se maksaa palkkaa. Työntekijä hakee itse kuntoutusrahan niiltä hoitajaksoilta, joilta työnantaja ei maksa palkkaa.

Poissaolot, jotka eivät perustu hyväksyttävään lääkärintodistukseen tai esihenkilön hyväksymään ilmoitukseen, ovat luonteeltaan luvattomia poissaoloja ja niiden ajalta pidätetään palkka.

Palkkaa ei makseta siltä ajalta, jona työntekijä on poistettu työpaikalta päihtymyksen vuoksi.

Esihenkilön on tehtävä päätös ja annettavat siitä tieto asianomaiselle.

Palkkaa ei myöskään makseta poissaolon ajalta, joka johtuu päihteiden väärinkäytön aiheuttamasta työkyvyttömyydestä, vaikka työntekijä esittäisikin poissaolojen ajalta lääkärintodistuksen. Palkkaa maksetaan vain, jos kysymys on sairaudesta.

8.2 Lääkärintodistus poissaolosta

Mikäli toistuvien poissaolojen tai muiden syiden perusteella on syytä epäillä, että työntekijällä on päihdeongelma, esihenkilöllä on oikeus määräaikaaisesti vaatia työntekijän jokaisesta sairauspoissaolosta todistus, työterveyslääkärin tai -hoitajan antama todistus. Tällöin omaan ilmoitukseen perustuva oikeus sairauslomaan poistetaan.

9 Rikosoikeudellinen vastuu

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

Päihdeohjelmaa säätelevät lait:

Työturvallisuuslaki 8§, 10§, 14§ ja 16§

Työterveyshuoltolaki 11§ ja 13§

Laki yksityisyyden suojasta 8§

Laki ehkäisevän päihdetyön järjestämisestä 523/2015

Säädökset alkuperäisinä - FINLEX®

Liitteet:

Liite 1 Puheeksiottokeskustelu/Muistio

Liite 2 Muistio puhallutuksesta/päihtymishavainnosta

Liite 3 Hoitoonohjaussopimus

Liite 4 Hoitosuunnitelma



Keski-Pohjanmaan
hyvinvointialue

Liite 1

Puheeksiottokeskustelu / Muistio

OSALLISTUJAT:

Esihenkilö _____ Työntekijä(t) _____ Päiväys
__ . __ 20__

Muut

TILANTEEN KUVAUS / ESIHENKILÖN KÄSITYS

TYÖNTEKIJÄN/ASIANOSAISTEN KÄSITYS TILANTEESTA

SOVITUT TOIMENPITEET

Sovittu seuraava keskusteluaika / seurantakokous __ . __ .20__

Päiväys __ . __ .20__

Allekirjoitukset ja nimenselvennykset



Keski-Pohjanmaan
hyvinvointialue

MUISTIO PUHALLUTUKSESTA/PÄIHTYMISHAVANNOISTA

Liite 2

Henkilön nimi: _____

Syntymäaika: _____

Työtehtävä: _____

Työyksikkö: _____

Esihenkilö: _____

Minulle on selvitetty työpaikan toimintatavat päihdeasioiden käsittelyssä.

Esihenkilöni on epäillyt minua päihdeiden väärinkäytöstä ja olen suostunut vapaaehtoisesti puhaltamaan alkometriin. Paikalla on yksi todistaja.

Puhallustestin tulos:

Ulkoiset havainnot päihtymyksestä _____

Päiväys ja allekirjoitukset

Paikka ja aika: _____ / _____ 20____

Henkilö: _____

Työnantajan edustaja/ esihenkilö: _____

Allekirjoitus ja nimen selvennys

Henkilö:

Todistaja:

Allekirjoitus ja nimen selvennys

Allekirjoitus ja nimen selvennys

Epäiltäessä päihtymystä työntekijä on osoitettava epäily aiheettomaksi. Työntekijä on kuitenkin kieltäytynyt puhaltamasta alkometriin / lähtemään työterveyshuoltoon asian selvittämiseksi. Kieltäytymistä käsitellään tuolloin kuten päihtyneenä olemista.

Havainnot päihtymysepäilyn asettamiseksi:

Päiväys ja allekirjoitukset

Paikka ja aika: _____ / _____ 20____

Henkilö: _____

Työnantajan edustaja/ esihenkilö _____

Allekirjoitus ja nimen selvennys

Henkilö:

Todistaja:

Allekirjoitus ja nimen selvennys

Allekirjoitus ja nimen selvennys



Keski-Pohjanmaan
hyvinvointialue

Liite 3

HOITONOHJAUSSOPIMUS

Henkilön nimi: _____

Työtehtävä ja yksikkö: _____

Esihenkilö ja tehtävänimike _____

Olen osallistunut neuvotteluun, jossa on keskusteltu päihdeongelmastani. Olemme todenneet, että tarvitsen päihdeongelman johdosta apua. Lupaudun osallistumaan hoitonoijaussuunnitelman tekoon, sitoutumaan siihen. Sitoudun työterveyshuollon ohjaamaan hoitoon hoitonoijaussuunnitelman mukaisesti sekä noudattamaan hoitopaikan antamia ohjeita. Työterveyshuolto voi lähettää minulle pyyntöjä tarvittaviin tutkimuksiin. Olen tietoinen siitä, että mikäli en noudata hoitosuunnitelmaa tai päihteiden väärinkäyttö jatkuu, palvelussuhde on mahdollista päättää.

Käsitelty = X

Lupaudun osallistumaan työterveyshuollon ohjaamaan hoitoon suunnitelman mukaisesti ja noudattamaan hoitopaikan ohjeita.

Ilmoitan olevani tietoinen siitä, että mikäli en hyväksy hoitositoumusta tai en noudata hoitosuunnitelmaa tai päihteiden käyttöni jatkuu, käynnistetään työ sopimuslain mukaiset seuraamukset (kirjallinen varoitus, työsuhteen päättäminen).

Työterveyshuollolla on oikeus saada hoitopaikasta tiedot hoidon toteutumisesta ja hoitosuunnitelman noudattamisesta.

Hoitonoijaamisen aikana työterveyshuollolla on oikeus antaa lausunto hoidon toteutumisesta ja hoitosuunnitelman noudattamisesta sekä hoidon onnistumisesta 6 kuukauden ja 12 kuukauden kohdalla.

Hoitopaikalla on oikeus ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon hoidon toteutumisesta.

Esihenkilöllä on oikeus saada tietää, toiminko hoitosuunnitelman mukaisesti.

Työnantajalla on oikeus työpaikan vaihtamisen yhteydessä toimittaa tämä hoitonoijaussopimus sekä hoitosuunnitelma niiden voimassaoloaikana saman työnantajan yksikköön.

Sopimuksen päättyessä järjestetään arviointineuvottelu esihenkilön ja työterveyshuollon kanssa.

Palkka-asiat ja hoidosta aiheutuvien kustannusten maksaja on selvitetty.

Annan luvan toimittaa tämän sopimuksen tässä asiakirjassa mainituille jakelun saajille.

Olemme sopineet, miten tilanteestani tiedotetaan lähimmille työtovereille.

Menettelytapa: _____

Kieltäydyn hoitonoijauksesta.



Keski-Pohjanmaan
hyvinvointialue

Hoitosopimus on voimassa ___ kuukautta allekirjoituspäivästä.

Hyväksyn tämän sopimuksen. / En hyväksy tätä sopimusta.

Paikka ja aika: _____ / ____ 20__

Allekirjoitukset:

hoitoon ohjatun allekirjoitus

esihenkilön allekirjoitus

luottamusmiehen/todistajan allekirjoitus

Jakelu:

__Sopijaosapuolet

__Työterveyshuolto



Keski-Pohjanmaan
hyvinvointialue

Liite 3

HOITOSUUNNITELMA

Henkilön nimi: _____

Syntymäaika: _____

Työyksikkö: _____

Esihenkilö: _____

Käynnit avohoidossa

Hoitopaikka: _____

Hoitoaika:

Käyntitiheys:

Laitoshoido

Hoitopaikka:

Hoitoaika:

Käynnit työterveyshuollossa

Hoitoaika:

Käyntitiheys, sisältö ja tutkimukset:

PETH arvot

Käynnit tukihenkilön luona

Muu tukitoiminta

Mitä:

Kesto:



Keski-Pohjanmaan
hyvinvointialue

Tiheys:

Paikka ja aika: _____ / _____ 20__

Allekirjoitukset:

hoitoon ohjatun allekirjoitus

esihenkilön allekirjoitus

luottamusmiehen/todistajan allekirjoitus

JAKELU: asianomainen, esihenkilö, työterveyshuolto,