

VALON PÄIHDEOHJELMA

Valon tavoite ja linjaus päihdeasioissa

Valon päihdeohjelman tavoitteena on tukea työntekijöiden työkykyä ja ehkäistä päihdehaittoja sekä ohjata tarkoituksenmukaiseen toimintaan tilanteissa, joissa päihteiden käytöstä aiheutuu haittaa. Liiallisesta päihteiden käytöstä aiheutuu vähitellen ongelmia väärinkäyttäjälle ja ne heijastuvat myös työyhteisölle. Valo on päihteetön työpaikka eikä päihtyneenä työskentely ole sallittua. Päihteiden nauttiminen työajalla on kielletty. Poikkeuksena ovat juhlatilanteet, joissa voi nauttia vähäisen määrän (yhden annoksen) alkoholia. Työhön liittyvissä juhla- ja edustustilaisuuksissa sallitaan kohtuukäyttö. Työsopimuksen solmiessaan työntekijä sitoutuu noudattamaan työpaikan ohjeita, sääntöjä ja määräyksiä.

Päihteet työelämässä

Päihteillä tarkoitetaan aineita, joilla ihminen muuttaa mielialaansa ja käytöstään.

Päihteillä tarkoitetaan:

- alkoholia
- huumausaineita, ja
- väärinkäytettyjä lääkkeitä

Terminologia

Päihde = päihdyttävä aine

Huume = huumaava aine, huumausaine

Huumausaine = huumausainelaisa ja -asetuksessa määritelty päihde, jonka käyttö, hallussapito ja kauppa ovat rangaistavia.

Vastuu päihdeongelmaan puuttumisessa

Ensisijainen vastuu työkykyisyydestä on henkilöllä itsellään. Ellei hän itse kykene tai halua puuttua päihteiden käyttöönsä, ovat esimies ja työntekijät velvollisia sen tekemään. Mitä varhaisemmassa vaiheessa ongelmaan puututaan, sitä helpompi päihteiden väärinkäyttäjä on ohjata asianmukaiseen hoitoon. Työntekijä voi myös itse hakea työterveyshuollosta apua päihdeongelmaansa. Jos työterveyshuollossa havaitaan työntekijän päihdeongelma, siihen puututaan.

Esimies vastaa siitä, että työpaikalla olevat työntekijät ovat työkunnossa. Esimiehen tehtävä on myös aktiivisesti havainnoida henkilöstön päihteiden käyttöä ja puuttua siihen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Asiallinen ja rakentava ongelmiin ja rikkomuksiin puuttuminen voi monesti estää päihdeongelman pahenemisen.

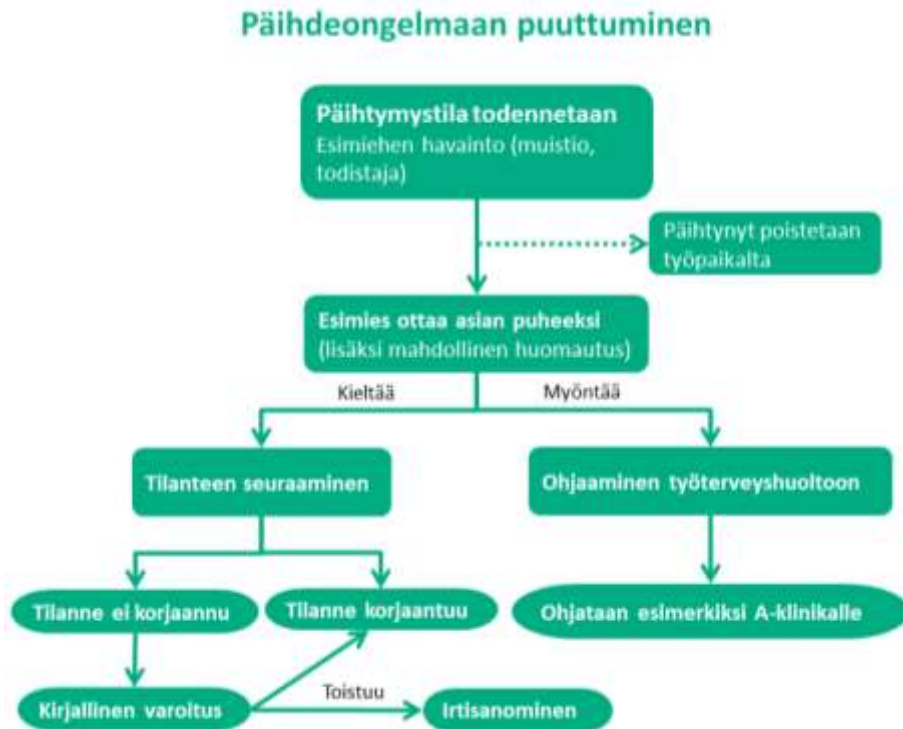
Päihdeongelman todentaminen

Jos esimiehellä on syytä olettaa, että työntekijällä ilmenevät poissaolot töistä tai terveydelliset tai sosiaaliset ongelmat johtuvat päihteiden liikkakäytöstä, hänellä on velvollisuus selvittää asiaa työntekijän kanssa.

Päihtymystilan todentaminen

Jos työntekijän epäillään olevan työpaikalla päihtyneenä, paikalle kutsutaan esimies tai henkilöstöpäällikkö. Hänen tehtävänä on poistaa työntekijä työpaikalta ja ohjata epäilty päihdetesteihin työterveyshuoltoon. Työterveyslääkäri antaa testituloksen työntekijälle, joka toimittaa siitä yhden kappaleen esimiehelleen. Jos työntekijä ei suostu testeihin, hänen työtekonsa voidaan estää, kunnes hän esittää selvityksen työkyvystään.

Päihdeongelmaan puuttuminen ja hoitoonohjaus



Kuva 1: Päihdeongelmaan puuttuminen ja hoitoonohjaus

Keskustelu ja suullinen huomautus

Epäilystä siitä, että työntekijän poissaolot töistä tai terveydelliset tai sosiaaliset ongelmat johtuvat päihteiden liikkäytöstä, selvitetään esimiehen ja työntekijän välisellä keskustelulla. Keskustelun on oltava rakentava ja perustua tosiasioihin. Tukena voi käyttää Varhaisen välittämisen mallissa olevaa Diacorin tilanteen kartoitus -lomaketta. Tarvittaessa esimies ohjaa työntekijän työterveyshuoltoon, jossa arvioidaan päihdehoidon tarve.

Esimies voi antaa työntekijälle poissaoloista päihteiden käytön vuoksi myös suullisen huomautuksen, jonka tarkoituksena on tukea henkilöä muutoksen toteuttamisessa ja antaa vastuuta hänelle itselleen. Esimies ilmoittaa henkilöstöhallintoon minä päivänä suullinen huomautus on annettu.

Kirjallinen varoitus

Mikäli päihteiden väärinkäyttö jatkuu suullisen huomautuksen jälkeen, työntekijälle annetaan kirjallinen varoitus (liite 1). Varoitus annetaan (todisteellisesti) työntekijän, esimiehen ja henkilöstöpäällikön läsnä

Keskustelu ja suullinen huomautus

Jos työntekijä on ollut työpaikalla päihtyneenä eli työterveyshuollon päihdetestin tulos on positiivinen, esimies keskustelee työntekijän kanssa ja ohjaa työntekijän työterveyshuoltoon, jossa arvioidaan päihdehoidon tarve.

Esimies antaa työntekijälle työpaikalla päihtyneenä olemisesta myös suullisen huomautuksen, jonka tarkoituksena on tukea henkilöä muutoksen toteuttamisessa ja antaa vastuuta hänelle itselleen. Esimies ilmoittaa henkilöstöhallintoon minä päivänä suullinen huomautus on annettu.

ollessa. Keskustelussa sovitaan myös jatkotoimenpiteistä: esimies ohjaa työntekijän työterveyshuoltoon ja varmistaa, että työntekijä ohjataan päihdehoitoon.

Irtisanominen

Mikäli päihteiden väärinkäyttö jatkuu kirjallisen varoituksen antamisen jälkeen, työnantajalla on oikeus purkaa työntekijän työsopimus.

Hoitoonohjaus ja hoitositoumus

Hoitoon ohjaaminen tehdään aina työterveyshuollon toimesta. Työterveyshuoltoon työntekijän ohjaa esimies. Jos työterveyshuollossa todetaan tarve työntekijän hoitoonohjaukseen, esimiehen ja työntekijän välillä tehdään kirjallinen hoitositoumus (liite 2), joka on voimassa 12 tai 24 kuukautta allekirjoituspäivästä. Mikäli työntekijä kieltäytyy hoitoonohjauksesta tai jättää hoidon kesken, työnantajalla on oikeus purkaa työntekijän työsopimus.

Hoidon etenemisen seuraaminen

Päihdehoidosta tehdään hoitosuunnitelma (liite 3) ja hoidon etenemistä seurataan työterveyshuollossa erikseen sovittavalla tavalla. Jos hoitopaikan antaman selvityksen mukaan hoidossa ei ole edistytty tai päihteiden väärinkäyttö jatkuu, voidaan hoitositoumus katsoa purkautuneeksi. Tällöin työnantajalla on oikeus purkaa työntekijän työsopimus.

Hoidon aiheuttamat sairauspoissaolot

Hoitositoumuksen aikaisista mahdollisista sairauspoissaoloista on oltava aina nimetyn työterveyslääkärin tai työterveyshoitajan todistus, joka perustuu vastaanotolla käyntiin. Hoidossa käynti tapahtuu omalla ajalla.

Luottamuksellisuus

Päihdeongelmaisen työntekijän hoitoon liittyvät toimenpiteet ja yksityiskohtia sisältävät tiedot ovat luottamuksellisia. Hoitoonohjauksen kanssa tekemisissä olevat eivät saa ilman asianomaisen lupaa antaa hoitoon liittyviä tietoja.

Väärinkäytön uusiutuminen

Mikäli edellisestä väärinkäyttötapauksesta on kulunut kaksi (2) vuotta, käsitellään asia uutena tapauksena. Asia voidaan käsitellä uutena tapauksena vain kerran.

Tulkintaerimielisyydet

Jos hoitoonohjauksesta, hoidosta tai työsuhteen jatkamisesta aiheutuu erimielisyyksiä, ne ratkaistaan työntekijän, esimiehen ja henkilöstöpäällikön kesken. Työntekijä voi pyytää tarvittaessa neuvotteluihin mukaan työsuojeluvaltuutetun, yt-edustajan tai pääluottamusmiehen.

Huumausainetesti

Työnantaja voi velvoittaa työntekijän esittämään huumausainetestiä koskevan todistuksen, jos

- työnantajalla on perusteltua syytä epäillä, että työntekijä on huumausaineiden vaikutuksen alainen työssä
- työntekijällä on riippuvuus huumeista
- testaaminen on välttämätöntä työntekijän työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi
- työntekijä toimii sellaisessa työssä, joka edellyttää erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä ja jossa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen

alaisena tai huumeista riippuvaisena vaarantaa itsensä tai toisen henkeä, terveyttä, työ- tai liikenneturvallisuutta.

Uudet työntekijät voidaan testata huumeiden käyttöä (huumeseula) mittaavilla testeillä. Testaus toteutetaan huomioiden Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004), 3. luku (liite 4).

Edellä mainituissa tapauksissa työnantaja vastaa aiheutuvista kustannuksista. Työterveyslääkäri antaa testituloksen työntekijälle, joka toimittaa siitä yhden kappaleen esimiehelleen.

Tämä päihdeohjelma koskee kaikkia Valossa työskenteleviä työntekijöitä tehtävästä riippumatta. Ohjelman ovat hyväksyneet Valon johto, henkilöstöhallinto, henkilöstön edustajat sekä työsuojelutoimikunta.

Helsingissä . 2015

Allekirjoitukset

Valon pääsihteeri
Teemu Japisson

henkilöstön edustaja
Reijo Ruukonen

työsuojelupäällikkö / henkilöstöpäällikkö
Riikka Valjakka

työsuojeluvaltuutettu / henkilöstön edustaja
Riikka Lahti

varavaltuutettu
Harri Lindblom

Liitteet

Liite 1 Kirjallinen varoitus

Liite 2 Hoitositoumus

Liite 3 Hoitosuunnitelma

Liite 4 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004), 3. luku

Päihdeohjelmaan liittyviä lakeja

Työterveyshuoltolaki (1383/2001)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007)

HUOMAUTUS / VAROITUS

Henkilön nimi: _____

Olen osallistunut keskusteluun, jossa on käsitelty päihdeongelmaani ja sen vaikutuksia työn tekemiseen.

Minulle on selvitetty työpaikan toimintatavat päihdeongelman käsittelyssä.

Edellä olevan perusteella tällä asiakirjalla minulle on annettu työsuhdeseuraamuksena

Suullinen huomautus:

Kirjallinen varoitus:

Päiväys: _____

Työntekijän allekirjoitus

Esimiehen allekirjoitus

Henkilöstöpäällikkö

Jakelu:

Osallistujat (työntekijä, esimies, henkilöstöpäällikkö sekä muut läsnäolijat)

HOITOSITOUMUS**Työntekijä** _____**Syntymäaika** _____**Kotiosoite**
_____**Postinumero**
_____**Puhelin kotiin ja työhön**
_____**Työnantaja/
toimipaikka**
_____**Esimies / yhteystiedot**

Sitoudun päihdeongelmani vuoksi hoitoon 12/24 kuukauden ajaksi, hoitositoumuksen allekirjoituspäivästä lukien. Työnantajani on oikeutettu saamaan tiedon hoitokäynneistäni ja saamaan välittömästi ilmoituksen hoidon antajalta, jos hoito keskeytyy.

Suoritan hoitokäynnit ja osallistun hoitoon työterveyshuollon ja hoitopaikan antamien ohjeiden mukaisesti. Ymmärrän osaltani, että mikäli en noudata hoitosuunnitelmaani tai päihteiden haitallinen käyttö jatkuu, työsuhteeni voidaan purkaa tai irtisanoa voimassa olevien työehtosopimusten ja työlainsäädännön perusteella.

Hoitoonohjaussopimuksen aikana mahdollisista sairauspoissaoloista tulee olla aina nimetyn työterveyslääkärin tai nimetyn työterveyshoitajan todistus, joka perustuu vastaanotolla käyntiin.

Hoitositoumusta on laadittu neljä (4) alkuperäistä kappaletta, joista yhden työntekijä vie hoitopaikkaan, yksi jää työterveyshuoltoon, yksi työntekijälle ja yksi työnantajalle.

Päiväys _____ / _____**Allekirjoitukset**_____
Työntekijä_____
Esimies/työnantaja

HOITOSUUNNITELMA

Henkilön nimi: _____

Hoitosopimus on allekirjoitettu _____ ja se on voimassa 12/24 kuukautta.

Työterveyshoitaja _____ etunimi.sukunimi@diacor.fi p. 7750 XXXX

Työterveyslääkäri _____ etunimi.sukunimi@diacor.fi p. 7750 XXXX

Käynnit työterveyshuollossa:

Joka toinen viikko

Käyntien sisältö

Käynnit hoitolaitoksessa:

Yhteyshenkilö _____yhteystiedot _____

Joka toinen viikko

Käyntien sisältö

Hoitopaikka ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon, jos hoidossa tapahtuu laiminlyöntejä. Esimiehellä on oikeus saada tieto, käykö työntekijä hoitosopimuksen mukaisesti hoidossa (Työntekijä toimittaa käynneistä tiedon esimiehelleen).

Päiväys _____ / _____

Allekirjoitukset

Työntekijän allekirjoitus

Työterveyshuollon edustaja

Jakelu:

Työntekijä
Työterveyshuolto
Hoitopaikka

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004

3 luku

Huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittely

6 §

Huumausainetestiä koskeva todistus

Työnantaja saa käsitellä vain sellaisia työntekijän huumausaineiden käyttöä koskevia testitietoja, jotka sisältyvät asianomaisen työnantajalle toimittamaan huumausainetestiä koskevaan todistukseen. Tietojen käsittelyyn sovelletaan muutoin, mitä 5 §:n 2–4 momentissa säädetään.

Huumausainetestiä koskevalla todistuksella tarkoitetaan työnantajan osoittaman terveydenhuollon ammattihenkilön ja laboratorion antamaa todistusta, josta ilmenee, että työntekijälle on tehty testi huumausainelain (1289/1993) 2 §:ssä tarkoitetun huumausaineen käytön selvittämiseksi, sekä testin perusteella laadittu selvitys siitä, onko työntekijä käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinällisiin tarkoituksiin siten, että hänen työ- tai toimintakykynsä on heikentynyt.

Huumausainetestiin ja sitä koskevaan todistukseen sovelletaan, mitä työterveyshuoltolain 19 §:ssä säädetään.

7 §

Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työhön otettaessa

Työnantaja saa ottaa vastaan tai muutoin käsitellä huumausainetestiä 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 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; tai
- 6) vaarantaa liike- ja ammattisalaisuutta tai aiheuttaa työnantajalle tai tämän asiakkaalle vähäistä suurempaa taloudellista vahinkoa, jos liike- ja ammattisalaisuuden vaarantamista tai taloudellisen riskin syntymistä ei voida muiden keinojen avulla estää.

Työnantajalla on 1 momentissa tarkoitettu työnhakijan suostumukseen perustuva oikeus tietojen käsittelyyn 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.

Mitä 1 ja 2 momentissa säädetään, sovelletaan myös, jos työntekijän työtehtävät muuttuvat työsuhteen aikana siten, että ne täyttävät edellä tarkoitetut edellytykset työnantajan oikeudesta käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittviä tietoja.

Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittamisesta työnantajalle virkaan nimittämisen edellytyksenä säädetään valtion virkamieslain (750/1994) 8 b §:ssä ja virkasuhteeseen otettaessa kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 7 §:ssä. Päihdeohjelmasta säädetään työterveyshuoltolain 11 §:ssä.

8 §

Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työsuhteen aikana

Työnantaja voi velvoittaa työntekijän esittämään työsuhteen aikana huumausainetestiä koskevan todistuksen, jos työnantajalla on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä tai että työntekijällä on riippuvuus huumeista, ja jos 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 liike- ja ammattisalaisuutta tai voi aiheuttaa työnantajalle tai tämän asiakkaalle merkittävää taloudellista vahinkoa, jos liike- ja ammattisalaisuuden vaarantamista tai taloudellisen riskin syntymistä ei voida muiden keinojen avulla estää; tai

7) voi merkittävästi lisätä työnantajan hallussa olevien huumausainelain 2 §:ssä tarkoitettujen aineiden laittoman kaupan ja leviämisen riskiä.

Työnantaja voi asettaa työntekijälle kohtuullisen määräajan, jonka kuluessa todistus on esitettävä. Päihdeohjelmasta säädetään työterveyshuoltolain 11 §:ssä.

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

9 §

Työnantajan tiedonantovelvollisuus huumausainetestiä koskevasta todistuksesta

Työnantajan on ilmoitettava työnhakijalle hakumenettelyn yhteydessä ennen työsopimuksen tekemistä tai työntekijälle ennen työehtojen muuttamista siitä, että kysymys on työtehtävästä, jonka perusteella työnantajalla on tarkoitus 7 §:n mukaisesti käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja tai jonka perusteella työnantajalla on tarkoitus 8 §:n 2 momentin mukaisesti velvoittaa työntekijä esittämään huumausainetestiä koskeva todistus.

10 §

Kustannukset todistuksen hankkimisesta

Työnantaja vastaa sille toimitettujen tässä luvussa tarkoitettujen todistusten hankkimisesta aiheutuvista kustannuksista.

11 §

Suhde terveystarkastuksia koskeviin säännöksiin

Mitä 7 ja 8 §:ssä säädetään, ei estä huumausainetestin suorittamista osana työterveyshuollon yksikön toimesta työnhakijalle tai työntekijälle työterveyshuoltolain tai valtion virkamieslain taikka kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain mukaan suoritettavaa terveystarkastusta. Työterveyshuoltolain mukaisen terveystarkastuksen perusteella annettavaan todistukseen merkittävistä tiedoista säädetään erikseen.

12 §

Säännösten soveltaminen ammattiurheilijaan

Tämän luvun säännöksiä ei sovelleta työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettussa työsopimussuhteessa olevaan urheilijaan.