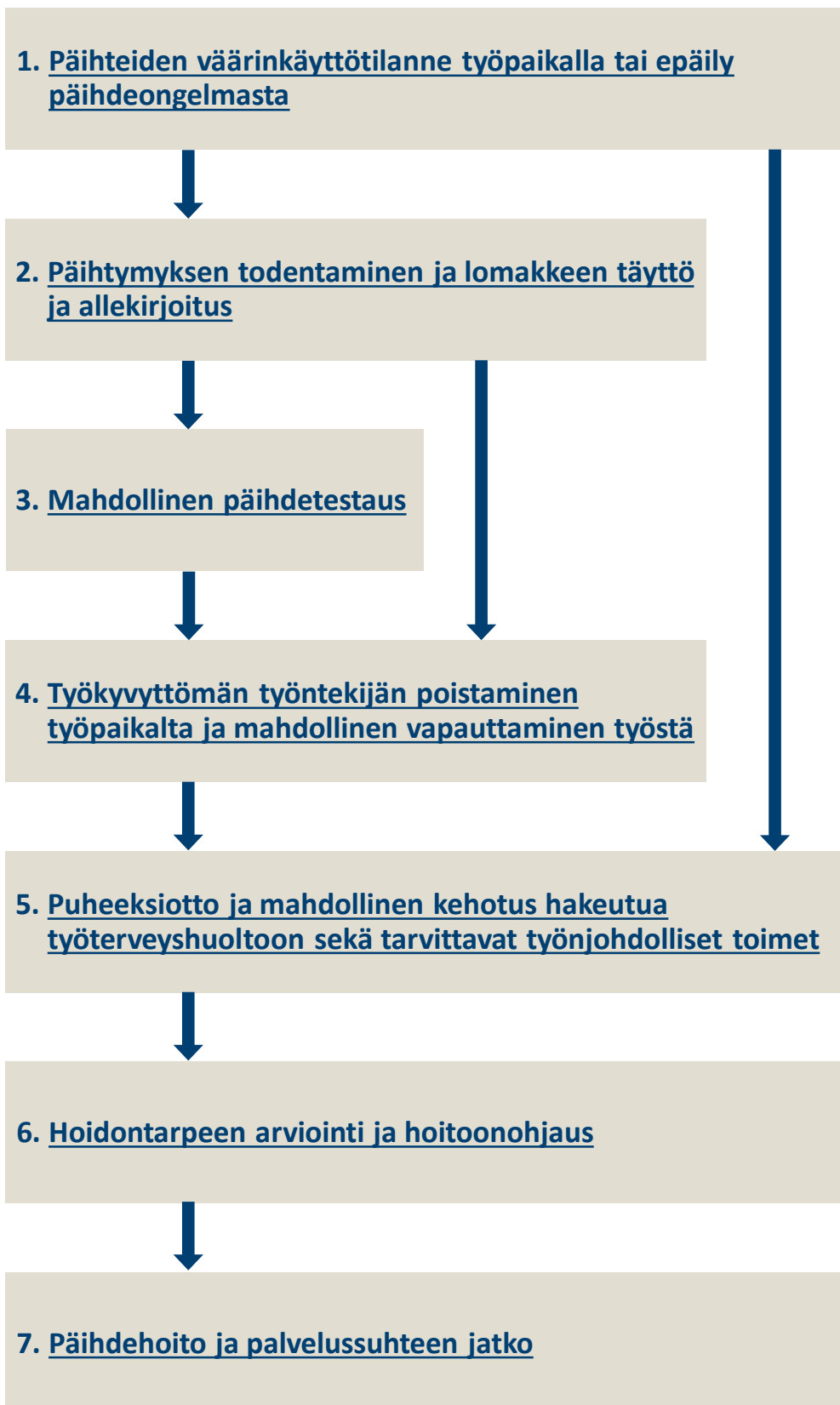


PÄIHDEPROSESSI



1. Päihteiden väärinkäyttötilanne työpaikalla tai epäily päihdeongelmasta

a) Päihteiden väärinkäyttötilanne

Esimies: Puutu päihteiden väärinkäyttötilanteeseen välittömästi!

Työntekijä: Ilmoita esimiehelle tai muulle työnantajan edustajalle välittömästi työpaikalla esiintyvä päihteiden väärinkäyttötilanne.

Päihteillä tarkoitetaan päihtymistarkoituksessa käytettyjä aineita, kuten alkoholi, lääkkeet ja huumausaineet.

Päihteiden väärinkäytöllä tarkoitetaan päihteiden käyttöä, päihtyneenä työskentelyä sekä laittomien päihteiden hallussapitoa työpaikalla, tai työskentelyä krapulassa/vieroitusoireissa niin, että se heikentää työkykyä.

Henkilöstöpalvelujen, työsuojelun ja työterveyshuollon asiantuntijat ovat esimiehen, työntekijän ja työyhteisön käytettävissä ongelmatilanteiden selvittämisessä ja jälkipuinnissa.

b) Epäily päihdeongelmasta

Lähimmät työtoverit huomaavat päihteiden ongelmakäytön yleensä ensimmäisenä ja sen vuoksi yksittäisillä työntekijöillä ja koko työyhteisöllä on merkittävä rooli ongelmaan puuttumisessa.

Varhainen puuttuminen päihdeongelmaan on kaikkien asianomaisten oikeus, etu ja velvollisuus!

Päihdeongelmiin tulee puuttua viimeistään siinä vaiheessa, kun päihteiden käytön seuraukset näkyvät työpaikalla.

Päihdeongelman alkuvaiheessa jo pelkkä tilanteen huomaaminen ja asiasta keskusteleminen henkilön kanssa voi auttaa. Erillisessä ohjeessa on [Neuvoja varhaiseen puheeksiottoon.](#)

Mitä varhaisemmin päihdeongelma havaitaan, otetaan puheeksi ja hoidetaan, sitä vähäisemmät ovat yleensä sen aiheuttamat haitat niin yksilölle kuin työyhteisöllekin.

Siun sotessa on käytössä varhaisen välittämisen toimintaperiaate HAVAHU. Sen avulla työhyvinvointia ja työkykyä uhkaavat asiat voidaan havaita mahdollisimman varhain ja ottaa ne puheeksi, jotta päästään tekemään toimenpiteitä riittävän ajoissa.

[Takaisin
kaavioon](#)

2. Päihtymyksen todentaminen ja lomakkeen täyttö ja allekirjoitus

Päihtymys voidaan todentaa jos,

- a) työntekijä myöntää päihtymyksen, tai
- b) työntekijä osallistuu päihdetestiin, tai
- c) esimiehen ja vähintään yhden muun työntekijän tekemien havaintojen perusteella, mikäli työntekijä kiistää päihtymyksen ja kieltäytyy testistä.

Mikäli esimies ei ole tavoitettavissa tai esimies itse on päihtyneenä työpaikalla, tulee yhteyttä ottaa ylempään esimieheen.

Päihtymyksen toteaminen kirjataan lomakkeelle

Päihtymyksen toteaminen kirjataan lomakkeelle Selvitys epäilyistä päihteiden käytöstä työssä.

Lomake on täytettävä työvuoron loppuun mennessä.



[Takaisin
kaavioon](#)

3. Päihdetestaus

Jos työntekijä kiistää päihtymyksen ja haluaa osoittaa epäilyksen vääräksi osallistumalla päihdetestiin, suoritetaan alkometritutkimus ja/tai huumausainetestaus. Työntekijälle annetaan mahdollisuus ilmoittaa asiasta luottamusmiehelle tai muulle tukihenkilölle.

a) Alkometritutkimus

Esimies/vuoron vastuuhenkilö huolehtii, että alkometritutkimus tulee suoritettua mahdollisimman pian. Esimiehen/vuoron vastuuhenkilön on oltava tietoinen siitä, missä lähin testausmahdollisuus on. Testin tulos kirjataan lomakkeelle. Puhalluskokeessa tulee olla läsnä todistaja.

b) Huumausainetestaus* (verinäyte: B-Huum-LCt nro 50510)

Esimies pyytää lähetteen huumausainetestiin työterveyshuollosta (virka-aikana) tai yhteispäivystyksiköstä (virka-ajan ulkopuolella). Työntekijä on saatettava lähetteen antavat tahon luokse; läheteeseen vaaditaan testattavan oma allekirjoitus. Testissä on käytävä välittömästi lähetteen valmistuttua. Näyte otetaan ISLAB:ssa. Huumausainetestiä koskevat merkinnät tehdään lomakkeelle. Työntekijä saa huumausainetestiä koskevan todistuksen työterveyshuollosta muutaman viikon sisällä näytteenotosta. Työntekijän velvollisuutena on toimittaa huumausainetestiä koskeva todistus esimiehelle viipymättä.

Jos puhalluskokeen ja/tai huumausainetestin tulos on negatiivinen, tulee esimiehen selvittää päihtymysepäilyyn johtaneita syitä työntekijän kanssa keskustellen. Työntekijä voi olla työkyvytön muustakin kuin päihteistä johtuvista syistä. Tällöin työntekijä lähetetään työterveyshuoltoon kokonaisvaltaiseen työkykyarvioon HAVAHU-toimintamallin mukaisesti.

*Huumausainetestiä koskeva todistus voidaan vaatia tilanteissa, joissa työnantajalla on perusteltu epäily päihteiden vaikutuksen alaisena työskentelystä tai päihderiippuvuudesta ja testaaminen on välttämätöntä työntekijän työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi ja kun työelämän tietosuojalain (759/2004) 8 §:n edellytykset täyttyvät.

Toimialuejohtajat määrittelevät nämä työtehtävät alueellaan.

Jos esimiehellä on perusteltu epäily, mutta työntekijä työskentelee tehtävässä, johon huumausainetestausta ei sovelleta, menetellään HAVAHU-toimintamallin mukaisesti. Työntekijä lähetetään työkykyarvioon.

[Takaisin
kaavioon](#)

4. Työkyvyttömän työntekijän poistaminen työpaikalta ja mahdollinen vapauttaminen työstä

Huumausainetestiin lähetetty, puhalluskokeessa positiivisen tuloksen puhaltanut, päihtymyksen myöntänyt tai työntekijöiden havaintojen perusteella päihtyneeksi todettu tai muutoin työkyvyttömäksi todettu työntekijä poistetaan työpaikalta. Jos työpaikalta poistamisessa ilmenee ongelmia, apuun voidaan kutsua vahtimestari tai viimekädessä poliisi.

Päihteiden vuoksi tapahtuvat poissaolot ovat palkattomia poissaoloja.

Huumausainetestiä koskevan todistuksen saaminen viipyy useita viikkoja. Työntekijä vapautetaan tehtävistään, jos esimies epäilee hänen olevan päihteiden käytön vuoksi kykenemätön työhönsä eikä korvaavaa työtä ole tarjolla. Työterveyshuollon edustajat sekä henkilöstöpäällikkö ovat esimiehen apuna harkintaa tehtäessä.



[Takaisin
kaavioon](#)

5. Puheeksiotto ja mahdollinen kehoitus hakeutua työterveyshuoltoon sekä tarvittavat työnjohdolliset toimet

Puheeksiotto tulee toteuttaa mahdollisimman pian, kun työpaikalla päihteiden vaikutuksen alaisena työskennellyt ja sieltä poistettu työntekijä palaa takaisin töihin työkykyisensä.

Esimiehen tulee kuulla työntekijää ja selvittää työntekijän oma näkemys päihteiden käytön vaikutuksista työhön ja/tai työpaikalta poistamiseen johtaneista syistä. Keskustelusta laaditaan muistio, jonka molemmat allekirjoittavat.

Keskustelun aikana esimies varaa työntekijälle ajan työterveyshuoltoon työkyvyn ja mahdollisen päihdeongelman hoidontarve-arviointia varten sekä lähettää työterveyshuoltoon kopion puheeksioton muistiosta sekä selvitys epäilystä päihteiden käyttöä työssä lomakkeesta.

Päihtymyksen vuoksi työpaikalta poistetulle henkilölle on selvitettävä, että tästä lähtien sairauspoissaoloista vaaditaan aina työterveyshuollon todistus. Jos työntekijän menettely edellyttää varoituksen antamista tai palvelussuhteen päättämistä, noudatetaan tilanteessa Siun soten ohjetta ”seuraamukset työ- ja virkavelvollisuuksien laiminlyönti-tapauksissa”. Palvelussuhde on mahdollista päättää vakavissa päihteiden väärinkäyttötilanteissa – esimerkiksi tilanteissa, joissa työntekijän päihteiden käyttö on konkreettisesti vaarantanut toisten ihmisten turvallisuuden tai aiheuttanut merkittävää haittaa työnantajalle. Koeajalla tapahtuva päihteiden väärinkäyttö työssä johtaa koeaikapurkuun.

Puheeksiotto tulee toteuttaa mahdollisimman pian, kun esimiehelle syntyy epäily työntekijän päihdeongelmasta.

Asia otetaan puheeksi virka-aikana. Keskustelun aikana esimies voi pyytää työterveyshuollosta lähetteen huumausainetestiin. Testissä on käytävä välittömästi lähetteen valmistuttua. Jos työntekijä työskentelee tehtävässä, johon huumausainetestausta ei sovelleta, menetellään HAVAHU-toimintamallin mukaisesti. Työntekijä lähetetään työkykyarvioon.

Jos keskustelussa esimiehen epäily päihdeongelmasta poistuu, tulee työntekijän kanssa keskustella päihtymysepäilyyn johtaneista syistä. Työntekijä voi olla työkyvytön muustakin syystä, jolloin esimiehen tulee lähettää työntekijä työkykyarvioon.

[Takaisin
kaavioon](#)

6. Hoidontarpeen arviointi ja hoitoonohjaus

Hoidontarpeen arviointi

Työterveyshuolto arvioi hoitoonohjauksen tarpeen ja ilmoittaa arviostaan myös esimiehelle. Jos työterveyshuolto ehdottaa hoitoonohjausta, järjestää esimies työntekijän ja työterveyshuollon kanssa yhteisen hoitoonohjausneuvottelun.

Jos hoidontarvearviointia ei ole tehty kahden viikon kuluessa pyynnöstä, on esimiehellä oikeus saada työterveyshuollosta tieto siitä, onko työterveyshuoltoon lähetetyn työntekijän asia vireillä työterveyshuollossa. Jos työntekijä on kieltäytynyt hoidontarvearviosta, esimies antaa hänelle kirjallisen kehotuksen mennä hoidontarvearvioon.

Kieltäytyminen työterveyshuollon arviosta kirjallisesta kehotuksesta huolimatta sekä kieltäytyminen työterveyshuollon suosittelemasta hoitoonohjausneuvottelusta ovat palvelussuhteeseen liittyvän veloitteen laiminlyöntejä, jotka johtavat palvelussuhdeoikeudellisiin seuraamuksiin.

Hoitoonohjausneuvottelu

Hoitoonohjausneuvotteluissa arvioidaan hoitoon ohjatun kanssa hoidon tarve ja laatu, sovitaan hoitoon liittyvistä järjestelyistä ja tehdään työnantajan ja työntekijän välinen hoitoonohjaussopimus.

Hoitoonohjausneuvotteluissa tulee myös sopia työtehtävien uudelleenjärjestelystä hoidon ajaksi siten, kuin hoidon toteutuminen ja työntekijän työtehtävät ja asema sitä edellyttävät.

Hoitoonohjausneuvotteluihin voi osallistua esimiehen, työterveyshuollon sekä päihdeongelmaisen henkilön lisäksi työntekijän tukihenkilö. Tukihenkilönä voi toimia luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu asianosaisen valitsema henkilö. Tässä vaiheessa kieltäytyminen hoidosta johtaa palvelussuhteen irtisanomiseen.



[Takaisin
kaavioon](#)

7. Päihdehoito ja palvelussuhteen jatko

Päihdehoito

Hoitojakson kestosta, hoitoon liittyvistä järjestelyistä, hoitopaikasta, työterveyshuollon ja esimiehen tiedonsaantioikeudesta, hoitokerroista ja hoidon päättymisestä sovitaan työntekijän ja hoitopaikan välisessä hoitosopimuksessa. Huumeriippuvuustapauksissa hoitosopimukseen sisällytetään myös ehto puhtaista testituloksista ennen työhön paluuta.

Hoitojakson aikana ja sen jälkeen esimiesten ja koko työyhteisön tulee tukea hoitoon ohjatun henkilön kuntoutumista suhtautumalla tilanteeseen asiallisesti.

Avohoitokäynnit pyritään mahdollistamaan työvuorojärjestelyin. Jos päihdeongelmainen hakeutuu vapaaehtoisesti ja oma-aloitteisesti laitostai avohoitoon ja sopii siitä etukäteen esimiehen kanssa, maksetaan hänelle hoidon ajalta sairausajan palkkaa.

Hoidon päätyttyä asianosainen työntekijä, hoitopaikan edustaja sekä hoitoonohjausneuvotteluihin osallistunut esimies sekä työterveyshuollon edustaja arvioivat hoidon onnistumista ja jatkoseurannan tarvetta. Myös hoitojakson kuluessa pidetään hoidon onnistumista koskevia neuvotteluja.

Tuloksellisen hoidon ja kuntoutuksen jälkeen ilmenevät ongelmat käsitellään uusina tapauksina.

Palvelussuhteen päättäminen kesken prosessin

Vakavat tai toistuvat haitallisesti työntekoon vaikuttavat hoidon laiminlyönnit johtavat palvelussuhteen päättämiseen. Työnantaja sitoutuu kuulemaan hoitotaho ennen kuin harkitsee palvelussuhteen päättämistä. Tällöin kiinnitetään erityistä huomiota päihdeongelmaisen asenteeseen, hoidon edistymiseen ja hoitopaikan arvioon kuntoutusmahdollisuuksista.

Kuulemistilaisuuden kokoonkutsujana toimii esimies. Paikalle kutsutaan työntekijän ja esimiehen lisäksi työterveyshuollon sekä hoitopaikan edustajat. Työntekijä voi kutsua paikalle tukihenkilönsä. Kuulemisesta laaditaan muistio, johon kirjataan lopputuloksena joko palvelussuhteen ja hoidon jatkaminen taikka palvelussuhteen päättäminen. Mikäli palvelussuhdetta päätetään jatkaa, annetaan työntekijälle hoidon laiminlyönnin johdosta kirjallinen varoitus.