



HELSINGIN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖN PÄIHDEOHJELMA

1

Päihdeohjelman tavoite

Helsingin kaupungin tavoitteena on työnantajana turvata henkilöstölleen päihteen, turvallinen työyhteisö sekä edistää henkilöstön työkykyä ja terveyttä. Päihdeohjelman keskeinen periaate on varhainen puuttuminen ja puheeksiotto. Tältä osin se liittyy työpaikan yleiseen varhaisen tuen (VATU) ohjelmaan. Päihdeongelmien varhaisella tunnistamisella ja päihdeongelmaisen hoitoonohjauksella ja kuntoutumisella vähennetään päihteen väärinkäytöstä aiheutuvia terveyshaittoja ja vaikutetaan kaupungin palvelujen laatuun, työn tuottavuuteen, työturvallisuuteen, työyhteisöjen työilmapiiriin sekä asiakkaiden ja muiden kaupungin palveluita käyttävien turvallisuuteen. Helsingin kaupungin työpaikoilla on nollatoleranssi päihteen käytön suhteen. Nollatoleranssilla tarkoitetaan sitä, ettei päihtyneenä olemista sallita työpaikalla ja että päihdeongelmiin puututaan välittömästi.

Päihdeohjelma koskee kaupungin 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 Helsingin kaupungin työpaikoilla esim. työpaikkakokouksessa sekä uuden työntekijän perehdytyksessä. Tarvittaessa on järjestettävä asiaan liittyvää koulutusta.

Päihdeillä tarkoitetaan alkoholia, huumaus- ja muita päihdyttäviä aineita, esim. lääkkeitä ja liuottimia.

2

Vastuu työpaikalla

Esimies ja työyhteisö ovat keskeisessä asemassa päihdeongelmien varhaisessa toteamisessa. Työpaikalla 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 tai toisten työturvallisuutta.

Jokaisella työyhteisön jäsenellä on päihdeongelman havaittuaan oikeus ja velvollisuus ottaa asia puheeksi ja ilmoittaa päihdeongelmaisen henkilön esimiehelle havaitsemastaan ongelmasta. Päihdeongelman voi ottaa puheeksi myös työterveyshuolto, luottamusmies tai työsuojeluvallatutettu. Vastuu siirtyy esimiehelle, kun hän on saanut tiedon päihdeongelmasta.



Työntekijällä itsellään on ensisijainen vastuu omasta terveydestään ja työkyvystään.

3

Ennaltaehkäisevä toiminta

Päihteisiin liittyvän tiedon lisääminen on ensisijainen ja tärkein ennaltaehkäisevä toimintatapa ehkäistä päihdeistä aiheutuvien ongelmien syntymistä ja siten vähentää työpaikan päihdehaittoja. Esimies 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 yhteisessä työpaikkakokouksessa. Tärkeätä on myös päihdeongelmaisten tunnistaminen jo työhönottoprosessin aikana. Päihdeohjelman tulee olla jokaisen saatavilla ja se liitetään osaksi perehdyttämishjelmaa. Päihdeohjelma ja siihen liittyvä materiaali löytyy Helmi-intrasta.

Lisätietoa ennaltaehkäisevästä toiminnasta löytyy muun muassa Ehkäisevän päihdetyön sivuilta www@hel.fi/ety. Kaupunki on laatinut myös Vastuullisen alkoholinkäytön toimintaohjelman, joka löytyy <http://www.hel.fi/hki/Terke/fi/ltsehoito/Alkoholi>

4

Päihdeongelman havaitseminen ja siihen puuttuminen

Päihdeongelma voi olla kyseessä, kun työntekijällä on työtehon laskua, myöhästymisiä, toistuvia tai epäselvistä syistä johtuvia poissaoloja tai poissaolot sijoittuvat viikonlopun yhteyteen tai jos hän tulee töihin päihdeiden vaikutuksen alaisena tai krapulaisena.

Päihdeongelmaan tulee puuttua välittömästi. Hoitamaton päihdeongelma johtaa lähes aina työpaikalla hankaliin työyhteisöongelmiin ja työilmapiiriin huononemiseen. Päihdeongelmaan puuttumisen ja toimintatapojen tulee olla yhteiset koko henkilöstölle.

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 päihdeiden ongelmakäyttö. Lievemmissä tapauksissa 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.

Postiosoite
PL 4500
00099 HELSINGIN KAUPUNKI

henkilostokeskus@hel.fi

Käyntiosoite
Ensi linja 1
00530 HELSINKI

www.hel.fi/heke

Puhelin
+358 9 310 1611

Faksi
+358 9 310 37952

Tilinro
800012-62637

Y-tunnus
0201256-6

Alv.nro
FI02012566



Yleensä lähimmät työtoverit huomaavat päihteiden ongelmakäytön ensimmäisenä. Alkuvaiheessa pelkkä tilanteen huomaaminen ja asiasta keskusteleminen ao. henkilön kanssa voi auttaa.

Jos ilmenee epäilyä päihteiden käytöstä, esimiehen on mahdollista ottaa välittömästi yhteys omaan työterveyshoitajaan sen selvittämiseksi, miten tilanteessa tulisi toimia. Tämän lisäksi esimiehen tukena ovat hänen esimiehensä ja työsuojelupäällikkö.

5 Päihdeongelman hoitoonohjaus

Omatoimista hoitoon hakeutumista edistetään rohkaisemalla hoitoa tarvitsevia henkilöitä käyttämään hoitopalveluja ja poistamalla niiden käyttöä koskevia esteitä.

Päihdeongelmaista ei voida pakottaa hoitoonohjaukseen, vaan se on työnantajan hänelle tarjoama mahdollisuus, jonka avulla henkilö voi kuntoutua päihdeongelmastaan ja jonka aikana työnantaja yleensä pidättäytyy palvelussuhteen päättämistoimista.

Jos henkilöllä on päihteiden käytön vuoksi ongelmia työssään tai poissaoloja taikka hänen päihteiden käyttönsä on ilmeistä eikä hän hakeudu omatoimisesti hoitoon tai saa tilannettaan muuten korjattua, esimies käynnistää hoitoonohjauksen.

Hoitoonohjauskokous pidetään työterveyshuollossa ja siihen osallistuvat asianomainen työntekijä, esimies ja työterveyshuollon edustaja (lääkäri tai työterveyshoitaja). Työntekijä voi halutessaan pyytää mukaan luottamusmiehen tai muun avustajan.

Kokouksessa tehdään kirjallinen hoitoonohjaussopimus. Työntekijä saa itse valita tarjolla olevista kaupungin avo- ja katkaisuhoidopaikoista itselleen sopivimman. Hoitoonohjaussopimukseen kirjataan sovitun hoitojakson kesto. Kokouksessa sovitaan myös työterveyshuollon oikeudesta saada tieto hoidosta, hoitokerroista ja hoidon lopettamisesta. Esimiehellä on oikeus saada tieto sopimuksen mukaisten hoitokertojen toteutumisesta.

Hoitojakson päättyessä hoitoonohjattu työntekijä, esimies, työterveyshuollon edustaja ja hoitopaikan edustaja arvioivat tilannetta sekä sitä, onko sopimusta jatkettava. On suositeltavaa, että hoidon onnistumista koskevia hoitoneuvotteluja pidetään jo hoitojakson kuluessa.

Huumausaineiden käyttöä koskevissa tapauksissa hoitosuunnitelmaan voidaan sisällyttää huumausainetestit. Koska huumausaineiden vaiku-



tus on pitkäaikainen, voidaan työhön paluun ehdoksi asettaa puhdas testitulos. Mikäli henkilöllä, joka toimii tehtävissä, joissa suoritetaan huumausainetestit työhöntulotarkastuksessa, todetaan positiivinen huumausainetestitulos, hän on palkattomalla työ- tai virkavapaalla siihen asti, kunnes testitulos on negatiivinen. Mikäli henkilön työtehtävä ei edellytä huumausainetestausta työhöntulotarkastuksen yhteydessä, asiasta päätetään tapauskohtaisesti.

Palkkatuella määräaikaisesti työllistettyjen henkilöiden päihdeongelmiin puuttumisessa ja hoitoonohjauksessa noudatetaan samoja periaatteita kuin muunkin henkilöstön kohdalla. Mahdollinen hoitoonohjaus toteutetaan kuitenkin ohjaamalla heidät työterveyshuollon sijasta omalle terveysasemalle tai A-klinikalle, jossa tehdään myös mahdollinen päihdetesti. Työterveyshuollosta voidaan antaa myös palkkatuella työllistettyjen hoitoon ohjaamisessa tarvittavia neuvoja.

6

Päihteisiin liittyvä kurinpitomenettely

Hoitoonohjaus ei estä kurinpitotoimien käyttämistä. Niitä käytetään hoitoonohjauksesta riippumatta, jos tilanne sitä edellyttää. Kurinpidollisia toimenpiteitä ovat tapauksesta riippuen joko suullinen huomautus, kirjallinen varoitus, palvelussuhteen irtisanominen, purkaminen tai purkautuneena pitäminen. Esimiehen tulee aina kirjata vapaamuotoisesti ja todisteellisesti tapahtumien kulku riippumatta siitä, johtavatko tapahtumat kurinpidollisiin toimenpiteisiin.

Jos henkilö on esimiehen mielestä päihteiden vaikutuksen alaisena työpaikallaan, esimiehen on poistettava hänet sieltä välittömästi eikä hänelle makseta palkkaa poissaolon ajalta. Jos henkilö ei vapaaehtoisesti suostu poistumaan, kutsutaan paikalle poliisi. Esimiehen tulee päättää, minkälaisiin kurinpidollisiin toimenpiteisiin päihdetapauksen johdosta on ryhdyttävä. Asiaa käsitellään päihtyneeksi todetun henkilön palattua työpaikalle päihteettömässä tilassa.

Jos hoitoon ohjatulla on hoitajakson aikana päihteiden käytön vuoksi sellaisia laiminlyöntejä tai rikkomuksia, joista voi seurata palvelussuhteen päättäminen, esimiehen tulee neuvotella työterveysaseman ja hoitopaikan edustajan kanssa siitä, voidaanko hoitoa vielä tehostaa. Ennen palvelussuhteen päättämistä henkilöä kuullaan asiasta.

Palvelussuhde voidaan päättää myös niissä tilanteissa, joissa henkilö kieltäytyy hoidosta tai hän on jättänyt hoitoonohjauksessa sovitun hoidon kesken ja hänen haitallinen päihteidenkäyttönsä jatkuu edelleen. Kurinpitotoimiin ryhdyttäessä esimiehen tulee ilmoittaa työntekijälle, et-

Postiosoite
PL 4500
00099 HELSINGIN KAUPUNKI

henkilostokeskus@hel.fi

Käyntiosoite
Ensi linja 1
00530 HELSINKI

www.hel.fi/heke

Puhelin
+358 9 310 1611

Faksi
+358 9 310 37952

Tilinro
800012-62637

Y-tunnus
0201256-6

Alv.nro
FI02012566



tä hän voi ottaa suulliseen kuulemistilaisuuteen mukaansa luottamusmiehen tai muun avustajan.

Jos henkilö on tuonut huumausaineita työpaikalleen, säilyttää tai kappittelee niitä siellä, on esimiehen ilmoitettava asiasta poliisille.

7

Työajan käyttö ja palkanmaksu

Palkalliseksi ajaksi luetaan kaikki säännöllisenä työaikana tapahtuvat hoitokäynnit omalla työterveysasemalla. Avohoito muualla kuin työterveyshuollossa toteutetaan ensisijaisesti muulloin kuin työaikana. Työntekijälle myönnetään palkatonta virka- tai työvapaata hoitokäyntejä varten, jos niitä ei saada toteutettua työajan ulkopuolella tai työnjohdon kanssa sovituin työaikajärjestelyin.

Palkkaa maksetaan ensimmäisen laitoshoido- ja katkaisuhoidojakson ajalta sillä edellytyksellä, että työntekijä on sopinut em. hoidoista etukäteen esimiehen kanssa. Kuntoutuspäätös laitoshoidoa 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. Palkkaa laitoshoido- tai katkaisuhoidojakson ajalta voidaan maksaa uudelleen samalle henkilölle vasta, kun edellisestä palkallisesta hoitajaksosta on kulunut vähintään kolme vuotta.

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

Esimiehellä on oikeus vaatia työntekijää toimittamaan sairauspoissaolotodistus jokaisesta poissaolopäivästä. Palkkaa ei makseta, jos työntekijä ei toimita hyväksyttävää sairauspoissaolotodistusta poissaolostaan.

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

Päihdetestit

8.1

Yleistä

Päihtyneeksi epäillyllä työntekijällä on oikeus osoittaa olevansa päiheteettömässä tilassa käymällä testissä työterveysasemalla, terveysasemalla tai terveysaseman päivystyksessä, josta hän pyytäänsä saa kirjallisen lausunnon tilastaan.

Postiosoite
PL 4500
00099 HELSINGIN KAUPUNKI

henkilostokeskus@hel.fi

Käyntiosoite
Ensi linja 1
00530 HELSINKI

www.hel.fi/heke

Puhelin
+358 9 310 1611

Faksi
+358 9 310 37952

Tilinro
800012-62637

Y-tunnus
0201256-6

Alv.nro
FI02012566



Päihdetestaus tulee suorittaa riittävän nopeasti, jotta tulosta voidaan pitää luotettavana, esim. alkoholi haihtuu keskimäärin 0,1 promillea tunnissa.

Alkoholi- tai huumetestit tehdään yhteistyössä työntekijän kanssa. Testeistä kieltäytymisestä ei sellaisenaan saa aiheutua seurauksia. Jos henkilö ei kuitenkaan pysty täyttämään työntekovelvollisuuttaan asianmukaisesti, on työnantajan ryhdyttävä kurinpidollisiin toimenpiteisiin.

8.2

Huumausainetestit

Työnantajalla on yksityisyyden suojaa työelämässä koskevassa laissa mainituissa tapauksissa oikeus velvoittaa tehtävään valittua henkilöä esittämään huumausainetestistä koskeva todistus.

Päihdeohjelman liitteenä on luettelo tehtävistä, joissa edellytetään huumausainetestistä.

Työnantaja voi velvoittaa em. luettelossa mainitussa tehtävässä työskentelevän esittämään huumausainetestistä koskevan todistuksen myös palvelussuhteen aikana. Samoin, jos henkilön työtehtävät muuttuvat palvelussuhteen aikana em. luettelossa mainituksi tehtäväksi. Työnhakijalle on kerrottava ennen työsopimuksen tekemistä tai tehtävään nimittämistä em. huumausainetestauksista.

Työntekijä toimittaa itse työnantajalle huumausainetestistä koskevan todistuksen. Todistus on esitettävä neljän työpäivän kuluessa. Ellei työterveyshuolto voi suorittaa testiä em. määräajan kuluessa, määräaika jatketaan testituloksen saamiseen saakka.

Lisäksi työnantaja voi velvoittaa henkilön esittämään huumausainetestistä koskevan todistuksen silloin, kun henkilö on sitoutunut hoitoon ja todistuksen käsittely liittyy hoidon toteutumisen seurantaan.

Huumausainetestit voidaan tehdä myös osana työterveydenhuollon suorittamia terveystarkastuksia. Testin kulloisenkin tarpeen arvioi työterveydenhuollon ammattihenkilö. Työterveyshuolto ei anna työnantajalle testitulosta, vaan yleisen terveydentilaa koskevan selvityksen työkykyisyydestä.

Terveydentilaa koskevien tarkastusten ja testien suorittamiseen tai näytteiden ottamiseen voidaan käyttää vain terveydenhuollon ammattihenkilöitä.

Työnantaja vastaa huumausainetestitodistuksesta aiheutuvista kustannuksista.