



Tampereen kaupungin päihdeohjelma

1 Päihdeohjelman tavoitteet	1
2 Päihdeohjelmaan liittyvät vastuut työpaikoilla	2
3 Ennalta ehkäisevä toiminta ja tiedottaminen	3
4 Ongelmatilanteisiin puuttuminen	3
4.1 Ongelmien havaitseminen ja varhainen tuki	3
4.2 Oma-aloitteinen hoitoon hakeutuminen	4
5 Hoitoonohjausmalli ja kirjallinen hoitoonohjaussopimus	4
6 Työajan käyttö ja palkkaedut hoidon aikana	4
7 Päihdetestit	5
7.1 Puhalluskokeet	5
7.2 Huumausainetestit	6
7.3 Testaus työhöntulotarkastuksen tai muun terveystarkastuksen osana	6
7.4 Työhöntulotarkastuksen keskeyttäminen	6
7.5 Huumausainetestia koskevien todistusten toimittaminen työnantajalle (työnantajan edellyttämät testit)	7
7.6 Huumausainetestit osana hoitoonohjaussopimusta	7
8 Kurinpitotoimet	8
8.1 Oikeus purkaa tai irtisanoa työsuhte ilman hoitoonohjausta	8
9 Lisätietoja	8

1 Päihdeohjelman tavoitteet

Päihdeohjelman tarkoituksena on taata Tampereen kaupungin henkilöstölle turvallinen ja päihdehaitaton työyhteisö. Päihdeohjelma koskee kaupungin koko henkilöstöä. Ohjeessa käytetään ilmausta *työntekijä* koskien myös viranhaltijoita.

Palkkatuella tai vastaavalla tavalla määräaikaaisesti työllistettyjen henkilöiden päihdeongelmiin puuttumisessa noudatetaan päihdeohjelman periaatteita soveltuvin osin. Mahdollinen hoitoonohjaus toteutetaan kuitenkin ohjaamalla henkilö työterveyshuollon sijasta henkilön omalle terveysasemalle tai A-klinikalle.

Tampereen kaupunki ei työnantajana hyväksy päihteiden käyttöä tai päihtyneenä esiintymistä työaikana. Päihteiden käytöstä johtuvia poissaoloja tai muuta haittaa työvelvoitteiden hoitamiselle ei myöskään hyväksytä.

Tampereen kaupungin työpaikoilla noudatetaan tupakkalakia.





Päihteillä tarkoitetaan alkoholia, huumeita ja muita päihdyttäviä aineita. Tampereen kaupungilla on nollatoleranssi päihteiden käytön suhteen, millä tarkoitetaan sitä, että päihtyneenä olemista ei sallita työpaikoilla ja että päihdeongelmiin puututaan välittömästi.

Päihdeohjelman tavoitteena on ongelmatilanteiden ratkaiseminen ja ongelmakäyttäjien auttaminen, mistä syystä ongelmiin tulee puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Päihdeohjelman pääpaino on ennaltaehkäisevissä toimenpiteissä. Päihdeohjelmassa kuvataan myös kaupungin hoitoonohjausmalli ja -käytännöt. Hoitoonohjaukseen ryhdytään, jos ongelma ei ratkea varhaisen tuen toimenpiteillä.

2 Päihdeohjelmaan liittyvät vastuut työpaikoilla

Kaupungin päihdeohjelmaan kirjatut toimintaperiaatteet velvoittavat koko kaupungin henkilöstöä. Työntekijällä itsellään on aina ensisijainen vastuu terveydestään ja työkyvystään.

Esimiehelle kuuluu vastuu työturvallisuudesta työyhteisössä. Päihdeongelmien osalta tämä tarkoittaa sitä, että esimies vastaa päihdeongelmien käsittelystä työpaikoilla. Esimies vastaa myös siitä, että jokainen työntekijä on tietoinen päihdeohjelman sisällöstä, toimintatavoista ja hoitoonohjausmallista. Esimiehen tulee puuttua päihdeongelmaan välittömästi asiasta tiedon saatuaan. Alkuvaiheessa pelkkä tilanteen huomaaminen ja asiasta keskusteleminen työntekijän kanssa saattaa pysäyttää ongelman etenemisen. Esimies voi kääntyä ongelmatilanteissa työterveyshoitajan, oman esimiehensä tai työsuojelupäällikön puoleen.

Työyhteisössä jokaisen tulee puuttua työpaikalla havaitsemaansa päihdeongelmaan ilmoittamalla asiasta esimiehelle.

Lähimmät työtoverit huomaavat päihteiden ongelmakäytön useimmiten ensimmäisenä. Myös heidän tulee keskustella ongelmasta esimiehen kanssa. Päihdeongelmaa ei saa peitellä esimerkiksi tekemällä ongelmaisen työntekijän tehtäviä tämän puolesta. Esiin tullessaan päihdeongelmaan tulee suhtautua työyhteisössä asiallisesti ja luottamuksellisesti ja ongelmaisen henkilön yksityisyyttä kunnioittaen. Asian voi tuoda esiin myös työsuojeluvaltuutettu tai luottamusmies.

Työterveyshuolto toimii asiantuntijana ja tukee esimiestä ongelmatilanteiden ratkaisemissa.

Johdon vastuulla on varmistaa, että kaupungin päihdeohjelma ja toimintaperiaatteet tunnetaan ja että niitä noudatetaan tasapuolisesti yksiköissä. Tarvittaessa yksiköihin voidaan nimetä päihdeyhdyshenkilö, joka toimii esimiesten apuna ongelmatilanteissa.





3 Ennalta ehkäisevä toiminta ja tiedottaminen

Ennalta ehkäisevällä toiminnalla tarkoitetaan tiedottamista ja keskustelua kaupungin päihdeohjelmasta ja sen tavoitteista. Ennalta ehkäisevää toimintaa on myös päihdeongelmien tunnistaminen jo rekrytointivaiheessa.

Ehkäisevä ja päihdeongelmiin varhain puuttuva toiminta tehostuu, kun esimiehillä ja henkilöstöllä on valmiudet kohdata päihdeongelma ja toimia yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Tavoitteena on, että henkilöstö tuntee kaupungin päihdeohjelman sisällön ja siihen liittyvät velvollisuudet.

Päihdeohjelma tulee käsitellä myös uusia työntekijöitä työhön perehdytettäessä. Tarvittaessa järjestetään asiaan liittyvää koulutusta tai muita tilaisuuksia esimerkiksi yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Muun muassa valmennus puheeksi ottamiseen on toimiva väline päihdehaittojen ehkäisyyn.

Päihdeongelmiin puuttumisen käytännöt tulee kirjata työterveyshuollon toimintasuunnitelmiin ja muihin mahdollisiin työhyvinvointisuunnitelmiin.

Työterveyshuollosta saa tarvittaessa lisää tietoa, ohjeita ja esitteitä muun muassa päihdeongelmiin liittyvistä hoitomuodoista ja hoitopaikoista.

4 Ongelmatilanteisiin puuttuminen

4.1 Ongelmien havaitseminen ja varhainen tuki

Varhaisen tuen toimintamallissa on kuvattu Tampereen kaupungin käytännöt havaittujen työkykyongelmien puheeksi ottamiseen ja seurantaan. Samoja käytäntöjä noudatetaan soveltuvin osin päihdeongelmatilanteissa.

Mahdollisimman varhainen puuttuminen päihdehaittoihin parantaa henkilön mahdollisuuksia terveytensä ja työkykynsä säilyttämiseen, mistä syystä työyhteisöissä ei saa vähätellä tai salata havaittuja päihdeongelmia.

Työterveyshuolto toimii esimiehen tukena ongelmatilanteiden selvittelyssä. Mikäli päihdeongelma havaitaan työterveyshuollossa ilman, että esimies on siitä tietoinen, voi työterveyshuolto sopia työntekijän kanssa yhteydenotosta esimieheen. Työterveyshuolto voi ilmoittaa havaitusta ongelmasta esimiehelle ilman työntekijän suostumusta vain päihtymyksestä aiheutuvan ilmeisen vaaran torjumiseksi.

Varhaisen puuttumisen yhteydessä henkilölle ei yleensä tule huomautuksen lisäksi muita seuraamuksia, jos tämä ensimmäinen kerta ei ole muutoin erityisen vakava. Huomautus annetaan kirjallisesti. Perustellusta syystä huomautus voidaan jättää antamatta.





4.2 Oma-aloitteinen hoitoon hakeutuminen

Omatoimista hoitoon hakeutumista edistetään rohkaisemalla hoitoa tarvitsevia työntekijöitä käyttämään päihdetukipalveluja.

Työntekijä voi itse olla yhteydessä työterveyshuoltoon ja pyytää apua sopivan päihdetukimuodon löytämiseen. Oma-aloitteisesti hoitoon hakeutuessaan työntekijä voi sopia hoidon sisällöstä hoitavan tahon kanssa. Hoitoon käytettävästä työajasta tai mahdollisesta laitoshoidojaksosta keskustellaan esimiehen kanssa.

5 Hoitoonohjausmalli ja kirjallinen hoitoonohjaussopimus

Hoitoonohjauksella tarkoitetaan työnantajan ja työntekijän välistä sopimusta hoitotoimenpiteistä päihteiden väärinkäytön johdosta.

Kun työntekijällä on päihteiden käytön vuoksi toistuvia poissaoloja tai muita ongelmia työssä eikä hän hakeudu oma-aloitteisesti hoitoon tai saa tilannettaan muuten korjattua, esimies käynnistää hoitoonohjauksen kutsumalla koolle hoitoonohjauskokouksen.

Hoitoonohjauksen tarkoituksenmukainen kesto on yleensä 12 kuukautta ja mahdollisuus siihen tarjotaan työntekijälle lähtökohtaisesti vain kerran. Mikäli edellisestä hoitoon ohjaamisesta on kulunut viisi vuotta, voidaan asia käsitellä uutena tapauksena, kuitenkin vain yhden kerran.

Hoitoonohjaussopimuksen laatimisen yhteydessä työntekijälle annetaan kirjallinen varoitus, ellei ole erityistä perustetta sen antamatta jättämiselle.

Päihdeongelmaista työntekijää ei voida pakottaa hoitoonohjaukseen, vaan se on palvelussuhteen päättämisen sijasta tarjottava mahdollisuus. Hoitoonohjauksen aikana työnantaja yleensä pidättäytyy palvelussuhteen purkamis- tai irtisanomistoimenpiteistä. Hoitoonohjaussopimus ei kuitenkaan rajoita työnantajan oikeutta harkintansa mukaan irtisanoa tai purkaa palvelussuhdetta muiden lain mukaisten edellytysten täytyessä tai ongelmien jatkuessa hoitoonohjauksesta huolimatta.

Mikäli henkilö kieltäytyy hänelle tarjotusta mahdollisuudesta hoitoonohjaukseen, esimies pyytää kieltäytymisen kirjallisena hoitoonohjauslomakkeella tai muulla tavoin. Kieltäytymisestä ei seuraa työnjohdollisia kurinpitotoimia, mutta työhön liittyvien ongelmien jatkuessa seurauksena voi olla palvelussuhteen päättäminen.

6 Työajan käyttö ja palkkaedut hoidon aikana

Palkkaan oikeuttavaksi ajaksi luetaan kaikki säännölliseen työaikaan sijoittuvat hoitoonohjaussopimuksen laatimiseen liittyvät ja hoitoonohjauksen yhteydessä sovitut seurantakäynnit ja -keskustelut omalla työterveysasemalla.





Muut seurantakäynnit toteutetaan ensisijaisesti muulloin kuin työaikana. Ellei hoitokäyntejä saada toteutettua työajan ulkopuolella tai työnjohdon kanssa sovituin työaikajärjestelyin, hoitoon ohjatulle myönnetään palkatonta virka- tai työvapaata hoitokäyntejä varten.

Työntekijän hakeutuessa omaehtoisesti osapuolten yhteisesti hyväksymään laitoshoidon, voidaan hänelle myöntää harkinnanvaraista työvapaata. Hoitoonohjaussopimuksen tehneen henkilön laitoshoidojaksoilta, myös katkaisuhoidon ajalta työ- tai virkavapaan palkallisuus määräytyy kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen V luvun 2 §:n 8 momentin mukaan. Muissa tapauksissa se on palkatonta.

Päihteiden käytöstä johtuva työstä poissaolo on työaikakirjanpidon kannalta luvaton poissaolo, jolta ajalta työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa.

7 Päihdetestit

Päihtyneeksi epäilty työntekijä voi osoittaa olevansa päihteetön käymällä testissä työterveyshuollossa tai omalla terveysasemallaan. Mikäli työntekijä ei toimita lausuntoa päihteettömyydestään, voi työnantaja epäilytilanteessa tulkita hänet päihtyneeksi. Tulkintaan osallistuu esimiehen tai muun työnantajan edustajan lisäksi toinen henkilö (todistaja).

7.1 Puhalluskokeet

Työntekijä voi halutessaan osoittaa päihteettömyytensä puhalluskokeella. Puhalluskoe voidaan tehdä työterveyshuollossa tai työpaikalla työnantajan edustajan ja toisen henkilön (todistaja) valvonnassa.

Myös työterveyshuollossa suoritettava testaus tapahtuu työnantajan valvonnassa siten, että epäilytilanteessa työterveyshuoltoon lähdetään yhdessä työnantajan edustajan kanssa, mikäli tämä on mahdollista.

Työntekijää ei voida velvoittaa puhalluskokeeseen eikä siitä kieltäytyminen saa johtaa työnjohdollisiin kurinpitotoimiin. Kieltäytymisestä voi kuitenkin olla epäilytilanteessa seurauksena se, että työnantaja tulkitsee henkilön olevan alkoholin vaikutuksenalainen, jolloin henkilö poistetaan työpaikalta.

Puhalluskokeessa saatu tulos voidaan tarvittaessa varmentaa terveydenhuollon ammattihenkilön suorittamalla testauksella.

Esimiehellä on velvollisuus kutsua poliisi suorittamaan puhalluskoe, mikäli epäillään, että työntekijä on syylistynyt rattijuopumukseen.

Mikäli henkilö kieltäytyy puhalluskokeen suorittamisesta, esimies voi kuitenkin tarvittaessa edellyttää työterveyshuoltoon menemistä työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi.





7.2 Huumausainetestit

Huumausainetesteillä tarkoitetaan terveystarkastuksen osana työterveyden ammattihenkilön arvion perusteella suoritettavia testejä ja varsinaisia, työnantajan edellyttämiä huumausainetestejä. Työnantaja voi edellyttää huumausainetestistä koskevan todistuksen esittämistä vain laissa määriteltyjen edellytysten täyttyessä.

7.3 Testaus työhöntulotarkastuksen tai muun terveystarkastuksen osana

Huumausainetestit voidaan tehdä työhöntulotarkastuksen tai muun terveystarkastuksen yhteydessä työterveyshuoltolain perusteella. Testin tarpeen arvioi työterveyden ammattihenkilö, ei työnantaja.

Testitulosta ei anneta työnantajalle, vaan työhöntulotarkastusta koskevaan todistukseen merkitään yleinen arvio henkilön terveydellisistä edellytyksistä hoitaa hänelle kuuluvia tai suunniteltuja tehtäviä. Työterveyshuolto voi ilmoittaa esimiehelle, että työntekijälle on annettu työ- ja toimintakykyä koskeva todistus vain, jos

- tarkastus on suoritettu työnantajan tekemän määräyksen perusteella tai
- työterveyshuollossa henkilö on muun tarkastuksen yhteydessä havaittu päihdyneeksi ja päihdyneenä työskentely aiheuttaisi ilmeistä vaaraa muiden terveydelle ja turvallisuudelle

Jos työntekijä ei edellä mainituissa tilanteissa esitä todistusta, esimiehen tulee kieltää työskentely kunnes todistus on esitetty.

Päihdeongelman työhöntulotarkastusta koskevassa lausunnossa todetaan, että henkilöllä ei ole terveydellisiä edellytyksiä hoitaa hänelle kuuluvia tehtäviä.

Edellytyksiä hoitaa tehtäviään ei ole henkilöllä, jolla

- alkometrin puhallustulos työhöntulotarkastuksessa on positiivinen
- huumausainetestitulokset on positiivinen
- virtsanäytteen tai veren lääkepitoisuus ja muut tiedot, kuten hoitavan lääkärin antamat tiedot osoittavat, että kyseessä on alkoholin ongelmakäyttö, lääkkeiden päihdekäyttö tai lääkeriippuvuus.

7.4 Työhöntulotarkastuksen keskeyttäminen

Jos tarkastettava keskeyttää työhöntulotarkastuksen, häntä ei oteta kaupungin palvelukseen, koska hän ei ole esittänyt hyväksyttävää selvitystä terveydentilastaan.

Työterveyshuollon ammattihenkilön allekirjoittama lausunto työhöntulotarkastuksen keskeyttämisestä lähetetään esimiehelle.





7.5 Huumausainetestiä koskevien todistusten toimittaminen työnantajalle (työnantajan edellyttämät testit)

Työnantaja voi edellyttää huumausainetestiä koskevan todistuksen esittämistä päihdeohjelmaan liittyvien tehtäväluetteloiden mukaisissa työtehtävissä.

Työnantaja vastaa huumausainetestiä koskevan todistuksen hankkimisesta aiheutuvista kustannuksista.

Työntekijä toimittaa työnantajalle huumausainetestiä koskevan todistuksen, josta saa ilmetä vain, että henkilölle on tehty huumausainetesti ja selvitys siitä, onko hän käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin.

Mikäli työnhakijalta aiotaan pyytää todistuksen esittämistä, tulee siitä ilmoittaa hänelle ennen työsopimuksen tekemistä tai tehtävään nimittämistä. Mikäli työnhakija ei toimita todistusta, voi seurauksena olla, että häntä ei valita tehtävään. Todistus huumetestistä voidaan pyytää vain tehtävään valittavalta henkilöltä, ei muilta hakijoilta. Testaus ja työhöntulotarkastus suoritetaan ennen palvelussuhteen alkamista.

Ennen kuin henkilö työsuhteen aikana veloitetaan esittämään huumausainetestiä koskeva todistus, hänelle varataan tilaisuus tulla kuulluksi. Kieltäytyminen todistuksen esittämisestä voi johtaa työnjohdollisiin seuraamuksiin.

Jos todistuksen perusteella voidaan todeta, että henkilö käyttää huumausaineita, hänet ohjataan hoitoon. Palvelussuhteen päättäminen ilman hoitoonohjausta voi joissakin tilanteissa olla perusteltua. Palvelussuhteen päättäminen voi tulla kyseeseen myös, mikäli työntekijä kieltäytyy hoitoonohjauksesta.

Työnantaja ei voi pakottaa työntekijää testiin missään tilanteessa, mutta jos työntekijän epäillään samalla syylistyneen rikokseen, voi pakkokeinoja käyttää tarvittaessa poliisi.

Työntekijä lähetetään huumausainetestaukseen lomakkeella työnantajan määräys työterveyshuollon suorittamaan tarkastukseen.

Työnantaja ei voi velvoittaa muissa kuin päihdeohjelman tehtäväluettelossa mainituissa tehtävissä työskenteleviä henkilöitä toimittamaan todistusta huumausainetestistä. Muussa tehtävässä työskentelevä voi kuitenkin itse mennä testeihin todistaakseen epäilytilanteessa, että ei ole ollut huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä. Esimies voi myös tarvittaessa antaa lähetteen työ- ja toimintakyvyn arviointiin. Huumaustarkoituksessa käytettyjen huumausaineiden tai lääkkeiden vaikutuksenalainen henkilö ei ole työkykyinen.

7.6 Huumausainetestit osana hoitoonohjaussopimusta

Edellä mainitun lisäksi työnantaja voi velvoittaa henkilön esittämään huumausainetestiä koskevan todistuksen myös silloin, kun henkilö on positiivisen huumausainetestituloksen perusteella sitoutunut hoitoon ja todistuksen käsittely liittyy



hoidon toteutumisen seurantaan. Testeistä ja testitulosten esittämisestä esimiehelle sovitaan hoitoonohjaussopimuksessa.

8 Kurinpitotoimet

Työnjohdollisia kurinpitotoimenpiteitä ovat huomautus, kirjallinen varoitus ja palvelussuhteen irtisanominen taikka purkaminen. Hoitoonohjaussopimus ei estä kurinpitotoimien käyttämistä. Niitä käytetään hoitoonohjauksesta riippumatta ja hoitoonohjaussopimuksen voimassa ollessa, jos tilanne sitä edellyttää.

Jos hoitoon ohjatulla on hoitajakson aikana päihteiden käyttönsä vuoksi sellaisia laiminlyöntejä tai rikkomuksia, joiden seurauksena voi tulla kysymykseen palvelussuhteen päättäminen, esimiehen tulee neuvotella työterveyshuollon ja hoito- paikan edustajan kanssa siitä, voidaanko hoitoa vielä tehostaa.

Palvelussuhde voidaan päättää, mikäli työntekijä on jättänyt hoitoonohjauksen kesken, laiminlyö muulla tavoin hoitoonohjaussopimuksessa sovittuja asioita tai muita työvelvoitteitaan tai aiheuttaa muunlaista päihteiden käytön jatkamiseen liittyvää haittaa työssä tai työyhteisössä. Palvelussuhteen päättäminen on mahdollista myös, mikäli henkilö tulee päihtyneenä työpaikalle hoitoonohjaussopimuksen aikana.

8.1 Oikeus purkaa tai irtisanoa työsuhde ilman hoitoonohjausta

Palvelussuhteen päättämiseen ryhdytään pääsääntöisesti vasta sen jälkeen, kun päihdeohjelman keinot on käytetty, ellei tapaus kokonaisuus huomioiden ole niin tärkeä että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää palvelussuhteen jatkamista.

9 Lisätietoja

Esimiestuki
puh. 040 806 3187
esimiestuki@tampere.fi

Konsernimääräyksen liitteet (tehtäväluettelo, hoitoonohjaussopimus, työnantajan määräys työterveyshuollon suorittamaan tarkastukseen sekä päihdeongelmiin puuttumisen toimintaohje) jätetään pois konsernimääräyksestä ja julkaitaan henkilöstöyksikön antamana päihdeongelmiin puuttumisen toimintaohjeena.

Tällä konsernimääräyksellä kumotaan samasta asiasta 18.6.2013 annettu konsernimääräys TRE:4546/00.01.01/2013.





Juha Yli-Rajala
konsernijohtaja

Tiedoksi

Konsernihallinto, palvelualueet ja liikelaitokset

