

Konsernimääräys 7.2.2025, TRE:510/00.01.01/2025

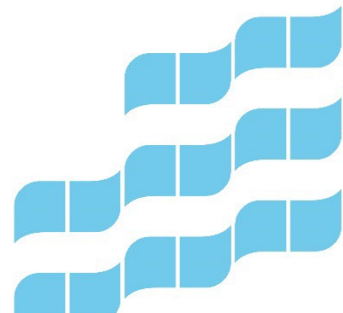
## Tampereen kaupungin päihdeohjelma

1	Päihdeohjelman tarkoitus ja tavoitteet .....	1
2	Päihdeohjelmaan liittyvät vastuut työpaikoilla .....	2
3	Toiminta ongelmatilanteissa .....	3
3.1	Ongelmatilanteiden tunnistaminen.....	3
3.2	Puheeksi ottaminen .....	3
4	Hoitoonohjausmalli.....	4
4.1	Hoitoonohjaus .....	4
4.2	Hoitoonohjausprosessi.....	4
5	Päihdetestit .....	5
5.1	Puhallustesti .....	5
5.2	Huumausainetestit.....	6
5.3	Työterveyden ammattihenkilön arvion perusteella suoritettavat testit .....	6
5.4	Työnantajan edellyttämät testit .....	6
5.5	Työhöntulotarkastuksen keskeyttäminen.....	7
5.6	Huumausainetestit osana hoitoonohjaussopimusta .....	7
5.6.1	Työntekijän omaehtoinen hakeutuminen huumausainetestiin.....	7
5.6.2	Huomioitavaa huumausainetestaukseen liittyen.....	7
6	Työajan käyttö ja palkkaedut hoidon aikana.....	8
7	Työnjohdolliset toimenpiteet.....	8
7.1	Oikeus purkaa tai irtisanoa palvelussuhde ilman hoitoonohjausta .....	9
8	Lisätietoja .....	9

### 1 Päihdeohjelman tarkoitus ja tavoitteet

Päihdeohjelman tarkoituksena on taata Tampereen kaupungin henkilöstölle turvallinen ja päihdehaitaton työyhteisö sekä selkeyttää päihdeongelmien käsittelyä työpaikoilla osana työkyvyn johtamisen käytäntöjä. Päihdeohjelma koskee kaupungin koko henkilöstöä. Ohjeessa käytetään ilmausta työntekijä koskien myös viranhaltijoita.

Päihteillä tarkoitetaan tupakka- ja nikotiini tuotteita, alkoholia, huumausaineita tai päihtymiseen käytettäviä lääkkeitä ja muita aineita. Päihdeongelmalla ja päihdeiden väärinkäytöllä tarkoitetaan huumeiden käyttöä sekä sellaista alkoholin tai lääkkeiden liika- ja/tai sekakäyttöä, joka vaikuttaa haitallisesti työntekoon tai työntekijän hyvinvointiin ja vaarantaa henkilön oman, työtovereiden, asiakkaiden tai muiden henkilöiden turvallisuuden.



Tampereen kaupunki ei salli päihteiden käyttöä tai päihtyneenä esiintymistä työaikana eikä päihteiden käytöstä johtuvia poissaoloja tai muuta haittaa työvelvoitteiden hoitamiselle hyväksyttyä.

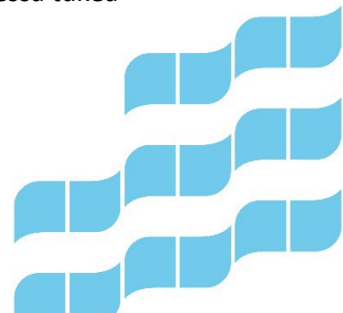
Tampereen kaupunki on savuton työpaikka. Savuttoman työpaikan yleisten linjausten mukaisesti tupakointi on kielletty työpaikalla ja työpaikan välittömässä läheisyydessä. Lisäksi on huomioitava, että tupakkalaki kieltää tupakoinnin yleisön käytössä olevissa tiloissa sekä päiväkotien taikka esi- tai perusopetusta, ammatillista koulutusta tai lukio-opetusta antavien oppilaitosten ulkotiloissa.

Päihdeohjelman tavoitteena on ongelmatilanteiden ennaltaehkäiseminen ja ratkaiseminen, mistä syystä ongelmiin tulee puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Päihdeohjelmassa kuvataan myös kaupungin hoitoonohjausmalli ja käytännöt.

## 2 Päihdeohjelmaan liittyvät vastuut työpaikoilla

Kaupungin päihdeohjelmaan kirjatut toimintaperiaatteet velvoittavat koko kaupungin henkilöstöä.

Johto	Johdon vastuulla on varmistaa, että kaupungin päihdeohjelma ja siihen liittyvät toimintaperiaatteet tunnetaan ja että niitä noudatetaan linjakkaasti.
Esihenkilö	Esihenkilölle kuuluu vastuu työturvallisuudesta ja työkyvyn johtamisesta työyhteisössä. Esihenkilö vastaa siitä, että jokainen työntekijä on tietoinen päihdeohjelmasta. Esihenkilön tulee puuttua päihdeongelmaan välittömästi asiasta tiedon saatuaan ja käynnistää päihdeohjelman mukaiset tarvittavat toimenpiteet sekä pyytää tarvittaessa poliisilta virka-apua.
Työntekijä	Työntekijällä itsellään on aina ensisijainen vastuu terveydestään ja työkyvystään. Työntekijä noudattaa työssään yleisiä turvallisuusohjeita sekä päihdeohjelman periaatteita.
Työyhteisö	Työyhteisössä jokaisen tulee puuttua työpaikalla havaitsemaansa päihdeongelmaan ilmoittamalla asiasta esihenkilölle. Päihdeongelmaa ei tule peitellä esimerkiksi tekemällä ongelmaisen työntekijän tehtäviä tämän puolesta. Esiin tullessaan päihdeongelmaan tulee suhtautua työyhteisössä asiallisesti ja luottamuksellisesti työntekijän yksityisyyttä kunnioittaen. Asiassa voi kääntyä myös työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen puoleen matalalla kynnyksellä ongelmaa epäillessään.
Työsuojelu	Työsuojelu toimii yhdessä esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa päihdehaittojen ennaltaehkäisemiseksi. Esihenkilö saa tarvittaessa tukea



työsuojelupäälliköltä ja työntekijä työsuojeluvaltuutetulta. Päihdeohjelman näkökulmat huomioidaan myös työpaikkojen vaarojen arvioinneissa.

#### Työterveyshuolto

Työterveyshuolto antaa neuvontaa ja ohjausta päihteiden käytön ennaltaehkäisystä, varhaisesta tunnistamisesta, hoidosta ja hoitoon ohjaamisesta sekä ohjaa hakemaan apua myös riippuvuussairauksiin.

Työterveyshuolto toimii esihenkilön tukena ongelmatilanteiden selvittelyssä. Pyydettyessä työterveyshuolto selvittää työntekijän terveydentilan sekä työkyvyn ja antaa niistä lausunnon.

### 3 Toiminta ongelmatilanteissa

#### 3.1 Ongelmatilanteiden tunnistaminen

Työntekijän käyttäytymisen muutos on tärkein merkki mahdollisesta ongelmasta. Mahdollisesta päihdeongelmasta kertovia merkkejä voivat olla työmotivaation lasku, toistuva myöhästely tai poissaolo työstä, töiden viivästyminen tai laiminlyönti, toistuvat tapaturmat, sosiaalisten tilanteiden välttely tai päihtyneenä, tokkuraisena tai krapulassa työskentely. Esihenkilö voi tunnistaa ongelmia myös työn sujuvuuden tai työskentelytapojen muutoksista, selittämättömistä poissaoloista työn ääreltä, viikonloppujen tai lomien pitkittymisestä sekä asiakkaiden tai työyhteisön palautteesta.

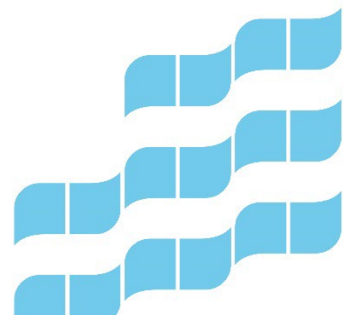
Työntekijän muuttunut käytös voi johtua myös muista kuin päihteisiin liittyvistä haasteista. Silloinkin esihenkilön on tärkeää ottaa havainnot puheeksi työntekijän kanssa.

#### 3.2 Puheeksi ottaminen

Esihenkilö ottaa päihdeongelman tai -epäilyn puheeksi työntekijän kanssa matalalla kynnyksellä. Mahdollisimman varhainen puuttuminen parantaa henkilön mahdollisuuksia terveytensä ja työkykynsä säilyttämiseen, mistä syystä työyhteisöissä ei saa vähätellä tai salata havaittuja päihdeongelmia.

Työkyvyn johtamisen käytännöissä kuvataan Tampereen kaupungin ohjeistus havaittujen työkykyongelmien puheeksi ottamiseen ja seurantaan. Samoja käytäntöjä noudatetaan soveltuvin osin päihdeongelmatilanteissa.

Omatoimista hoitoon hakeutumista edistetään rohkaisemalla hoitoa tarvitsevia työntekijöitä käyttämään päihdetukipalveluja tai kääntymään työterveyshuollon puoleen.



Kun työntekijällä on päihteiden käytön vuoksi toistuvia poissaoloja tai muita ongelmia työssä eikä hän hakeudu oma-aloitteisesti hoitoon esihenkilön on käynnistettävä hoitoonohjausmenettely.

## 4 Hoitoonohjausmalli

### 4.1 Hoitoonohjaus

Hoitoonohjauksella tarkoitetaan päihteiden väärinkäytöstä seurannutta sopimusta, jossa työnantaja ja työntekijä sopivat hoitotoimenpiteistä.

Hoitoonohjaus on työnantajan tarjoama tukitoimenpide, jonka avulla henkilö voi kuntoutua ja päästä eroon päihteiden ongelmakäytöstä. Työntekijää ei voida velvoittaa hoitoonohjaukseen, mutta se voi olla joissakin tilanteissa työntekijälle tarjottu vaihtoehto palvelussuhteen päättämisen sijaan. Hoitoonohjausprosessia edeltää työnjohdollinen puuttumiskeskustelu.

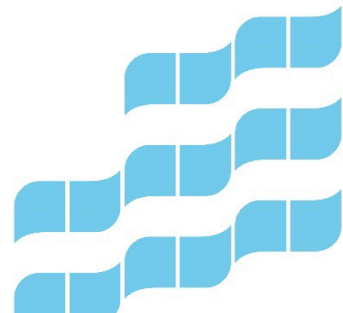
Hoitoonohjauksen aikana työnantaja yleensä pidättäytyy palvelussuhteen päättämisestä. Hoitoonohjaussopimus ei kuitenkaan rajoita työnantajan oikeutta harkintansa mukaan irtisanoa tai purkaa palvelussuhdetta muiden lain mukaisten edellytysten täytyessä tai ongelmien jatkuessa hoitoonohjauksesta huolimatta.

Mikäli työntekijä kieltäytyy hänelle tarjotusta mahdollisuudesta hoitoonohjaukseen, esihenkilö pyytää kieltäytymisen kirjallisena hoitoonohjaussopimuslomakkeella. Kieltäytymisestä ei seuraa työnjohdollisia kurinpitotoimia, mutta työhön liittyvien ongelmien jatkuessa seurauksena voi olla palvelussuhteen päättäminen.

### 4.2 Hoitoonohjausprosessi

Esihenkilö käynnistää hoitoonohjausprosessin varaamalla ajan työterveyshuollosta hoitoonohjausneuvottelua varten.

- Työterveyshuolto kutsuu koolle hoitoonohjausneuvottelun. Siihen osallistuvat työntekijä, esihenkilö ja työterveyshuollon edustajat. Työntekijä voi halutessaan kutsua mukaan luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai muun avustajan.
- Hoitoonohjausneuvottelun muistio laaditaan työterveysneuvottelulomakkeelle, jolle kirjataan tarvittavat asiat toimenpiteistä, seurannasta, yhteydenpidon järjestämisestä sekä tapaamisaikatauluista.
- Työntekijä ottaa hoitoonohjauskokouksen jälkeen yhteyttä oman kuntansa päihdehoitoyksikköön, jonka jälkeen pidetään hoitosuunnitelmakokous. Näin toimitaan tilanteissa, jossa ainoastaan työterveyshuollon interventiota ei koeta riittäväksi.



Työterveyshuollossa käydyn hoitoonohjausneuvottelun jälkeen esihenkilö ja työntekijä sopivat kirjallisesti työntekijälle tarjottavasta hoitoonohjauksesta ehtoineen hoitoonohjaussopimuksella.

Huomioitavaa hoitoonohjauksessa

- Hoitoonohjausjakson aikana sairauspoissaoloista tulee toimittaa työterveyshuollossa laadittu sairauslomatodistus jokaiselta hoitoonohjausjakson ajalle ajoittuvalta sairauspoissaolopäivältä.
- Hoitoonohjaustoimenpiteiden tarkoituksenmukainen kesto on yleensä 12 kuukautta ja mahdollisuus hoitoonohjaukseen tarjotaan työntekijälle lähtökohtaisesti vain kerran.

## 5 Päihdetestit

Työnantaja vastaa siitä, että työntekijä ei vaaranna omaa tai toisten työturvallisuutta.

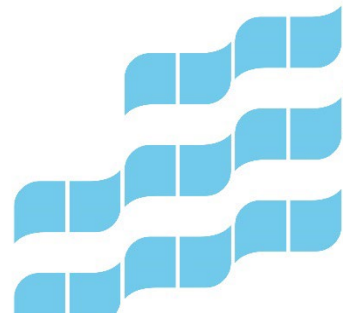
Esihenkilön on poistettava päihtyneeksi epäilty työntekijä työpaikalta ja estettävä päihtyneeksi epäillyn henkilön työskentely. Jos päihtynyt henkilö ei vapaaehtoisesti suostu poistumaan työpaikalta, työntekijän epäillään syyllistyneen rikokseen esimerkiksi tuomalla laittomia huumausaineita työpaikalle tai kyseessä on epäilty rattijuopumus, on asiasta ilmoitettava poliisille.

Huumausainetestien osalta laissa on tarkoin säädetty edellytykset, joiden täyttyessä työnantajalla on oikeus pyytää tai vaatia työnhakijalta/työntekijältä todistus suoritetusta huumausainetestistä.

### 5.1 Puhallustesti

Mikäli esihenkilö epäilee, että työntekijä on päihtyneenä työpaikalla, hänen tulee:

- Tarjota työntekijälle mahdollisuutta käydä terveydenhuollon ammattihenkilön suorittamassa puhallustestissä.
- Poistaa työntekijä työpaikalta välittömästi. Työntekijää poistettaessa esihenkilö pyytää paikalle todistajan.
  - Työntekijää ei voida velvoittaa puhalluskokeeseen eikä siitä kieltäytyminen saa itsessään johtaa työnjohdollisiin sanktioihin. Kieltäytyminen puhalluskokeesta tai lausunnon toimittamisesta päihdeettömyydestään, voi epäilytilanteessa johtaa siihen, että työnantaja aistihavaintojen perusteella tulkitsee työntekijän olevan alkoholin vaikutuksenalainen.



- Mikäli työntekijä kieltäytyy puhalluskokeen suorittamisesta, esihenkilö voi kuitenkin tarvittaessa edellyttää työterveyshuoltoon menemistä työkyvyn selvittämiseksi.
- Esihenkilöllä on velvollisuus kutsua poliisi suorittamaan puhalluskoe, mikäli epäillään, että työntekijä on syyllistynyt rattijuopumukseen.
- Esihenkilö arvioi kurinpitokeinojen käyttämisen välittömästi päihtymystapauksen jälkeen ja kontaktoi esihenkilötukea tai juristia.
- Työntekijän palatessa työhön päihdeettömänä käydään tapahtunut läpi suhteessa kaupungin päihdeohjelman linjauksiin.
- Mikäli hoitoonohjausta päädytään tarjoamaan, varaa esihenkilö ajan työterveyshuollosta hoitoonohjausneuvottelua varten.

## 5.2 Huumausainetestit

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

## 5.3 Työterveyden ammattihenkilön arvion perusteella suoritettavat testit

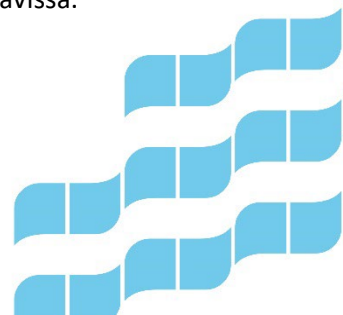
Huumausainetestit voidaan tehdä työhöntulotarkastuksen tai muun terveystarkastuksen yhteydessä työterveyshuoltolain perusteella. Testin tarpeen arvioi työterveyden ammattihenkilö, ei työnantaja.

Testitulosta ei anneta työnantajalle, vaan terveystarkastusta koskevaan todistukseen merkitään yleinen arvio henkilön terveydellisistä edellytyksistä hoitaa hänelle kuuluvia tai suunniteltuja tehtäviä. Työterveyshuolto voi ilmoittaa esihenkilölle, että työntekijälle on annettu työkykyä koskeva todistus, jos työntekijä on havaittu päihtyneeksi ja päihtyneenä työskentely aiheuttaisi ilmeistä vaaraa muiden terveydelle ja turvallisuudelle. Jos työntekijä ei edellä mainituissa esitä todistusta, esihenkilön tulee kieltää työskentely, kunnes todistus on toimitettu.

Jos tarkastus on suoritettu työnantajan tekemän määräyksen perusteella tai työterveyshuollossa henkilö on muun tarkastuksen yhteydessä havaittu päihtyneeksi ja päihtyneenä työskentely aiheuttaisi ilmeistä vaaraa muiden terveydelle ja turvallisuudelle. Jos työntekijä ei edellä mainituissa tilanteissa esitä todistusta, esihenkilön tulee kieltää työskentely, kunnes todistus on esitetty.

## 5.4 Työnantajan edellyttämät testit

Työnantaja voi edellyttää huumausainetestiä koskevan todistuksen esittämistä vain päihdeohjelmaan liittyvän tehtäväluettelon mukaisissa työtehtävissä.



Mikäli työnhakijalta aiotaan rekrytoitaessa pyytää huumausainetestiä koskevan todistuksen esittämistä, tulee siitä ilmoittaa hänelle jo hakumenettelyn yhteydessä ennen työsopimuksen tekemistä tai tehtävään nimittämistä. Mikäli työnhakija ei toimita todistusta, on seurauksena se, ettei häntä valita tehtävään. Todistus huumausainetestistä voidaan pyytää vain tehtävään valittavalta henkilöltä, ei muilta hakijoilta.

Palvelussuhteen aikana esihenkilö voi velvoittaa työntekijän esittämään huumausainetestiä koskevan todistuksen vain lain mukaisten edellytysten täytyessä (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 3 luku 8 §).

Työntekijälle varataan kuitenkin tilaisuus tulla kuulluksi ennen kuin hänet työsuhteen aikana veloitetaan esittämään huumausainetestiä koskeva todistus.

## 5.5 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 esihenkilölle.

## 5.6 Huumausainetestit osana hoitoonohjaussopimusta

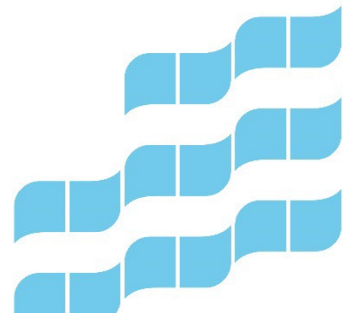
Edellä mainitun lisäksi työnantaja voi velvoittaa henkilön esittämään huumausainetestiä koskevan todistuksen myös silloin, kun henkilö on positiivisen huumausainetestituloksen perusteella sitoutunut hoitoon ja todistuksen käsittely liittyy hoidon toteutumisen seurantaan. Testeistä ja testitulosten esittämisestä esihenkilölle sovitaan hoitoonohjaussopimuksessa.

### 5.6.1 Työntekijän omaehtoinen hakeutuminen huumausainetestiin

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.

### 5.6.2 Huomioitavaa huumausainetestaukseen liittyen

Jos todistuksen perusteella voidaan todeta, että henkilö käyttää huumausaineita, ohjataan hänet lähtökohtaisesti hoitoon. Työnantaja ei voi pakottaa työntekijää testiin missään tilanteessa, mutta jos työntekijän epäillään samalla syyllistyneen rikokseen, voi pakkokeinoja käyttää tarvittaessa poliisi (esim. ajoneuvon kuljettaminen päihtyneenä).



Kieltäytyminen todistuksen esittämisestä tilanteissa, joissa työnantaja voi testiä päihdeohjelman perusteella edellyttää, johtaa työnjohdollisiin seuraamuksiin.

Huumaustarkoituksessa käytettyjen huumausaineiden tai lääkkeiden vaikutuksenalainen henkilö ei ole työkykyinen. Epäiltäessä huumausaineen vaikutuksen alaisena työskentelyä tehtävissä, joita päihdeohjelman tehtävluettelot eivät koske, esihenkilö voi edellyttää työntekijältä työterveyshuollon suorittamaa työkyvyn arviointia. Viranhaltija voidaan määrätä em. työkyvyn arviointiin.

## 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 työterveyshuollossa. Käytänteet työterveyshuollossa asiointiin kirjataan hoitoonohjaussopimukseen ja käynneistä sovitaan tarkemmin esihenkilön kanssa.

Muut hoitoonohjaussopimuksen mukaiset käynnit päihdehoitopalveluissa toteutetaan lähtökohtaisesti työajan ulkopuolella. Ellei hoitokäyntejä saada toteutettua työajan ulkopuolella tai työnjohdon kanssa sovituin työaikajärjestelyin, hoitoon ohjatulle myönnetään palkatonta virka- tai työvapaata hoitokäyntejä varten.

Työntekijällä on oikeus kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen V luvun 2 §:n 8 momentin mukaiseen palkkaan, mikäli hän hakeutuu laitoshoitoon vapaaehtoisesti ja sopii hoidosta etukäteen työnantajan kanssa. Työnantaja suhtautuu myönteisesti vapaaehtoiseen hoitoon hakeutumiseen ja asiasta sopimiseen, ellei kyseessä ole toistuva tilanne, mikä edellyttäisi erityistä harkintaa. Etukäteen sopiminen tarkoittaa myös, että valittu laitoshoido on yhteisesti hyväksytty. Työterveyshuolto tukee esihenkilöä valitun hoitomuodon tarkoituksenmukaisuuden arvioinnissa.

Muissa kuin em. tilanteissa päihdehoidossa käynnit ja laitoshoitojaksot ovat palkatonta.

## 7 Työnjohdolliset toimenpiteet

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

Työnjohdollisia seuraamuksia ovat huomautus, kirjallinen varoitus ja palvelussuhteen irtisanominen taikka purkaminen. Lähtökohtaisesti päihtyneenä työpaikalla esiintyminen johtaa aina vähintään kirjalliseen varoitukseen. Hoitoonohjaussopimus ei estä työnjohdollisia toimenpiteitä. 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, joista voi seurata palvelussuhteen päättäminen, esihenkilön tulee neuvotella työterveyshuollon ja hoitopaikan 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.

### **7.1 Oikeus purkaa tai irtisanoa palvelussuhde ilman hoitoonohjausta**

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

## **8 Lisätietoja**

Esihenkilötuki  
esihenkilotuki@tamperefi

Tällä konsernimääräyksellä kumotaan samasta asiasta 14.12.2018 annettu konsernimääräys TRE:8054/00.01.01/2018.

Juha Yli-Rajala  
konsernijohtaja

Tiedoksi

Konsernihallinto ja palvelualueet

