

Päihteetön työympäristö - Toimintaohjeet päihteettömän työympäristön ylläpitämiseksi

Rovaniemen kaupungin tavoitteena on taata työntekijöille päihteetön ja turvallinen työympäristö. Päihteiden käyttö työaikana tai niiden vaikutuksen alaisena työskentely on kiellettyä. Tässä ohjeessa päihteillä tarkoitetaan alkoholia, lääkkeitä väärin tai työturvallisuutta vaarantaen käytettynä, hengitettäviä aineita sekä huumeita.

Rovaniemen kaupungin työpaikoilla päihdehaittojen ennaltaehkäiseminen ja niihin puuttuminen edistää hyvinvointia ja tuloksellisuutta. Päihdeasiat ja -ongelmat eivät ole työn suorittamisen eivätkä työpaikan yhteistyön näkökulmasta henkilökohtaisia asioita, vaan ne koskettavat koko työyhteisöä ja puheeksi ottaminen kuuluu kaikille henkilöstöryhmille ja jokaiselle työntekijälle.

Ehkäisevä toiminta

Jokaisella työntekijällä itsellään on ensisijainen vastuu omasta työkyvystään ja terveydestään. Esihenkilön ja työyhteisön vastuu on toissijaista, mutta asennoitumalla päihteiden käyttöön vakavasti ja asiallisesti ennaltaehkäistään päihdekäyttäytymistä työpaikoilla.

Työyksiköiden tulee huomioida päihdeasiat osana

- työhön perehdyttämistä ja opastusta
- henkilöstön kouluttamista
- työyhteisön kehittämistä
- yhteistoimintamenettelyä
- työsuojausta
- työterveyshuollon palveluja.

Lisätietoa ja apua on saatavilla henkilöstöyksiköstä, työterveyshuollosta, työsuojausvaltuutetuilta ja -päälliköltä. Esihenkilön tehtävänä on keskustella vuosittain työyhteisössä päihteettömän työympäristön toimintamallista.

Päihde- ja huumausainetestit

Työnantajalla on oikeus pyytää ja ottaa vastaan huumausainetestistä koskeva todistus (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759 7§-8§) seuraavasti:

1) Huumausainetestaus tehdään **seuraaviin vakituisiin tehtäviin otettaessa** (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 7 §): kaupunginjohtaja, toimialajohtaja, talous- ja rahoitusjohtaja, viestintäjohtaja, henkilöstöjohtaja, kaupunginlakimies, riskienhallintapäällikkö, turvallisuusasiantuntija, palvelualuepäälliköt ja vastuualuepäälliköt, peruskoulujen ja lukioiden opettajat, varhaiskasvatuksen opettajat, lastenhoitajat, varhaiskasvatuksen sosionomit sekä nuorisotyöntekijät. Tehtävälustausta voidaan tarvittaessa perustellusti laajentaa muun muassa silloin, jos valitseva viranomais katsoo sen tarpeelliseksi ja lisäys täyttää laista ilmenevät kriteerit.

Rovaniemen kaupungissa päihde- ja huume-testit suoritetaan osana työhöntulotarkastusta (koeaikana). Huumausainetestistä koskeva todistus on oikeus pyytää myös silloin, kun henkilön työtehtävät muuttuvat palvelussuhteen aikana siten, että ne täyttävät lain 7 §:ssä mainitut edellytykset. Työnantaja voi jättää työhön otettaessa/ virkaan valittaessa huomioimatta hakijan, joka ei toimita todistusta tai pitää valinnan ehdollisena siihen saakka, kunnes pyydetty todistus on toimitettu.

2) **Palvelussuhteen aikana huumausainetestistä koskeva todistus voidaan pyytää** (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 8 §) , **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 reagoitakykyä ja jossa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena muun muassa vakavasti vaarantaa työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta; vakavasti vaarantaa liikenneturvallisuutta; voi lisätä huomattavasti merkittävien ympäristövahinkojen riskiä; 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; vaarantaa taloudellisesti merkittävää liikesalaisuutta tai voi aiheuttaa

työnantajalle tai tämän asiakkaalle merkittävää taloudellista vahinkoa, jos liikesalaisuuden vaarantamista tai taloudellisen riskin syntymistä ei voida muiden keinojen avulla estää; tai voi merkittävästi lisätä työnantajan hallussa olevien huumausainelain 3 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitettujen aineiden laittoman kaupan ja leviämisen riskiä. (30.5.2008/375)

Varhainen aktiivinen tuki ja hoitoonohjaus

Lähimmät työkaverit usein huomaavat ongelman ensimmäisinä. Havainnoista tulee ilmoittaa viipymättä esihenkilölle, jonka velvollisuutena on puuttua asiaan ja aloittaa aktiivisen tuen prosessi. Työntekijää ohjataan ja tuetaan omatoimiseen muutokseen riski- ja haittakäyttäytymisen vähentämiseksi. Asiassa käydään varhaisen tuen -keskustelu, joka kirjataan asianmukaisesti. Esihenkilö varaa tarvittaessa henkilölle ajan työterveyshuoltoon ja huolehtii siitä, että työterveyshuolto saa tarvittavat taustatiedot. Työterveyshuolto toteuttaa hoitoonohjauksen ja/tai opastaa henkilön oikeiden palveluiden pariin.

Menettely kun henkilön epäillään työskentelevän päihtyneenä

Alkoholin tai muun päihteen vaikutuksen alaisena oleva henkilö poistetaan aina työpaikalta. Poistumismääräyksen antaa esihenkilövastuussa oleva henkilö. Esihenkilön on syytä pyytää paikalle toinenkin henkilö toteamaan päihtymys.

Esihenkilö määrää henkilön välittömästi työterveyshuollon päivystysvastaanotolle, jossa päihtymys voidaan todeta. Virka-ajan ulkopuolella testit voidaan suorittaa perusterveydenhuollon päivystyksessä. Tilanteen edellyttäessä puhalluskokeen voi suorittaa myös paikalle kutsuttu poliisi (esimerkiksi tilanteessa, jossa henkilö on kuljettanut ajoneuvoa päihtyneenä). Henkilön kieltäytyessä puhalluskokeesta jatkotoimenpiteiden perusteina käytetään muita tilanteesta tehtyjä havaintoja ja tietoja. Esihenkilö kirjoittaa aina muistion tapahtuneesta, josta lähetetään välittömästi kopio henkilöstöyksikköön ja työterveyshuoltoon.

Huomautuksen ja varoituksen käyttäminen päihdetapauksissa

Päihdetapauksissa noudatetaan ohjetta huomautuksen ja varoituksen antamisesta. Muiden ohjaus- ja tukitoimien ohella on tehtävä aktiivisen tuen ja hoitoonohjauksen toimenpiteet tilanteen edellyttämällä tavalla. Ongelmien jatkuessa tai vakavimmissa tapauksissa on ryhdyttävä palvelussuhteen päättämistöimiin.

Mikäli terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994/559) tarkoitetun työntekijän palvelussuhde joudutaan päättämään päihdeongelman vuoksi, tulee esimiehen ilmoittaa asiasta Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valviraan.

Toiminnan luottamuksellisuus

Päihdetapausten käsittelyyn osallistuvat henkilöt eivät saa ilmaista tietojaan ulkopuolisille.