



Päihteetön työpaikka

Toimintaohjelma päihderiippuvuutta epäiltäessä

HR-yksikkö

Päivitetty 12.3.2025



Österbottens välfärdsområde
Pohjanmaan hyvinvointialue

Tiivistelmä

Päihteiden väärinkäytön aiheuttamien haittojen ehkäisemiseksi ovat työnantajan ja työntekijöiden edustajat hyväksyneet tämän toimintaohjelman, joka käsittää ehkäisevän toiminnan, varhaisen puuttumisen, hoitoonohjauksen sekä rikkomuksia seuraavat kurinpitotoimet.

Lainsäädännön mukaan työnantajalla tulee olla päihdeohjelma, jos työntekijöille on tarkeitus tehdä huumausainetestejä (työterveyshuoltolain 11 §).

Tavoitteena on päihteetön työpaikka. Haluamme luoda ilmapiirin, jossa päihde- tai riippuvuusongelmista kärsivät voivat hakeutua hoitoon myös oma-aloitteisesti.

Kun kaikki työpaikalla tuntevat ohjelman, tietävät kaikki pelisäännöt. Miten tulee toimia, jos joku tulee päihtyneenä töihin? Miten asia ratkaistaan ja miten työntekijää tuetaan? Tämä toimintaohjelma vastaa näihin kysymyksiin.

Sisältö

Sisältö	3
Johdanto	4
Toimintaohjelman tarkoitus	4
Päihteistä, päihteiden väärinkäytöstä ja peliriippuvuudesta (lainsäädäntö, käsitteet ja tausta)	4
Kun epäilet päihdeongelmaa	5
Varoitusmerkit	5
Vastuunjako	6
Työntekijä	6
Esihenkilö	6
Työterveyshuolto	6
Työsuojeluvaltuutettu ja/tai luottamusmies	7
Toimenpiteet – miten toimia, kun työntekijän epäillään työskentelevän päihtyneenä	7
Hoitoonohjaus ja kuntoutus	8
Väärinkäytön seuraukset	8
Varoitus	9
Irtisanominen tai palvelussuhteen purkaminen	9
Valvira	9
Lääkevarkaus	10
Tietosuoja, salassapito	10
Lähteet	11
Liite1: Prosessikuvaus	12

Johdanto

Toimintaohjelman tarkoitus

Päihteet ja työ eivät kuulu yhteen. Päihteet aiheuttavat työpaikalla työturvallisuusriskin ja johtavat työkyvyn heikkenemiseen, poissaoloihin ja konflikteihin työtiimissä. Ne aiheuttavat hyvinvointialueella myös potilas- ja asiakasturvallisuusriskin.

Pohjanmaan hyvinvointialueella on päihteille nollatoleranssi. Se tarkoittaa sitä, että työpaikalla ei saa olla alkoholin, huumeiden tai muiden päihteiden vaikutuksen alaisena eikä myöskään tulla krapulaisena työhön. Kun työntekijä edustaa Pohjanmaan hyvinvointialuetta tilaisuudessa, jossa tarjotaan alkoholipitoisia juomia, alkoholia nautitaan yleisesti hyväksytyjen hyvien käytöstapojen mukaisesti. Humalahakuinen juominen on kiellettyä.

Toimintaohjelmalla pyritään tukemaan esihenkilöiden ja työntekijöiden, työterveyshuollon, luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen työtä päihteiden väärinkäytön ehkäisemisessä, varhaisessa puuttumisessa ja kuntoutuksessa.

Työntekijöillä tarkoitetaan tässä ohjelmassa sekä viranhaltijoita että työsopimussuhteessa olevia.

- Koko henkilöstön on tunnettava toimintaohjelman sisältö, vastuun jakautuminen ja ohjelman prosessi.
- Esihenkilöt vastaavat siitä, että ohjelma käsitellään yksiköissä tasaisin väliajoin ja että ohjelma sisältyy uuden henkilöstön perehdyttämiseen.

Päihteistä, päihteiden väärinkäytöstä ja peliriippuvuudesta (lainsäädäntö, käsitteet ja tausta)

Ehkäisevää työtä ohjaa laki ehkäisevän päihdetyön järjestämisestä (523/2015), joka velvoittaa ehkäisemään alkoholin, tupakan, huumausaineiden ja muiden päihtymiseen käytettävien aineiden sekä rahapelaamisen aiheuttamia haittoja.

Päihteillä tarkoitetaan huumausainelain (373/2008), huumausaineasetuksen ja kuluttajamarkkinoilta kielletyistä psykoaktiivisista aineista annetun asetuksen mukaisia aineita ja valmisteita.

Alkoholiksi ja huumeiksi lasketaan alkoholin ja varsinaisten huumeiden lisäksi myös tärkeimmät väärinkäytettävät lääkkeet, jotka luokitellaan yleisesti myös huumeiksi. Näiden yhteydessä käytetään usein käsitettä huumausainetestä, vaikka testi tavallisesti käsittää myös vaihtelevan määrän huumausaineeksi luokiteltuja lääkkeitä, kuten unilääkkeet ja kipua lievittävät opioidilääkkeet.

Perinteisten huumeiden rinnalle on viime vuosina tullut yhä suurempi ja jatkuvasti muuttuva ryhmä, nimittäin psykoaktiiviset aineet eli niin sanotut muuntohuumeet, jotka muistuttavat vaikutukseltaan perinteisiä huumeita.

Päihdeongelmalla tarkoitetaan sitä, kun aiemmin mainittuja aineita väärinkäytetään ja/tai sekakäytetään päihtymistarkoituksessa. Jos työntekijällä on mukanaan laittomia lääkkeitä ja/tai huumeita taikka hän säilyttää niitä tai myy niitä, esihenkilön tai työtoverin on ilmoitettava asiasta poliisille.

Ongelmapelaamisella viitataan rahapeliriippuvuutta lievempiin pelaamisesta aiheutuviin haittoihin. Riippuvuudesta puhutaan, kun ongelma on vakava eikä pelaaja kykene hallitsemaan rahapelaamistaan ja laiminlyö perustarpeitaan ja velvollisuuksiaan. Suomessa on käytössä WHO:n ICD-tautiluokitus, jossa diagnosoidaan rahapeli-ongelma.

Rahapelaaminen työaikana ja/tai työnantajan tietokoneella tai matkapuhelimella on kielletty.

Kun epäilet päihdeongelmaa

Päihdeongelman varhainen tunnistaminen ja asiaan puuttuminen väärinkäytön ehkäisemiseksi ja poistamiseksi on tärkeää. On jokaisen vastuulla ottaa asia puheeksi, jos väärinkäyttöä epäillään (työntekijä itse, työtoverit, esihenkilö, työterveyshuolto, työsuojeluvaltuutettu ja luottamusmies).

Varoitusmerkit

Päihteiden väärinkäytöllä voi olla seuraavia varoitusmerkkejä, vaikka ne yksinään eivät välttämättä tarkoita, että työntekijällä on päihdeongelma.

- Toistuvat lyhytaikaiset poissaolot ja/tai myöhästymiset, työaikojen noudattamatta jättäminen ja huonot selitykset poissaoloille.
- Toistuvat työvuorojen vaihdot, työntekijän on vaikea selittää vuoronvaihdon syytä.
- Mielenkiinto työtä kohtaan on heikentynyt.
- Työsuorituksen huonontuminen.
- Poikkeava käytös, häipyy työpaikalta.
- Mielialavaihtelut, keskittymisvaikeudet, epävakaat käytös, levottomuus, ärtyneisyys, alakulo, hermostuneisuus, väsymys.
- Luo levottomuutta ja ärtymystä työpaikalla.
- Vetäytyy sosiaalisesta kanssakäymisestä työpaikalla.
- Tapaturma-alttius.
- Alkoholin haju, krapulainen, kädet vapisevat, pistosten jälkiä.
- Lainaa rahaa kollegoilta ja/tai pyytää toistuvasti palkkaennakkoa.

Vastuunjako

Päihdeongelmiin puuttuminen on jokaisen työntekijän velvollisuus kollegoja ja työpaikkaa kohtaan. Esihenkilö, työkaveri, työsuojeluhenkilöstö tai luottamusmies voi ottaa päihdeongelman puheeksi kyseisen henkilön kanssa. Jos ongelmat jätetään huomiotta tai salataan, voi päihdeongelmaisen tilanne heikentyä nopeasti. Pidä huolta työkaverista!

Työntekijä

Kollegoilla on myös velvollisuus puuttua päihteiden väärinkäyttöön keskustelemalla lähiesihenkilön tai vastuuhenkilön kanssa, jos työkaveri tavataan päihtyneenä tai epäilllessään, että työkaveri käyttää väärin alkoholia, huumausaineita ja/tai psykoaktiivisia aineita.

Jos esihenkilö on päihtyneenä työpaikalla tai jos hänellä on tai epäillään olevan päihdeongelma, tulee työntekijöiden ottaa yhteys esihenkilön päällikköön, työsuojelupäällikköön tai henkilöstön edustajaan.

Esihenkilö

Esihenkilön tulee reagoida ja puuttua asiaan, jos epäillään **alkoholin tai muiden päihteiden käyttöön tai peliriippuvuuteen** liittyviä ongelmia, jotka vaikuttavat työntekijän sosiaaliseen elämään tai terveydentilaan ja työkykyyn ja aiheuttavat turvallisuusriskin työntekijälle itselleen, kollegoille tai työtovereille tai potilaille/ asiakkaille. Esihenkilö on velvollinen käsittelemään asian tämän ohjeen mukaisesti.

- Esihenkilö vastaa aina siitä, että työntekijä ei vaaranna omaa tai muiden työturvallisuutta.
- Esihenkilö on velvollinen poistamaan työpaikalta työntekijän, joka on tullut töihin päihtyneenä tai jonka epäillään olevan päihtynyt.
- Ellei esihenkilö ole paikalla, vastuu siirtyy hänen sijaiselleen tai työvuorosta vastaavalle henkilölle.
- Jos työntekijällä havaitaan rahapeliongelma, on esihenkilön tehtävä ottaa asia puheeksi ja ohjata työntekijä tarvittaessa työterveyshuollon palvelujen piiriin.
- Ellei esihenkilö ryhdy käsittelemään asiaa tämän toimintaohjelman mukaisesti, tulee **työpaikan työntekijät olla yhteydessä työsuojeluvaltuutettuun tai luottamusmiehen** joka vie asian eteenpäin ylemmälle esihenkilölle, jonka tulee ottaa vastuu jatkotoimenpiteistä.
- Esihenkilö, joka jättää asian käsittelemättä, syyllistyy työtehtävien laiminlyöntiin.

Työterveyshuolto

Työterveyshuoltolain mukaan työterveyshuollon velvollisuutena on edistää sairauksien ja työkyvyttömyyden ehkäisyä ja tunnistamista.

- Lakisääteisten työpaikkakäyntien ja terveystarkastusten yhteydessä työterveyshuolto ottaa puheeksi ja selvittää työpaikan päihdeongelmien tunnistamistarpeet sekä neuvoo ja tukee ehkäisevää toimintakulttuuria päihdeongelmien osalta.
- Työterveyshuolto neuvoo ja opastaa työntekijöitä ja työnantajaa päihdeongelmien ehkäisyyn ja varhaiseen tunnistamiseen liittyvissä asioissa.
- Työterveyshuollolla on hyvät mahdollisuudet edistää terveellisiä elintapoja ja päihteettömyyttä terveystarkastusten ja sairauksien hoidon yhteydessä.
- Työterveyshuolto laatii hoito- ja kuntoutussuunnitelman sekä lausunnon hoitoon ohjauksen toteutumisesta.

Työsuojeluvaltuutettu ja/tai luottamusmies

Kun työpaikalla tehdään riskianalyysi, tehdään arviointi väärinkäytön riskeistä. Työsuojelu tekee yhteistyötä työterveyshuollon ja työnantajan kanssa ehkäistäkseen ja poistaakseen väärinkäytön aiheuttamia haittoja työpaikalla.

- Henkilöstön edustaja:
 - Osallistuu päihdeohjelman laatimiseen ja päivittämiseen.
 - Antaa neuvoja ja ohjeita ohjelman sisällöstä sekä osallistuu tarvittaessa tukihenkilönä työntekijän ja esihenkilön väliseen keskusteluun.

Toimenpiteet – miten toimia, kun työntekijän epäillään työskentelevän päihtyneenä

Jos kollegan epäillään olevan työpaikalla päihtyneenä, on asiasta ilmoitettava heti lähiesihenkilölle tai työvuorovastaavalle. Esihenkilö on velvollinen ryhtymään välittömästi seuraaviin toimenpiteisiin:

- Epäillyn työntekijän työskentely keskeytetään ja häneltä kysytään, työskenteleekö hän päihtyneenä.
 - Jos työntekijä myöntää, esihenkilö auttaa työntekijää varaamaan ajan työterveyshuoltoon terveystarkastukseen ja hoidon tarpeen arviointiin.
 - Jos työntekijä kieltää päihtymyksen, on **esihenkilöllä/työvuorovastaavalla** oikeus pyytää vapaaehtoista alkoholi-, lääkeaine- ja/tai huumausainetestiä. Työntekijän kieltäytyessä esihenkilö arvioi, että työntekijä on päihtynyt eikä hän ole työkykyinen.
 - **Puhallustesti tehdään työterveyshuollossa tai omilla välineillä. Toimistoajan jälkeen puhallustesti tehdään päivystyksessä.**
 - Huumaus- ja/tai lääkeainetesti tehdään Mehiläisellä Vaasassa ja Närpiössä, Työplusassa Pietarsaaressa sekä Wellmedic Oravainen/Vöyrillä.
- Työntekijä voidaan poistaa työpaikalta, vaikka hän kieltäytyisi testistä.
 - Jos työntekijän poistamisessa ilmenee ongelmia, kutsutaan paikalle vahtimestari vartija tai viime kädessä poliisi.
 - Työntekijän poistaminen työpaikalta johtaa poissaoloon työstä. Poissaolotyyppi riippuu testituloksesta. Testituloksen ollessa positiivinen tai työntekijän kieltäytyessä tekemästä testin, esihenkilö tekee päätöksen luvattomasta palkattomasta poissaolosta (koodi 400), ja testituloksen

ollessa negatiivinen tehdään päätös sairauslomasta (koodi 050).
Rekisteröinti tehdään Almassa.

- Esihenkilö dokumentoi tapahtumien kulun tätä tarkoitusta varten laaditulle lomakkeelle.
- Työterveyshuoltolain mukaan humaltuneeksi tai huumeiden vaikutuksen alaiseksi epäillyn on suostuttava terveystarkastukseen työterveyshuollossa (tai muulla hoitotaholla).
- Jos on perusteltu syy epäillä huumeiden aiheuttamaa päihtymystä tai krapulaa, voidaan tehdä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) ja työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaiset huumausainetestit. Huumetestauksella tarkoitetaan työntekijän testaamista sen selvittämiseksi, onko kyseinen työntekijä käyttänyt lääkkeitä tai huumausaineita muihin kuin lääkinällisiin tarkoituksiin. Työnantaja vastaa huumausainetestitodistuksen kustannuksista.
- Kun työntekijä saapuu seuraavaan työvuoroon pidetään selvityskeskustelu. Työntekijällä voi olla mukana tukihenkilö.
 - Työntekijälle annetaan kirjallinen varoitus.
 - Servitetään hoidon tarve ja harkitaan hoitoonohjaussopimuksen tekemistä.
- Katso prosessikuvaus liitteenä 1.

Hoitoonohjaus ja kuntoutus

Päihteiden väärinkäyttö ja peliriippuvuus ovat sairauteen verrattavia tiloja, josta voi parantua hoidon avulla. Hoitoonohjaus on mahdollisuus työntekijälle kuntoutua riippuvuudesta ja jatkaa työssään.

Hoitoonohjauskokous pidetään työterveyshuollossa. Kokoukseen osallistuvat esihenkilö, terveydenhoitaja (ja lääkäri) ja työntekijä, jolla on oikeus ottaa mukaan tukihenkilö. Laaditaan kirjallinen hoitoonohjaussopimus, joka sisältää hoito- ja kuntoutussuunnitelman.

Seurantakeskusteluja käydään hoitosopimuksen aikana ja hoidon päättyessä.

Huumausaineiden ja lääkkeiden väärinkäytön osalta lisätään vaatimus puhtaiden testituloksien näytöstä ennen työhön paluuta.

Työnantaja ei aloita hoitojakson aikana irtisanomisprosessia, jos hoito etenee hoitoonohjaussopimuksen mukaisesti.

Avohoito tulee mahdollistaa työvuorojärjestelyin.

Jos työntekijälle myönnetään kuntoutusjakso, hänen tulee hakea Kelalta kuntoutusrahaa.

Kelan hyväksymät päihdekuntoutuslaitokset löytyvät Kelan verkkosivulta: [Hyväksytyt päihdekuntoutuslaitokset - Yhteistyökumppanit - kela.fi](https://www.kela.fi/hyvaaksetyt-paihdekuntoutuslaitokset)

Väärinkäytön seuraukset

Näissä tapauksissa esihenkilöllä on oikeus vaatia sairauslomatodistus jokaisesta sairauspoissaolosta. Sairauspoissaolon ajalta ei makseta palkkaa, ellei työntekijä ole toimittanut lääkärintodistusta poissaolon syystä. Jos sairauslomatodistus osoittaa sairauspoissaolon johtuvan päihteistä, ei palkkaa makseta ja työntekijä ohjataan hoitoon.

Varoitus

Varoitus annetaan, kun työntekijä poistetaan työpaikalta epäiltäessä hänen työskentelevän päihtyneenä. Jos esihenkilöllä ei ollut mahdollisuutta antaa työntekijälle kirjallista varoitusta, kun hänet poistettiin työpaikalta, esihenkilö antaa sen keskustelutilaisuudessa, joka järjestetään työntekijän palattua työhön tai hoitoonohjauskeskustelussa.

Jos ilmenee, että työntekijä käyttää työnantajan välineitä pelaamiseen tai pelaa työaikana, seurauksena on varoituksen antaminen työntekijälle.

Kirjallisessa varoituksessa ilmoitetaan, että rikkomuksen toistuessa seurauksena on irtisanominen.

Katso myös hyvinvointialueen ohjeet varoituksista (intra – palvelussuhteeni – lomakkeet – kurinpidolliset henkilöstöasiat).

Irtisanominen tai palvelussuhteen purkaminen

Lain ja virka- ja työehtosopimuksen määräysten mukaan palvelussuhde voidaan päättää joko purkamisella tai irtisanomisella.

Palvelussuhde puretaan ilman irtisanomisaikaa, jos rikkomus voidaan luokitella törkeäksi. Törkeiksi rikkomuksiksi luokitellaan tilanteet, joissa työntekijä esiintyy voimakkaasti päihtyneenä työpaikalla tai jos päihtymiseen liittyy muuta sopimatonta käytöstä, kuten vahingonteko, väkivaltaisuus, potilaan tai työtoverin saattaminen vaaraan, lääkevarkaus tai muu törkeä rikkomus.

Jos työntekijä ei noudata hoitoonohjaussopimusta, kieltäytyy vastaanottamasta hoitoa, jos päihteiden käyttö jatkuu tai jos keskustelutilaisuudessa todetaan, ettei palvelussuhteen jatkamiselle ole edellytyksiä, on esihenkilön ryhdyttävä toimenpiteisiin palvelussuhteen irtisanomiseksi. Ohjeet kurinpidollisista henkilöstöasioista löytyvät intrasta: palvelussuhteeni – lomakkeet – kurinpidolliset henkilöstöasiat).

Valvira

Jos palvelussuhde joudutaan irtisanomaan päihdeongelman vuoksi terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain mukaisesti, esihenkilö/palvelussuhteesta päättävä taho ilmoittaa irtisanomisesta Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirastoon (Valvira). [Linkki ilmoitussivulle löytyy intrasta Palvelussuhteeni > Henkilöstöpolitiikka ja yhteistoiminta > Päihteetön työpaikka.](#)

Esihenkilö on ilmoitettava asiasta Valviraan myös niissä tapauksissa, joissa työntekijä irtisanoutuu meneillään olevien päihdeselvitysten aikana.

Lääkevarkaus

Lääkevarkauksissa voi olla kyse kertaluontoisesta lääkkeiden ottamisesta työpaikan lääkekaapista. Toisaalta kyse voi olla pitkään jatkuneesta voimakkaiden kipu- ja/tai rauhoittavien lääkkeiden tai unilääkkeiden anastamisesta.

Lääkevarkaus johtaa aina rikosilmoitukseen ja Valviraan tehtävään ilmoitukseen.

Tietosuoja, salassapito

Kaikki henkilön terveydentilaan liittyvät tiedot ovat salassa pidettäviä ja niitä saavat käsitellä ainoastaan henkilöt, jotka valmistelevat palvelussuhteeseen liittyviä asioita tai päättävät niistä.

- Kaikki keskustelut ja neuvottelut ovat luottamuksellisia. Kaikilla prosessiin osallistuvilla on vaitiolovelvollisuus esille tulevista asioista.
- Esihenkilö säilyttää kaikki alkuperäiset asiakirjat lukitussa kaapissa/kirjoituspöydän säilytystilassa tai vaihtoehtoisesti sähköisessä muodossa. Asiakirjojen säilytysaika on voimassaoloaika + 10 vuotta.
- Työntekijälle annetaan kopiot kaikista asiaan liittyvistä asiakirjoista.
- Työterveyshuollolla on pääsy niihin asiakirjoihin, joita se tarvitsee arvioinnissaan.

Hoitoonohjaukseen osallistuvat eivät saa antaa tietoa hoidosta ulkopuolisille ilman työntekijän lupaa. Hoitoonohjauskeskustelujen yhteydessä sovitaan työntekijän kanssa siitä, miten asiaa käsitellään työyhteisössä.

Työnantajan tulee säilyttää työntekijän terveystietoja koskevat asiakirjat erillään muista kerätyistä henkilötiedoista.

Lähteet

Lainkohdat

Suomen perustuslaki 731/1999 – Finlands grundlag 731/1999

Tietosuojalaki 1050/2018 - Dataskyddslag 1050/2018

Huumausainelaki 373/2008 – Narkotikalag 373/2008

Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 304/2003 – Lag om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden 304/2003

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992 – Lag om patientens ställning och rättigheter 785/1992

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004 – Lag om integritetsskydd i arbetslivet 759/2004

Työterveyshuoltolaki 1383/2001 – Lag om företagshälsovård 1383/2001

Valtioneuvoston asetus huumausainetestien tekemisestä 218/2005 - Statsrådets förordning om utförande av narkotikatester 218/2005

Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavista töissä 1485/2001 - Statsrådets förordning

om hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa 1485/2001

Valtioneuvoston asetus huumausaineina pidettävistä aineista, valmisteista ja kasveista 543/2008 - Statsrådets förordning om ämnen, preparat och växter som anses som narkotika 543/2008

Valtioneuvoston asetus kuluttajamarkkinoilta kielletyistä psykoaktiivisista aineista 1130/2014 - Statsrådets förordning om för konsumentmarknaden förbjudna psykoaktiva ämnen 1130/2014

Liite1: Prosessikuvaus

