

KUOPIO

Päihdeohjelma

Kuopion kaupunki
2025

käsitelty Yhteistyötoimikunnassa 11.12.2025

Sisällys

1 Päihdeohjelman tavoite.....	2
2 Ennalta ehkäisevä toiminta	2
3 Päihdeongelman käsittely työpaikalla.....	3
3.1 Varhainen puuttuminen työpaikalla ja päihdeongelman tunnistaminen.....	3
3.2 Päihde-epäily ja etätyö.....	4
3.3 Poistaminen työpaikalta päihderikkomuksen sattuessa.....	4
3.4 Työhön palaaminen päihderikkomuksen jälkeen	5
3.5 Päihdeongelman hoitoonohjaus.....	5
4 Palvelussuhteen päättäminen	6
5 Päihdetestaus	7
5.1 Yleistä	7
5.2 Huumausainetestaus.....	7
5.2.1 Työnhakijaa koskevat edellytykset.....	8
5.2.2 Työntekijää koskevat edellytykset	8
5.3 Alkoholitestaus	9
6 Päihdeohjelman lomakkeet ja säilytys	10
7 Muut työturvallisuutta heikentävät riippuvuudet	10
7.1 Nikotiinituotteet.....	10
7.2 Peliriippuvuus ja muut riippuvuudet.....	10
8 Vastuut ja roolit työpaikalla	11
9 Vinkkejä vastuullisen alkoholitarjoilun järjestämiseen.....	11
Lähteet.....	13

1 Päihdeohjelman tavoite

Kuopion kaupungilla ei sallita päihtyneenä olemista työajalla ja työtehtävissä. Päihdeongelmiin puututaan välittömästi.

Päihdeohjelman tavoitteena on:

- varmistaa turvallinen ja terveellinen työpaikka jokaiselle työntekijälle
- varmistaa, että jokainen työyhteisön jäsen tietää velvollisuutensa ennaltaehkäistä ja puuttua työyhteisöä haittaavaan päihteiden käyttöön
- olla osa työpaikan työkykyä ylläpitävää toimintaa
- ennaltaehkäistä rahapelaamisesta aiheutuvia haittoja, sillä laki ehkäisevän päihdetyön järjestämisestä koskee myös rahapelaamisesta aiheutuvia haittoja

Päihteillä tarkoitetaan ilman hoidollista tavoitetta käytettyjä, psyykkisiin toimintoihin vaikuttavia aineita. Yleisiä päihteitä ovat alkoholi, impattavat aineet ja huumeet, sekä päihtymystarkoitukseen käytetyt lääkkeet.

Päihdeohjelma koskee Kuopion kaupungin palveluksessa olevia työntekijöitä. Edustustilaisuuksissa ja työmatkoilla työntekijä on Kuopion kaupungin edustaja ja se edellyttää asiallista ja vastuullista käyttäytymistä myös päihteiden suhteen. Työpaikan järjestämissä juhlatilaisuuksissa tulee noudattaa vastuullista alkoholitarjoilua.

Päihdeasioiden käsittely on osa työpaikan johtamista, työturvallisuutta, työterveyshuoltoa ja yhteistoimintaa. Päihdeohjelma tulee käsitellä kaikilla Kuopion kaupungin työpaikoilla: työpaikkakokouksessa vuosittain ja aina osana uuden työntekijän perehdytystä (Intro perehdytysohjelma).

Kuopion kaupungin periaate ja tavoite on, että päihdehaittatilanteissa asia käsitellään viipymättä, rakentavasti ja tasapuolisesti. Käsittelyn tulee olla yhdenvertaista ja siinä tulee noudattaa päihdeohjelman ohjeistusta.

2 Ennalta ehkäisevä toiminta

Päihdeongelmien ennaltaehkäisy tukee Kuopion kaupungilla tehtävää työturvallisuus- ja työhyvinvointitoimintaa. Varhaisen tuen vaiheessa huomioidaan myös mahdollinen päihderiippuvuus tai haasteet päihteiden käyttöön liittyen. Päihdeongelmien tunnistaminen ja mahdollisimman varhainen puuttuminen ovat osa esihenkilötyötä.

Työterveyshuollolla on lakiin perustuva velvollisuus edistää sairauksien ja työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyä. Myös päihdeongelmien ennaltaehkäisyssä työterveyshuollon aktiivinen rooli on tärkeä. Työterveyshuollon asetuksen 10 §:n 1 momentin 9 kohdan mukaan työterveyshuollon tehtäviin kuuluu työnantajien ja työntekijöiden neuvonta ja ohjaus päihteiden väärinkäytön ehkäisystä sekä päihdeongelmaisten varhaisesta tunnistamisesta sekä hoidosta ja hoitoon ohjaamisesta.

Työterveyshuolto on asiantuntijana mukana päihdeohjelman päivittämisessä, päihdeasioista kouluttamisessa sekä niistä tiedottamisessa. Työterveyshuolto ottaa päihdeasiat esille terveystarkastusten (esim. AUDIT-kysely) ja tarvittaessa myös muiden käyntien, esim. sairausvastaanottokäyntien yhteydessä. Jos työterveyshuollon edustaja epäilee päihdeongelmaa, kannustetaan ja ohjataan työntekijää hakeutumaan päihdehoitoon. Jos päihteiden käytöllä on merkitystä työkykyyn, tulee se kirjata lääkärintodistukseen.

3 Päihdeongelman käsittely työpaikalla

3.1 Varhainen puuttuminen työpaikalla ja päihdeongelman tunnistaminen

Päihteiden haitallinen käyttö voi ilmetä eri tavoin ja sen tunnusmerkkejä voivat olla esimerkiksi:

- toistuvat myöhästelyt, ennenaikaiset poistumiset työpaikalta tai muut työaikojen noudattamatta jättämiset
- satunnaiset ja äkilliset työstä poissaolot
- toistuvat, yllättävät oma-aloitteiset työvorojen vaihdot
- töihin tulo tai työssä olominen päihtyneenä tai krapulassa
- työtehon heikkeneminen, töiden laiminlyönnit ja toistuvat virhesuoritukset
- sairauspoissaolotodistukset eri lääkäreiltä
- esihenkilöiden tai työpaikan sosiaalisten tilanteiden välttely
- toistuvat tapaturmat
- rattijuopumus
- muuttunut tai poikkeava käytös tai olemus

Varhaisen välittämisen vaihe on silloin, kun päihtymystä tai päihteiden käyttöä ei ole havaittu työtehtävissä tai työaikana, mutta esihenkilön tai työyhteisön jäsenten on syytä ottaa asia puheeksi. Työntekijä voi itse olla yhteydessä työterveyshuoltoon ja pyytää apua sopivan päihdetukimuodon löytämiseen. Päihdeongelman omaehtoinen tunnistaminen ja hoitoon hakeutuminen edistävät hoidon tuloksellisuutta

Jokaisella työyhteisön jäsenellä on päihdeongelman havaittuaan oikeus ja velvollisuus ilmoittaa päihdeongelmaisen henkilön esihenkilölle havaitsemastaan ongelmasta. Jos kyseessä on esihenkilön päihteiden käyttö, asiasta on kerrottava esihenkilön esihenkilölle. Päihde-epäilyn voi

ottaa puheeksi myös työterveyshuolto, pääluottamusedustaja tai työsuojeluvaltuutettu. Vastuu siirtyy esihenkilölle, kun hän on saanut tiedon päihde-epäilystä.

Päihdeongelmaan tulee puuttua välittömästi. Päihdehaittojen vähättely, peittely ja vaikeneminen pahentavat tilannetta työyhteisössä. Puuttumattomuus päihdeongelmaan ei auta työkaveria ja voi johtaa vakaviin terveydellisiin haittoihin.

Esihenkilön tehtävänä on ottaa päihde-epäily puheeksi ja käynnistää tarvittavat toimenpiteet. Henkilön kanssa tulee selvittää, onko kyseessä yksittäinen tapahtuma, vai jo pidempään jatkunut päihteiden ongelmakäyttö. Lievemmissä tapauksissa jo pelkkä esihenkilön keskustelu asianomaisen kanssa saattaa pysäyttää ongelman etenemisen.

Esihenkilö voi lähettää työntekijän työkykyarvioon työterveyshuoltoon epäillessään päihdeongelmaa. Esihenkilön tulee kirjata ylös Aino-työkykyjohtamisjärjestelmään mistä on keskusteltu. Esihenkilön tukena ovat hänen esihenkilönsä, työterveyshuolto ja työsuojeluhenkilöstö.

Työkyvyn tuen toimintamallissa on kuvattu Kuopion kaupungin käytännöt havaittujen työkykyhaasteiden havaitsemisesta ja seuraamisesta. Samoja käytäntöjä noudatetaan soveltuvien osin päihdeongelmatilanteissa.

3.2 Päihde-epäily ja etätyö

Esihenkilön tulee puuttua päihde-epäilyyn välittömästi. Esihenkilöllä on aina mahdollisuus keskeyttää etätyö ja pyytää työntekijää menemään työterveyshuoltoon päihde-epäilyn selvittämiseksi. Esihenkilön tulee soittaa työterveyden esihenkilön suoralinjalle 044 791 8260. Työntekijällä on mahdollisuus osoittaa päihde-epäily vääräksi käymällä päihdetestissä. Työntekijän lupa tehdä etätyötä on syytä purkaa päihde-epäilyn selvittelyn ja mahdollisen hoitoonohjauksen ajaksi.

Mikäli työntekijä ei suostu menemään työterveyshuoltoon, esihenkilö purkaa työntekijän etätyöluvan toistaiseksi.

3.3 Poistaminen työpaikalta päihderikkomuksen sattuessa

Päihteiden käyttö työpaikalla ja työssäolo päihtyneenä ovat työsuhteesta johtuvien velvoitteiden vakavia rikkomuksia. Hoitosopimuksen rikkominen on myös päihderikkomus, jos työnantaja maksaa hoidon.

Toimi alla olevien ohjeiden mukaisesti, jos huomaat työtoverin olevan työaikana tai työtehtävissä päihtyneenä, käyttävän päihteitä tai ei ole työkykyinen esimerkiksi päihtymyksen jälkeisen tilan takia:

1. Työntekijä:
 - Pyydä esihenkilö välittömästi paikalle.
2. Jos työntekijä ei tavoita esihenkilöä:
 - Pyydä toinen työntekijä paikalle.
 - Poista päihtynyt työntekijä.
 - Tiedota hänen esihenkilöään asiasta.
3. Esihenkilö:
 - Kutsu tarvittaessa paikalle todistajaksi toinen henkilö, joka voi olla työpaikan työntekijä, työsuojeluvaltuutettu tai pääluottamusedustaja.
 - Puhallutus työntekijän suostumuksella työpaikalla, työterveyshuollossa tai yhteispäivystyksessä.
 - Pyydä päihtynyttä tai ei työkykyistä työntekijää poistumaan
 - Ota yhteyttä työterveyshuoltoon ja kerro tapahtuneesta
 - Kirjaa tapahtuma ja tehdyt toimet muistiin (Aino-työkykyjohtamisjärjestelmään).
 - Huolehdi työpaikalta poistetun palkan pidättämisestä poissaolon aikana.
4. Jos päihtynyt työntekijä ei suostu poistumaan, kutsu paikalle vartija tai poliisi.
5. Jos epäillään rikosta, esimerkiksi rattijuopumusta, asiasta havainnon tehneen tulee ilmoittaa poliisille.

3.4 Työhön palaaminen päihderikkomuksen jälkeen

1. Kuuleminen varoituksen antamiseksi

Esihenkilö järjestää kuulemistilaisuuden niin pian kuin mahdollista päihderikkomuksen jälkeen. Päihderikkomuksen sattuessa noudatetaan kaupungin ohjetta huomautuksen ja varoituksen antamisesta. Esihenkilö konsultoi Henkilöstöpalvelua koskien kuulemista. Työntekijä voi kutsua mukaansa avustajan, joka voi olla esimerkiksi työsuojeluvaltuutettu tai pääluottamusedustaja. Dokumentointi tehdään D10-järjestelmään ja lisäksi esihenkilö huolehtii tarvittavat kirjaukset Aino-työkykyjohtamisjärjestelmään.

2. Ohjaaminen työterveyshuoltoon

Esihenkilön tulee ohjata työntekijä työterveyshuoltoon työkyvyn selvittämiseksi.

3. Jos päihderikkomus toistuu, työsuhde saatetaan päättää.

3.5 Päihdeongelmaisen hoitoonohjaus

Työntekijän päihdeongelma todetaan työterveyshuollossa. Hoitoonohjaus on menettely, jossa päihdeongelmainen työntekijä ohjataan esihenkilön ja/tai työterveyshuollon toimesta sopivan tyyppiseen päihdehoitoon. Tämän tavoitteena on työkyvyn palauttaminen ja työpaikalle koituvan

päihdehaitan poistaminen. Tarvittavasta hoitomuodosta päätetään työterveyshuollon sekä muun hoito-organisaation kanssa. Hoitoonohjauksella tarkoitetaan kaikkia erilaisia hoitomuotoja päihteiden käytön vähentämiseksi ja/tai käytön lopettamiseksi. Hoitoonohjaus tulee aloittaa mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, heti kun päihdeongelma havaitaan.

Hoitoonohjauksen vaiheet:

1. Käynnistyminen
Hoitoon ohjaaminen voi käynnistyä hoitoa tarvitsevan itsensä, työnantajan, työpaikan pääluottamusedustajan, työsuojeluvaltuutetun tai työtoverin aloitteesta. Hoitoonohjaus on pääsääntöisesti vuoden mittainen prosessi.
2. Hoitosopimuksen tekeminen
Esihenkilö täyttää Aino-työkykyjohtamisjärjestelmässä olevan hoitosopimuksen yhdessä työntekijän kanssa. Työntekijän hyväksyessä hoitosopimuksen, esihenkilö tiedottaa siitä työterveyshuoltoon. Työterveyshuolto antaa päihdeongelman hoitosopimuksen tiedoksi hoitosuunnitelmassa sovittuun hoitopaikkaan. Hoitosopimuksen hyväksymällä työntekijä sitoutuu noudattamaan sopimusta 12 kuukautta allekirjoittamispäivämäärästä.
3. Hoitosuunnitelman tekeminen
Työterveyshuollon vastuulla on tehdä työntekijän kanssa päihdeongelman hoitosopimuksen pohjalta hoitosuunnitelma. Työterveyshuolto kirjaa lomakkeen hoitosopimuksen tekopäivälle sekä työnantajan osaan. Esihenkilöllä on sopimuksen mukaisesti oikeus saada tietää hoitosuunnitelman mukainen hoitopaikka. Muuta hoitosuunnitelman sisältöä ei raportoida esihenkilölle. Sopimuksen mukaisesti työterveyshuolto seuraa ja raportoi käykö työntekijä suunnitelman mukaisesti hoidossa tai jos suunnitelmaan tehdään muutos. Työterveyshuolto informoi esihenkilöä hoitosuunnitelman toteutumisesta lisäämällä kommentteja Aino-työkykyjohtamisjärjestelmän hoitosuunnitelman työnantajan osioon.

Työntekijä käy hoidoissa omalla ajalla. Päihdekuntoutuksen aikana on mahdollisuus hakea Kelan tukemaa kuntoutusrahaa kuntoutuskurssin tai laituskuntoutuksen ajaksi. Mikäli päihdeongelma aiheuttaa poissaoloa työstä, pidätetään palkka poissaolon ajalta. Esihenkilö huolehtii ilmoittamisesta palkanlaskentaan.

Päihdeongelmaista ei voi pakottaa hoitoonohjaukseen, vaan se on työnantajan tarjoama mahdollisuus kuntoutumiseen. Työntekijän kieltäytyminen hoitoonohjauksesta voi olla peruste työnantajan ryhtymisiin työsuhteen/ viranhaltijalain mukaisiin seuraamuksiin, jos tilanne sitä edellyttää. Esihenkilö kirjaa hoitoonohjauksesta kieltäytymisen hoitosopimuslomakkeelle Aino-järjestelmään.

Hoitoonohjausmenettelyä ei sovelleta sellaisiin henkilöihin, joiden palvelussuhdetta on alle vuosi jäljellä, koska hoitosopimus kestää 12 kk.

Työnantaja ohjaa päihdeongelman hoitoon lähtökohtaisesti vain kerran. Toinen päihderikkomus voi johtaa palvelussuhteen irtisanomis- tai purkamismenettelyyn. Koeajalla olevan palvelussuhde voidaan päättää purkamalla.

Mikäli työntekijä ei noudata hoitosuunnitelmaa tai jatkaa päihteiden väärinkäyttöä, työsuhde saatetaan päättää.

Vaitiolovelvollisuus sitoo kaikkia hoitoonohjausprosessiin osallistuvia henkilöitä.

4 Palvelussuhteen päättäminen

Palvelussuhde voidaan päättää lain säännöksiä noudattaen joko irtisanomalla tai purkamalla. Virkasuhteisiin sovelletaan kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annettua lakia (304/2003) ja työsuhteisiin työsopimuslakia (55/2001).

Viranhaltijalain 35 §:n 5 momentin ja työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 5 momentin mukaan irtisanomisessa ei tarvitse noudattaa varoitusmenettelyä, jos irtisanomisen perusteena on niin vakava virka- tai työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virka- tai sopimussuhteen jatkamista. Menettelyn käynnistämiseksi tulee esihenkilön olla yhteydessä henkilöstöasioista vastaavaan päällikköön ja tarvittaessa palvelualueen palvelussuhdeasiantuntijaan.

Jos päädytään irtisanomiseen, eikä viranhaltijaa/työntekijää vapauteta työntekovelvoitteesta irtisanomisajaksi, esihenkilön tulee valvoa asianomaisen viranhaltijan/työntekijän työkykyisyyttä irtisanomisajan kuluessa. Jos henkilö on työpaikalla tai työtehtävissä päihtyneenä irtisanomisajalla, työnteko tulee keskeyttää ja huolehtia palkanpidätyksestä.

Viranhaltijalain 41 §:n ja työsopimuslain 8 luvun 1 §:n mukaan työnantaja saa purkaa palvelussuhteen noudatettavasta irtisanomisajasta tai määräajan pituudesta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää laista tai määräyksistä / työsopimuksesta johtuvien, palvelussuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää palvelussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

5 Päihdetestaus

5.1 Yleistä

Päihtyneeksi epäillyllä työntekijällä on oikeus osoittaa olevansa päihteettömässä tilassa puhaltamalla välittömästi alkometriin työnantajan edustajan valvonnassa tai menemällä välittömästi päihdetesteihin työterveysasemalle tai lähimpään yhteispäivystykseen, missä päihtymistilan aste todetaan ja annetaan kirjallinen lausunto. Virka-ajan ulkopuolella suoritetaan puhallutus yhteispäivystyksessä. Nollatoleranssi tarkoittaa, että puhallustestin tuloksen tulee olla 0,0, jotta se osoittaa, ettei päihtymystä ei ole.

Mikäli työntekijälle aiheutuu kuluja aiheettoman epäilyn todistamisvelvollisuudesta, maksaa työnantaja aiheutuneet kulut.

Alkoholi- tai huumausainetestauksesta kieltäytyminen ei itsessään aiheuta seurauksia. Esihenkilö kirjaa alkoholi- tai huumausainetestistä kieltäytymisen Aino-työkykyjohtamisjärjestelmään. Mikäli henkilö ei kuitenkaan kykene täyttämään työntekovelvollisuuttaan asianmukaisesti, työnantajan on arvioitava tapauskohtaisesti toimenpiteet, joihin asiassa on syytä ryhtyä.

5.2 Huumausainetestaus

Työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentin mukaan työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä huumausainetesti. Ennen ohjelman hyväksymistä työnantajan ja henkilöstön on käsiteltävä yhteistoimintalainsäädännön mukaisesti ne tehtävät, joissa työntekijä tai tehtävään valittu työnhakija on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa säädetään työnantajan oikeudesta käsitellä tehtävään valitun työnhakijan tai työntekijän huumausaineiden käyttöä koskevia tietoja tiettyjen tehtäväperusteisten edellytysten vallitessa. Kyseisten edellytysten täytyessä työnantaja voi myös velvoittaa työntekijän tietyissä tilanteissa toimittamaan lain mukaisen huumetestitodistuksen tai asettaa huumetestitodistuksen toimittamisen työpaikan saamisen ehdoksi.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 9 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa työnhakijalle hakumenettelyn yhteydessä jo ennen työsopimuksen tekemistä tai työntekijälle ennen työehtojen muuttamista, jos kyseessä on tehtävä, jonka perusteella työnantajalla on tarkoitus pyytää valituksi tulleelta tai velvoittaa työntekijä palvelussuhteen aikana esittämään huumausainetestiä koskeva todistus. Tämän päihdeohjelman liitteenä on luettelo niistä tehtäväryhmistä, joissa Kuopion kaupunki voi pyytää valituksi tulleelta huumausainetestiä koskevaa todistusta tai velvoittaa todistuksen toimittamiseen palvelussuhteen aikana.

Huumausainetesti voidaan tehdä myös osana terveystarkastusta, jonka työterveyshuolto suorittaa työterveyshuoltolain perusteella. Tällöin testin tekemisen tarpeellisuuden määrittelee

työterveyshuollon ammattilainen. Huumausainetestin tekemiseen tarvitaan aina testattavan suostumus.

Työterveyshuoltolain 19 §:n 2 momentin mukaan huumausainetestiä koskeva todistus on annettava testatulle itselleen toimitettavaksi työnantajalle.

5.2.1 Työnhakijaa koskevat edellytykset

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 §:n 1 momentissa säädetään työnhakijaa koskevista edellytyksistä. Työnantaja saa käsitellä huumausainetestiä koskevaa todistusta tehtävään valitun työnhakijan suostumuksella, jos työnhakijan on tarkoitus toimia sellaisessa työssä

- joka edellyttää tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä; ja
- jossa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi vaarantaa henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta, maanpuolustusta tai valtion turvallisuutta, liikenneturvallisuutta, tietoturvallisuutta, liikesalaisuutta tai lisätä merkittävien ympäristövahinkojen riskiä

Työnantajalla on edellä tarkoitettu työnhakijan suostumukseen perustuva oikeus tietojen käsittelyyn myös yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa erityistilanteissa.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 §:n 3 momentin mukaan työnhakijaa koskevia säännöksiä sovelletaan myös silloin, jos työntekijän työtehtävät muuttuvat siten, että ne täyttävät edellä mainitut edellytykset työnantajan oikeudesta käsitellä huumetestitodistusta.

5.2.2 Työntekijää koskevat edellytykset

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 8 §:n 1 momentissa säädetään työntekijää koskevista edellytyksistä. Työnantaja voi velvoittaa työntekijän esittämään työsuhteen aikana huumausainetestiä koskevan todistuksen, 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 reagointikykyä ja jossa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena vakavasti vaarantaa muun muassa henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta tai muita lainkohdassa määriteltyjä intressejä.

Testeihin on mentävä välittömästi tai viimeistään kolmen vuorokauden sisällä. Huumausainetesti tehdään aina työterveyshuollon läheteellä.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 8 §:n 3 momentin mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja myös, jos työntekijä on positiivisen huumausainetestituloksen perusteella sitoutunut huumausaineiden väärinkäytön vuoksi toteutettavaan hoitoon ja todistuksen tietojen käsittely liittyy hoidon toteutumisen seurantaan. Huumausaineiden käyttöä koskevissa tilanteissa hoitosuunnitelmaan voidaan sisällyttää huumausainetesti. Koska huumausaineiden vaikutus on pitkäaikainen, voidaan työhön paluun ehdoksi asettaa puhdas testitulos. Henkilö on palkattomalla työ- tai virkavapaalla siihen saakka, kunnes testitulos on negatiivinen. Mikäli henkilön työtehtävä ei edellytä huumausainetestausta työhöntulotarkastuksen yhteydessä, asiasta päätetään tapauskohtaisesti.

5.3 Alkoholitestaus

Alkoholitestaus voi olla osa työterveyshuollon terveystarkastusta. Työterveyshuoltolain 13 §:ssä säädetään työntekijän pakollisesta terveystarkastuksesta. Säännöksen mukaan työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta tässä laissa tarkoitettuun terveystarkastukseen, joka työhön sijoitettaessa tai työn kestäessä on välttämätön

- hänen terveydentilansa selvittämiseksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä; tai
- hänen työ- tai toimintakykynsä selvittämiseksi työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi.

Jotta alkoholitestaus voisi olla osa pakollista terveystarkastusta, on työterveyshuoltolain 13 §:ssä säädettyjen edellytysten täyttyvä.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 14 §:n mukaan terveystarkastusten ja testien suorittamiseen on käytettävä terveydenhuollon palveluja. Toisen momentin mukaan tämä koskee myös alkoholi- ja huumausainetestejä. Kun työnantaja velvoittaa työntekijän 13 §:n mukaiseen terveystarkastukseen, hän ei voi päättää, mitä testejä työntekijälle tehdään. Hän ei voi siis lähettää työntekijää nimenomaisesti alkoholitestiin. Terveydenhuollon ammattihenkilö määrittelee tarvittavan terveydentilan selvityksen ja hoitotoimenpiteiden sisällön. Terveydenhuollon ammattihenkilöt tekevät päätöksen siitä, onko terveydentilan selvittämiseksi syytä tutkia työntekijän alkoholin käyttöä. Jos alkoholitesti halutaan suorittaa, sen on oltava tarpeellista työntekijän työtehtävien suorittamisen kannalta.

Jos alkoholitestaus tehdään osana terveystarkastusta, tulee laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992) sovellettavaksi. Tällöin on otettava huomioon potilaan itsemääräämisoikeus. Koska potilaslain 6 §:n mukaan potilasta on hoidettava yhteisymmärryksessä hänen kanssaan, on potilaan suostumus hoitotoimenpiteen luvallisuuden edellytys.

6 Päihdeohjelman mukainen dokumentointi

Kuuleminen ja mahdollinen kirjallinen varoitus sekä työsuhteen päättämismenettelyt tallennetaan D10-järjestelmään. Varhaisen välittämisen keskustelu ja päihdeohjelman hoitoon liittyvät lomakkeet tallennetaan Aino-työkykyjohtamisjärjestelmään. Työkykyarviopyyntö tehdään Aino-työkykyjohtamisjärjestelmän Yhteydenotto työterveyteen -lomakkeen kautta.

7 Muut työturvallisuutta heikentävät riippuvuudet

7.1 Nikotiinituotteet

Nikotiinituotteilla tarkoitetaan tupakkaa, sähkötupakkaa, nuuskaa ja nikotiinipusseja. Kuopion kaupungin kaikki työpaikat ovat henkilöstölle savuttomia/nikotiinittomia pl. nikotiinikorvaustuotteet. Tupakoinnin ja nikotiinituotteiden suhteen noudatetaan tupakkalakia. Lisäksi nikotiinituotteiden vaaroista ja lopettamisen hyödyistä on syytä keskustella työyksikön työhyvinvointiluennoilla ja – tilaisuuksissa.

Lähiesihenkilön on syytä käydä työkyvyn tuen toimintamallin mukainen keskustelu työntekijän kanssa, mikäli nikotiinituotteiden käyttöä havaitaan työaikana. Kaikki nikotiinituotteet eivät aiheuta passiivista altistumista työpaikalla samalla tavalla kuin tupakointi, joten savuttomuuteen saa apua työterveyshuollosta.

7.2 Peliriippuvuus ja muut riippuvuudet

Peliriippuvuudesta ja sen haitoista on syytä keskustella työyhteisössä siinä kuin päihderiippuvuuksista. Rahapelaamisen puheeksi ottaminen ja varhainen tunnistaminen auttavat rahapelejä mahdollisesti liiallisesti pelaavaa henkilöä pohtimaan pelaamistaan ja tarvittaessa hakeutumaan tuen tai hoidon piiriin. Ennaltaehkäisyyn kuuluu, että asiasta voidaan keskustella työyhteisössä avoimesti ennen kuin varsinaisia ongelmia olisikaan. Mikäli työyhteisön jäsenellä herää huoli työkaverin peliriippuvuudesta, on syytä asia ottaa esille huolen näkökulmasta ja kertoa asiasta myös esihenkilölle. Esihenkilön on syytä käydä työkyvyn tuen toimintamallin mukainen keskustelu peliriippuvuudesta kärsivän työntekijän kanssa ja suunnitella yhteistyössä työterveyshuollon asiantuntijoiden kanssa tukitoimet riippuvuuden hoitamiseksi.

Riskitason rahapelaamisen tunnistaminen on tehokas keino ehkäistä rahapeliongelman kehittyminen. Voit ottaa rahapelaamisen puheeksi työntekijän kanssa esimerkiksi kartoittaessasi hänen elämäntilannettaan tai kysyessäsi päihteiden käytöstä tai taloudellisesta tilanteesta. Esihenkilö kirjaa keskustelun Varhaisen välittämisen lomakkeelle Aino-työkykyjohtamisjärjestelmään.

Rahapelaaminen työajalla on kiellettyä. Työnantajan antaman kiellon rikkominen voi johtaa työoikeudellisiin toimenpiteisiin.

Työntekoa haittaavat muut riippuvuudet kirjataan Varhaisen välittämisen lomakkeelle.

8 Vastuut ja roolit työpaikalla

Työturvallisuuslain 8.1 §:n mukaan työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työturvallisuuslain 18.2 §:n mukaan myös työntekijän on kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

Esihenkilö ja työyhteisö ovat keskeisessä asemassa päihdeongelman varhaisessa havaitsemisessa. Työpaikoilla päihdeasioiden käsittely on kiinteä osa johtamista ja jokaisen esihenkilön velvollisuus on puuttua päihdehaittoihin heti niiden ilmaannuttua. Esihenkilö on aina vastuussa siitä, että työntekijä ei vaaranna omaa eikä toisten työturvallisuutta. Työntekijällä on itsellään ensisijainen vastuu omasta terveydestään ja työkyvystään.

Työsuojelupäällikkö osallistuu päihdeohjelman tekemiseen sekä siihen liittyvän koulutuksen suunnitteluun ja organisointiin, huolehtii, että päihdeasiat ovat säännöllisesti työsuojelutoimikunnan asialistalla, tukee esihenkilöitä päihdeettömän työkuultuuriin jalkauttamisessa, neuvoo ja toimii esihenkilöiden tukena.

Työsuojeluvaltuutettu toimii yhteistyössä (esihenkilöt, työterveyshuolto) päihdehaittojen ehkäisemiseksi ja poistamiseksi, osallistuu päihdekoulutuksen suunnitteluun ja tiedottaa henkilöstöä päihdeistä, sekä toimii pyydettäessä työntekijän tukena.

Työterveyshuolto toimii asiantuntijana ja esihenkilöiden ja työntekijöiden tukena, arvioi hoidon tarvetta ja päihderiippuvuuden merkitystä työkykyyn työterveysneuvottelussa, huolehtii kuntoutuksesta, hoitoon ohjauksesta, seurannasta ja työhön paluusta, kerää tietoa työpaikan päihdetilanteesta ja antaa siitä palautetta vuosittain ja toimii pyydettäessä päihdekriisitilanteessa työyhteisön tukena.

9 Vinkkejä vastuullisen alkoholitarjoilun järjestämiseen

- Tilaisuuden alku- ja loppuajankohta ilmoitetaan selvästi

- Huolehditaan, että tarjolla on monipuolinen ja runsas valikoima alkoholittomia juomia ja pääsääntöisesti mietoja alkoholijuomia. Suositellaan, että ihmiset nauttivat vaihdellen em. juomia
- Tilaisuuden aikana on ruokaa ja vähäsuolaista naposteltavaa riittävästi tarjolla
- Varmistetaan, että alkoholia tarjotaan selkeinä annoksina, jotta osallistujat voivat olla tietoisia juomistaan määristä
- Rajoitetaan tarjottavien alkoholiannosten määrä, esimerkiksi 2 annosta/henkilö
- Tilaisuuden järjestäjillä ja tarjoiluhenkilökunnalla tulee olla anniskelupassi tai alkoholitarjoilun koulutus
- Opastetaan nuoria/uusia työntekijöitä etukäteen vastuullisen alkoholitarjoilun ohjeisiin
- Huolehditaan työntekijöiden kotimatkasta, mikäli he toivovat sitä
- Kieltäydytään tarjoilemasta alkoholia päihtyneelle henkilölle

Lähteet

Säädökset

Huumausainelaki (373/2008)
Laki ehkäisevän päihdetyön järjestämisestä (523/2015)
Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (304/2003, viranhaltijalaki)
Laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992)
Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)
Tietosuojalaki (1050/2018)
Työsopimuslaki (55/2001)
Työturvallisuuslaki (738/2002)
Työterveyshuoltolaki (1383/2001)
Valtioneuvoston asetus huumausainetestien tekemisestä (218/2005)
Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavista töistä (1485/2001)
Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (708/2013, työterveyshuollon asetus)

Päihdeohjelma, Pohjois-Savon hyvinvointialue 2022

Aino Työkykyjohtamisjärjestelmä

Digitaaliset lähteet

<https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/paihdeohjelmaopas-malli-paihdeohjelman-tekemiseen-tyopaikalla.pdf>

<https://www.ttl.fi/paihdeohjelmaopas-malli-paihdeohjelman-tekemiseen-tyopaikalla/paihdeohjelman-malliteksti/>

<https://www.hus.fi/hus-tietoa/henkilosto/Toimintaohjelmat%20ja%20ohjeet/Paihdeohjelma.pdf>

https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/paihdet_yo_tyopaikalla

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/oikeudet-ja-velvollisuudet-tyossa>

<https://www.duodecimlehti.fi/lehti/2009/8/duo98006>

<https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/suositukset/paihdeongelmat-hoitoonohjaus>

<https://savuton suomi.fi/>

[Päihdelinkki.fi](#) | Kattava verkkosivusto päihteistä ja riippuvuuksista ([paihdelinkki.fi](#))

Päihdehaitaton etätyö

[Sähköinen tietopaketti päihdehaitattomaan etätyöhön](#) | [Ota puheeksi](#)

Liite: Päihdeohjelma tehtäväluettelo

Liite: Päihdeohjelman tehtäväluettelo

Huumausainetestit

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 7 § mukainen tehtäväluettelo

Tehtäviin otettavat henkilöt:

Luettelossa mainittuihin tehtäviin toistaiseksi otettavilta henkilöiltä, kuten myös niiltä, jotka palvelussuhteen aikana siirtyvät hoitamaan luettelossa mainittua tehtävää vakinaisesti voidaan pyytää huumausainetestä koskevan todistuksen esittämistä.

Kaikki toimialat:

- johtavassa asemassa olevat viranhaltijat ja työntekijät (johtaja- ja päällikkötason tehtävät)
- merkittävistä ICT-järjestelmistä vastaavat henkilöt, joilla on laajat ylläpitäjän tai käyttäjän oikeudet
- henkilöt, joiden tehtäviin säännöllisesti kuuluu henkilöautoa suurempien moottoriajoneuvojen tai työkoneiden kuljettamista
- ympäristönsuojelun, ympäristöterveyshuollon ja rakennusvalvonnan viranomais tehtävät
- asiakaspalvelutehtävät
- pysäköinninvalvonnan tehtävät
- rakennuttajat ja aluevastaavat
- droneoperaattorit ja dronepilotit (henkilöt, jotka ohjaavat dronea työtehtävissä)
- rehtorit ja varhaiskasvatusyksikön johtajat
- Varhaiskasvatuksen, perus- ja toisen asteen sekä kansalaisopiston opetus- ja kasvatushenkilöstö
- vapaa-ajan ohjaajat ja nuorisotyöntekijät
- näyttelijät, muusikot, taiteellisen työnjohdon tehtävät ja taidepalveluiden tekniikan tehtävät

Tieto viran tai tehtävän edellyttämästä huumausainetestauksesta kerrotaan rekrytointi-ilmoituksessa.

