



**Etelä-Savon  
hyvinvointialue**

---

# **Etelä-Savon hyvinvointialueen, Eloisan henkilöstön päihdeohjelma**

**Työhyvinvointipalvelut  
Työsuojelu**

---



## Sisällysluettelo

Johdanto .....	2
Päihdeohjelman tavoite .....	3
Määritelmä, kohderyhmä ja vastuut.....	3
Ennaltaehkäisevä toiminta.....	4
Päihdeongelman tunnistaminen ja esihenkilön toiminta.....	5
Päihtyneeksi epäilty työntekijä poistetaan työpaikalta.....	6
Puheeksiottokeskustelu, kirjallinen kehoitus hakeutua hoitoon ja kutsu kuulemiseen .....	6
Hoitoonohjaus.....	7
Kuulemistilaisuus ja palvelussuhteen jatkamisen edellytykset.....	8
Huumausainetestit .....	9
Työajan käyttö ja palkkaedut .....	11
Liitteet .....	11



## Johdanto

Jokaisella meistä on täysin itsenäinen päätösvalta siitä käytämmekö päihteitä vai emme. Työelämässä ja työpaikoilla päihteiden käyttö ja sen muille aiheuttamat haitat eivät ole yksityisasiasia. Päihteidenkäytöstä tulee työnantajan asia, kun käyttö alkaa vaikuttaa työkykyyn tai sitä tapahtuu työaikana. Päihteidenkäytön haitat työkyvyille alkavat paljon aikaisemmin kuin riskikäyttö näkyy ulospäin.

Etelä-Savon hyvinvointialueella eli Eloisassa on nollatoleranssi päihteiden käytön suhteen. Nollatoleranssilla tarkoitetaan päihteettömyyttä työpaikalla. Työhön vaikuttavaan päihteiden käyttöön puututaan välittömästi ja käsitellään viipymättä, rakentavasti ja tasapuolisesti. Tämä edellyttää koko yhteisön avointa suhtautumista asiaan ja päihdeohjelman johdonmukaista noudattamista kaikissa Eloisan työpisteissä. Työyhteisön tulee jokapäiväisessä toiminnassaan sitoutua päihteettömään työkuulttuuriin.

Päihdeohjelman keskeinen periaate on varhainen tuki, puheeksiotto ja hoitoonohjaus. Päihdeohjelma koskee koko henkilöstöä. Tässä toimintaohjeessa päihteillä tarkoitetaan alkoholia ja huumeita sekä päihtymistarkoitukseen käytettäviä lääkkeitä tai muita aineita. Henkilöllä tarkoitetaan kaikkia hyvinvointialueen palveluksessa olevia henkilöitä. Päihdeohjelma on Eloisan toimintaohje, jonka avulla ennaltaehkäistään ja hallitaan työhön heijastuvia päihdehaittoja työpaikalla.

Huomioitava on, että työssä olevilla henkilöillä voi olla muitakin työtä haittaavia riippuvuuksia, esimerkiksi nikotiini- tai peliriippuvuus. Eloisa on linjannut, että olemme savuton työpaikka, eikä työaikana sallita nikotiinia sisältävien tuotteiden käyttöä. Päihdeohjelmaa täydentää Savuton Eloisa -toimintaohje. Rahapelien pelaaminen on kiellettyä Eloisan laitteilla ja työaikana. Työterveyshuolto ohjaa hakemaan apua työtä haittaavien riippuvuuksien taltuttamiseen.



## Päihdeohjelman tavoite

Hyvinvointialueen tavoitteena on tarjota asiakkaille ja potilaille turvallinen ja laadukas hoito sekä turvata henkilöstölleen päihteetön, turvallinen ja hyvin toimiva työyhteisö, joka tukee henkilöstön työkykyä, työhyvinvointia ja terveyttä.

Päihdehaittojen varhaisella tunnistamisella ja tukitoimilla pyritään ylläpitämään työkykyä, vähentämään terveyshaittoja, parantamaan työilmapiiriä ja työn tuottavuutta.

Lähtökohtana on, että kaikki ymmärtävät päihteidenkäytön muodostavan merkittävän riskin työyhteisön toiminnalle, ja että jokaisen velvollisuus on ehkäistä työyhteisöä haittaavaa päihteidenkäyttöä.

Henkilöstöä tuetaan välttämään alkoholin riskikäyttöä ja pysymään kohtuullisessa käytössä tai raittiina sekä välttämään muiden päihdyttävien aineiden käyttöä.

Päihdeohjelman toimet antavat mahdollisuuden asiantuntija-apuun ja auttavat löytämään keinoja riippuvuuksien hallintaan.

Päihdeohjelman tarkoitus ei ole rangaista vaan lisätä luottamusta yhteisten, myös hankalien asioiden hoitamiseen.

## Määritelmä, kohderyhmä ja vastuut

Päihdeongelmalla tarkoitetaan huumeiden käyttöä, alkoholin, lääkkeiden tai liuotinten päihdekäyttöä tai näiden yhdistelmiä. Lääkkeiden päihdekäytöllä tarkoitetaan huumausainelaisissa määriteltyjen lääkkeiden käyttöä ilman asianmukaista lääkärin määräystä tai määräyksen ohjeista poiketen.

Päihdeohjelman kohderyhmänä on koko Eloisan palveluksessa oleva henkilöstö ja se koskee myös etä- ja matkatyössä olevia kaikkialla, missä työnantajan vastuu on voimassa.

Jokaisella henkilöllä itsellään on ensisijainen vastuu omasta terveydestään ja työkyvystään. Esihenkilöllä (työnantajan edustajana) on vastuu ja velvollisuus määritellä työntekijöiden työkuunto työturvallisuuden näkökulmasta siten, ettei henkilö vaaranna omaa tai toisten työturvallisuutta. Esihenkilön on puututtava välittömästi, kun hänelle herää huoli tai epäily päihtyneen työskentelystä.

Jokaisella työyhteisön jäsenellä on velvollisuus ilmoittaa esihenkilölle ja hänen poissa ollessaan työvuorosta vastaavalle henkilölle epäilystä päihteiden käytöstä työssä. Kun epäily päihteiden käytöstä työssä kohdistuessa esihenkilöön, tulee olla yhteydessä hänen esihenkilöönsä.

Asian voi ottaa puheeksi myös työterveyshuolto, luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu. Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu osallistuvat pyydettyessä myös näiden asioiden käsittelyihin.

## Ennaltaehkäisevä toiminta

Päihdehaittojen ennaltaehkäisy kohdistetaan koko henkilöstöön. Se on ensisijainen ja tärkein tapa estää päihdeongelmien syntymistä.

Ennaltaehkäisevällä toiminnalla pyritään:

- Vaikuttamaan työpaikan asenneilmapiiriin siten, että päihteiden väärinkäyttö ja siihen liittyvät ongelmat tunnistetaan varhain ja pystytään käsittelemään avoimesti ja rakentavasti.
- Ottamaan asiat puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, varhaisen tuen mallin mukaisesti sekä edistetään hoitoon ohjautumista.
- Antamaan tietoa päihteiden väärinkäytön ongelmista ja haittavaikutuksista työelämässä.

Päihteisiin liittyvän tiedon ja koulutuksen lisääminen on ensisijainen ja tärkein ennakoiva toimintatapa ehkäistä päihteistä aiheutuvien ongelmien syntymistä ja siten vähentää työpaikan päihdehaittoja. Työnantaja vastaa koulutuksen järjestämisestä.

Tiedottamisella ja henkilöstön kouluttamisella pyritään:

- Edistämään terveellisiä ja päihteettömiä elämäntapoja.
- Antamaan tietoa päihteiden haitallisen käytön aiheuttamista ongelmista ja haittavaikutuksista työelämässä.
- Vaikuttamaan asenteisiin päihteiden haitallisen käytön ja siihen liittyvien ongelmien tunnistamiseksi ja käsittelemään niitä avoimesti ja rakentavasti.
- Madaltamaan puuttumisen- ja puheeksi ottamisen kynnyksiä.
- Edistämään työpaikan yhteisten toimintatapojen (päihdeohjelma) tunnetuksi tekemistä ja niihin sitoutumista.
- Edistämään välitöntä ja varhaista puuttumista päihteiden haitalliseen käyttöön.
- Edistämään päihdeongelmaisen ohjaamista hoitoon.

Esihenkilöiden vastuulla on se, että henkilöstö tuntee päihdeohjelman. Toimintaohjelma käydään lävitse perehdytyksen yhteydessä ja työyhteisön yhteisissä palavereissa vuosittain.

Päihdeongelmien ennaltaehkäisy on osa työterveyshuollon toimintaa. Terveystarkastusten ja sairauksien hoidon yhteydessä työterveyshuollon asiantuntijoilla on mahdollisuus edistää terveellisiä elämäntapoja ja päihteettömyyttä.

Työpaikan yhteisten tilaisuuksien suunnittelussa huomioidaan myös alkoholittomat vaihtoehdot.

Yhteistoiminnassa käydään keskustelu päihdeohjelman toimivuudesta vuosittain.



## Päihdeongelman tunnistaminen ja esihenkilön toiminta

Päihdeongelmaa ennakoivia merkkejä voi olla muun muassa henkilön työtehon lasku ja työn laadun heikkeneminen, myöhästely, toistuvat tapaturmat, toistuvat sairauspoissaolot eri lääkäreiden todistuksilla, runsaasti sairauspoissaoloja omalla ilmoituksella tai poissaoloja, jotka sijoittuvat viikonlopun, vapaiden tai lomien yhteyteen.

Päihdeongelman vuoksi lääkäriin hakeudutaan usein jonkin muun syyn perusteella kuin krapula, humala tai päihteet. Tavanomaisia syitä ovat esimerkiksi kivut, mielialaongelmat, ahdistuneisuus ja unettomuus sekä fyysiset sairaudet. Lisäksi ennalta sopimattomien lomapäivien pyytäminen tai äkilliset, toistuvat työvuorojen vaihdot, esihenkilön välttely tai ongelmat työpaikan vuorovaikutussuhteissa saattavat olla merkkejä päihteiden ongelmakäytöstä.

Esihenkilön oikeutena ja velvollisuutena on ottaa asia puheeksi henkilön kanssa heti kun hän havaitsee tai hänen tietoonsa tulee muutos henkilön työkäytöksessä.

Esihenkilö sopii henkilön kanssa ajan ja keskustelelee asiasta. Keskustelun tavoitteena on selvittää, onko työikätyksen muutoksen takana päihteiden käyttöön liittyvä vai jokin muu syy. Hoitoonohjaus ja tarpeelliset tukitoimet tulee käynnistää heti kun päihdehaitat (päähtyneenä tai krapulassa työssä) ovat havaittavissa. Parhaimmillaan esihenkilön keskustelussa osoittama myötätuntoinen suhtautuminen saattaa pysäyttää ongelman kehittymisen.

Päihteistä puhuminen työpaikalla koetaan usein vaikeaksi. Puheeksi ottoa voi harjoitella ja oppia. A-klinikkasäätiön verkkokurssi löytyy osoitteesta [www.otapuheeksi.fi](http://www.otapuheeksi.fi) Lisäksi työpaikan yhteisesti sovitut pelisäännöt helpottavat puhumista.

Mikäli henkilön epäillään olevan työstä poissa päihteiden väärinkäytön takia, esihenkilön tulee velvoittaa työntekijä toimittamaan poissaolostaan terveydenhuollon todistus. Ensisijaisesti toivotaan asiointia työterveyshuollossa. Henkilöllä on oikeus pyytää terveydenhuollosta (esimerkiksi työterveyshuollosta tai päivystysvastaanotolta) päihteettömydestään alkometrillä toteutetun puhallustestin tulos, josta käy ilmi testin toteuttamisen päivämäärä ja kellonaika. Esihenkilön pyynnöstä toteutetaan huumeetesti työterveyshuollossa, josta laadittavan lausunnon työntekijä toimittaa esihenkilölleen.

Mikäli esihenkilöllä on epäily henkilön päihteiden käytöstä, voi esihenkilö pyytää työterveyshuoltoa puhalluttamaan henkilön jokaisen käynnin yhteydessä. Esihenkilöllä on lisäksi oikeus velvoittaa henkilöä käymään työkykyarviossa työterveyshuollossa.

Päähtymyksestä tai vieroitusoireista (ml. krapula) johtuvan työstä poissaolon ajalta työnantaja ei maksa palkkaa. Päihdekuntoutusjaksojen tai muiden päihdekuntoutukseen liittyvien käyntien ajalta työnantaja ei maksa palkkaa.

## Päihtyneeksi epäilty työntekijä poistetaan työpaikalta

Esihenkilön, tai tämän poissa ollessa työvuoron vastuuhenkilön, velvollisuus on poistaa päihtynyt tai päihtyneeksi epäilty henkilö työpaikalta. Mikäli henkilö ei vapaaehtoisesti suostu poistumaan, kutsutaan paikalle vartija tai toissijaisesti poliisi. Työstä poissaolo on palkatonta.

Henkilölle kerrotaan, että hän voi osoittaa päihteettömyytensä toimittamalla terveydenhuollossa (esimerkiksi päivystysvastaanotolla) toteutetun puhallustestituloksen kirjallisesti esihenkilölle. Todistuksesta tulee käydä ilmi testin toteuttamisen päivämäärä ja kellonaika. Huumausaineiden käyttöä epäiltäessä henkilö voi osoittaa päihteettömyytensä toimittamalla työterveyshuollossa tehdyn työelämän huumetestin tuloksen. Esihenkilö pyytää huumetestia työterveyshuollosta samalla kun toimittaa työterveyshoitajalle Kirjallinen kehoitus hakeutua hoitoon -lomakkeen (Liite 1).

Myös somaattinen sairaus voi estää työnteon aloittamisen tai jatkamisen, ja työpaikalta poistamisen tarpeen. Näissä tilanteissa henkilö tulee ohjata terveydenhuollon palvelujen pariin.

## Puheeksiottokeskustelu, kirjallinen kehoitus hakeutua hoitoon ja kutsu kuulemiseen

Työpaikalta poistetun henkilön palattua työhön esihenkilö keskustelee tapahtuneesta hänen kanssaan. Huumausaineiden käyttöä epäiltäessä työntekijä voi palata työhönsä toimitettuaan työterveyslääkärin laatiman todistuksen siitä, ettei henkilö ole käyttänyt huumeita muihin kuin lääkinällisiin tarkoituksiin. Mikäli henkilö on poistettu työpaikalta huumausaineiden käytön epäilyn vuoksi, hänelle ei makseta palkkaa ennen kuin hän voi palata työhön yllä mainituin edellytyksin.

Keskustelussa selvitetään, onko päihteiden käyttö muodostunut työkykyä uhkaavaksi ongelmaksi. Puheeksiottokeskustelussa pyritään saamaan henkilö itse havahtumaan tilanteestaan. Koska henkilöllä itsellään on ensisijainen vastuu omasta työkyvystään ja terveydestään, edistetään omatoimista hoitoon hakeutumista rohkaisemalla häntä hakemaan apua.

Mikäli henkilö on poistettu työpaikalta päihteiden käytön vuoksi, eikä hän voi terveydenhuollon todistuksella todistaa olleensa päihteetön kyseisenä ajankohtana, kertoo esihenkilö puheeksiottokeskustelun yhteydessä henkilölle kuulemistilaisuuden järjestämisestä ja ilmoittaa ajankohdan. Kuulemistilaisuudessa työnantaja antaa aina kirjallisen varoituksen ja kuuleminen voi johtaa myös muihin työnantajan toimenpiteisiin, kuten palvelussuhteen päättämiseen.

Puheeksiottokeskustelun yhteydessä esihenkilö ohjaa henkilön työterveyshuoltoon hoidon ja työkyvyn arviointia varten. Esihenkilö täyttää ja antaa henkilölle kirjallisen kehotuksen hakeutua hoitoon (liite 1) ja toimittaa sen salattuna sähköpostina nimetylle työterveyshoitajalle, joka tallentaa sen työterveyshuollon

### **Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa**

Mikkeli: Porrassalmenkatu 35–37, 50100 Mikkeli

Savonlinna: Keskussairaalantie 6, 57120 Savonlinna

Pieksämäki: Tapparakatu 1–3, 76101 Pieksämäki

Vaihde 015 411 4100 | kirjaamo@etelasavonha.fi | www.etelasavonha.fi



potilastietojärjestelmään. Lomakkeen allekirjoittavat sekä työntekijä että esihenkilö. Mikäli henkilö kieltäytyy hakeutumasta hoitoon ja työkykyarvioon, järjestetään kuulemistilaisuus palvelussuhteen jatkumisen edellytysten selvittämiseksi. Kieltäytyminen voi olla peruste palvelussuhteen päättämiseksi.

Työterveyshuollon tehtävänä on esihenkilön pyynnöstä arvioida työkykyä sekä päihdehoidon tarvetta. Saatuaan esihenkilöltä Kirjallinen kehoitus hakeutua hoitoon -lomakkeen (Liite1) työterveyshoitaja kontaktoi viiveettä henkilön ja varaa tarvittavat vastaanottoajat sekä ilmoittaa esihenkilölle onko henkilö käynyt vastaanotolla sovitusti sekä järjestää aina hoitoonohjausneuvottelun, jossa arvioidaan päihdehoidon tarvetta sekä tehdään tarvittaessa hoitosopimus.

Kirjallisesta kehotuksesta hakeutua hoitoon annetaan allekirjoitettu kopio työntekijälle.

Puheeksiottokeskustelun esihenkilö kirjaa lisäksi AinoHealthManageriin varhaisen välittämisen keskustelulomakkeelle. Lomakkeelle kirjataan mitä on tapahtunut ja mitä henkilön kanssa sovitaan jatkosta. Lisäksi lähetetään yhteydenotto työterveyshuoltoon työkyvyn arviointia varten.

Linkki IMS-toimintaohjeeseen: [Huomautus ja kirjallinen varoitus](#)

## Hoitoonohjaus

Esihenkilö käynnistää hoitoonohjauksen, kun henkilöllä on päihteiden käytön vuoksi poissaolo työstään tai päihteiden käyttö näyttää ilmeiseltä ja aiheuttaa ongelmia työn tekemiseen tai työterveyshuolto on suosittanut hoitoonohjausta.

Hoitoonohjauksen tavoite on sitouttaa henkilö päihdekuntoutukseen työpaikan menetyksen sijaan ja pääsemään eroon työkykyä uhkaavasta päihteidenkäytöstä. Henkilöä ei voida pakottaa hoitoon, vaan se on työnantajan hänelle tarjoama mahdollisuus kuntoutua päihdeongelmasta.

Hoitoonohjaukseen liittyvässä työterveyshuollon järjestämässä neuvottelussa ovat läsnä hoitoonohjattava, esihenkilö, työterveyshuollon edustaja, mahdollisen tulevan hoitopaikan edustaja, tarvittaessa työhyvinvointikoordinaattori sekä hoitoon ohjattavan pyynnöstä tukihenkilö, esimerkiksi luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu. Neuvottelussa käydään läpi tilanne ja jokaisen vastuut. Neuvottelusta kirjataan muistio AinoHealthManageriin. Hoitoonohjausneuvottelussa esihenkilön tehtävänä on kuvata päihteiden käytön aiheuttamat ongelmat henkilön työkyvyn ja työyhteisön näkökulmasta sekä laatia tarvittaessa hoitosopimus.

Mikäli neuvottelussa todetaan, että päihdekuntoutukselle on tarve, laaditaan henkilölle yksilöllisen kuntoutussuunnitelma. Kuntoutus voi toteutua päihdekllinikalla tai muussa sopivaksi katsotussa päihdekuntoutuspaikassa.

Työnantajan edustajana esihenkilö tekee hoitosopimuksen (liite 2) hoitoonohjattavan kanssa ja tukee häntä työhön paluussa. Hoitosopimuksessa määritetään hoidon tarve, tavoite ja sisältö. Sopimus tehdään määrääjäksi (yleensä 12-24kk) ja siinä sovitaan tiedonkulusta, seurannasta sekä työhön paluusta. Hoitosopimus tallennetaan työterveyshuollon potilastietojärjestelmään.

### **Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa**

Mikkeli: Porrassalmenkatu 35–37, 50100 Mikkeli

Savonlinna: Keskussairaalan tie 6, 57120 Savonlinna

Pieksämäki: Tapparakatu 1–3, 76101 Pieksämäki

Vaihde 015 411 4100 | kirjaamo@etelasavonha.fi | www.etelasavonha.fi





Hoitoon ja kuntoutukseen liittyvät tiedot ja toimenpiteet ovat luottamuksellisia, eikä niistä ilman hoitoon ohjattavan lupaa saa antaa tietoja sivullisille. Esihenkilön vaihtuessa, uudella esihenkilöllä on oikeus saada hoitoonohjaukseen ja kuntoutukseen liittyvät tiedot koko siltä ajalta kuin hoitosopimus on ollut voimassa.

Työterveyshoitaja ja työterveyslääkäri toimivat yhteyshenkilöinä kuntoutusta antavan hoitopaikan ja työnantajan välillä ja seuraavat hoidon edistymistä säännöllisesti. Hoitosopimuksessa sovitaan, että he saavat sovittuna hoitopaikasta hoitoon ohjatun terveydentilaa ja hoidon edistymistä koskevia tietoja. He välittävät säännöllisesti esihenkilölle sekä toimialan henkilöstöpäällikölle tiedon toteutuuko hoito suunnitelman mukaisesti ja heti silloin, mikäli hoito ei toteudu. Yhteydenpidosta sovitaan hoitosopimuksen laatimisen yhteydessä.

Hoitosopimuksen voimassaolon aikana jokaisesta sairauspoissaolosta tulee toimittaa esihenkilölle sairauspoissaolotodistus, joka on Eloisalle nimetyn työterveyshoitajan tai työterveyslääkärin laatima. Muita todistuksia ei hyväksytä ja oimailutusmenettelyä ei voi käyttää.

Esihenkilön tehtävä on seurata työssä selviytymistä sekä järjestää tarvittaessa kuulemistilaisuus, mikäli hoitosopimusta on laiminlyöty.

Työyhteisön informoiminen jollain tasolla on usein hyödyllistä, mutta se voi tapahtua vain hoitoon ohjatun suostumuksella.

Pääsääntöisesti työnantaja ohjaa päihdeiden väärinkäyttäjän hoitoon vain kerran. Mikäli hoitoonohjattu ei noudata hoitosopimusta, seurauksena on työntekijän työsuhteen purkaminen. Kuitenkin jos edellisestä väärinkäyttötapausten toteamishetkestä tai hoitosopimuksen päättymisestä on kulunut vähintään kaksi vuotta, käsitellään päihdeongelma uutena tapauksena.

Onnistuneen hoidon päättyessä järjestetään verkostopalaveri kaikkien hoitoonohjaukseen osallistuneiden kesken. Samalla todetaan, ettei hoitosopimus ole enää voimassa.

## Kuulemistilaisuus ja palvelussuhteen jatkamisen edellytykset

Mikäli päihdeongelma jatkuu, hoito / hoitoonohjaus on laiminlyöty tai hoito keskeytynyt hoitoon ohjatun taholta, järjestetään kuulemistilaisuus palvelussuhteen jatkumisen edellytysten selvittämiseksi.

Kokoonkutsujana kuulemistilaisuuteen toimii esihenkilö. Kuulemistilaisuuteen kutsutaan henkilö ja hänen lisäksi toinen työnantajan edustaja, tarvittaessa työhyvinvointikoordinaattori sekä työntekijän pyynnöstä tukihenkilö, esimerkiksi luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu.



Kuulemistilaisuudessa arvioidaan sen hetkisen tilanteen lisäksi myös hoitotilanteen kokonaisuus. Kuulemisesta laaditaan muistio, johon kirjataan kuulemisen lopputuloksena, onko edellytyksiä palvelussuhteen jatkamiselle.

Jos henkilö ei noudata hoitosopimusta ja kuulemistilaisuudessa on todettu, ettei edellytyksiä palvelussuhteen jatkamiselle ole, käynnistetään työ- tai virkasuhteen päättämistoimenpiteet.

Hoitosopimus ei estä palvelussuhteen päättämistä tilanteessa, jossa siihen on jokin muu laillinen peruste.

Mikäli terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa tarkoitetun henkilön palvelussuhde on jouduttu päättämään päihteiden väärinkäytön vuoksi, palvelussuhteen päättävä esihenkilö ilmoittaa asiasta Sosiaali- ja terveystieteiden valvontavirastoon (Valvira).

## Huumausainetestit

Huumausaineiden hallussapito ja käyttö työpaikalla sekä huumaavien aineiden vaikutuksen alaisena työskentely on kielletty. Kielto ei koske lääkärin valvonnassa henkilön sairauden hoitoon määrättyjä lääkkeitä.

Henkilö voidaan velvoittaa huumausainetestiä koskevan lausunnon esittämiseen, jos työnantajalla on perusteltua syytä epäillä henkilön olevan huumaavien aineiden vaikutuksen alaisena työssä tai että henkilöllä on riippuvuus huumeista, ja jos testaaminen on välttämätöntä henkilön työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi henkilön työn luonne huomioiden (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 8§). Oikeudesta velvoittaa viranhaltija esittämään huumausainetestiä koskeva lausunto on voimassa, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa säädetään.

Työhönottovaiheessa huumausainetestiä koskeva lausunto voidaan tarvittaessa pyytää henkilöltä, jonka työnantaja on jo muutoin päättänyt valita tehtävään (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 7§). Valinta on ehdollinen, kunnes todistus on toimitettu työnantajalle. Virkaan otettava henkilö voidaan velvoittaa esittämään huumausainetestiä koskeva todistus yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa virkaan nimittämisen edellytyksenä. Mikäli lausunto edellytetään, ilmoittaa esihenkilö huumausainetestitarpeesta henkilölle ja työterveyshuoltoon, omalle nimetylle työterveyshoitajalle sähköpostitse.

Eloisan tehtäväalue huomioon ottaen (välittömästi tai välillisesti potilashoitoon tai pelastustoimeen liittyvät tehtävät) velvollisuus koskee kaikkia viranhaltijoita ja työntekijöitä.

Työnantaja voi velvoittaa työntekijää/viranhaltijaa esittämään huumausainetestiä koskevan lausunnon myös silloin, kun henkilö on positiivisen huumausainetestituloksen perusteella sitoutunut huumausaineiden väärinkäytön vuoksi hoitoon ja lausunnon käsittely liittyy hoidon toteutumisen seurantaan.



Huumausainetesti voidaan suorittaa myös osana työterveyshuollon suorittamia terveystarkastuksia tai työkykyarviota tarvittaessa. Näissä tapauksissa testin suorittamiseen sovelletaan terveydenhuollon lainsäädäntöä.

Huumausainetestin tekeminen edellyttää aina henkilön suostumusta. Henkilön on tiedettävä suostuvansa nimenomaan huumausainetestiin ja suostumuksensa merkitys. Lausunnosta saa ilmetä vain, että henkilölle on tehty huumausainetesti ja selvitys siitä, että henkilö ei ole käyttänyt huumausaineita tai on käyttänyt niitä muuhun kuin lääkinnälliseen tarkoitukseen siten, että hänen työ- ja toimintakykynsä on heikentynyt. Testissä käynyt henkilö saa huumausainetestiä koskevan lausunnon itselleen ja hän toimittaa sen työnantajalle nähtäväksi. Esittämällä lausunnon henkilö ilmaisee, ettei hän ole käyttänyt huumausaineita muuhun kuin lääkinnälliseen tarkoitukseen.

Työterveyshuolto säilyttää huumausainetestiä koskevat tiedot.

Positiivisen testituloksen jälkeen, tuloksen varmistukseen sekä työkykyarvion toteuttamiseen kuuluva aika on työntekijälle palkatonta.

Huumeetastukseen perehtyneen työterveyslääkärin tehtävä on arvioida, johtuuko varmistettu positiivinen testitulos testattavalle mahdollisesti määrätystä lääkityksestä tai muusta hyväksyttävästä syystä vai onko kyse huumeiden käytöstä muuhun kuin lääkinnälliseen tarkoitukseen.

Kun huumeetastus tehdään yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain perusteella joko työhöntulovaiheessa tai työsuhteen aikana, täytyy työterveyslääkärin lisäksi tulkita, onko työnhakija tai työntekijä käyttänyt huumeita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin siten, että hänen työ- tai toimintakykynsä on heikentynyt. Työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa otetaan kantaa henkilön kykyyn suoriutua omasta työtehtävästään, joten arvioinnissa huomioidaan kyseisen työtehtävän vaatimukset.

Päihteiden käyttöä koskevat todistukset ja lausunnot ovat terveydentilaa koskevina tietoina salassa pidettäviä ja niitä voivat käsitellä ilman henkilön suostumusta vain hänen esihenkilönsä. Työnantaja tarkastelee palvelusuhteen jatkamisen edellytyksiä, mikäli huumausainetestistä kieltäytyvä ei pysty täyttämään työntekovelvollisuuttaan asianmukaisesti.

Jos henkilö on tuonut laittomia huumeita tai päihteitä työpaikalle tai työnantajan järjestämiin tilaisuuksiin tai säilyttää niitä taikka kaupittelee niitä siellä, esihenkilön tai työvuorosta vastaavan tulee ilmoittaa asiasta heti turvallisuuspäällikölle, ja ellei hän ole paikalla, poliisille. Poliisille ilmoitetaan myös aina, jos henkilön epäillään lähteneen kuljettamaan moottoriajoneuvoa päihtyneenä.

Lääkeanastusten osalta on Eloisan alueella nollatoleranssi ja jokainen lääkeanastus johtaa työnantajan toimiin.



## Työajan käyttö ja palkkaedut

Työpaikalta päihdeongelman vuoksi poistetulle henkilölle ei poissaoloajalta makseta palkkaa. Päihdehoito tapahtuu omalla ajalla.

Mikäli päihdeongelmainen esittää hyväksyttävän lääkärintodistuksen työkyvyttömyydestään ja kysymyksessä katsotaan olevan sairaus, virka-/työvapaan palkallisuus määräytyy kyseisten virka- ja työehtosopimusmääräysten mukaan. Päihdeongelmaisen hakeutuessa vapaaehtoisesti hyväksytyyn laitoshoitoon sovittuaan hoidosta työnantajan kanssa, voidaan henkilölle myöntää harkinnanvaraista virka/työvapaata palkallisuuden määräytyessä HYVTES:n V luvun 11 §:n 3 momentin mukaisesti.

### Päihdeohjelmaa koskeva keskeinen lainsäädäntö:

Henkilötietolaki 523/1999

Huumausainelaki 1289/1993

Laki ehkäisevän päihdetyön järjestämisestä 523/2015

Laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004

Suomen perustuslaki 731/1999

STM julkaisuja 2024:29 Huumausainetestaus työelämässä

Työterveyshuoltolaki 1383/2001

Valtioneuvoston asetus huumausainetestien tekemisestä 218/2005

Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavista töissä  
1485/2001

## Liitteet

Liite 1 Kirjallinen kehotus hakeutua hoitoon

Liite 2 Hoitosopimus

### Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa

Mikkeli: Porrassalmenkatu 35–37, 50100 Mikkeli

Savonlinna: Keskussairaalan tie 6, 57120 Savonlinna

Pieksämäki: Tapparakatu 1–3, 76101 Pieksämäki

Vaihe 015 411 4100 | kirjaamo@etelasavonha.fi | www.etelasavonha.fi



## Kirjallinen kehotus hakeutua hoitoon

Päihdeohjelman mukaisesti työntekijää \_\_\_\_\_  
kehotetaan hakeutumaan hoitoon päihteiden väärinkäytön vuoksi.

Tämä kehotus on annettu:

pvm.            /

Esihenkilön allekirjoitus

---

## HOITOON OHJATUN SUOSTUMUS

Suostun siihen, että tämä lomake toimitetaan nimetylle työterveyshoitajalle, joka käynnistää hoidon tarpeen arvion ja hoidon suunnittelun kanssani. Suostun myös siihen, että työterveyshoitaja ilmoittaa esihenkilölle, olenko käynyt sovitus vastaanotolla hoitoon

**Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa**

Mikkeli: Porrassalmenkatu 35–37, 50100 Mikkeli

Savonlinna: Keskussairaalantie 6, 57120 Savonlinna

Pieksämäki: Tapparakatu 1–3, 76101 Pieksämäki

Vaihde 015 411 4100 | kirjaamo@etelasavonha.fi | www.etelasavonha.fi



ohjauksen vuoksi. Mikäli kieltäydyn hakeutumasta hoidon tarpeen arvioon ja suunnitteluun, työsuhteeni päättäminen on mahdollista.

Työnantaja edellyttää, että työterveyshuolto järjestää hoitoonohjausneuvottelun, jossa arvioidaan päihdehoidon tarvetta sekä tehdään tarvittaessa hoitosopimus. Neuvottelussa on lisäksi läsnä esihenkilö, työterveyshuollon edustaja, mahdollisen tulevan hoitopaikan edustaja, tarvittaessa työhyvinvointikoordinaattori sekä hoitoon ohjattavan pyynnöstä tukihenkilö.

Suostun siihen, että työnantajan edustajalla/esihenkilöllä on oikeus saada tietoa päihdehoitoon liittyvistä hoitokäyntikerroistani ja päihdehoidon toteutumisesta.

pvm.            /

Kehotuksen vastaanottajan allekirjoitus

---

Jakelu:            Asianomainen  
                      Esihenkilö  
                      Henkilöstöpäällikkö  
                      Työterveyshuolto (lomake tallennetaan työterveyshuollon potilastietojärjestelmään)

## Hoitosopimus

Henkilön nimi \_\_\_\_\_

Työtehtävä ja yksikkö \_\_\_\_\_

Olen osallistunut neuvotteluun, jossa on käsitelty päihdeongelmaani. Olemme todenneet, että tarvitsen päihdeongelmani johdosta hoitoa. Lupaudun osallistumaan minulle yhdessä työterveyshuollossa suunniteltuun hoitoon / päihdekuntoutukseen hoitosuunnitelman mukaisesti ja noudattamaan hoitopaikan antamia ohjeita.

Työterveyshuolto valvoo ja seuraa, että noudatan tehtyä hoitosuunnitelmaa. Hoitopaikka ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon, jos hoidossa tapahtuu laiminlyöntejä.

Esihenkilöllä on oikeus saada tietää työterveyshuollosta, käynkö hoitosopimuksen mukaisesti hoidossa, mutta ei muuten hoidon sisällöstä.

Työnantaja ei hoidon jatkuessa sopimuksen mukaisesti käytä hoitoa edeltänyttä päihteiden käyttöä ja/tai siihen liittyviä rikkomuksia palvelussuhteen päättämisperusteena. Mikäli en noudata hoitosuunnitelmaani tai päihteiden väärinkäytön jatkuu, palvelussuhteen päättäminen on mahdollista. Hoitosopimuksen voimassaoloaikana sairauspoissaolotodistukset hyväksytään vain työterveyshuollon kirjoittamina.

Tämä sopimus tallennetaan työterveyshuollon potilastietojärjestelmään.

### **Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa**

Mikkeli: Porrassalmenkatu 35–37, 50100 Mikkeli

Savonlinna: Keskussairaalantie 6, 57120 Savonlinna

Pieksämäki: Tapparakatu 1–3, 76101 Pieksämäki

Vaihde 015 411 4100 | kirjaamo@etelasavonha.fi | www.etelasavonha.fi



Hoitosopimus on voimassa \_\_\_\_\_ kuukautta allekirjoittamispäivästä.

Hyväksyn tämän sopimuksen / En hyväksy tätä sopimusta

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_  
paikka

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
hoitoonohjatun allekirjoitus

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
esihenkilön allekirjoitus

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
todistajan (toisen työnantajan edustajan) allekirjoitus

Muut keskusteluun osallistuneet \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Jakelu: asianomainen  
esihenkilö  
esihenkilön esihenkilö  
henkilöstöpäällikkö  
työhyvinvointipalvelut  
työterveyshuolto  
pähdekuntoutuksen järjestävä palveluntuottaja