



Päihdeohjelma

Sisällys

1 Päihdeohjelma tavoite ja tarkoitus	3
2 Päihdeohjelman periaatteet	3
3 Päihdeohjelma osana työpaikan turvallisuuskulttuuria	3
4 Päihdehaittilanteisiin puuttumisen mallit	5
4.1 Työntekijä on huolissaan omasta päihteiden käytöstä	5
4.2 Työntekijä on huolissaan työkaverin työkunnosta	5
4.3 Esihenkilö on huolissaan työntekijän työkunnosta	5
4.4 Työntekijä on huolissaan esihenkilön työkunnosta	5
5 Päihtynyt työpaikalla	6
5.1 Päihtymyksen toteaminen ja työntekijän poistaminen työpaikalta	6
5.2 Kutsu kuultavaksi päihtymystilanteen jälkeen – varoitus	7
6 Hoitoon ohjaus	7
6.1 Esihenkilön johdolla hoitoonohjaus	7
6.2 Hoitosuunnitelma ja hoitoonohjaus yhteistyössä työterveyshuollon kanssa	7
7 Huumeet työpaikalla ja huumeettestaus	8
7.1 Huumeaineiden testaamista ohjaavat lait	8
7.2 Huumeainetestaus palvelussuhteen aikana	8
7.3 Huumausainetestaus työn alkaessa terveystarkastusten yhteydessä	9
7.4 Huumausainetestin tulos ja todistus	9
8 Työtehtävien rajaaminen ja ilmoittaminen Valviraan	10
9 Päihdehaittilanteeseen liittyviä palvelussuhteen ehtoja	10
9.1 Sairauspoissaolot	10
9.2 Työajan käyttö ja palkkaus	10
9.3 Työsuhteen päättämismenettely	11
Lähteet	12
Huoli työkyvystä	13
Päihtynyt henkilö työpaikalla	14
Liitteet:	15
Puheeksi ottaminen - lomake	15
Sopimus päihdehoitoon ohjaamisesta (HVA)	15
Palvelussuhteen jatkumisen edellytysten selvittäminen	15
Huumausainetestit – todistus (tässä on Mehiläisen oma pohja)	15



KAINUUN
hyvinvointialue

Ohje

25.11.2025
[Hyväksytty]

Henkilöstö
palvelut

Asiakirja käsitelty YT toimikunnassa:



1 Päihdeohjelma tavoite ja tarkoitus

Kainuun hyvinvointialueen päihdeohjelman tavoitteena on varmistaa turvallinen ja päihteetön työ. Päihdeohjelma ohjaa päihdeongelmien tunnistamiseen, ohjeistaa päihdeasioihin puuttumista sekä hoitoonohjausta.

Päihdeohjelma toimii lainmukaisena ohjeistuksena päihdeasioiden käsittelyyn työpaikalla.

2 Päihdeohjelman periaatteet

Lähtökohtana on, että jokainen on itse vastuussa siitä, että työssä ollaan työkykyisenä, päihteettömänä. Jokaisella työntekijällä on vastuu puuttua, mikäli työturvallisuus tai potilasturvallisuus on päihteiden vuoksi uhattuna. Vastuu ja velvoite koskee koko henkilöstöä. Työntekijällä tässä ohjeessa tarkoitetaan kaikkia ammattiryhmiä, työ- ja virkasuhteessa olevia henkilöitä, vuokratyöntekijöitä, soveltuvin osin alihankkijoita sekä opiskelijoita. Riippumatta tehtävästä päihtynyt henkilö on poistettava työpaikalta.

Päihdeohjelmassa työajalla ja työpaikalla tarkoitetaan myös etä- ja matkatöitä. Päihteillä tarkoitetaan kaikkia päihtymistarkoituksessa käytettyjä aineita: alkoholin haitallista käyttöä, lääkkeiden väärinkäyttöä ja huumeiden käyttöä.

Päihdeohjelma on osa perehdytystä, henkilöstöllä on oltava ohjeistus tiedossa.

3 Päihdeohjelma osana työpaikan turvallisuuskulttuuria

Työpaikan toimiva ja koko henkilöstön hyvin tuntema päihdeohjelma edistää turvallista työkuulttuuria.

Päihdeohjelma on osa

- työsuojelun toimintaohjelmaa
- perehdyttämistä
- työkykyjohtamista
- työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa

Päihteistä aiheutuu monenlaisia terveydellisiä, sosiaalisia ja taloudellisia ongelmia, jotka koskettavat yksilöiden lisäksi työyhteisöjä ja koko organisaatiota. Ennaltaehkäisevä päihdetyö ja päihdehaittilanteiden käsittely on yhteistyötä työpaikan, työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa.



Kuva 1. Päihdeohjelman mukainen yhteistyö

Päihdehaittatilanteille altistavia työolosuhteita ja tilanteita voivat olla:

- Vuoro- tai etätyö
- Likainen tai meluisa työpaikka
- Huonosti suunniteltu tai organisoitu työ
- Työvälineiden puuttuminen
- Tiukat määräajat ja kiivas työtahti
- Työsuhteen loppumisen pelko
- Ristiriidat työtovereiden tai esimiehen kanssa
- Syrjintä ja ennakkoluulot
- Tasapuolisuuden ja oikeudenmukaisuuden puute
- Ryhmäpaine
- Matkatyö
- Lääkkeiden käsittely on osa työtä
- Kulttuuriin kuuluu työajan ulkopuolinen yhdessä olo, johon liittyy humalahakuinen juhliminen



4 Päihdehaittatilanteisiin puuttumisen mallit

4.1 Työntekijä on huolissaan omasta päihteiden käytöstä

Mikäli olet huolissasi omasta päihteiden käytöstä, voit hakeutua oma-aloitteisesti työterveyshuoltoon, tai julkisiin tai yksityisiin sosiaali- ja terveyspalveluihin. Omaehtoiset käynnit kuuluvat vaitiolovelvollisuuden alaiseen toimintaan ja työnantaja ei saa näistä tietoa ilman työntekijän suostumusta. Omaa alkoholin käyttöä ja siihen liittyviä riskejä voi arvioida [AUDIT -laskurilla](#).

4.2 Työntekijä on huolissaan työkaverin työkunnosta

Yleensä lähimmät työkaverit huomaavat päihteiden käytöstä johtuvan poikkeavan työkäytöksen tai muut merkit. Näitä voivat olla myöhästely, poissaolot, virhesuoritukset, mielialan vaihtelut, ulkoisen olemuksen muutokset tms.

Mikäli olet huolissaan työkaverin työkunnosta tai päihteiden käytöstä, ota huoli puheeksi asianomaisen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa ja ilmaise huoli esihenkilölle. Päihtymys tai päihteiden käyttö vaarantaa työturvallisuuden tai potilasturvallisuutta ja on siksi tuotava esihenkilön tietoon.

4.3 Esihenkilö on huolissaan työntekijän työkunnosta

Esihenkilölle voi omien havaintojensa, toisten työntekijöiden, työsuojelun yhteydenoton tai asiakkaiden palautteen perusteella nousta huoli työntekijän työkunnosta, jolloin esihenkilön tulee järjestää työkyvyn toimintamallin mukainen työhyvinvointikeskustelu. Esihenkilö saa tukea ja ohjausta omalta esihenkilöltä, työterveyshuollosta, työsuojelusta tai henkilöstöpalveluista.

4.4 Työntekijä on huolissaan esihenkilön työkunnosta

Esihenkilön työkunnosta huolestunut työntekijä ottaa yhteyttä esihenkilön omaan esihenkilöön tai työsuojeluvaltuutettuun. Myös tässä tilanteessa esihenkilön tulee järjestää työkyvyn toimintamallin mukainen työhyvinvointikeskustelu. Esihenkilö saa tukea ja ohjausta omalta esihenkilöltä, työterveyshuollosta, työsuojelusta tai henkilöstöpalveluista.

5 Päihtynyt työpaikalla

Päihteiden käyttö työpaikalla tai päihtyneenä työskentely on vakava rikkomus ja siihen tulee puuttua. Asiaan puututtaessa on huolehdittava asiallisesta ja hienovaraisesta toiminnasta. Päihde-epäilystä on aina ilmoitettava esihenkilölle. Mikäli esihenkilö ei ole paikalla, ilmoitus tehdään hänen sijaiselleen (hallinnollinen ohje: Henkilöstöresurssien järjestelyt virka-ajan ulkopuolella).

5.1 Päihtymyksen toteaminen ja työntekijän poistaminen työpaikalta

Päihde-epäilyselvityksen tekee esihenkilö keskustelemalla asianomaisen kanssa. Päihtymyksen toteaminen tehdään pääsääntöisesti aistihavainnoin. Päihtyneen työntekijän käyttäytyminen voi ilmetä esimerkiksi puheen sammalluksena, vaikeuksina ymmärtää tai käsittää toisen sanomaa, epävarmana tai kömpelönä liikkumisena. Muita aistihavaintoja voivat olla alkoholin tuoksu tai lasittunut katse. Jotta päihde-epäily selvitys tapahtuu turvallisesti ja tilanne voidaan todistaa, pyytää esihenkilö toisen henkilön mukaansa todistajaksi. Keskustelussa pyritään toimimaan rauhallisen asiallisesti.

Mikäli työntekijä kieltää olevansa päihtynyt, hänellä on oikeus osoittaa aistihavaintoon perustuva epäily vääräksi, osallistumalla alkometritutkimukseen tai verikokeisiin. Tutkimus voidaan toteuttaa virka-aikana alkometripuhalluksena työterveyshuollossa. Esihenkilö ottaa yhteyden työterveyshuollon ajanvaraukseen soittamalla numeroon 010 41400. Iltaisin ja viikonloppuisin tutkimukset tehdään KAKSn päivystyksessä, jolloin esihenkilö soittaa päivystyksen osastonsihteerille numeroon 044- 797 4196. Klinikkas sihteeri tiedottaa päivystyksen henkilökuntaa päihdetutkimukseen tulijasta. Tutkimustulos ilmoitetaan päihde-epäilylle, joka toimittaa sen tutkimukseen lähettäneelle esihenkilölle. Mikäli päihde-epäilty ei todista testitulosta esihenkilölle, tulkitaan tulos positiiviseksi. Tutkimuskulut kuuluvat työnantajalle. Mikäli tutkimus pitää tehdä KAKSn päivystyksessä ja matka sinne tehdään taksilla, on päihtyneen itse kustannettava taksimatka. Mikäli esihenkilö lähettää päihde-epäillyn KAKSille tutkimuksiin ja päihde-epäilty ei ollut syylistynyt päihteiden käyttöön työaikana, kustantaa hyvinvointialue taksikuljetuksen. Käytännössä lasku ohjataan työntekijän yksikköön.

Päihdetutkimus on vapaaehtoinen, eikä sitä tarvita, mikäli päihde-epäily itse myöntää olevansa päihteiden käytön alaisena töissä.

Työntekijän kieltäytyessä päihdetutkimuksesta, työnantaja arvioi tilanteen aistihavainnoin. Esihenkilöllä on tällöin työturvallisuuslain mukainen velvollisuus poistaa hänet työpaikalta.

Tilannetta johtanut esihenkilö laatii muistion, johon kirjataan työntekijän poistaminen työpaikalta ja tilanteeseen johtaneet tekijät. Muistioon kirjataan mahdollinen päihdetutkimus. Muistion allekirjoittaa esihenkilö todistajan kanssa. Esihenkilö kirjaa työajan palkattomaksi. Tapahtuneesta tehdään Haipro potilas- ja/tai työturvallisuusilmoitus, ilmoitukseen ei kirjata henkilöiden nimiä.

Päihtymys työpaikalla johtaa aina kirjalliseen varoitukseen. Toistuva päihdetilanne on peruste työsuhteen päättämiseen.



5.2 Kutsu kuultavaksi päihtymystilanteen jälkeen – varoitus

Työntekijälle tulee antaa aina kirjallinen kutsu kuulemistilaisuuteen, jossa kerrotaan kuulemistilaisuuden aihe, sekä se, että työntekijällä on mahdollisuus ottaa mukaan kuulemistilaisuuteen tukihenkilö. Kuulemistilaisuus tulee järjestää mahdollisimman pian ja varoitus työntekijälle annetaan kirjallisena.

6 Hoitoon ohjaus

Kun päihdeongelma on havaittu, lähdetään tekemään yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Hoitoon ohjauksen tavoitteena on työntekijän työkyvyn tukeminen ja mahdollisesta päihdeongelmasta kuntoutuminen.

6.1 Esihenkilön johdolla hoitoonohjaus

Milloin on syytä järjestää hoitoon ohjaus:

- Työntekijällä on päihteiden käytön vuoksi ongelmia
- Työntekijällä on päihteiden vuoksi poissaoloja
- Työntekijä on poistettu työpaikalta päihtymyksen vuoksi

Päihdehoitoon ohjaus perustuu vapaaehtoisuuteen, se on työnantajan tarjoama mahdollisuus ja tuki. Työntekijä ohjataan työterveyshuollon hoitoonohjaukseen siten, että esihenkilö ja työntekijä täyttävät Mehiläisen esihenkilökompassin työhyvinvointikeskustelulomakkeen ja laittavat lomakkeessa kohtaan 4 työkykyarviopyynnön työterveyshuoltoon. Työhyvinvointikeskustelu muistioon kirjataan pyyntö työterveysneuvottelusta, jossa tehdään päihdehoitoon ohjaus. Työterveyshoitaja ottaa yhteyden työntekijään ja esihenkilöön. Työntekijälle informoidaan tukihenkilömahdollisuudesta. Päihdehoidon aikana työnantaja pidättäytyy palvelussuhteen päättämistoimista.

6.2 Hoitosuunnitelma ja hoitoonohjaus yhteistyössä työterveyshuollon kanssa

Työterveyshuollossa työterveysneuvottelussa tarkastellaan nykytilaa ja tehdään työntekijälle ehdotus päihdehoidosta. Hoitoonohjaussopimus täytetään kirjallisena. Työterveyshuollossa tehdään hoitosuunnitelma, johon määritellään selkeästi toimet, mitä edellytetään. Hoitosuunnitelmaa voidaan päivittää tilanteen mukaan. Työterveyshuollon työntekijä toimii hoitoon ohjattavan yhdyshenkilönä. Yhteyshenkilö avustaa hoitoonohjauksen käytännön toimenpiteissä, kuten hoitopaikkojen neuvonnassa, hoidon seurannassa ja yhteydenpidossa hoitopaikkaan.

Hoitoonohjaussopimuksessa työntekijä sitoutuu päihdeongelmansa vuoksi käymään hoidossa hoitosuunnitelman mukaisesti, antaa hoitopaikalle luvan luovuttaa tietoja hoito-ohjelman toteutumisesta, mahdollisesta hoidon laiminlyönnistä tai hoidon lopettamisesta sopimuksen allekirjoittaneelle työnantajan edustajalle sekä sopimuksessa mainitulle tuki- ja yhdyshenkilölle. Hoitoonohjaussopimuksen ollessa voimassa työnantaja hyväksyy työntekijän



työkyvyttömyyden perusteeksi vain työterveyshuollosta annetut lausunnot, jos poissaoloon ovat päihteet osana vaikuttamassa, tämä tulee todistuksen diagnooseissa/poissaolon syynä olla esillä.

Mikäli työntekijä rikkoo hoitosopimusta tai muutoin olennaisesti toimii vastoin työ- / virkavelvollisuuksiaan, työnantajalla on oikeus päättää palvelussuhde. Ryhtyessään valmistelemaan edellä mainittuja toimenpiteitä, työnantajan edustaja selvittää hoitotilanteen hoitopaikan kanssa sekä tiedottaa valmisteluista työntekijän työntekijän/ viranhaltijan tukihenkilölle. Työnantaja säilyttää alkuperäisen hoitosopimuksen ja sopimus kopioidaan työntekijälle, hoitopaikalle, yhdys- ja tukihenkilölle.

Mikäli työntekijä ei suostu työterveysneuvotteluun tai kieltäytyy hoitoonohjauksesta eikä allekirjoita sopimusta, neuvotellaan työntekijän työkyvystä suhteessa työvelvoitteisiin. Työnantajalla on oikeus ja velvollisuus käyttää viranhaltijain/työsopimuslain mukaisia toimenpiteitä.

7 Huumeet työpaikalla ja huumeetestaus

Huumeiden käyttö ja hallussapito on laitonta. Jos työntekijä on tuonut, käyttää, säilyttää tai kaupittelee huumeita työpaikalla, esihenkilön on välittömästi ilmoitettava asiasta turvallisuuspäällikölle ja poliisille.

7.1 Huumeaineiden testaamista ohjaavat lait

Työnantajilla on oikeus vaatia työntekijää toimittamaan todistus huumausainetestistä:

Asetus huumausainetestien tekemisestä (218/2005)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004: 7,8 §

Ennen työelämän tietosuojalain mukaisiin testeihin ryhtymistä työpaikalla tulee olla päihdeohjelma. Huumausainetestistä koskevat tiedot ovat terveydentilaa koskevia tietoja ja siten salassa pidettäviä, eikä niitä saa ilman testattavan kirjallista suostumusta antaa sivullisille.

7.2 Huumeainetestaus palvelussuhteen aikana

Työnantaja voi velvoittaa työntekijää esittämään työsuhteen aikana todistuksen huumausainetestistä:

- jos työnantajalla on perusteltua syytä epäillä työntekijän olevan huumeaineiden vaikutuksen alaisena työssä tai on perusteltu syy epäillä huumeriippuvuutta
- työ edellyttää erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä.
- työn tekeminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena vaarantaa työntekijän tai toisten henkeä, terveyttä ja turvallisuutta tai liikenneturvallisuutta tai voi aiheuttaa työnantajalle taloudellista vahinkoa. (Työelämän tietosuojalain; laki yksityisyyden suojasta työelämässä; 8§).

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 758/1991: luku 2; 6§ mukaan huumausainetestin tulee perustua testattavan jokaiseen testikertaan antamaan kirjalliseen suostumukseen. Näytteenoton jälkeenkin työntekijä voi vielä kieltää testin loppuun saattamisen. Mikäli päihde-epäilty henkilö kieltää testin loppuun saattamisen, tulkitaan tulos positiiviseksi, annetaan varoitus ja ohjataan henkilö poistumaan työpaikalta. Työntekijä voi myös testituloksen oikeellisuuteen liittyvästä syystä riitauttaa varmistetun positiivisen testituloksen ja vaatia B-näytteen analysointia 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin hän on saanut tiedon varmistetusta positiivisesta testituloksesta.

7.3 Huumausainetestaus työn alkaessa terveystarkastusten yhteydessä

Kainuun hyvinvointialueella jokainen työntekijä hyväksyy huumausainetestauksen satunais-otannan mahdollisuuden allekirjoittaessaan työsopimuksen. Huumausainetestaukset tehdään satunnaishuumaus-otannalla kaikille uusille vakituisille työntekijöille sekä määräaikaisille, joiden palvelussuhde ylittää vuoden. Huumausaineiden satunnaishuumaus-otanta testit toteutetaan työterveyshuollossa.

Rekrytointiyksikkö ilmoittaa esihenkilöille huumausainetestaukseen satunnaishuumaus-otantana valikoituneet työntekijät. Esihenkilö laittaa yhteydenottopyynnön koordinoivalle työterveyshoitajalle sähköpostitse reetta.hamalainen@mehilainen.fi. Koordinoiva työterveyshoitaja ottaa yhteyden esihenkilöön ja organisoii testauksen. Esihenkilö ilmoittaa testausajan työntekijälle kahta päivää ennen testausaikaa sekä antaa lyhyen ohjauksen tutkimukseen liittyen (henkilöllisyystodistus+ 2viikon ajalta käytetyt lääkeaineet ja luontaistuotteet sekä riittävän rakkoajan näytteen antoon). Huumetestien tulkintaan osallistuvan lääkärin tulee olla perehtynyt asetukseen ja testien tulkintaan. Huumausainetestin tulos annetaan vain työntekijälle, joka näyttää tuloksen omalle esihenkilölle.

Työterveyshuollon muissa terveystarkastuksiin liittyvissä lausunnoissa arvioidaan työntekijän sopivuuteen työhönsä, silloin ei rutiininomaisesti testata huumausaineiden käyttöä.

7.4 Huumausainetestin tulos ja todistus

Valtioneuvoston asetuksen 7 §:n 3 momentin mukaan testin tehnyt toimija ilmoittaa testattavalle negatiivisen testituloksen. Mikäli varmistettu testitulos on positiivinen, on valtioneuvoston asetuksen 7 §:n 2 momentin mukaan lääkärin ilmoitettava testituloksesta testattavalle ja annettava testattavalle testitulos myös kirjallisena. Testitulosten luottamuksellisuutta korostetaan myös työelämän tietosuojalaissa, joka lähtee siitä, että testattava itse toimittaa kyseisen lain 6 §:ssä tarkoitetun huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle. Todistus kertoo työ- ja toimintakyvyn, ei varsinaista testitulosta. Työelämän tietosuojalaissa säädetään työnantajan oikeudesta käsitellä työnhakijan tai työntekijän huumausaineiden käyttöä koskevia tietoja tiettyjen työtehtäväperusteisen edellytysten vallitessa.

Kainuun hyvinvointialueella työhöntulo -terveystarkastuksen yhteydessä otetun satunnaishuumaus-otanta huumausainetestauksen tulos ilmoitetaan testattavalle kirjallisena ja todistus esitetään esihenkilölle. Päihde-



epäilytilanteessa huumausainetestin tulos ilmoitetaan päihde-epäilylle työntekijälle kirjallisena, myös tässä tapauksessa työntekijä itse ilmoittaa tuloksen esihenkilölle. Testituloksen toimittamatta jättäminen tulkitaan positiiviseksi tulokseksi. Positiivinen testitulos johtaa varoitukseen. Positiivinen tuloksen jälkeen asia etenee päihdeohjelman mukaisesti. Esihenkilö kirjaa työajan palkattomaksi. Tapahtuneesta tehdään Haipro potilas- ja /tai työturvallisuusilmoitus. Työntekijä ohjataan työterveyshuoltoon hoitoonohjausta varten, työterveyshuolto toimii yhdyshenkilönä, hoitoon ohjaajana, sekä hoidon toteutumisen seuraajana ja työhön paluun tuen suunnittelutukena.

8 Työtehtävien rajaaminen ja ilmoittaminen Valviraan

Sosiaali- tai terveysalan lupa- ja valvontaviraston (Valviran) mukaan työnantajan on arvioitava työntekijän päihdeongelman yhteydessä kykyä suoriutua työstään. Asiakas- ja potilasturvallisuuden varmistamiseksi työntekijä voi menettää oikeutensa harjoittaa ammattiaan tai hänen oikeuksiaan voidaan rajoittaa. Arvio tehtävien rajoittamisesta tulee tehdä yhdessä työntekijän, esihenkilön ja työterveyshuollon kanssa työterveysneuvottelumuistioon kirjaten, minne kirjataan työn rajaamisesta ja sen kestosta. Seurantakäynneillä jatketaan työn rajaamista tarpeen vaatiessa. Tilanteet, joissa työtehtävien rajaaminen on perusteltua:

- Työntekijän päihdehoito on kesken
- Työntekijä työskentelee yksin tai hänellä on mahdollisuus päästä erilaisiin päihteisiin käsiksi

9 Päihdehaittatilanteeseen liittyviä palvelussuhteen ehtoja

9.1 Sairauspoissaolot

Epäiltäessä työntekijän päihdeongelmaa toistuvien poissaolojen vuoksi, esihenkilöllä on oikeus määräaikaaisesti vaatia työntekijän jokaisesta sairauspoissaoloista terveydenhuollon ammattihenkilön antama todistus. Esihenkilö toimittaa tiedon myös työterveyshuoltoon, oman alueen työterveyshoitajalle. Esihenkilön oikeus sairauspoissaolon myöntämiseen ei ole tällöin voimassa.

9.2 Työajan käyttö ja palkkaus

Palkan maksu keskeytyy seuraavissa tilanteissa:

- työntekijä on poistettu työpaikalta päihtymyksen vuoksi
- työntekijä ei toimita sairauspoissaolo -todistusta, jos sitä on vaadittu
- päihteiden aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta, vaikka hän esittäisi poissaolon ajalta lääkärintodistuksen
- päihdehoidon avokäyntien aikana



- päihdehoidon laitoshoidon ajalta, jolloin aika on palkaton virkavapaus / työloma. Päihdehoidosta on sovittu esihenkilön ja työterveyshuollon kanssa

9.3 Työsuhteen päättämismenettely

Vakavissa potilas- ja työturvallisuutta vaarantavissa tilanteissa palvelussuhde voidaan päättää ilman varoitusmenettelyä. Työsopimuslain 8 luvun 1 §:n mukaan tällainen peruste voi olla työhön liittyvien velvoitteiden niin vakava rikkominen tai laiminlyönti, ettei työnantajalta voida edellyttää työsopimuksen jatkamista edes irtisanomisajan verran. Tällaisessa tapauksessa työsopimus voidaan purkaa päättyväksi heti riippumatta sopimussuhteelle määritellystä kestosta.

Mikäli esihenkilö harkitsee työntekijän palvelussuhteen päättämistä päihteiden käyttöön liittyvällä perusteella, hänen tulee kuulla asiasta hyvinvointialueen palvelussuhdepäällikköä tai henkilöstöjohtajaa. Palvelussuhteen päättäminen henkilöperusteella perustuu aina tapauskohtaiseen kokonaisharkintaan.

Jos palvelussuhde päättyy päihdeongelman vuoksi, terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain mukaan palvelussuhteen päättämisestä päättävä ilmoittaa asiasta Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirastoon (Valvira).

Lähteet

Kujasalo, A. 2013. Päihdeohjelmaopas – malli päihdeohjelman tekemiseen työpaikalla. Työterveyslaitos. Newprint Oy. Raisio 2013: [Päihdeohjelmaopas](#)

Huumausainetestaus työelämässä. Sosiaali ja terveysministeriön julkaisuja 2006:2. Sosiaali ja terveysministeriö. Helsinki 2006. Julkaisu ohjaa huumausainetestausta työelämässä - Sosiaali- ja terveysministeriö (stm.fi)

Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 304/2003: [Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 304/2003](#)

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella.13.4.2007 / 449: Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä... 449/2007 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä.13.8.2004 / 759: Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001 / 1383: Työterveyshuoltolaki 1383/2001 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®

Huumeongelmat (kaypahoito.fi)

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®

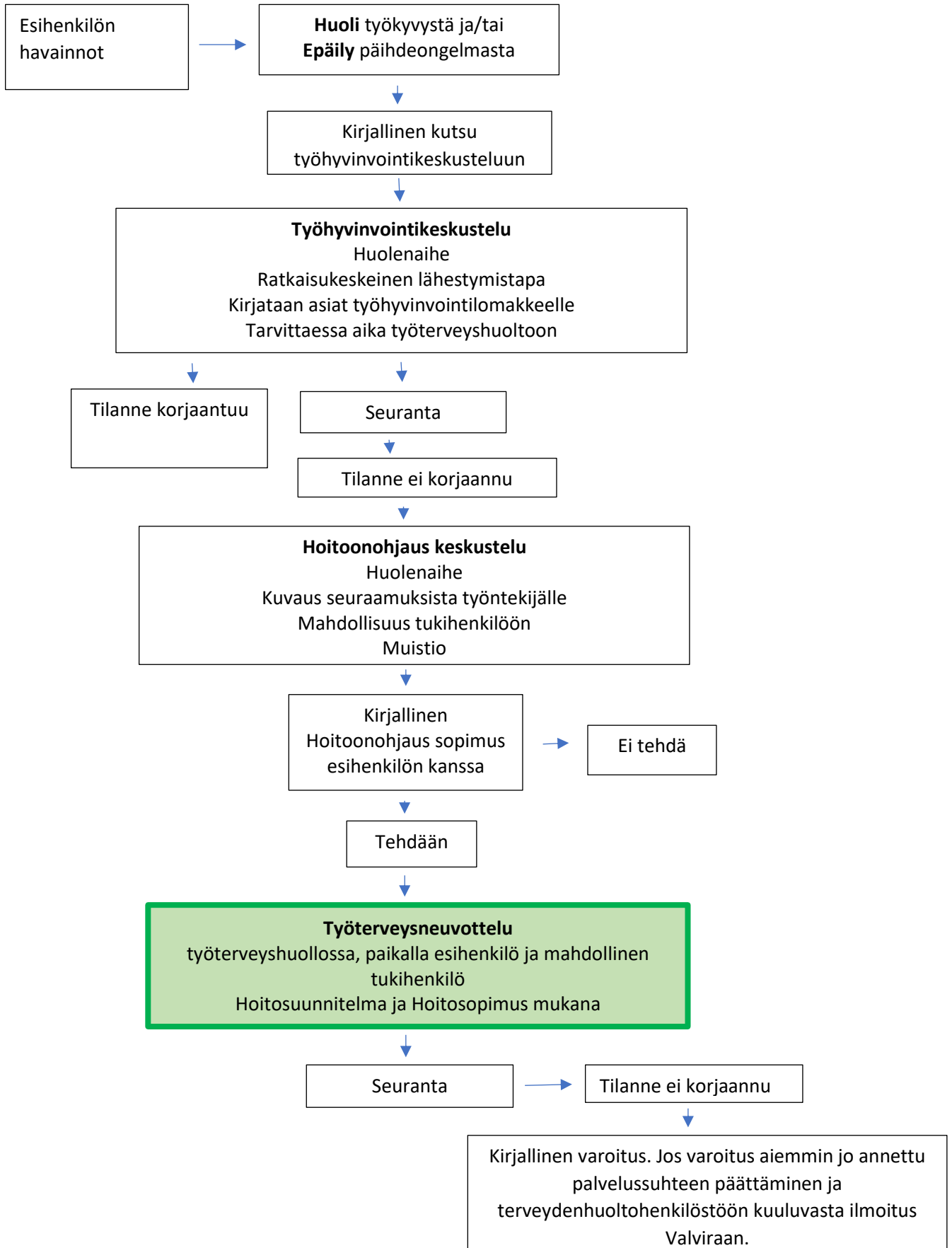
Akava, EK, Kit, KT, SAK, STTk ja VTML: Päihdehaitat hallintaan! Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla. Päihdehaitat hallintaan

Työsopimuslaki 26.1.2002/55 [Työsopimuslaki 26.1.2002/55](#)

VALVIRA [VALVIRA](#)

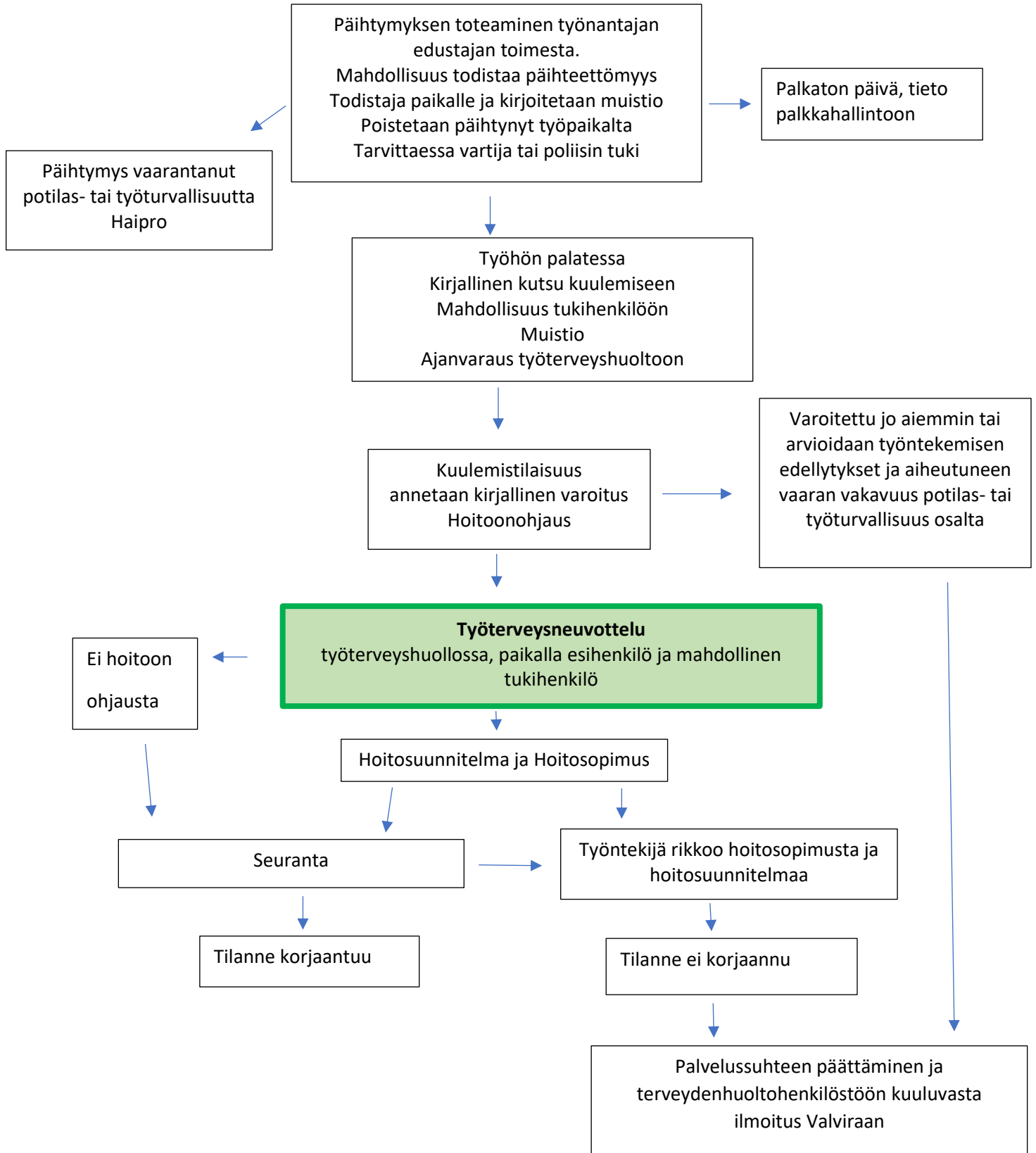


Huoli työkyvystä





Päihtynyt henkilö työpaikalla





Liitteet:

Puheeksi ottaminen - lomake

Sopimus päihdehoitoon ohjaamisesta (HVA)

Palvelussuhteen jatkumisen edellytysten selvittäminen

Huumausainetestit – todistus (tässä on Mehiläisen oma pohja)



Puheeksi ottaminen

Työntekijän nimi	
Työntekijän tehtävä ja työyksikkö	
Syntymäaika	

Esihenkilön huoli ja havainnot työntekijän työkyvystä

Työntekijän käsitys tilanteesta ja omasta työkyvystä

Sovitut toimenpiteet ja mahdollinen seuranta		
Sovittu seuraava keskusteluaika		
Päiväys		
Allekirjoitus	Työntekijä	Esihenkilö
Muut osallistujat		

JAKELU: Työntekijä, Esihenkilö



Sopimus päihdehoitoon ohjaamisesta

Sopimuksen allekirjoittanut työntekijä sitoutuu päihdehoitoon ohjaukseen. Työterveyshuollolla ja lähiesihenkilölläni on oikeus saada tietoja hoitoon osallistumisestani ja sen tuloksellisuudesta.

Työntekijän nimi	
Työntekijän tehtävä ja työyksikkö	
Syntymäaika	

Havainnot ja työterveyshuollon arvio työkyvystä	
Työnantaja	
Työntekijä	
Työterveyshuolto	

Kuvaus työtehtävistä ja mahdolliset sovitut muutokset työtehtäviin	
Mahdollinen tukihenkilö	



Työnantajan edustaja	
Nimike ja työyksikkö	
Yhteystiedot	
Työterveyshuollon yhteyshenkilö, sekä yhteystiedot	

Päiväys	
Työnantajan edustajan allekirjoitus	
Hoitoon ohjatun työntekijän allekirjoitus	
Työterveyshuollon edustajan allekirjoitus	



Hoitosopimuksen allekirjoittamalla työntekijä/viranhaltija sitoutuu päihdeongelmansa vuoksi käymään päihdehoidossa. Päihdehoitoon sitoutunut antaa suostumuksensa tietojen siirtoon työterveyshuoltoonsa hoito-ohjelman toteutumisesta. Myös tiedot hoidon laiminlyönnistä tai lopettamisesta ilmoitetaan työterveyshuoltoon, jossa tehdään työkyvyn arviointi.

Hoitosopimuksen ollessa voimassa työnantaja hyväksyy työntekijän/viranhaltijan työkyvyttömyyden perusteeksi vain kuntayhtymän työterveyshuollosta annetut lausunnot.

Mikäli työntekijä/viranhaltija keskeyttää sopimuksen voimassa ollessa ilman hyväksyttävää syytä päihdehoitonsa tai muuten rikkoo tehtyä sopimusta tai muutoin olennaisesti toimii vastoin työ-/virkavelvollisuuksiaan, työnantaja voi harkita palvelussuhteen päättämistä.

Ryhtyessään valmistelemaan edellä mainittuja toimenpiteitä, työnantajan edustaja selvittää hoitotilanteen hoitopaikan kanssa.

Työnantaja säilyttää alkuperäisen hoitosopimuksen kappaleen. Sopimuksesta otetaan kopiot työntekijälle, hoitopaikalle, sekä työterveyshuoltoon.



PALVELUSSUHTEEN JATKUMISEN EDELLYTYSTEN SELVITTÄMINEN

Työntekijän nimi	
Työntekijän tehtävä ja työyksikkö	
Syntymäaika	

Selvitys kokonaistilanteesta ja aiemmista tapahtumista:

Neuvottelun aihe
Esihenkilön arvio
Työntekijän arvio

TYÖNANTAJAN TOIMENPITEET



Palvelussuhde jatkuu				☐	
Palvelussuhteen päättäminen: irtisanominen			☐	purkaminen	☐
Päiväys		Päiväys			
Työnantajan edustaja		Työntekijä			
Nimike		Nimike			



Malli yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 6 §:ssä tarkoitettusta testattavalle annettavasta huumausainetestistä koskevasta todistuksesta.

Huumausainetestistä koskeva todistus

Nimi	Syntymäaika
------	-------------

_____ / _____ 20 ____ otetussa näytteessä

☐ Ei huumausaineita

☐ Käyttänyt huumausaineita muuhun kuin lääkinnälliseen tarkoitukseen

Lääkäri _____

Paikka ja aika

Tämän lomakkeen täyttämisestä vastaa työterveyslääkäri