

HOLLOLAN KUNNAN PÄIHDEOHJELMA



Hollola

Sisällys

1. Tavoite	1
2. Päihteettömän työpaikan periaatteet.....	1
3. Varhainen puuttuminen	1
4. Tuki ja hoitoonohjaus	2
5. Päihderikkomus	3
6. Päihdetestit	4
6.1. Puhallutuskoe	4
6.2. PEth-testi	5
6.3. Huumausainetestit	5
6.3.1. Työterveyden ammattihenkilön arvion perusteella suoritettavat testit	5
6.3.2. Työnantajan edellyttämät testit	6
7. Seuraukset päihderikkomuksessa	6
8. Luottamuksellisuus.....	6

Liitteet: Hoitositoumus-lomake
 Puheeksioton muistiopohja

Käsittely:

Yhteistyöryhmä 13.5.2026

Yhteistyötoimikunta 1.10.2026

kunnanhallitus 12.10.2026

1. Tavoite

Tämän Hollolan kunnan päihdeohjelman tavoitteena on:

- varmistaa turvallinen ja terveellinen työpaikka jokaiselle työntekijälle
- ehkäistä päihteiden käyttöön liittyviä haittoja
- tukea varhaista puuttumista ja avun saamista ja
- turvata häiriötön, laadukas ja yhdenvertainen työympäristö.

Päihdeohjelma sisältyy perehdytykseen työsuhteen alussa ja periaatteita kerrataan säännöllisesti työyksiköissä.

Päihdeohjelma sekä tietoja matalan kynnyksen auttavista palveluista löytyy kunnan intrasta.

Ohjelma koskee koko Hollolan kunnan palvelussuhteessa olevaa henkilöstöä.

2. Päihteettömän työpaikan periaatteet

Työnantajalla on Työturvallisuuslakiin perustuva velvollisuus ennaltaehkäistä ja poistaa päihteiden käytöstä aiheutuvat turvallisuutta ja terveellisyyttä uhkaavat riskit. Päihdehaittoja ehkäistään koulutuksilla, työterveyshuoltoyhteistyöllä, työsuojelutoimijoiden tuella, huolehtimalla henkilöstön työkyvystä ja avoimella, keskustelevalle työ kulttuurilla.

Työpaikalla ja työaikana ei päihteiden käyttö eikä niiden vaikutuksen alaisena työskentely ole sallittua. Työtehtäviin ei saa osallistua alkoholin, huumeiden tai päihtymistarkoituksessa käytettyjen lääkkeiden vaikutuksen alaisena. Työntekijän velvollisuus on saapua ja olla töissä työkykyisenä.

Jokainen työyhteisön jäsen voi toimia päihteettömyyden edistämiseksi työpaikalla. Päihteiden käytön hyväksyntää, salailua ja vähättelyä ei tule sallia työssä tai työpaikalla.

Esihenkilö vastaa siitä, että jokainen työntekijä saa tiedon päihdeohjelman sisällöstä, menettelytavoista ja hoitoonohjausprosessista. Keskeinen toimintatapa on käsitellä päihdeohjelma yhteisessä työpaikkapalaverissa.

3. Varhainen puuttuminen

Riskikäyttäytymisestä aiheutuvia terveys- ja työyhteisöongelmia pyritään estämään ja vähentämään rakentavan ja asiallisen varhaisen puuttumisen avulla. Varhaisella päihdeongelmien

tunnistamisella, esihenkilön ja työtovereiden asiaan puuttumisella sekä hoitoonohjauksella ja kuntoutuksella vähennetään mahdollisia niiden aiheuttamia turvallisuus- ja terveyshaittoja työyhteisössä. Usein lähimmät työkaverit huomaavat päihteiden ongelmakäytön ensimmäisenä. Etä- ja yksintyöskentely voi lisätä riskiä päihteiden ongelmalliselle käytölle, jolloin päihdeongelmat saattavat jäädä huomaamatta pidempään kuin perinteisessä työympäristössä.

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

- lisääntyneet toistuvat myöhästelyt
- viikonlopun yhteyteen sijoittuvat poissaolot
- äkilliset tai epäselvät poissaolot
- työtehon aleneminen
- tehtävien laiminlyönti
- virheiden lisääntyminen
- esihenkilöiden tai sosiaalisten tilanteiden välttely ja
- muuttunut käytös tai olemus.

Esihenkilöllä ja työntekijöillä on velvollisuus reagoida päihteiden käyttöön liittyviin huoliin, ongelmien piilottelua ja salaamista ei tule hyväksyä tai tukea. Puheeksi ottaminen työkaverin kanssa on välittämistä.

Varhaisen puuttumisen mukainen keskustelu tulee käydä ja kirjata, kun huoli herää. Työntekijä voi halutessaan pyytää keskusteluun mukaan työsuojeluvaltuutetun tai luottamusedustajan. Käydyn keskustelun perusteella sovitaan jatkotoimenpiteistä ja arvioidaan mahdollinen hoidon tarve.

Varhaisessa vaiheessa (kun päihteiden käyttö ei vaikuta työn tekemiseen, mutta esihenkilön huoli herää), esihenkilön tulee käydä työntekijän kanssa varhaisen puuttumisen mukaisen keskustelu ja kannustaa työntekijää itse hakautumaan työterveyteen avun saamiseksi tai ohjata työntekijän hoitoon (hoitositoumus-lomakkeen täyttäminen ja toimittaminen työterveyteen).

Esihenkilön tehtävä on tukea työntekijää, jonka työkyky on alentunut päihteiden käytön takia.

4. Tuki ja hoitoonohjaus

Mikäli työntekijän kohdalla herää huoli päihdeongelman riskistä tai merkkejä haitallisesta käytöstä, tarjotaan mahdollisuus hoitoonohjaukseen. Hoitoon osallistuminen on oman työkyvyn ylläpitämistä. Hoitoonohjaus on työntekijän tarjoama tukitoimenpide, jonka avulla työntekijä voi kuntoutua ja päästä eroon päihteiden ongelmakäytöstä. Työntekijää ei voida velvoittaa hoitoonohjaukseen. Mikäli työntekijä kieltäytyy tarjotusta hoitoonohjauksesta, tämä kirjataan hoitositoumus-lomakkeelle.

Työterveyshuollolla on keskeinen rooli hoidon järjestelyissä, myös muita tahoja voidaan käyttää. Hoitoonohjaus on luottamuksellista, tärkeää on saada hyvä alku päihdeongelman toipumiselle.

Jälkiseuranta ja siihen liittyvä tuki on aina tarpeen järjestää työterveyshuollossa.

Työntekijä voi missä vaiheessa vain olla itse suoraan yhteydessä työterveyteen avun saamiseksi päihdeongelmaan.

5. Päihderikkomus

Työssäolo päihteiden vaikutuksen alaisen on kielletty ja tällaisessa tilanteessa on kyseessä päihderikkomus, jota ei sallita. Kun päihderikkomus tulee työnantajan tietoon, tulee työnantajan välittömästi puuttua asiaan:

- Poistaa päihtynyt työntekijä välittömästi työpaikalta. Jos työntekijä ei vapaaehtoisesti suostu poistumaan työpaikalta, kutsutaan paikalle poliisi.
- Saattaa päihtynyt henkilö työterveyteen, jossa päihteiden käyttö tai sen jälkitila voidaan todeta. Saattaja on aina työnantajan edustaja. Ellei oman auton käyttäminen saattamisessa ole mahdollista, voi saattamiseen käyttää taksia.
- Työnantaja ei voi pakottaa työntekijää missään tilanteessa testiin, mutta jos työnantaja epäilee samalla työntekijän syylistyneen rikokseen (esim. Ajoneuvon kuljettaminen päihtyneenä), voi pakkokeinona käyttää poliisia tarvittaessa.
- Antaa työntekijän luvalla asiasta tieto työsuojeluvaltuutetulle ja/tai työntekijää edustavalle luottamusedustajalle mahdollisimman pian.
- Huolehtia ettei tällaiselta ajalta makseta palkkaa. Päihteiden käytöstä johtuva poissaolo työstä on luvaton poissaolo, jonka ajalta työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa.

Päihderikkomustilanteessa:

- Työntekijä saatetaan puhallutuskokeeseen työterveyteen, Terveystalo Lahden toimipisteeseen (Hämeenkatu 15, Lahti).
- Ilmoittautuminen 2. kerroksen asiakaspalvelupisteelle, josta asiakaspalvelu ohjaa eteenpäin.

Kun työpaikalta poistettu työntekijä on palannut töihin päihteettömässä tilassa, tapahtuneesta päihderikkomuksesta käydään asianosaisen kanssa mahdollisimman pian puheeksiottokeskustelu ja hänet ohjataan hoitoon:

Puheeksiottokeskustelu

- Keskusteluun osallistuu vähintään asianosainen ja esihenkilö.
- Työntekijä voi kutsua halutessaan työsuojeluvaltuutetun/luottamusedustajan tilaisuuteen.

- Keskustelussa selvitetään päihderikkomuksen syy ja keskustelusta kirjataan muistioon seuraavat asiat: työkäyttäytymisen ongelmat yksityiskohtaisesti, työntekijän näkemys tilanteesta, toivotun työkäyttäytymisen kuvaus. Osapuolet tarkistavat ja hyväksyvät allekirjoituksillaan muistion.
- Keskustelu kirjataan puheeksioton muistiopohjalle (liite).
- Puheeksioton muistio toimitetaan asianosaiselle työntekijälle, esihenkilölle ja työterveyshuoltoon.

Hoitositoumus

- Puheeksiottokeskustelun yhteydessä päihderikkomuksen tehneelle työntekijälle tarjotaan mahdollisuutta hoitoonohjaukseen täyttämällä työntekijän kanssa hoitositoumus-lomake (liite).
- Esihenkilö toimittaa allekirjoitetun hoitositoumuksen, jolla työntekijä sitoutuu hoitoon, työterveyteen nimetylle työterveyshoitajalle salatulla sähköpostilla.
- Hoitoonohjaus käynnistyy työterveydessä, kun hoitositoumus on toimitettu työterveyteen. Tällöin työterveys on yhteydessä työntekijään ja sopii työntekijän kanssa ajan vastaanotolle. Työntekijä ja työterveys tekevät hoitosuunnitelman.
- Mikäli työntekijä kieltäytyy hoitoonohjauksesta, tieto kieltäytymisestä merkitään hoitositoumus-lomakkeelle. Hoitoonohjauksesta kieltäytymisestä ei seuraa työnjohdollisia toimenpiteitä, mutta työhön liittyvien ongelmien jatkuessa seurauksena voi olla palvelussuhteen päättäminen.

Työnantaja säilyttää puheeksiottokeskustelun muistion ja täytetyn hoitositoumus-lomakkeen 10 vuotta laatimisajankohdasta laskien.

6. Päihdetestit

6.1. Puhallutuskoe

Puhallutuskoe päihderikkomustilanteessa tulee suorittaa riittävän nopeasti tuloksen pitämiseksi luotettavana. Alkoholi haihtuu noin 0,1 promilleja tunnissa. Puhallutus tapahtuu työterveydessä Terveystalon Lahden toimipisteessä (Hämeenkatu 15, Lahti), jossa ilmoittaudutaan 2. kerroksen asiakaspalvelupisteelle, josta asiakaspalvelu ohjaa eteenpäin.

Työntekijän kieltäytyminen puhallutuskokeesta ei saa itsessään johtaa työnjohdollisiin toimenpiteisiin. Kieltäytyminen puhallutuskokeesta tai lausunnon toimittamisesta päihteettömyydestään, voi epäilytilanteessa johtaa siihen, että työnantaja tulkitsee aistihavaintojen perusteella työntekijän olevan alkoholin vaikutuksen alaisena.

Jos päihde-epäilyn vuoksi työterveyteen puhallutukseen saatettu työntekijä puhaltaa työterveydessä alkometriin 0 promillea, työterveys tutkii tarpeen mukaan muiden päihdeaineiden

mahdollisuutta. Jos päihde-epäily tapahtuu työterveyshuollon ollessa suljettu, muiden päihdeaineiden kuin alkoholin selvittely voidaan tehdä seuraavana arkipäivänä.

Työnantajan epäillessä päihteiden käyttöä, työntekijällä on mahdollisuus osoittaa päihteettömyyteensä myös vapaaehtoisilla testeillä.

Työntekijän kieltäytyessä puhalluskokeen suorittamisesta voidaan katsoa hoitoonohjauksen olevan tarpeen. Hoitoonohjauksen yhteydessä työterveys arvioi työntekijän työkykyä ja hyödyntää tarvittaessa PEth-testiä.

6.2. PEth-testi

PEth-testi (fosfatidyylietanol-testi) on verikoe, jolla tutkitaan alkoholin käyttöä ja sen määrää pidemmällä aikavälillä. PEth-testi voidaan tehdä tarveharkintaisesti työterveystarkastuksien yhteydessä tai työkykyarviossa. Testin tekeminen edellyttää työntekijän tietoista suostumusta. Testin tarpeellisuuden arvioi työterveyden ammattihenkilö, ei työnantaja. PEth-testi on osa työterveyden päihdeseurantaa.

6.3. Huumausainetestit

Huumausainetestillä tarkoitetaan terveystarkastuksen osana työterveyden ammattihenkilön arvion perusteella suoritettavia testejä ja varsinaisia, työnantajan edellyttämiä huumausainetestejä. Työnantaja voi edellyttää huumausainetestistä koskevan todistuksen esittämistä vain laissa määriteltujen edellytysten täytyessä.

Työsuhteen aikana työnantaja voi velvoittaa huumausainetestiin työntekijän vain silloin, kun hänen perustellusti epäillään olleen huumausaineen vaikutuksen alaisena työssä tai huumeriippuvuuden testaaminen on välttämätöntä työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi. Huumetestaukseen tulee kuulua myös valmius ohjata positiivisen näytteen antanut hoitoon. Työnantaja saa käsitellä ja rekisteröidä ainoastaan todistuksessa annettuja tietoja huumausaineiden käytöstä ja niitäkin vain työntekijän suostumuksella.

Työntekijän kieltäytyessä huumausainetestistä voidaan katsoa hoitoonohjauksen olevan tarpeen.

6.3.1. Työterveyden ammattihenkilön arvion perusteella suoritettavat testit

Huumausainetesti voidaan tehdä työhöntulotarkastuksen tai muun terveystarkastuksen yhteydessä työterveyshuoltolain perusteella. Tällöin testin tarpeellisuuden arvioi työterveyden ammattihenkilö, ei työnantaja.

Terveystarkastusta koskevaan todistukseen merkitään arvio työntekijän terveydellisistä edellytyksistä hoitaa hänelle kuuluvia työtehtäviä. Todistus annetaan työterveydestä työntekijälle, ei suoraan työnantajalle.

6.3.2. Työnantajan edellyttämät testit

Mikäli työnhakijalta edellytetään rekrytoitaessa huumausainetestiä koskevan todistuksen esittämistä, tulee siitä ilmoittaa jo hakumenettelyn yhteydessä ennen tehtävään nimittämistä tai työsopimuksen tekemistä. Mikäli työntekijä ei toimita todistusta, häntä ei valita tehtävään. Huumausainetestiä koskeva todistus voidaan pyytää vain tehtävään valittavalta henkilöltä, ei muilta hakijoilta.

Esihenkilö voi palvelussuhteen aikana velvoittaa työntekijän esittämään huumausainetestiä koskevan todistuksen vain lain edellytysten täytyessä (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 3 luku 8 §).

7. Seuraukset päihderikkomuksessa

Päihderikkomus johtaa lähtökohtaisesti aina työnjohdollisiin toimenpiteisiin ja vähintään kirjalliseen varoitukseen. Hoitoonohjaus ei estä työnjohdollisia toimenpiteitä, vaan niitä käytetään hoitoonohjauksesta riippumatta. Työnjohdollisia toimenpiteitä ovat suullinen huomautus, kirjallinen varoitus ja palvelussuhteen päättäminen irtisanomalla, purkamalla tai purkautuneena pitämällä. Palvelussuhde voidaan päättää myös tilanteissa, joissa työntekijä on jättänyt hoitoonohjauksessa sovitus hoidon kesken, laiminlyö muulla tavoin hoitoonohjaussopimusta tai hänen haitallinen päihteiden käyttönsä jatkuu edelleen.

Pääsääntöisesti palvelussuhteen päättämiseen ryhdytään vasta, kun päihdeohjelman keinot on käytetty, jollei tapaus kokonaisuus huomioiden ole niin törkeä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää palvelussuhteen jatkumista.

Esihenkilö arvioi työnjohdollisten toimenpiteiden käyttämistä välittömästi päihderikkomuksen jälkeen ja kontaktoi tarvittaessa henkilöstöpalveluita. Lähtökohtaisesti työssä tapahtuva päihderikkomus johtaa vähintään kirjalliseen varoitukseen. Työnjohdollisiin toimenpiteisiin ryhdyttäessä noudatetaan kunnan ohjeistuksia työnjohdollisista toimenpiteistä.

8. Luottamuksellisuus

Kaikissa päihdeasioissa noudatetaan ehdotonta luottamuksellisuutta eikä tietoja yksittäisen työntekijän kohdalla anneta ulkopuolisille ilman työntekijän lupaa.