

# ***INARIN KUNNAN PÄIHDEOHJELMA***

# Sisällys

<b>1. Johdanto.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Päihdeohjelman lähtökohdانا on ennalta ehkäisevä toiminta .....</b>	<b>2</b>
2.1. Ohjeita työkavereille .....	2
2.2. Ohjeita esimiehelle.....	3
<b>3. Mitä tehdä, jos epäillään henkilön olevan päihtyneenä työpaikalla? .....</b>	<b>3</b>
<b>4. Hoitoonohjaus.....</b>	<b>5</b>
4.1. Hoitoonohjauksen tavoite .....	5
4.2. Ketä hoitoonohjaus koskee .....	5
4.3. Toimijat .....	5
4.3.1. Työpaikan yhteysryhmä.....	5
4.3.2. Hoitoonohjaamisen neuvotteluryhmä .....	5
4.4. Hoitoonohjausmenettely .....	6
4.4.1. Ongelman havaitseminen .....	6
4.4.2. Puheeksiottaminen .....	6
4.4.3. Hoitoonohjaus .....	6
4.4.4. Hoidon tehostaminen .....	6
4.4.5. Päihdeongelman uusiutuminen hoidon jälkeen.....	7
<b>5. Kurinpitotoimet.....</b>	<b>7</b>
<b>6. Lopuksi.....</b>	<b>8</b>

## Liitteet

Puheeksiottokeskustelu	Liite 1
Hoitoonohjaussopimus	Liite 2
Hoitosuunnitelma	Liite 3
Hoitopaikat	Liite 4
Päihde- ja huumausainetestaukset	Liite 5

## 1. Johdanto

Inarin kunnan päihdeohjelmalla pyritään turvaamaan henkilöstölle päihteetön, turvallinen työyhteisö, joka osaltaan auttaa työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämistä, tuottavan ja hyvin toimivan työyhteisön kehittämistä sekä työelämän laadun parantamista.

Päihdeongelmalla ja päihteiden väärinkäytöllä tarkoitetaan henkilön alkoholin, laittomien huumeiden tai muun päihdyttävän aineen liika- ja sekakäyttöä, joka vaikuttaa haitallisesti hänen työntekoonsa ja työnsä tuloksellisuuteen sekä vaarantaa henkilön oman, työtovereiden, asiakkaiden tai muiden kunnan palveluja käyttävien terveyden / turvallisuuden (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/2 luku, 8 §).

Päihdeongelmiin voi olla monia syitä. Siksi tarvitaan myös monia ennaltaehkäisy-, tuen hoidon ja kuntoutuksen toimenpiteitä. Näitä toimintoja tukevat erilaiset työpaikkakäytännöt. Työyhteisön jokaisen jäsenen velvollisuutena on pyrkiä ehkäisemään työyhteisöä haittaavaa päihteiden käyttöä. Päihteiden käyttö tulisi siten nähdä koko työyhteisöön vaikuttavana ongelmana, jonka aiheuttamia haittoja voidaan ennaltaehkäisevillä ja hoidollisilla toimenpiteillä vähentää ja lieventää.

Päihdeasioiden käsittely työpaikalla on kiinteä osa johtamista ja yhteistoiminnallisesti toteutuvaa työn ja työyhteisön kehittämistä. Päihdeasioiden hallinta tulee liittää osaksi työkykyä ylläpitävää toimintaa, jonka suunnitelmallinen toteuttaminen kuuluu lakisääteisen työsuojelun toimintaohjelman sisältöön.

Alkoholin ja muiden päihteiden väärinkäyttö on monitasoinen terveydellinen, taloudellinen ja sosiaalinen ongelma. Näkökulma sisältää myös ne riskit, jotka aiheutuvat lääkkeiden käytöstä, alkoholin ja lääkkeiden sekakäytöstä, huumeiden käytöstä sekä muista päihteistä ja riippuvuuksista. Työpaikoilla tämä näkyy tapaturmina, sairauksien lisääntymisenä, työstä poissaoloina, työtehon alenemisena ja henkilökohtaisina vaikeuksina.

Arkana ja tunteita herättävänä asiana päihteiden väärinkäyttö voi myös kiristää työpaikan ilmapiiriä ja vaikeuttaa ihmissuhteita. Tavoitteena on, että kaikki osapuolet ymmärtävät päihteiden muodostavan merkittävän riskin koko työyhteisön toiminnalle. Suotuisan tilanteen ylläpitämiseksi ja palauttamiseksi jokaisen velvollisuutena on sekä omakohtaisesti että yhteisössään pyrkiä ehkäisemään työyhteisöä haittaavaa päihteiden käyttöä sekä edistämään ongelmatilanteiden rakentavaa ratkaisemista.

Päihdeasioissa kohdellaan kaikkia työntekijöitä ja viranhaltijoita tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Toimenpiteissä noudatetaan eri osapuolten kesken luottamuksellisuutta ja hienotunteisuutta.

Ensisijaisesti vastuu päihdeongelman ehkäisyssä ja hoidossa on **työntekijällä** itsellään. Ellei työntekijä itse ota vastuuta ja käynnistä ajoissa muutosta, siirtyy vastuu hoitoonohjauksesta **esimiehelle ja koko työyhteisölle**.

Tämän päihdeohjelman tavoitteena on

- edistää työntekijöiden työkyvyn säilymistä sekä työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta
- lisätä tietoa päihteiden käytön vaaroista ja haitoista työelämässä sekä luoda valmiuksia käsitellä ja ottaa puheeksi työyhteisölle vaikeiltakin tuntuvia asioita
- vähentää päihteiden käytön aiheuttamia haittoja työpaikoilla
- auttaa työyhteisöjä sitoutumaan menettelytapoihin, jotka mahdollistavat varhaisen puuttumisen päihdeongelmaan
- luoda sellainen ilmapiiri, että päihdeongelmaiset työntekijät voivat oma-aloitteisesti hakeutua hoitoon ja tarvittaessa voidaan joustavasti käynnistää hoitoonohjaus

## 2. Päihdeohjelman lähtökohtana on ennalta ehkäisevä toiminta

Työyhteisön päihdehaittoja voidaan ehkäistä, vähentää ja lieventää ennalta ehkäisevällä toiminnalla. Päihdetyön painopisteen tuleekin olla juuri ennaltaehkäisevässä toiminnassa, joka tarjoaa työyhteisölle laajimmat keinot ja vaikuttamisen mahdollisuudet päihdeasioissa. Työn sisällön ja työyhteisön jatkuva kehittäminen sekä henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin lisäämiseen pyrkivä aktiivinen toiminta vähentävät päihteiden käytön työyhteisöllisiä altistustekijöitä.

Inarin kunnassa päihdeasioiden käsittelyn tulee kuulua johtamiseen, perehdyttämiseen, työhön opastamiseen, työnohjaukseen sekä työterveyshuollon ja työsuojelun toimintaan.

Henkilöstölle annetaan tietoa alkoholin, huumeiden ja lääkkeiden käytön vaikutuksesta työkykyyn sekä valmiuksia oman alkoholin käytön tarkkailuun.

Työpaikoilla saattaa olla työntekijöitä, jotka käyttävät alkoholia ja päihdyttäviä ominaisuuksia sisältäviä lääkkeitä runsaasti ja säännöllisesti, mutta eivät kuitenkaan välttämättä ole riittävän tietoisia käytön sisältämisestä riskitekijöistä. Heidän valmiuksiaan käytön vähentämiseksi tai lopettamiseksi vahvistetaan hallintokuntien ja työterveyshuollon yhteistyöllä.

Työterveyshuollolla on käytössään runsaasti muutoksen työstämistä tukevaa materiaalia ja asiantuntemusta. Puheeksiotto- ja hoitoonohjausvalmiuksien kouluttamisen kohteena ovat esimiehet sekä avainhenkilöstö (luottamus- ja työsuojeluhenkilöstö).

### 2.1. Ohjeita työkavereille

Päihdeongelmaisen työtoverin auttamisessa on tärkeää välitön puuttuminen; odottamisesta on vain haittaa. Peitteleminen ja suojeleminen ovat vääränlaista hienotunteisuutta. Kun on herännyt epäily työkaverin päihdeongelmasta, on asia syytä ottaa heti puheeksi hänen kanssaan. Ongelmasta voi myös kertoa henkilön esimiehelle – vaikka se tuntuisikin vaikealta. Myös luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai työtoverin kanssa voi keskustella ja neuvotella tavasta käsitellä asiaa ja saada ongelmainen hakeutumaan hoitoon. Luottamuksellista tukea saa myös työterveyshuollosta.

## 2.2. Ohjeita esimiehelle

Päihdeasioihin vaikuttaminen on hyvä aloittaa jakamalla koko henkilöstölle perustietoja ja virittämällä työpaikalla avointa keskustelua päihteistä, päihdeongelman tunnistamisesta ja erilaisista hoitomahdollisuuksista. Välitetään henkilöstölle tietoa päihteiden vaikutuksesta terveyteen ja turvallisuuteen sekä huolehditaan henkilöstön työhyvinvoinnista ja työturvallisuudesta.

Esimiehet tekevät ennaltaehkäisevää työtä mm. kehityskeskustelujen yhteydessä. Esimies jakaa työyhteisölle tietoa yhteisistä menettelytavoista ja pelisäännöistä ja muokkaa työilmapiiriä vastuuntuntoisemmaksi päihdeasioiden suhteen. Koko henkilöstölle tarkoitettun perustiedon lisäksi työpaikalla tarvitaan päihteiden riskikäyttäjille suunnattua tietoa omatoimisen muutoksen tekemisen apuvälineistä. Tieto tämän päihdeohjelman olemassaolosta ja sisällöstä tulee saattaa henkilöstön tietoon.

Työkavereiden ja esimiehen tuki on ensiarvoisen tärkeää muutoksen tavoittelun ensiaskeleissa.

## 3. Mitä tehdä, jos epäillään henkilön olevan päihtyneenä työpaikalla?

*Tämän luvun ohjeet on tarkoitettu menettelyohjeiksi tapauksissa, joissa henkilön epäillään olevan päihtyneenä tai huumausaineiden vaikutuksen alaisena työpaikalla.*

Jos esimies epäilee työntekijän olevan työssään päihteiden vaikutuksen alaisena, tulee hänen välittömästi poistaa työntekijä työpaikaltaan loppupäiväksi. Työnteko päihtyneenä voi vaarantaa työntekijän, työkavereiden ja asiakkaiden turvallisuuden. Jos henkilö ei vapaaehtoisesti suostu poistumaan, kutsutaan paikalle poliisi. Henkilöä poistettaessa työpaikalta tulee esimiehen ilmoittaa luottamusmiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle (järjestäytymätön työntekijä), ellei työpaikalta poistettava pidä sitä tarpeettomana.

Päihteiden väärinkäytöstä johtuvan työkyvyttömyyden aiheuttaman poissaolon ajalta ei makseta palkkaa, vaikka työntekijä esittäisikin poissaolon ajalta lääkärintodistuksen.

Jos henkilö haluaa osoittaa olevansa päihteettömässä tilassa ja olevansa työ- ja toimintakykyinen, hän voi todistaa sen menemällä työterveyshuollon vastaanotolle tai päivystysaikaan terveyskeskuksen päivystykseen tai poliisille, missä asia hänen pyynnöstään selvitetään. **Todistamisvelvollisuus on päihtyneeksi epäillyllä.** Selvityksestä on hankittava todistus esimiehelle.

Jos työntekijä on todistetusti päihteeton, hän voi palata työpaikalleen ja jatkaa työpäiväänsä normaalisti. Jos henkilölle aiheutuu kustannuksia aiheuttoman epäilyn todistamisvelvollisuudesta on työnantaja velvollinen maksamaan aiheutuneet kulut.

*On mahdollista, että yksittäinen päihtymistapaus ei ole merkki päihdeongelmasta. Päihtyneenä työpaikalle tulemiseen on kuitenkin suhtauduttava vakavasti.*

Päihtyneeksi todetun työntekijän palattua työpaikalleen päihdeettömässä tilassa käydään esimiehen johdolla puheeksiottokeskustelu. Katso päihdeohjelman kohta 4.4.2 Puheeksiottaminen sekä Liite 1.

### **Huumausainetesteistä**

Työnantajalla on yksityisyydensuojaa työelämässä koskevan lain (2004/7-8 §) mukaisissa tehtävissä ja tapauksissa oikeus pyytää tehtävään valitulta ja myös palvelusuhteen aikana työntekijältä huumausainetestiä koskeva todistus. Huumausainetestiä koskeva todistus on oikeus pyytää myös silloin, kun henkilön työtehtävät muuttuvat palvelussuhteen aikana siten, että ne täyttävät em. laissa mainitut edellytykset.

Päihdeohjelman liitteenä on tarkempi selvitys missä tehtävissä olevilta voidaan vaatia huumausainetodistusta (liite 5). Tehtävään valitulle työntekijälle voidaan ilmoittaa, että tätä tehtävää varten pyydetään huumausainetestiä. Mikäli työntekijä kieltäytyy toimittamasta huumausainetestiä, voi työnantaja jättää työntekijän valitsematta. Työnantaja vastaa sille toimitettujen todistusten hankkimisesta aiheutuvista kustannuksista (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 10 §.)

Työnantaja voi myös yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan lain 7 §:n tarkoittamissa tapauksissa velvoittaa luettelossa mainitussa tehtävässä työskentelevän henkilön palvelusuhteen aikana esittämään huumausainetestiä koskevan todistuksen. Tällöin todistus on esitettävä kohtuullisessa ajassa (kaksi työpäivää). Ellei työterveyshuolto voi suorittaa testiä ajoissa, määräaika jatketaan testituloksen saamiseen saakka.

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

Huumausainetestit voidaan suorittaa myös osana työterveyshuollon suorittamia terveystarkastuksia. Silloin testien suorittamiseen sovelletaan terveyshuollon lainsäädäntöä ja siten testin kulloisenkin tarpeen arvioi työterveyshuollon ammattihenkilö, ei työnantaja. Testitulosta ei myöskään voi antaa työnantajalle, vaan kyseeseen voi tulla vain yleinen terveydentilaa koskeva selvitys työkykyisyydestä.

Työnantaja saa käyttää palveluksessaan olevan henkilön terveydentilaa koskevien tarkastusten ja testien suorittamiseen taikka näytteiden ottamiseen vain terveydenhuollon ammattihenkilöitä. Näin turvataan terveydentilasta saatujen tietojen ja tulosten oikeellisuus.

Henkilö itse toimittaa työnantajalle huumausainetestiä koskevan todistuksen, josta saa ilmetä vain, että henkilölle on tehty huumausainetesti ja selvitys siitä, onko hän käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin siten, että hänen työ- ja toimintakykynsä on heikentynyt. Päihdeiden käyttöä koskevat todistukset ovat terveydentilaa koskevana tietoina salassa pidettäviä ja niitä voivat käsitellä ilman henkilön suostumusta vain työnantajan nimeämät henkilöt.

Henkilöä ei voida pakottaa alkoholi- tai huumausainetestiin eikä testeistä kieltäytymisestä saa olla sellaisenaan seurauksia. Jos henkilö ei kuitenkaan pysty täyttämään työvelvollisuuttaan asianmukaisesti, voi työnantaja harkita hänen kohdallaan kurinpidollisiin toimenpiteisiin ryhtymistä.

## **4. Hoitoonohjaus**

### **4.1. Hoitoonohjauksen tavoite**

Hoitoonohjauksen tavoite on auttaa työntekijää pääsemään eroon ongelmallisesta ja haittoja aiheuttavasta päihteiden käytöstä. Huumeongelmaisen kohdalla hoidon tavoitteena on huumeista kokonaan luopuminen.

### **4.2. Ketä hoitoonohjaus koskee**

Hoitoonohjaus koskee kunnan palvelusuhteessa olevaa työntekijää jolle päihteiden väärinkäytön vuoksi on syntynyt tai on syntymässä ongelma, joka aiheuttaa terveydellistä, sosiaalista ja työntekoon liittyvää haittaa.

### **4.3. Toimijat**

#### **4.3.1. Työpaikan yhteysryhmä**

Työpaikkatasolla hoitoonohjaustoimista vastaa työpaikan yhteysryhmä, johon kuuluvat päihdeongelmaisen esimies, luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu ja työterveyshoitaja. Työryhmä perustetaan aina tapauskohtaisesti ja yhteysryhmän koollekutsumisesta vastaa esimies.

Työpaikan yhteysryhmän tehtävänä on käynnistää päihdeongelmaisen hoitoonohjaus, antaa päihdeongelmaiselle tietoa hänen tarvitsemistaan käytännön asioista ja toimia tarvittaessa hoidon aikaisena tukiryhmänä. Hoitoon hakeutumisen tukemisessa on työterveyshuollolla keskeinen rooli. Työpaikan yhteysryhmän tehtävänä on seurata päihdeongelmaisen työssä selviytymistä ja tukea häntä pyrkimyksissään selviytyä ongelmastaan.

Päihdeongelmainen on itse läsnä yhteysryhmän kokouksissa, joista tehdään muistio. Muistio toimitetaan hallintokunnan päällikölle, päihdeongelmaiselle itselleen ja yhteysryhmän jäsenille. Muistiot, jotka sisältävät tietoja henkilön terveydentilasta, ovat salassa pidettäviä ja niitä säilytetään työterveyshuollon terveystietomateriaalissa.

#### **4.3.2. Hoitoonohjaamisen neuvotteluryhmä**

Jos hoitoonohjaustoimenpiteet eivät työpaikkatasolla tuota toivottua tulosta ja päihteiden ongelmakäyttö jatkuu, niin asia saatetaan tässä ohjeessa myöhemmin esitetyn prosessin mukaisesti hoitoonohjaamisen neuvotteluryhmän käsittelyyn. Hoitoonohjaamisen neuvotteluryhmään kuuluvat henkilöstöjohtaja/ työsuojelupäällikkö, päihdeongelmaisen työpaikan työnantajan edustaja, pääluottamusmies, työterveyslääkäri ja sosiaali- ja terveystieteiden osastopäällikkö.

## 4.4. Hoitoonohjausmenettely

### 4.4.1. Ongelman havaitseminen

Päihdeongelmaan tulee reagoida mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Muun muassa seuraavat asiat voivat olla merkki olemassa olevasta päihdeongelmasta:

- päihtyneenä tai krapulassa työpaikalle tuleminen
- työn laadun, suorituskyvyn tai työtehon heikkeneminen
- myöhästelyt ja epämääräiset poissaolot
- yllättävät käyttäytymisen muutokset (hermostuneisuus, riidanhaluisuus)
- väsymys, ylivilkkäisyys, alakuloisuus, masentuneisuus
- rahan lainailu
- fyysisessä olemuksessa tapahtuvat muutokset

### 4.4.2. Puheeksiottaminen

Asian voi ottaa puheeksi esimerkiksi esimies, työsuojeluvaltuutettu, luottamusmies tai työtoveri. **Olellaista on, että joku sen tekee.** Keskustelun tulee olla asiallista ja luottamuksellista.

Keskustelusta tehdään kirjallinen muistio (Liite1) ja sovitaan seurantakeskustelusta. Puheeksi ottaja kertoo, mitä näkee, ei moralisoi vaan ilmaisee valmiutensa tukeen. **Vastuu muutoksesta jää kuitenkin päihdeongelmalliselle itselleen.** Häntä kehoitetaan ottamaan yhteys työterveyshuoltoon.

### 4.4.3. Hoitoonohjaus

Jos työntekijällä esiintyy työssään päihteiden käytöstä aiheutuvia ongelmia tai toistuvia poissaoloja tai hänen päihteiden käyttönsä on aiheuttanut vaaraa tai vakavaa haittaa työssä, käynnistää yhteysryhmä hoitoonohjauksen. Hoitoonohjaus käsittää mahdollisesti omaehtoisena alkaneen hoidon tehostamistoimenpiteitä ja velvoitteen hoidon käynnistämiseksi. Sovitusta hoidosta tehdään hoitoonohjaussopimus (liite 2).

Hoidettavan on todistettava käyvänsä säännöllisesti hoitopaikassa ja hoidon edistymisestä toimitettava tietoja työnantajalle niiden koskiessa työjärjestelyjä. Työterveyshuollon edustaja toimii yhdyshenkilönä työnantajan ja hoitopaikan välillä.

Hoidon kestosta sovitaan hoitopaikan kanssa. Hoidon loputtua pidetään loppupalaveri, jossa sovitaan mahdollista jatkoseurannasta työterveyshuollossa.

### 4.4.4. Hoidon tehostaminen

Henkilön jatkaessa päihteiden ongelmakäyttöä edellä mainituista toimenpiteistä huolimatta, tulee asia saattaa johdon toimesta hoitoonohjaamisen neuvotteluryhmän käsittelyyn. Neuvotteluryhmä antaa asiaa käsiteltyään lausunnon tarpeelliseksi katsomistaan toimenpiteistä.



#### 4.4.5. Päihdeongelman uusiutuminen hoidon jälkeen

Mikäli päihdeongelma uusiutuu kahden vuoden sisällä hoidon lopettamisesta voidaan todeta, että hoito ei ole ollut tuloksellista. Tällaisissa tapauksissa ongelmaan suhtaudutaan tavallista vakavammin ja siihen puututaan tavallista ripeämmin.

## 5. Kurinpitotoimet

Työsopimuslain perusteella työntekijälle on annettava mahdollisuus korjata toimintaansa. Yleinen menettelytapa kurinpitotoimenpiteissä on antaa ensin suullinen huomautus, sitten kirjallinen varoitus ja lopuksi mahdollisesti irtisanoa työntekijä. Varoitusmenettelystä on kunnassa erillinen ohjeistus.

Päihdeohjelman ohjeistuksesta huolimatta tilanteita arvioidaan suhteessa työtehtävien vastuullisuuteen ja käytössä olevien työvälineiden vaarallisuuteen (työturvallisuuslaki 2002/2. luku, 8 § ja 18 §). Tämä päihdeohjelma ei estä työsuhteen irtisanomista työturvallisuuslain ja työsopimuslain tarkoitamiin vakaviin rikkomuksiin perustuen.

Oikeuskäytännössä ja työelämän suosituksissa päihtyneenä eli alkoholin, huumeiden tai lääkkeiden (ei-lääketieteellisessä käytössä), vaikutuksen alaisena olemiseen suhtaudutaan tiukasti. Myös työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan ja työntekijän huolehtimaan työympäristön turvallisuudesta ja terveellisyydestä.

Hoitoonohjaus ei estä kurinpitotoimien käyttämistä, vaan niitä käytetään meneillään olevasta hoidosta riippumatta, jos tilanne sitä edellyttää.

Päihteiden väärinkäytöstä johtuvan työkyvyttömyyden aiheuttaman poissaolon ajalta ei makseta palkkaa, vaikka työntekijä esittäisikin poissaolon ajalta lääkärintodistuksen.

Muu avohoito, kuten esimerkiksi mielenterveys-perheneuvola käynnit ovat työnantajan määrääminä palkallisia.

Kuntoutussopimuksen tehneen henkilön laitospaikan ajalta maksetaan palkkaa, jos hän on vapaaehtoisesti hakeutunut laitoshoidon ja sopinut työnantajan kanssa asiasta etukäteen (sairausloma-ajan palkanmaksu KVTES, V-luku, 2 § 9 mom.). Palkkaan sovelletaan KVTES:n V-luvun 6 §:n määräyksiä.

Palkallinen poissaoloaika vähentää KVTES:n V-luvun 2 § 1 momentin mukaisia palkallisen sairausloman enimmäismääriä.

Päihdeongelman jatkuessa vielä hoitoonohjaamisen neuvotteluryhmän antamien toimenpideohjeiden toteuttamisen jälkeenkin ja/tai työntekijän kieltäytyessä hoidosta, voivat työnantaja ja työntekijä sopia työnteon ja palkanmaksun keskeyttämisestä, minkä vaihtoehtona on palvelusuhteen päättäminen.

## **6. Lopuksi**

On tärkeää, että työpaikalla päihdehaitat ja –ongelmat tiedostetaan varhaisessa vaiheessa, jotta voidaan minimoida päihteiden käytön työelämässä aiheuttamat haitat. Tarkoituksenmukaisen hoidon käynnistämisessä on työterveyshuollolla keskeinen rooli. Työterveyshuollon vastuualueeseen kuuluu myös päättää kulloinkin tehtävien päihdetestien tarpeellisuudesta ja sisällöstä. Päihteiden käyttöä voidaan työterveyshuollon harkinnan perusteella seurata erilaisilla testeillä sekä työhönottotilanteessa että työsuhteen aikana. Näin varmistetaan testien luotettavuus ja suorittaminen yksilön tietosuojaa loukkaamatta. Päihteiden käytön havaitseminen ja hoitoonohjaus on niin yhteiskunnan, työnantajan, työyhteisön kuin päihteidenkäyttäjänkin etu.

*PUHEEKSIOTTOKESKUSTELU*

*Liite 1*

Henkilön nimi \_\_\_\_\_

Henkilötunnus \_\_\_\_\_

Työpaikka \_\_\_\_\_

Olen osallistunut keskusteluun, jossa on käsitelty päihdeongelmaani.  
Minulle on selvitetty työpaikan toimitavat päihdeongelman käsittelyn suhteen sekä kerrottu mahdollisuuksista hakea apua ongelmaani esim. työterveyshuollon kautta.

Muuta mainittavaa \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Päiväys \_\_\_\_/\_\_\_\_ 20\_\_

\_\_\_\_\_  
Ao. henkilön allekirjoitus ja nimenselvennys

\_\_\_\_\_  
Esimiehen  
allekirjoitus ja nimenselvennys

Keskusteluun osallistuneiden nimet  
ja nimenselvennykset

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

SEURANTA

Pvm

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Jakelu: Ao henkilö, esimies, työterveyshuolto, luottamusmies/työsuojeluvaltuutettu

## HOITONOHJAUSSOPIMUS

## Liite 2

## Todetun päihdeongelman hoito

Nimi	Henkilötunnus
Työtehtävä	Työpaikka/osasto

## Todetut päihteiden haitat työssä

Krapulapäivät	Tapaturmat
Humalatilat	Työkyvyn aleneminen
Poissaolot	Töiden laiminlyönti
Kotiin palautukset	Ihmissuhdevaikeudet
Muut haitat	

Henkilö sitoutuu päihdeongelman vuoksi järjestettävään \_\_\_\_kk pituiseen hoitoon, jonka tarkempi sisältö määräytyy hoitopaikassa laadittavassa suunnitelmassa. Samalla henkilö sitoutuu siihen, että yhdyshenkilö ja työnantaja saavat tarvittaessa tiedon kuntoutussuunnitelman toteutumisesta.

Työnantaja sitoutuu kuulemaan yhteyshenkilön välityksellä hoitopaikan edustajaa ennen kuin harkitsee työsuhteen purkamista tai muita kurinpidollisia toimenpiteitä päihdeongelman takia sovitun hoitojakson aikana.

Päivämäärä ja paikka

\_\_\_\_\_  
Esimiehen allekirjoitus ja nimen selvennys

\_\_\_\_\_  
Kuntoutujan allekirjoitus ja nimen selvennys

Jakelu: Esimies, kuntoutuja ja yhteyshenkilö/työterveysasema: nimi

**HOITOSUUNNITELMA**

*Liite 3*

Hoitosuunnitelmaksi on sovittu seuraavaa:

Käynnit

Avohoidossa \_\_\_\_\_ (hoitopaikka)

Laitoshoidossa \_\_\_\_\_ (hoitopaikka)

Ajalla: \_\_\_\_\_ (hoitoaika)

Seuranta työterveyshuollossa \_\_\_\_\_ kertaa / kk \_\_\_\_\_ kuukauden ajan.

Muu tukitoiminta ( työaikajärjestelyt, tukihenkilö työpaikalla, AA yms.)

\_\_\_\_\_

Muuta ( esimerkiksi sopiminen ilmoitusvelvollisuudesta esimiehelle hoitokäynneistä, hoitokustannusten vastuista jne.)

\_\_\_\_\_

Voimassaolo

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

Yhteystiedot:

Työterveyshoitaja \_\_\_\_\_ puh \_\_\_\_\_

työterveyslääkäri \_\_\_\_\_ puh \_\_\_\_\_

Hoitopaikan yht.henkilö \_\_\_\_\_ puh \_\_\_\_\_

Hoidon laiminlyönti

Ymmärrän osaltani , että mikäli en noudata hoitosuunnitelmaani tai päihteiden haitallinen käyttö jatkuu, työsuhteeni voidaan purkaa tai irtisanoa voimassa olevien työehtosopimusten ja työlänsäädännön perusteella.

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

Paikka ja aika

\_\_\_\_\_  
Ao.henkilön allekirjoitus ja nimen selvennys      Esimiehen allekirjoitus ja nimen selvennys

\_\_\_\_\_  
Työterveyshuollon edustajan allekirjoitus  
ja nimen selvennys

\_\_\_\_\_  
Hoitopaikan edustajan allekirjoitus  
ja nimen selvennys

Jakelu: Ao.henkilö, esimies, työterveyshuolto, hoitopaikka

HOITOPAIKAT

Liite 4

**MEDINARI OY, Piiskuntie 5, 99800 IVALO**

**palvelut:** päihdeohjelman mukainen päihdeselvitys ja hoitoonohjaus  
osallistuminen ennaltaehkäisevään työhön

**ajanvaraus:** ma – to klo 8- 16 ja pe klo 8-15

**henkilökunta:** kaksi työterveyslääkärinä, kolme työterveyshoitajaa, työpsykologi

**yhteyshenkilöt työterveyshuollossa**  
työterveyshoitaja Riitta Osmonen puh: 0207 205 832  
työterveyshoitaja Anne-Liina Peltoniemi puh: 0207 205 837  
työterveyshoitaja Pirkko Savolainen puh: 0207 205 833

**IVALON TERVEYSKESKUS, Sairaalanatie 20, 99800 Ivalo**

**palvelut:** lääkärin vastaanotot ja ensiapu  
tilanearvio ja jatkohoidon arviointi  
lisäksi mahdollinen vieroitushoito

**ajanvaraus:** puh: 040 188 7400 klo 8.15- 10 ja klo 13-14  
- **ensiapu päivystysaikaan vuodeosastolla lääkärin** vastaanotolla,  
arkisin klo 16.00-08.00, viikonloppuisin pe klo 16.00 - ma klo 08.00  
- päivystysaikana: päivystävä sairaanhoitaja 24h/vrk 040-770 9187  
(Vain ensiapuluonteiset ja kiireelliset puhelut!)

**MIELENTERVEYS- JA PERHENEUVOLA, Metsätie**

**palvelut:** - yksilö-, perhe- ja ryhmäterapia  
- lääkinnällinen hoito

**ajanvaraus:** puhelinaika maanantaista torstaihin klo 9.15-10.00

Psykiatrinen sairaanhoitaja Raili Koistinen	040 841 7846
Psykiatrinen sairaanhoitaja Jalonen Kirsi	040 595 57 13
Psykiatrinen sairaanhoitaja vs. Hämäläinen Minna	040 483 9867
Psykologi Kovanen Kimmo	040 841 7783
Psykologi Teemu Paldanius	040 159 2111

**-henkilökunta:** - kolme sairaanhoitajaa, kaksi psykologia  
- konsultoiva psykiatri

**IVALON PÄIVÄKESKUS VALKAMA**

**- palvelut:** - ohjaus- ja neuvontapalvelut  
- keskustelut ja hoidonjärjestelyt  
- tarvittaessa toimeentulotuen tai maksusitoumuksen myöntäminen

**- ajanvaraus:** - ma - to klo 9.00-13.00,

**- henkilökunta:** päihdetyöntekijä Anu Avaskari puh: 040 186 42 92

## LAPIN PÄIHDEKLINIKKA

Totontie 9, rak. 2 97140 Muurola

puh. 0407753004

- **hoitomuodot:**
- suunnitellut kuntoutusjaksot, tarvittaessa vieroitusoireiden hoito
  - tarvittaessa yksilöpainotteinen kuntoutusjakso

## MUITA PALVELUPAIKKOJA

### AA- RYHMÄ

### IVALO

kokoontuu perjantaisin klo 19.00

Ivalon Päiväkeskus, Petsamontie 5 99800 Ivalo

### INARI

kokoontuu tiistaisin klo 19 Pappilantie 2, Seurakuntatalo  
99800 Inari

**PÄIHDE- JA HUUMAUSAINETESTAUKSET**

*Liite 5*

Laki yksityisyydensuojasta työelämässä 759/2004, 7 - 12 §

Laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003, 7 §

Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 11 §

**Kaikki palveluksessa jo olevat henkilöt**

Työnantaja voi velvoittaa työntekijän esittämään työsuhteen aikana huumausainetestiä koskevan todistuksen, jos työnantajalla on perusteltua aiheita epäillä, että työntekijä on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä tai että työntekijällä on riippuvuus huumeista, ja jos testaaminen on välttämätöntä työntekijän työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi edellyttäen, että yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 8 §:n vaatimukset täyttyvät.

**Tehtävät, joihin voidaan vaatia päihde- ja huumausainetestausta tehtäviin valittaessa**

**Tekninen toimi**

- auton-/ koneenkuljettaja
- liikuntapaikkojen hoitaja
- urheilukentän hoitaja
- kunnossapitotyöntekijä

**Hallinto**

- ATK-päällikkö

**Sivistystoimi**

- kirjastoauton kuljettaja
- liikuntapaikkojen hoitaja
- kiertävä erityislastentarhanopettaja
- lastentarhanopettaja
- lasten-/päivähoitaja
- perhepäivähoitaja
- luokanopettaja
- aineenopettaja
- koulunkäynninohjaaja



## Sosiaali- ja terveystoimi

Päihde- ja huumausainetestauksia voidaan tehdä henkilöille, jotka työssään joutuvat tekemisiin potilaiden tai lasten hoidon, lääkkeiden, rahan tai teknisten laitteiden kanssa tai jotka työssään kuljettavat moottoriajoneuvoa seuraavasti:

- laitoshoidonjohtaja
- palveluohjaaja
- kodinhoitaja
- lähihoitaja
- kotiavustaja/hoiva-avustaja
- sairaanhoitaja
- perushoitaja/lähihoitaja
- osastoapulainen
- hoitaja
- kehitysvammahuollon ohjaaja
- ohjaaja
- johtava lääkäri
- terveyskeskuslääkäri
- terveyskeskushammaslääkäri
- osastonhoitaja
- vastaava sairaanhoitaja
- terveydenhoitaja
- kätilö
- terveyskeskusavustaja
- puheterapeutti
- fysioterapeutti
- laboratoriohoitaja/bioanalyytikko
- röntgenhoitaja
- hammashoitaja
- huoltomestari
- ammattimies
- välinehuoltaja
- tutkimusapulainen-siivoaja
- eläinlääkäri
- avohoidonjohtaja
- perhetyöntekijä
- kassa/toimistovirkailija
- terveydensuojelutarkastaja
- ympäristötarkastaja
- maataloussihteeri
- suuhygienisti
- psykologi
- psykiatrinen sairaanhoitaja
- kylätyöntekijä
- sosiaalityöntekijä
- sosiaalityön johtaja