

# Lapin yliopiston

ohje  
päihdeongelmien hoitamiseksi  
työyhteisössä

Työsuojelun yhteistoimintasopimuksen 10.1,11 §:n mukainen  
ESITYS



Työsuojelutoimikunta  
Rovaniemi 21.3.2002

## SISÄLLYS

1	Päihteiden väärinkäyttö työpaikoilla	1
1.1	Päihteiden käytön haittoja työyhteisössä	1
1.2	Päihdeohjelman kohderyhmät	1
1.2.1	Koko henkilöstö	1
1.2.2	Opiskelijat	1
1.2.3	Päihteitä runsaasti käyttävät	1
1.2.4	Päihderiippuvaiset	2
1.3	Päihteet ja niiden väärinkäyttäjät	2
1.3.1	Alkoholi C <sub>2</sub> H <sub>5</sub> OH	2
1.3.2	Huumeet	2
1.3.2.1	Huumausaineiden käytön tunnusmerkkejä	2
1.3.2.2	Tavallisimpia huumausaineita	2
2	Päihdeohjelman toteuttajat	2
2.1	Henkisen työsuojelun vastuutahot	2
2.2	Työtoverit	3
2.3	Esimies	3
2.4	Päihdeyhdyshenkilö	3
2.5	Työsuojeluvaltuutettu	3
2.6	Luottamusmies	3
2.7	Sosiaaliviranomaiset	3
2.8	Työterveyshuolto ja terveydenhuolto yleensä	4
2.9	Päihdehuoltolat	4
2.10	Nimettömät alkoholistit (AA)	5
2.11	Nimettömät narkomaanit (NA)	5
2.12	Muut toimijat	5
3	Menettelytavat päihdeongelmia ratkottaessa	6
3.1	Päihdeasioiden hoito yleisellä tasolla	6
3.1.1	Päihdeongelmien ratkomisen keskeiset periaatteet	6
3.1.2	Tiedotus ja koulutus	6
3.1.3	Päihteitä koskevat rajoitukset työpaikalla	6
3.1.4	Testaus	6
3.2	Yksittäiseen päihdeongelmaiseen kohdistuvat toimenpiteet	7
3.2.1	Soveltamisala	7
3.2.2	Keskustelut päihdeongelmaisen kanssa	7
3.2.3	Hoito	8
3.2.4	Uudelleensijoittaminen	9
3.2.5	Rangaistukset ja kurinpitotoimet sekä irtisanominen	9
	LIITE 1 – HUUMAUSAINEEN KÄYTÖN ULKOISIA TUNNUSMERKKEJÄ	11
	LIITE 2 – TAVALLISIMMAT HUUMEET	12
	LIITE 3 – PÄIHDEHUOLLON TOIMIJOITA LAPIN LÄÄNISSÄ	15
	LIITE 4 – KESKUSTELULOMAKE	16
	LIITE 5 – HOITOSITOUMUKSEN MALLI	17

LIITE 6 – LAINSÄÄDÄNTÖÄ .....	<a href="#">18</a>
LIITE 7 – KIRJALLISUUTTA .....	<a href="#">21</a>

# **1 Päihteiden väärinkäyttö työpaikoilla**

## **1.1 Päihteiden käytön haittoja työyhteisössä**

Perinteisessä työsuojeluajattelussa päihteet ovat merkinneet uhkaa lähinnä fyysiselle työturvallisuudelle. Se, joka työskentelee päihtyneenä sorvin ääressä, asettaa itsensä alttiiksi tapaturmalle ja mahdolliselle työkyvyn menetykselle. Henkisen työsuojelun näkökulmasta päihteet liittyvät ennemminkin laiminlyönteihin: päihteiden käyttäjä ei kykene täysipainoiseen työsuoritukseen, mikä merkitsee lisärasitusta muille työntekijöille. Pahimmillaan päihteiden jatkuva käyttö saattaa aiheuttaa työyhteisössä uupumista. Päihteiden käyttö johtaa yleensä myös siihen, että yhteistyö ja keskinäinen luottamus työpaikalla rakoilee. Yliopiston kaltaisessa koulutuslaitoksessa henkilökunnan päihteiden käyttö antaa yliopistosta negatiivisen viestin ulospäin. Opettajilta vaaditaan esimerkillistä käyttäytymistä. Päihtyneenä virkatehtäviään hoitava opettaja on huono esimerkki opiskelijoille.

## **1.2 Päihdeohjelman kohderyhmät**

### **1.2.1 Koko henkilöstö**

Jotta päihdeongelma kyetään hoitamaan työpaikoilla, koko henkilöstöllä on oltava käsitys itse ongelmasta ja keinoja ratkaista se. Henkilökunnan tukena toimivat työsuojeluorganisaatio ja työnantaja. Jäsentymättömät toimintatavat vaikeuttavat sekä ongelmien ennaltaehkäisyä että niiden ratkaisemista. Moralisointi, henkinen häirintä tai sanktioiden asettaminen eivät ole oikeita tapoja kohdata päihdeongelmainen.

### **1.2.2 Opiskelijat**

Opiskelijoiden päihteiden käyttöä tarkkaillaan ylioppilaiden terveydenhuollossa. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiöllä (YTHS) on omat internetsivut, joilta löytyy monipuolista tietoa alkoholista ja huumeista ([www.yths.fi](http://www.yths.fi)). Yliopiston henkilökunnan ei ole syytä rohkaista opiskelijoita päihteiden käyttöön eikä tukea käsityksiä, joiden mukaan päihteet ovat osa opiskelijaelämää. Päihdeongelmainen opiskelija ohjataan tutustumaan päihteiden käyttöä koskevaan terveydenhoitomateriaaliin tai ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön lääkärin ja hoitajien vastaanotolle.

### **1.2.3 Päihteitä runsaasti käyttävät**

Päihteitä runsaasti käyttävien tunnistaminen on ennalta ehkäisevää toimintaa. Mini-interventioiksi kutsutuilla toimenpiteillä päihdeongelmainen voidaan ohjata huomaamaan oma tilanteensa, jossa varsinaista päihderiippuvuutta ei vielä ole ja käyttäytyminen on korjattavissa omin voimin. Näin vältetään odotettavissa olevilta ongelmilta.

## **1.2.4 Päihderiippuvaiset**

Päihderiippuvaisilla tarkoitetaan sellaisia päihteiden käyttäjiä, joiden ongelmat ovat johtamassa henkilökohtaiseen katastrofiin. Oma kontrolli ei enää pelaa, mikä merkitsee sääntörikkomuksia ja työtehtävien laiminlyöntejä. Ongelmia on tullut mahdollisesti myös työpaikan ulkopuolella perhe-elämässä tai liikenteessä. Tulevaisuus työelämässä saattaa olla vaakalaudalla senkin vuoksi, että päihderiippuvaisen terveys on yleensä heikentynyt. Päihderiippuvaisiin kohdistetaan useita erilaisia hoitotoimenpiteitä.

## **1.3 Päihteet ja niiden väärinkäyttäjät**

### **1.3.1 Alkoholi C<sub>2</sub>H<sub>5</sub>OH**

Alkoholi on kiinteä osa suomalaista ja länsimaista kulttuuria. Lähes jokainen suomalainen on kasvanut ympäristössä, jossa alkoholin käyttö näkyy jollakin tavalla. Asenteemme alkoholiin kumpuavat pitkälti henkilökohtaisista kokemustauostoistamme. Useimmat suomalaiset kykenevät kuitenkin tunnistamaan alkoholin väärinkäyttäjän.

### **1.3.2 Huumeet**

#### **1.3.2.1 Huumausaineiden käytön tunnusmerkkejä**

Huumausaineiden käyttäjien tunnistaminen on vaikeampaa. Tämä johtuu siitä, että huumausaineiden käyttö pyritään usein salaamaan, sillä käyttö on Suomessa kriminalisoitu. Toisaalta huumausaineet eivät välttämättä aiheuta samanlaisia toimintahäiriöitä kuin alkoholi, vaikkakaan huumausaineiden käyttö ei yleensä onnistu täysin ilman havaittavia ulkoisia tunnusmerkkejä. Joitakin niistä on lueteltu liitteessä (LIITE 1 – Huumausaineen käytön ulkoisia tunnusmerkkejä).

#### **1.3.2.2 Tavallisimpia huumausaineita**

Tavallisimpia huumausaineita ovat kannabistuotteet (hasis, marihuana ja kannabis-/hasisöljyt), amfetamiini, ekstaasi (fantasy), metamfetamiini, opiaatit (heroiini, morfiini ja ooppiumi), kokaiini (myös crack), lsd, sienet, khat sekä lääkkeet. Näiden huumausaineiden ominaisuuksia ja tunnusmerkkejä on lueteltu tarkemmin liitteessä (LIITE 2 - Tavallisimmat huumausaineet).

## **2 Päihdeohjelman toteuttajat**

### **2.1 Henkisen työsuojelun vastuutahot**

Kansainvälinen työjärjestö lähtee omassa ohjeistossaan siitä, että päihdeohjelmat ovat osa työpaikan kokonaisvaltaista hoitamista ja kehittämistä. Näin ollen päihdeohjelmat tulevat lähelle henkisen työsuojelun ohjelmia. Kansainvälinen työjärjestö korostaa mm. asianmukaisen henkilöstöhallinnon, työpaikkakäytäntöjen, työolosuhteiden ja työn asianmukaisen järjestämisen merkitystä. Tästä näkökulmasta päihdeohjelman toteuttaminen kuuluu henkisestä työsuojelusta

vastaaville (Lapin yliopiston työsuojelutoimikunta: Lapin yliopiston ohje henkisen väkivallan haittojen torjumiseksi työyhteisössä, Rovaniemi 17.8.2000).

## **2.2 Työtoverit**

Työtoverien tehtävänä on kiinnittää päihdeongelmaisen ja/tai esimiehen huomio ongelmaan. Työtoverit huomaavat päihdeongelman ensimmäisenä, minkä vuoksi sen käsittelyyn päästään riittävän aikaisessa vaiheessa. Asia on syytä ottaa esille rakentavassa hengessä, sillä työyhteisön tuella on erityistä merkitystä päihdeongelman kanssa painivalle henkilölle.

## **2.3 Esimies**

Esimiehen tehtävänä on puuttua asioihin, jotka liittyvät työn tekemiseen. Siksi päihteiden käytön on oltava sidoksissa virka-aikaan ja virkapaikkaan tai työtehtävien hoitamiseen. Esimiehellä ei ole oikeutta puuttua työntekijän yksityiselämään. Joidenkin työntekijöiden kohdalla ja joissakin tilanteissa päihteiden käyttö vapaa-aikanakin saattaa oikeuttaa esimiehen puuttumaan asiaan. Esimerkiksi huumeiden käyttö vapaa-aikana voi edellyttää esimieheltä toimenpiteitä sellaisen työntekijän tai virkamiehen kohdalla, joka on erityistä luotettavuutta edellyttävässä asemassa. Kaikissa tilanteissa esimiehen on ensimmäiseksi käynnistettävä keskustelut työntekijän kanssa.

## **2.4 Päihdeyhdyshenkilö**

Päihdeyhdyshenkilöitä ovat työsuojeluvaltuutetut ja heidän varavaltuutettunsa. Päihdeyhdyshenkilöiden tehtävänä on tiedottaa työpaikoilla päihdeohjelman toteuttamisen vaiheista sekä auttaa, tukea ja ohjata henkilöstöä päihdeongelmissa. Lisäksi he seuraavat päihdeongelmien esiintymistä työpaikalla. He ovat myös hoitoonohjauksen yhteyshenkilöitä.

## **2.5 Työsuojeluvaltuutettu**

Työsuojeluvaltuutetun pöydälle päihdeongelma tulee useimmiten silloin, kun se uhkaa fyysistä työturvallisuutta tai aiheuttaa työyhteisössä työuupumusta tai muita henkisen työsuojelun piiriin kuuluvia asioita. Työsuojeluvaltuutetut toimivat yliopistossa myös päihdeyhdyshenkilöinä.

## **2.6 Luottamusmies**

Päihdeongelmaisella on oikeus kääntyä luottamusmiehensä puoleen esimerkiksi siinä vaiheessa, kun hänen tilanteensa on johtamassa hoitoonohjaukseen tai työpaikan menetykseen. Hoitoonohjauksella on sekä työnantajan että työntekijän kannalta merkittäviä oikeudellisia vaikutuksia.

## **2.7 Sosiaaliviranomaiset**

Päihdehuoltolain (1986/41) mukaan päihdehuollon tavoitteena on ehkäistä ja vähentää päihteiden ongelmakäyttöä ja siihen liittyviä sosiaalisia ja terveydellisiä haittoja sekä edistää

päihteiden ongelmakäyttäjän ja hänen läheistensä toimintakykyä ja turvallisuutta. Kunnan on huolehdittava päihdehuollon järjestämisestä. Päihdehuoltopalvelujen järjestäminen ja kehittäminen kuuluu sosiaalihuollossa sosiaalilautakunnalle ja terveydenhuollossa terveyslautakunnalle. Palvelut ovat kunnan yleisiä palveluita, jotka ovat tarjolla kunnassa asuville kuntalaisille. Päihdeongelmainen voi hankkia palveluja joko oma-aloitteisesti sosiaali- ja terveystoimen kautta tai yhteistyössä työnantajan kanssa.

## 2.8 Työterveyshuolto ja terveydenhuolto yleensä

Edellä mainitun päihdehuoltolain (1986/41) lisäksi työyhteisöille asettavat omia velvoitteitaan erityislakien säännökset. Työterveyshuoltolain (1978/743) 1 § velvoittaa työnantajan järjestämään kustannuksellaan työterveyshuollon ehkäisemään työstä johtuvia terveysvaaroja. Säännös koskee niitä työnantajia, jotka ovat velvollisia noudattamaan työturvallisuuslakia (299/58).

Terveydenhuollon peruspalvelut tarjoavat apua päihteiden käyttäjien kiireisimpiin tarpeisiin. Yksinkertaisten tutkimusten ja perusneuvonnan avulla on mahdollista todeta ongelmat varhaisessa vaiheessa. Työterveystarkastuksissa ja muissa työterveyshuollon asiakaskontakteissa annetaan tietoa päihteiden hallitusta käytöstä. Työntekijä voi hakeutua työterveyshuoltoon keskustelemaan päihteiden käytöstä, lääkkeiden vaikutuksesta sekä mahdollisista hoitotoimenpiteistä. Työterveyshuolto osallistuu pyydettyä hoitoonohjausmenettelyyn.

## 2.9 Päihdehuoltolat

Lapin lääninhallitus on luettellonut viisi päihdehoitoihin erikoistunutta polikliinista vastaanotto- ja tutkimuspaikkaa sekä kaksi varsinaista laitoshoitoyksikköä (LIITE 3 – Päihdehuollon toimijoita Lapin läänissä).

Rovalan Setlementti ry:n ylläpitämä *Lapin nuorten päihde- ja huumeclinikka (ROMPPU)* puuttuu nuorten päihteiden ja huumeiden käyttöön sekä vaikuttaa kysyntään ennaltaehkäisevästi. Romppu kuntouttaa päihdeitä ja huumeita käyttäviä nuoria fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti tarkoituksenaan auttaa nuoria hallitsemaan omaa elämäänsä. Lisäksi Romppu tarjoaa päihdehuollon avopalveluja alle 25-vuotiaille lappilaisille ja heidän läheisilleen.

Rompun työmuotoja ovat

- hoidontarpeen arviointi
- hoidolliset keskustelut
- perhetyö
- jatkohoitoon ohjaus ja
- etsivä katutyö.

Rompun toimintaa esitellään internetissä osoitteessa [www.rovala.fi](http://www.rovala.fi).

A-klinikkasäätiön *A-klinikat*, nuorisoasemat, Järvenpään sosiaalisairaala ja muut palveluyksiköt hoitavat ja kuntouttavat päihdeongelmaisia ja heidän läheisiään. Lisäksi säätiö tekee varhaisvaiheen ja ehkäisevää päihdetyötä, tiedottaa, kouluttaa sekä harjoittaa kehittämis- ja tutkimustoimintaa.

Toimintaa esitellään internetissä osoitteessa [www.a-klinikka.fi/](http://www.a-klinikka.fi/).

*Lapin päihdekliniikka* on Lapin sairaanhoitopiirin ylläpitämä hoitopaikka alkoholi-, huume-, lääke- ja sekakäyttöongelmista kärsiville aikuisille. Lapin päihdekliniikka sijaitsee Rovaniemen maalaiskunnassa Muurolan kylässä n. 20 km Rovaniemeltä etelään. Laitoksessa on 20 asiakaspaikkaa. Hoitoon voi hakeutua myös Lapin läänin ulkopuolelta.

Toimintaa esitellään internetissä osoitteessa [www.lshp.fi/lait.htm](http://www.lshp.fi/lait.htm).

*Torniolaakson Suojapirtti ry:n kuntoutumisyhteisö* auttaa henkilöitä, joille päihteet aiheuttavat paitsi fyysistä riippuvuutta myös sosiaalista, psyykkistä ja elämäntavallista sitoutumista. Hoito aloitetaan vieroitusvaiheesta, ja sen tavoitteena on kokonaisvaltainen ja yksilöllinen kuntoutumisprosessi. Päihdeongelmaista tukevat omaisten ja ystävien lisäksi kuntoutusyhteisön ja avohuollon työntekijät. Kuntoutuksessa korostuvat yhteisöllisyys sekä vastuun kantaminen. Kuntoutuksen tavoitteena on luoda raittiutta tukeva verkosto.

Toimintaa esitellään internetissä osoitteessa [www.sininauhaliitto.fi/jasenet/tornionjoki.htm](http://www.sininauhaliitto.fi/jasenet/tornionjoki.htm).

## **2.10 Nimettömät alkoholistit (AA)**

Alcoholics Anonymous (AA-liike) syntyi vuonna 1935 Yhdysvalloissa. Suomessa toiminta alkoi vuonna 1948. Liikkeen perusajatus on se, että entiset ja nykyiset alkoholistit pyrkivät toisiaan auttaen eroon alkoholista. Nykyään AA-liikkeellä on toimintaa yli sadassa maassa. Lisätietoja löytyy yhdistyksen internetsivuilta: <http://www.suomenaa.fi/>.

## **2.11 Nimettömät narkomaanit (NA)**

Narcotics Anonymous (NA-liike) alkoi erkaantua AA-liikkeestä huumeriippuvaisten omaksi järjestöksi Yhdysvalloissa vuonna 1947. Säännöllisen toimintansa liike aloitti vuonna 1953 Los Angelesissa. AA-liikkeen tapaan NA-liike on kansainvälinen. Se ei ole vielä levinnyt koko Suomeen. Huumeongelman mahdollisesti laajentuessa liike levittäytynee kuitenkin maahamme AA-liikkeen tavoin. Lisätietoa löytyy yhdistyksen internetsivuilta: <http://gamma.nic.fi/~netna/>.

## **2.12 Muut toimijat**

Edellä mainittujen organisaatioiden lisäksi maassamme on lukuisia päihdeongelmien kanssa työskenteleviä toimielimiä ja vapaaehtoisjärjestöjä.

Raittiustyöasetuksen (1983/233) 1 §:n (1992/807) mukaan kunnan raittiustyöstä vastaavan toimielimen tehtäviin kuuluu seurata ehkäisevää päihdetyötä, tehdä esityksiä ja aloitteita sekä järjestää koulutus-, tiedotus-, valistus-, neuvonta- ja ohjaustoimintaa ehkäisevän päihdetyön alalla. Raittiustyöasetuksen (1983/233) 15 § (1992/807) määrää lääninhallituksen suunnittelemaan, kehittämään ja koordinoimaan läänin alueella tehtävää ehkäisevää päihdetyötä sekä avustamaan kuntien raittiustyöstä vastaavia toimielimiä



### **3 Menettelytavat päihdeongelmia ratkottaessa**

#### **3.1 Päihdeasioiden hoito yleisellä tasolla**

##### **3.1.1 Päihdeongelmien ratkomisen keskeiset periaatteet**

Hoitoonohjauksen keskeisenä tavoitteena on tervehdyttää työntekijä. Päihdeongelmaisen kannalta hoitoonohjauksessa on tärkeää, ettei hän koe työpaikkaansa uhatuksi. Työntekijää ei myöskään saa syrjiä palvelussuhteen aikana päihdeongelman perusteella. Eristäminen voi vapauttaa työyhteisön ongelmasta, mutta päihteiden väärinkäyttäjän kannalta seuraukset voivat olla kohtuuttomia.

##### **3.1.2 Tiedotus ja koulutus**

Tiedotuksen ja koulutuksen avulla henkilökuntaa valmennetaan kohtaamaan työpaikan päihdeongelmia, sillä niiden järkevä ratkaiseminen vaatii asennetta ja tietoa. Päihdeongelmaista ei tule kohdata primitiivireaktioin, vaikka hänen toiminnalleen asetettaisiinkin rajoja.

Päihdeohjelman yksi keskeinen merkitys on luoda valmiuksia päihdeongelmien kohtaamiseen. Päihdeohjelma ei välttämättä yksin riitä, vaan sen lisäksi saatetaan tarvita eri henkilöstöryhmille räätälöityä koulutusta. Tiedotuksen ja koulutuksen sisältöjä rakennettaessa työterveyshuollon rooli korostuu.

##### **3.1.3 Päihteitä koskevat rajoitukset työpaikalla**

Alkoholi ei kuulu suomalaisilla työpaikoilla arkipäivän tilanteisiin. Erityisissä tilaisuuksissa alkoholia sen sijaan saatetaan tarjoilla tai työntekijöiden sallitaan tuoda sitä mukanaan. Yliopiston piirissä tällaisia juhlatilaisuuksia ovat esimerkiksi avajaiset, pikkujoulut, henkilökunnan virkistystilaisuudet, karonkat, läksiäiset ja syntymäpäivät. On harkittava, missä tilanteissa ja missä määrin työnantaja tarjoaa tai tukee alkoholitarjoilua. Henkilökunnan virkistystilaisuudet tai pikkujoulut onnistuvat yleensä hyvin myös alkoholittomina.

##### **3.1.4 Testaus**

Terveydenhuollon ammattihenkilöt arvioivat - omasta tai työnantajan aloitteesta - henkilön työkyvyn ja terveydentilan sekä päättävät tarvittavista tutkimuksista ja testeistä. He voivat päättää myös siitä, onko syytä tutkia työntekijän huumeiden ja alkoholin käyttöä.

Työterveyshuoltolain (2001/1383) 13 §:ssä ja valtion virkamieslain (1994/750) 19 §:ssä on määräyksiä pakollisista työterveystarkastuksista. Työntekijän on alistuttava säännösten mukaisissa tilanteissa tarkastuksiin, eikä hän saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä niistä. Kyse on terveystarkastuksista, jotka ovat työhön sijoitettaessa tai työn kestäessä välttämättömiä työntekijän terveydentilansa selvittämiseksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä taikka työntekijän työ- tai toimintakykynsä selvittämiseksi työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi. Tarkastusten pakollisuudesta on näissä tilanteissa ilmoitettava työntekijälle.

Jos tarkastukset eivät perustu työterveyshuoltolain (2001/1383) 13 §:ään ja valtion virkamieslain (1994/750) 19 §:ään, niihin osallistuminen on vapaaehtoista. Työntekijän perusoikeuksia ei saa heikentää hänen oman suostumuksensa perusteellakaan muutoin kuin laissa määritellyissä tilanteissa. Lainsäädännön sisältö ja tarkastusten vapaaehtoisuus on näissä tilanteissa selkeästi ilmoitettava työntekijälle. Tarkastuksista kieltäytymisestä ei saa aiheutua työntekijälle haitallisia seuraamuksia.

Päihdetestauksia koskevia lainsäädännöllisiä periaatteita on pohdittu mm. sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen 20.12.2000 asettamassa työryhmässä. Testaukseen liittyvien lainsäädännöllisten ratkaisujen uudelleenarviointi on kesken.

Työnantaja ei voi edellyttää työnhakijalta tai -tekijältä osallistumista geneettiseen tutkimukseen, eikä hänellä ole oikeutta saada tietää, onko työntekijä osallistunut sellaiseen.

## **3.2 Yksittäiseen päihdeongelmaiseen kohdistuvat toimenpiteet**

### **3.2.1 Soveltamisala**

Lapin yliopistossa hoitoonohjausta sovelletaan kaikkiin vakinaisesti virka- tai työsopimussuhteessa työskenteleviin henkilöihin. Sama koskee henkilöitä, joiden määräaikainen virka- tai työsopimussuhde kestää vähintään vuoden. Muita toimenpiteitä voidaan kohdistaa myös muihin henkilöstöryhmiin.

Hoitoon ohjataan henkilö:

- jolle päihdyttävän aineen (alkoholi, päihtymistarkoituksessa käytettävät lääkkeet, huumeet ja muut päihdyttävät aineet) jatkuva tai usein toistuva liiallinen käyttö on aiheuttanut tai on selvästi aiheuttamassa terveydellistä, sosiaalista tai työn tekoon liittyvää haittaa taikka
- joka päihtymistilan vuoksi on jouduttu poistamaan työpaikaltaan.

Mikäli henkilön päihdeongelma on aikaisemminkin aiheuttanut työpaikalla hoitoonohjaus- tai muita toimenpiteitä, mutta niistä on kulunut yli viisi vuotta, uudestaan esiin tullut ongelmatilanne käsitellään ilman, että aikaisemmat toimenpiteet vaikuttavat esimerkiksi palvelussuhdeturvaan.

### **3.2.2 Keskustelut päihdeongelmaisen kanssa**

Työntekijän lähin esimies keskustelee päihdeongelmasta työntekijän kanssa ja/tai vie tiedot toimintayksikön päällikölle. Jo kahdenkeskinen keskustelu esimiehen kanssa voi katkaista työntekijän päihdeongelmakierteen. Mikäli päihdeiden käyttö kuitenkin jatkuu, lähimmän esimiehen on otettava asia käsittelyyn toimintayksikön päällikön kanssa.

Jos toimintayksikön päälliköllä on omien tai muilta työntekijöiltä kuulemiensa havaintojen perusteella syytä epäillä, että työntekijälle on kehittymässä päihdeongelma, hänen on otettava asia puheeksi asianomaisen henkilön kanssa (LIITE 4 - keskustelulomake). Keskustelun perusteella päällikkö ja työntekijä arvioivat hoidon tarpeen. Jos hoidon tarvetta ei ole, esimies ja työntekijä sopivat seurantakeskustelusta. Jos päihdeongelmaa ei todeta seurantakeskustelunkaan perusteella, asia on loppuun käsitelty.

Jos keskustelun yhteydessä ilmenee hoidon tarve, toimintayksikön päällikkö järjestää hoitoonohjausneuvottelun.

Toimintayksikön päällikön on aina puututtava päihdeongelmaan, jos

- henkilö tulee työpaikalle päihdeiden vaikutuksen alaisena tai niiden väärinkäytön aiheuttamassa jälkitilassa,
- käyttää työpaikalla päihdeitä tai
- laiminlyö työtehtäviään päihdeiden väärinkäytön takia.

Päihtyneenä työssä oleva henkilö on aina poistettava työpaikalta. Sen tekee toimintayksikön päällikkö tai hänen valtuuttamansa henkilö.

### **3.2.3 Hoito**

Mikäli hoidon tarvetta ilmenee, toimintayksikön päällikön tulee järjestää neuvottelu, johon osallistuu hänen itsensä ja päihdeongelmaisen lisäksi erikseen sovittu yhteyshenkilö. Yhteyshenkilönä voi olla päihdeongelmaisen ja toimintayksikön päällikön yhdessä valitsema henkilö, joka on antanut suostumuksensa yhteyshenkilönä toimimiseen. Yliopiston työsuojeluvaltuutetut ovat nimettyjä yhteyshenkilöitä, jotka voi pyytää yhteyshenkilöiksi mukaan keskusteluun.

Neuvottelussa keskustellaan siitä, miten työntekijän päihdeongelma on ilmennyt työssä. Lisäksi käydään läpi eri hoitomahdollisuudet. Työntekijän kanssa tehdään hoitositoumus ja laaditaan hoitosuunnitelma yhteistyössä hoitopaikan kanssa (LIITE 5). Hoitoon ohjaaminen edellyttää kaikissa tapauksissa työntekijän suostumusta.

Kirjallisessa hoitositoumuksessa päihdeongelmainen sitoutuu käymään erikseen sovittavan määräajan hoidossa. Samalla hän antaa yhteyshenkilölle ja päällikölle valtuuden saada tietoja hoidon edistymisestä. Sitä seurataan myös yhteisillä seurantaneuvotteluilla, joissa ovat mukana hoitoonohjausneuvottelussa mukana olleet henkilöt.

Jos hoidon aikana tapahtuu epäonnistuminen, yksikön päällikkö harkitsee yhdessä neuvotteluun osallistuneiden ja tarvittaessa hoitopaikan edustajien kanssa hoitosuunnitelman muuttamista, mikä voi merkitä mm. hoidon tarkempaa seurantaa tai laitoshoidon avohoidon sijaan.

Jos henkilö hakeutuu hoitoon oma-aloitteisesti, työterveyshuolto tai hoitopaikka ei voi vaitiolovelvollisuutensa vuoksi kertoa työnantajan edustajalle hoidosta tai hoitokäynneistä. Työntekijä harkitsee itse, ilmoittaako hän asiasta työnantajalle.

Hoitojakson aikana päihdeongelmaisen työtehtävät järjestetään uudelleen työpaikan resurssien mukaisesti. Näin tuetaan hoitoon ohjatun kuntoutusta. Hoitojakson päätyttyä toimintayksikön päällikkö, hoitoon ohjattu ja yhteyshenkilö toteavat hoidon onnistumisen ja sopivat vaikutusten seurannasta. Päihdeongelmainen voidaan ohjata hoitoon useamminkin kuin kerran.

Hoito pyritään toteuttamaan työajan ulkopuolella. Ellei tämä ole mahdollista, hoitoon ohjatulle voidaan myöntää vapautusta virka- tai työtehtävistä hoidon vaatimaksi ajaksi. Mikäli hoidettava on tällöin lääkärintodistuksen mukaisesti sairaana, häneen sovelletaan sairausajan palkkausta koskevia säännöksiä ja määräyksiä. Niitä sovelletaan myös silloin, kun päihdeongelmainen on vapaaehtoisesti hakeutunut laitoshoidon sovittuaan asiasta työnantajan kanssa. Tällöin on syytä tehdä hoitositoumus.

Yhteyshenkilö on oikeutettu saamaan hoitopaikasta tiedon siitä, käykö hoitoon ohjattu sopimuksen mukaisesti hoidossa.

Hoitoonohjauksen kanssa tekemisissä olevat henkilöt eivät saa ilmaista sivullisille tietojaan ilman hoitoon ohjattavan lupaa.

### **3.2.4 Uudelleensijoittaminen**

Pahimmillaan päihdeongelma voi viedä työntekijältä kyvyn hoitaa hänelle kuuluvat työtehtävät. Tällaisessa tapauksessa työnantajan on ensisijaisesti pyrittävä etsimään päihdeongelmaiselle muita hänen työkykyään vastaavia tehtäviä esimerkiksi henkilöitä tai tehtäviä kierrättämällä. Uudelleensijoittamisen ei tarvitse tarkoittaa sitä, että henkilön kaikki tehtävät vaihtuisivat.

### **3.2.5 Rangaistukset ja kurinpitotoimet sekä irtisanominen**

Työnantajalla on oikeus puuttua sellaisiin työhön liittyviin rikkomuksiin tai virheisiin, jotka ovat yhteydessä päihteiden käyttöön. Virkamiesten osalta kurinpitomenettelystä on säädetty valtion virkamieslaissa (1994/750) ja -asetuksessa (1994/971). Työsopimussuhteessa oleviin sovelletaan työsopimuslain (2001/55) säännöksiä.

Kun toimintayksikön päällikkö harkitsee päihdeongelmaiseen kohdistuvia kurinpito- tai muita toimia, hänen on ensin kuultava asianomaista työntekijää, tämän esimiestä sekä luottamusmiestä. Myös yhteyshenkilön kanssa on neuvoteltava, mikäli työntekijään aiotaan kohdistaa kurinpitotoimia voimassa olevan hoitositoumuksen aikana.

Päihtymyksen tai päihteiden käytöstä johtuvien rikkomusten vuoksi työntekijälle voidaan antaa suullinen tai kirjallinen huomautus tai varoitus. Ankarimpana kurinpitotoimena työnantaja voi irtisanoa tai purkaa työ- tai virkasuhteen. Ensisijaisesti päihdeongelmaiseen on kuitenkin sovellettava neuvonta-, hoito- ja kuntoutustoimenpiteitä.

#### **Esimiehen huomautus**

Toimintayksikön päällikkö voi antaa alaiselleen suullisen tai kirjallisen huomautuksen tämän moitittavan menettelyn tai käyttäytymisen vuoksi. Päihdeongelmatapauksissa huomautuksen on oltava aina kirjallinen.

#### **Varoitus**

Virkamieslain (1994/750) 24 §:n mukaan toimintayksikön päällikkö voi antaa kirjallisen varoituksen virkamiehelle, joka toimii vastoin virkavelvollisuuksiaan tai laiminlyö niitä.

#### **Virantoimituksesta pidättäminen**

Virkamies voidaan pidättää virantoimituksesta virkamieslain (1994/750) 40 §:ssä mainituin perustein.

## **Irtisanominen**

Virkamieslain (1994/750) 25 §:n mukaan nimittävä viranomainen voi irtisanoa virkamiehen tästä johtuvasta erityisen painavasta syystä. Työsopimussuhteessa oleva työntekijä voidaan irtisanoa työsopimuslain (2001/55) 7 luvun 2 §:n mukaisin perustein.

## **Purku**

Virkamieslain (1994/750) 33 §:n mukaan nimittävä viranomainen voi heti purkaa virkamiehen virkasuhteen, jos virkamies törkeästi rikkoo tai laiminlyö virkavelvollisuuksiaan. Työsopimussuhteen purkua säännellään työsopimuslain (2001/55) 8 luvun 1 §:ssä.

Rovaniemellä 21. maaliskuuta 2002

Allekirjoitukset

Jarmo Kiuru pj

Virpi Vaattovaara vpj.

Kaarina Stark siht.

Pirjo Kaurahalme

Arja Piironen

## LIITE 1 – HUUMAUSAINEN KÄYTÖN ULKOISIA TUNNUSMERKKEJÄ

## Käytös

- käyttäytyy omituisesti, ei kuitenkaan vaikuta humalaiselta
- liikkuu hermostuneesti, tahattomia liikkeitä
- poikkeuksellisen vilkas, masentunut tai pelokas
- ruokahaluton (amfetamiinin tms. käyttäjä)
- ahmii makeaa

## Silmät

- seisovat, lasimaiset: lääkkeet
- pupillit laajentuneet: amfetamiinit, kokaiini, kannabis
- pupillit supistuneet: opiaatit
- valkuaiset punottavat: kannabis

## Suu

- kuiva: lähes kaikki aineet
- kuolaava

## Mukana

- käyttövälineitä: ruiskut, neulat, folio, piippu/silumi

## Muuta

- lusikat, tulitikut/sytytin,
- vaa'at;
- liuottimia: vettä, sitruuna- tai askorbiinihappoa
- pakkaustarvikkeita: talouskelmua, alumiinifoliota, muovia
- taskun pohjalla, laukussa, kotona/autossa katkottuja tupakoita, filttäreitä yms.

## LIITE 2 – TAVALLISIMMAT HUUMEET

KANNABIS: marihuana, hasis, hasisöljy

### Marihuana

- kasvirouhetta, muistuttaa kuivattua maustetta (oregano)
- ulkomainen muistuttaa yleensä väriltään ja rakenteeltaan kuivaa heinää; väri haalistuneen vihreä, sisältää selvästi havaittavia kukintoja ja usein myös siemeniä
- kotimainen on yleensä kirkkaamman vihreää, kukintoja on vähemmän eikä siemeniä esiinny lainkaan

### Hasis

- hartsimaista (joskus jauhoista) levyä, kakkua, paloja
- väri vaihtelee vihertävän ruskeasta melkein mustaan
- haju on makean pihkainen, ja se voimistuu lämmitettäessä (jo kämmenen lämpö riittää)
- tuore hasiskakku tuoksuu kuin tuoreita kuusihalkoja täynnä oleva puuvaja
- hasispala on yleisimmin pakattu muovikelmuun, pieneen muovipussiin, tupakka-askin sellofaaniin tai kertakäyttöpala esimerkiksi bussilipun muovin alle

### Kannabisöljy/hasisöljy

- tummaa, tahmeaa öljyä, jossa on hasikselle tyypillinen haju
- öljy on yleensä niin tahmeaa, että pakkaus voi olla foliosta taiteltu paketti, muovi tms., josta aine on helppo kaapia talteen

### AMFETAMIINI

- vaaleaa jauhetta tai tahnaa
- väri, kosteus ja rakeisuus vaihtelevat valmistusmenetelmästä riippuen puhtaan valkoisesta punertavaan tai kellertävään, joskus jopa ruskeaan tai mustaan
- nesteinä yleensä väritön, mutta jauheen väri saattaa värjätä myös nesteen
- amfetamiinilla on useimmiten tyypillinen haju, jonka kerran nuuhkaistuaan pystyy varsin hyvin muistamaan (markkinoilla yhä enemmän myös täysin hajuttomia jauheita)
- jauhe pakataan pieneen muovipussiin, muovipussin leikattuun kulmaan, talousmuoviin, folioon, sarkapaperiin, paperitaitokseen tms.
- tiivis pakkaus teipataan muovi- tai alumiiniteipillä

### EKSTAASI - FANTASY

- jauheena, kapseleina, tabletteina, amfetamiinin sukuinen aine
- tabletit voivat näyttää tavallisilta pehmeäpintaisilta vitamiinipillereiltä
- kuvallisia tabletteja, joissa on kuvana puraistu omena (= "omppu", "apple"), fidodido, playboy, lintu yms.

### METAMFETAMIINI

- jauheena, pillereinä, kapseleina (amfetamiinin sukuinen, tavallaan amfetamiinijohdannainen)

## OPIAATIT (heroiini, morfiini, oopiumi)

### Heroiini

- harmaanvalkoista jauhetta, ruskehtavaa jauhetta, ruskehtavaa rakeista jauhetta
- ruskehtavaa, vaaleaa, kokkareista massaa; tasaista, valkoista, harmahtavaan vivahtavaa jauhetta
- haju on etikkamaisen pistävä
- nesteenä valmiiksi liuotettuna
- vatsa- ja peräsuolipaketti pakataan muutamaa sisäkkäiseen kondomiiniin
- pakkaus kuten amfetamiini

Heroiini ei liukene veteen, paitsi synteettinen heroiini (smack: vaaleaa, kokkareista tai jauhetta). Henkilöllä, jolla on hallussaan heroiinia, on yleensä myös liuottimena sitruunatai askorbiinihappoa tai sitruunalimettä.

### Morfiini

- harmaanvalkoista jauhetta
- esiintyy myös pillereinä
- pakkaus kuten amfetamiini

### Oopiumi

- mustaa kokkareista massaa

### KOKAIINI

- kevyttä, puhtaan valkoista jauhetta (mitä puhtaampaa, sitä kiteisempää)
- pakkaus kuten amfetamiini

### Kokaiini/crack

- vaaleanruskehtavan (punertavaa) kovaa, kiinteää massaa
- Suomessa hyvin harvinaista - toistaiseksi muutama satunnainen takavarikko

### LSD

- väritön, hajuton ja mauton neste
- esiintynyt erimuotoisina ja -värisinä pillereinä, myös värittömänä liivatetta muistuttavana
- nykyään yleensä pieninä, huokoisina paperikuvina, joihin neste on imeytetty
- mikroina, muistuttaa lyijykynän lyijystä katkottuna pienen pieniä paloja

### SIENET

- pieniä kuivattuja sieniä kokonaisina tai murskattuina

### KHAT

- tuoreita kasvinversoja
- isompina määrinä niputettuna ja käärittynä tuoreisiin banaaninlehtiin
- Suomessa esiintynyt vain somalien ja heidän kanssaan pyörivien suomalaisten keskuudessa



**LÄÄKKEET**

- lääkkeitä liikkuu eniten tabletteina, joskus murtosaaliina ampulleja
- omissa pakkauksissaan
- irrallisina paketteina (tällöin tunnistaminen on vaikeaa, mikäli ko. henkilö ei ole yhteistyöhaluinen)
- hormonivalmisteet liikkuvat markkinoilla samoissa hintaluokissa ja osaksi samoilla markkinoilla, mutta eivät kuulu huumausainerikoksina tutkittaviin juttuihin

## LIITE 3 – PÄIHDEHUOLLON TOIMIJOITA LAPIN LÄÄNISSÄ

## 1. Polikliininen toiminta

Lapin Nuorten päihde- ja huumeepoliklinikka  
Romppu  
Maakuntakatu 29-31 A 4 krs  
96200 ROVANIEMI  
016-342 0277  
[www.rovala.fi](http://www.rovala.fi)

-tarkoitettu alle 25-vuotiaille  
-Rovalan Settlementti ry ylläpitäjänä

A-Klinikat:

[www.a-klinikka.fi/](http://www.a-klinikka.fi/)

Kemin kaupungin A-klinikka  
Kaivokatu 5  
94100 Kemi  
vaihde 259220

Kemijärven Tutkimus- ja hoitokeskus  
Sairaalakatu 9  
98100 Rovaniemi  
p.878 744

Rovaniemen kaupungin A-Klinikka  
Sairaalakatu 1  
96100 Rovaniemi  
p. 322 2427

Tornion kaupungin A-klinikka  
Vesaisenkatu 2  
95400 Tornio  
p. 432 310

## 2. Laitoskuntoutus

Lapin päihdekliniikka  
Totontie 11  
97140 Muurola  
p. 328 8681  
[www.lshp.fi/lait.htm](http://www.lshp.fi/lait.htm)

-hoitaa pääasiassa aikuisia päihteiden ja huumeiden käyttäjiä, myös lääkevierotusta  
-kuuluu Lapin Sairaanhoidopiirin kuntayhtymään

Torniolaakson Suojapirtti

PL 15  
95401 Tornio  
p. 447 446

[www.sininauhaliitto.fi/jasenet/tornionjoki.htm](http://www.sininauhaliitto.fi/jasenet/tornionjoki.htm)

-yksityinen katkaisu-, hoito- ja kuntoutusyksikkö

## LIITE 4 – KESKUSTELULOMAKE

LAPIN YLIOPISTO

Pöytäkirja mahdollista päihdeongelmaa koskevasta keskustelusta

## OSALLISTUJAT

Toimintayksikön päällikkö	Työntekijä
---------------------------	------------

## MAHDOLLINEN PÄIHDEONGELMA

Toimintayksikön päällikön esille ottamat havainnot mahdollisen päihdeongelman olemassaolosta

Työntekijän käsitys asiasta

## SOVITUT TOIMENPITEET

Sovittu seuraava keskustelu-aika \_\_\_\_/\_\_\_\_ 20\_\_

## ALLEKIRJOITUKSET

_____. _____ kuuta 20__	
Paikka	
Toimintayksikön päällikkö	Työntekijä

Tätä pöytäkirjaa on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta yksi kummallekin osapuolelle

## LIITE 5 – HOITOSITOUMUKSEN MALLI

LAPIN YLIOPISTO

## HOITOSITOUMUS

Hoitoon ohjattu \_\_\_\_\_

Olen osallistunut keskusteluun, jossa on käsitelty päihdeongelmaani. Sitoudun osallistumaan minulle järjestettyyn hoitoon hoitosuunnitelman mukaisesti ja noudattamaan hoitopaikan antamia ohjeita.

Hoitosuunnitelma (hoitopaikka, hoitoaika, hoitopaikan yhteyshenkilö ja muu tukitoiminta):

käynnit avohoidossa \_\_\_\_\_ välein \_\_\_\_\_ ajan.

laitoshoito \_\_\_\_\_:ssa \_\_\_\_\_ ajan, alkaen \_\_\_\_\_.

AA/NA: \_\_\_\_\_ kuukauden ajan \_\_\_\_\_ / viikko

käynti työterveysasemalla \_\_\_\_\_ välein \_\_\_\_\_ ajan.

muuta: \_\_\_\_\_

Avohoitokäynnit tapahtuvat pääasiallisesti omalla ajalla.

Työnantajan kanssa sovitun laitoshoidon ajalta maksetaan sairausajan palkka.

Yhteyshenkilö on oikeutettu saamaan ulkopuolisesta hoitopaikasta tiedon hoidon edistymisestä, keskeyttämisestä, lopettamisesta tai hoitopaikan vaihtamisesta.

Työnantajan edustaja on oikeutettu saamaan yhteyshenkilöltä tiedon siitä, käykö hoitoon ohjattu sopimuksen mukaisesti hoidossa.

Mikäli hoidon aikana työpaikalla esiintyy päihteiden käytöstä aiheutuvia haittoja, työnantajan edustaja neuvottelee yhteyshenkilön ja hoitopaikan työntekijän kanssa ennen mahdollisia toimenpiteitä. Neuvottelun jälkeen sovitaan toimenpiteistä, tai rikkomus johtaa työ sopimuksen tai virkasuhteen purkamiseen.

Hoitositoumus on voimassa 12 kuukautta allekirjoittamispäivästä.

Päiväys \_\_\_\_/\_\_\_\_ 20\_\_

\_\_\_\_\_  
Työntekijän allekirjoitus\_\_\_\_\_  
Toimintayksikön päällikön allekirjoitus\_\_\_\_\_  
Hoitopaikan työntekijän allekirjoitus\_\_\_\_\_  
Yhteyshenkilön allekirjoitus\_\_\_\_\_  
Työterveyshoitajan allekirjoitus

Sopimusta on laadittu yksi kappale kullekin allekirjoittajalle.

## LIITE 6 – LAINSÄÄDÄNTÖÄ

### Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (2001/477) 6 §

Terveydenhuollon palvelujen käyttäminen. Työntekijöiden terveydentilaa koskevien tarkastusten ja testien suorittamiseen sekä näytteiden ottamiseen tulee käyttää terveydenhuollon ammattihenkilöitä, asianomaisen laboratoriokoulutuksen saaneita henkilöitä ja terveydenhuollon palveluja siten kuin terveydenhuollon lainsäädännössä säädetään. Työntekijän velvollisuudesta osallistua terveydentilaa koskeviin tarkastuksiin ja testeihin säädetään erikseen.

Mitä 1 momentissa säädetään, koskee myös alkoholi- ja huumetestejä.

### Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (2001/477) 7 §

Geneettinen tutkimus. Työnantaja ei saa edellyttää työntekijältä osallistumista geneettiseen tutkimukseen työhön otettaessa tai työsuhteen aikana, eikä työnantajalla ole oikeutta saada tietää, onko työntekijälle tehty geneettinen tutkimus.

### Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (2001/477) 8 §

Tiedot työntekijän terveydentilasta. Työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta ja tietojen käsittely on tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien terveydentilaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi taikka sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy, taikka jos työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitetävän työkykyisyytään terveydentilaa koskevien tietojen perusteella. Lisäksi työnantajalla on oikeus käsitellä näitä tietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa kuin muualla laissa erikseen säädetään.

Terveydentilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka panevat niitä toimeen. Työnantajan on nimettävä nämä henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joihin sisältyy terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä. Tietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen.

Työnantajan on säilytettävä työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista.

### Työterveyshuoltolaki (2001/1383) 12 §

Työterveyshuollon sisältö. Työnantajan järjestettäväksi 4 §:ssä säädettyyn työterveyshuoltoon kuuluu hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti:

1) työn ja työolosuhteiden terveellisyys ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi toistuvien työpaikkakäynnein ja muita työterveyshuollon menetelmiä käyttäen ottaen huomioon työpaikan altisteet, työn kuormittavuus, työjärjestelyt sekä tapaturma- ja väkivaltavaara samoin kuin näiden tekijöiden huomioon ottaminen työtä, työmenetelmiä ja

työtiloja suunniteltaessa sekä työolosuhteiden muutostilanteissa;

2) työperäisten terveysvaarojen ja -haittojen, työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta mukaan lukien työstä ja työympäristöstä aiheutuva erityinen sairastumisen vaara sekä edellä mainituista seikoista johtuvat terveystarkastukset ottaen huomioon työntekijän yksilölliset ominaisuudet;

3) toimenpide-ehdotusten tekeminen työn terveellisyys ja turvallisuuden parantamiseksi, tarvittaessa työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi sekä toimenpide-ehdotusten toteutumisen seuranta;

4) tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus työn terveellisyttä ja turvallisuutta sekä työntekijöiden terveyttä koskevissa asioissa mukaan lukien työntekijän perustellusta syytä työkuormituksestaan pyytämä selvitys;

5) vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen työntekijän terveydelliset edellytykset huomioon ottaen, kuntoutusta koskeva neuvonta ja hoitoon tai lääkinnälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen ohjaaminen;

6) yhteistyö muun terveydenhuollon, työhallinnon, opetushallinnon, sosiaalivakuutuksen ja sosiaalihuollon sekä työsuojeluviranomaisen edustajien kanssa; tarvittaessa yhteisen työpaikan työntekijöiden työterveyshuollon palvelujentuottajien ja muiden tarvittavien tahojen kanssa;

7) osallistuminen työturvallisuuslain 36 §:ssä tarkoitetun ensiavun järjestämiseen;

8) omalta osaltaan suunnitella ja toteuttaa osana tässä laissa määriteltäviä työterveyshuollon tehtäviin kuuluviin työkykyä ylläpitäviä ja edistäviä toimenpiteitä, joihin sisältyy tarvittaessa kuntoutustarpeen selvittäminen; sekä

9) työterveyshuollon toiminnan laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta.

Edellä 1 momentissa tarkoitetut tehtävät toteutetaan soveltuvin osin yhteistyössä johdon, linjaorganisaation, henkilöstöhallinnon ja yhteistoimintaorganisaatioiden kanssa.

Yhteisen työpaikan erityistä vaaraa aiheuttavien tai laajavaikutteisten terveydellisten tekijöiden selvittämiseksi työnantajan on työterveyshuollon asiantuntemusta hyväksi käyttäen toimittava yhteistoiminnassa siten kuin erikseen säädetään.

Valtioneuvoston asetuksella säädetään tarkemmin 1 momentissa tarkoitettujen tehtävien toteuttamisessa käytettävistä tavanomaisina pidettävistä menetelmistä ja keinoista.

### Työterveyshuoltolaki (2001/1383) 13 §

Työntekijän velvollisuus osallistua terveystarkastukseen. Työntekijä ei saa ilman perustellua syytä kieltäytyä osallistumasta tässä laissa

tarkoitettuun terveystarkastukseen, joka työhön sijoitettaessa tai työn kestäessä on välttämätön:

1) hänen terveydentilansa selvittämiseksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä; tai

2) hänen työ- tai toimintakykynsä selvittämiseksi työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi.

Terveystarkastus suoritetaan yhteisymmärryksessä työntekijän kanssa siten kuin potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992)6 §:ssä säädetään.

#### **Virkamieslaki (1994/750) 19 §**

Virkamies on velvollinen asianomaisen viranomaisen pyynnöstä antamaan tälle tehtävän hoitamisen terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja. Virkamies voidaan myös määrätä hänen terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on tarpeen tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi.

Edellä 1 momentissa tarkoitetuista viranomaisen määräämistä tarkastuksista ja tutkimuksista aiheutuvat välttämättömät kustannukset suoritetaan valtion varoista.

#### **Virkamieslaki (1994/750) 24 §**

Virkamiehelle, joka toimii vastoin virkavelvollisuuksiaan tai laiminlyö niitä, voidaan antaa kirjallinen varoitus.

#### **Virkamieslaki (1994/750) 25 §**

Virkasuhde voidaan molemmin puolin irtisanoa päättämään tietyn irtisanomisajan kuluttua tai, jos niin on sovittu tai laissa erikseen säädetty, irtisanomisaikaa noudattamatta.

Viranomaisen ei saa irtisanoa virkasuhdetta virkamiehestä johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole erityisen painava. Tällaisena syynä ei voida pitää ainakaan:

1) virkamiehen sairautta, vikaa tai vammaa, paitsi jos siitä on ollut seurauksena virkamiehen työkyvyn olennainen ja pysyvä heikentyminen ja virkamiehellä on sen perusteella oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen;

2) virkamiehen osallistumista virkamiesyhdistyksen päätöksen perusteella yhdistyksen toimeenpanemaan työtaisteluun; eikä

3) virkamiehen poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä taikka hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan.

Irtisanominen on tehtävä tässä pykälässä tarkoitettulla perusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut viranomaisen tietoon.

Viranomaisen irtisanomisoikeutta voidaan lisäksi sopimuksella rajoittaa siten, että tämä saa käyttää sitä vain sopimuksessa mainituilla perusteilla.

Viranomaisen ei saa irtisanoa virkamiestä raskauden johdosta. Jos viranomaisen irtisanoa raskaana olevan

virkamiehen, katsotaan irtisanomisen johtuvan raskaudesta, jollei viranomaisen muuta perustetta näytä. Viranomaisen ei saa irtisanoa virkamiestä erityisäitiysloman, äitiysloman, isyysloman tai vanhempainloman taikka hoitovapaan aikana eikä myöskään saatuaan tietää virkamiehen olevan raskaana tai käyttävän edellä mainittua oikeuttaan, irtisanoa palvelussuhdetta päättämään sanotun loman taikka hoitovapaan alkaessa tai aikana.

Määrääjäksi nimitetyn virkamiehen virkasuhde päättyy ilman irtisanomista, kun määräaika on kulunut loppuun, jollei virkasuhde irtisanomisen johdosta ole päättynyt sitä ennen.

#### **Virkamieslaki (1994/750) 33 §**

Virkamiehen virkasuhde voidaan heti purkaa, jos virkamies törkeästi rikkoo tai laiminlyö virkavelvollisuuksiaan.

#### **Virkamieslaki (1994/750) 40 §**

Jos virkamiehen irtisanomista koskeva päätös ei ole saanut lainvoimaa silloin, kun irtisanomisaika on kulunut loppuun, hänet on pidätettävä virantoimituksesta, jollei virkamieslautakunta tai, jos virkamieslautakunnan päätöksestä on tehty valitus korkeimpaan hallinto-oikeuteen, korkein hallinto-oikeus erityisestä syystä toisin määrää. Jos virkamies on pantu viralta tai virkasuhde on purettu, hänet on heti pidätettävä virantoimituksesta, vaikkei päätös ole saanut lainvoimaa.

Virkamies voidaan lisäksi pidättää virantoimituksesta:

1) rikossyytteen ja sen edellyttämien tutkimusten ajaksi, jos näillä voi olla vaikutusta virkamiehen edellytyksiin hoitaa tehtävänsä;

2) jos virkamies kieltäytyy 19 §:ssä tarkoitetuista tarkastuksista tai tutkimuksista taikka jos hän kieltäytyy antamasta sanotun pykälän mukaisesti terveydentilaansa koskevia tietoja;

3) jos virkamiehellä on sellainen sairaus, joka haittaa olennaisesti viran hoitoa; sekä

4) välittömästi irtisanomisen jälkeen, jos irtisanomisen perusteena oleva teko tai laiminlyönti osoittaa virkamiehen siinä määrin soveltumattomaksi tehtävänsä, ettei virantoimitusta voida jatkaa tai jos virantoimituksen jatkuminen irtisanomisajan voi vaarantaa kansalaisen turvallisuuden.

Virantoimituksesta pidättämisen tapahtuessa 2 momentin 4 kohdan nojalla virkamiehellä on kuitenkin oikeus irtisanomisajan palkkaa vastaavaan korvaukseen.

#### **Työsopimuslaki (2001/55) 7:2 §**

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet. Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön

liittyvien työnteköedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Asiallisen ja painavan irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

- 1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;
- 2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;
- 3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;
- 4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei 3 ja 4 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa.

#### **Työsopimuslaki (2001/55) 8:1 §**

Purkamisperuste. Työnantaja saa purkaa työsuhteen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsuhteen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsuhteen tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työntekijä saa vastaavasti purkaa työsuhteen päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsuhteen tai laista johtuvia, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

**Päihdehuoltolaki (1986/41)**

**Päihdehuoltoasetus (1986/653)**

**Raittiustyölaki (1982/828)**

**Raittiustyöasetus (1983/233)**

**Laki kuntoutuksen asiakaspalveluyhteistyöstä (1991/604)**

## LIITE 7 – KIRJALLISUUTTA

Ahtiala, Päivi (1997)

Käyttääkö potilaasi huumeita? Terveystieteiden tutkimuskeskuksen hoitoonohjauksen avainasemassa. *Tiimi*. 1997. Nro 2, s. 16-19.

Juntunen, Juhani (1998)

Pääosassa aivot. Luentomoniste 14. yliopistojen työsuojelupäivillä 24.-25.8.1998.

Kansainvälinen työjärjestö (1999)

Alkoholi- ja huumeaineiden hallinta työpaikalla. Helsinki: Työministeriö, 1999. (ILO-asiakirjoja 2/99.)

Medivire

Päihdeongelmaisten käsittely työyhteisössä.

Opetushallitus (2000)

Huumeitestejä koskeva muisto kouluille ja oppilaitoksille 18.10.2000 – tiedote 81/2000.

Poikolainen, Kari ja Lönnqvist, Jouko (1985)

Pitääkö työpaikkajuomari paljastaa ja pakottaa hoitoon. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*. 1985. Nro 1, s. 1-4.

Rimpelä, Matti (1996)

2000-luvun hyvinvointipalvelujen haaste: Huumeiden käytön varhainen toteaminen ja viisas hoito. *Dialogi*. 1996. Nro 6, s. 56-57.

Suhonen, Heikki (1984)

Hoitoonohjauksen ideologiasta. *Alkoholipolitiikka*. 1984. Nro 1, s. 28-34.