

# Kiimingin työpajan PÄIHDETOIMINTAMALLI

Laadittu Valtakunnallisen Työpajayhdistyksen yhteisövalmennuskoulutuksen sekä Kiimingin kunnan yleisen päihdeohjelman pohjalta, osana palveluesimies Tuula Väisänen johtamisen erikoisammattitutkintoa

Kiimingin Työpaja  
Tuula Väisänen

Haukipudas-Kiiminki –työpajahanke  
Tenho Jaakola

6.6.2011

**SISÄLLYSLUETTELO:**

<b>1. JOHDANTO</b> .....	<b>3</b>
<b>2. TYÖPAJAN PERUSTEHTÄVÄ</b> .....	<b>3</b>
<b>3. ENNALTAEHKÄISEVÄ PÄIHDETYÖ</b> .....	<b>4</b>
<b>4. PÄIHTEET TYÖPAJALLA</b> .....	<b>6</b>
<b>4.1. Päihteiden riskikäytön tunnistaminen</b> .....	<b>6</b>
<b>4.2. Toiminta päihtymystilaa epäiltäessä</b> .....	<b>8</b>
<b>4.3. Varoituskäytännöt</b> .....	<b>10</b>
4.3.1. Valmennussuhde .....	10
4.3.2. Palkkasuhde .....	12
<b>4.4. Päihteisiin liittyvät kiellot</b> .....	<b>13</b>
<b>5. TUPAKOINTI TYÖPAJALLA</b> .....	<b>14</b>
<b>6. TYÖTURVALLISUUS</b> .....	<b>15</b>
<b>7. TIEDOTUS JA KOULUTUS</b> .....	<b>15</b>
<b>8. PÄIHDETYÖN YHTEYSTIEDOT</b> .....	<b>15</b>
<b>9. PÄIHDEPALVELUJA OULUN SEUDULLA</b> .....	<b>16</b>
<b>10. LIITTEET</b> .....	<b>20</b>
<b>10.1. Kiimingin kunnan päihdeohjelma</b> .....	<b>20</b>
<b>10.2. Perustietoa päihteistä</b> .....	<b>30</b>
10.2.1. Alkoholi .....	30
10.2.2. Alkoholi ja terveys .....	30
10.2.3. Alkoholin käytön riskirajat .....	31
10.2.4. Tupakkatuotteet .....	32
10.2.5. Lääkkeet .....	32
10.2.6. Doping-aineet .....	32
10.2.7. Sienet .....	33
10.2.8. Tekniset liuottimet .....	33
10.2.9. Huumausaineet .....	33
10.2.10. Huumausaineet ja terveys .....	34
10.2.11. Sekakäyttö .....	35
<b>10.3. Riippuvuus</b> .....	<b>35</b>
<b>10.4. Asiakaskeskeiset ohjausmenetelmät</b> .....	<b>37</b>
<b>10.5. Päihdetyöhön ja työpajatoimintaan liittyviä lakeja</b> .....	<b>37</b>
<b>10.6. Savuton Kiiminki –ohje työpaikan savuttomuuden edistämiseksi</b> .....	<b>58</b>
<b>11. LÄHDELUETTELO</b> .....	<b>60</b>

## 1. JOHDANTO

Oulun seudulle on laadittu Seudullinen päihdepalvelusuunnitelma (SePä 2006), joka pohjautuu seudun yhteiseen vuonna 2004 hyväksytyyn *Seudun palveluvisio vuodelle 2013* –strategiaan:

*”Oulun seutu on asukkaalleen turvallinen paikka asua. Kunnat tekevät tavoitteellista yhteistyötä päihdehaittojen ennaltaehkäisemiseksi, lievittämiseksi ja hoitamiseksi. Oulun seudulla on laadukkaat ja riittävät päihdepalvelut, joissa asiakkaan tarpeet palvelu kohtaavat.*

*Seudullinen päihdepalvelusuunnitelma linjaa seudulla tapahtuvan alueellisen päihdetyön toimintamallin. Sen lisäksi kukin kunta määrittelee omassa kunnassaan järjestettävän päihdehoitomallin ja kirjaa sen omaan päihdestrategiaansa.*

*Kunnan organisaation sisällä tulisi eri toimipaikoilla olla oma päihdeohjelma, joka sisältää kirjallisen puuttumis- ja toimintaohjeen päihdeongelmien ilmenemisen varalle ja jossa määritellään työpaikan päihteiden käyttöön liittyvät pelisäännöt sekä nimetään vastuuhenkilöt.”*

**Kiimingin työpajan päihdetoimintamalli** on laadittu työpajan arkityön välineeksi sekä ennaltaehkäisevää päihdetyötä että mahdollisia päihteiden käyttötilanteita varten. Päihdetoimintamallin tavoitteena on parantaa ja ylläpitää turvallisuutta ja terveyttä työpajalla sekä luoda tuloksellista valmennustyötä tukeva työyhteisö ja ilmapiiri.

Päihdetoimintamallin laatimiseen on saatu ohjausta Valtakunnallisen Työpajayhdistyksen yhteisövalmennuksesta ja sisältö on mukautettu Työpajayhdistyksen yleisestä päihdeohjelmamallista kunta- ja pajakohtaiset erityispiirteet huomioiden.

Päihdetoimintamallin laatiminen toteutettiin työpajan palveluesimies Tuula Väisäsen johtamisen erikoisammattitutkintoon liittyvänä projektityönä. Projektityön osuus korostui erityisesti yhdessä työpajaasiakkaiden ja henkilöstön kanssa laadittujen, päihteiden käyttötilanteita koskevien toiminta-, varoitus- ja hoitohjauksikäytäntöjen suunnittelussa.

Aineiston koontityössä ja puhtaaksikirjoituksessa on avustanut Haukipudas-Kiiminki –työpajahankkeen projekti-päällikkö Tenho Jaakola.

Päihdetoimintamalli on hyväksytty Kiimingin työpajan ohjausryhmän kokouksessa 6.6.2011.

Päihdetoimintamallissa huomioidaan sekä työpajassa työskentelevien valmentautujien että työsuhteessa olevien henkilöiden näkökulmat. Se on koko työpajayhteisöä koskeva päihdeettömyyttä tukeva toimintamalli, jonka taustalla ovat *Päihdehuoltolaki, Alkoholilaki, Huumausainelaki, Lastensuojelulaki, Nuorisolaki, Työturvallisuuslaki, Työsopimuslaki, Laki yksityisyyden suojasta työelämässä sekä Raittius-työlaki.*

Päihdetoimintamalli antaa myös tietoa tyypillisimmistä päihdeistä ja niiden vaikutuksista ihmisen elämäntilanteelle ja terveydelle. Malli ei voi antaa yksityiskohtaisia menettelyohjeita kaikkiin mahdollisiin käyttö- ja pulmatilanteisiin, vaan toimii tilannekohtaisesti sovellettavana yleisohjeena.

Sitoutumalla noudattamaan päihdetoimintamallia tuetaan työpaikan työkykyä ylläpitävää toimintaa ja turvataan laadukas, tasapuolinen ja valmennuksellisia tavoitteita vastaava työpajatoiminta.

## 2. TYÖPAJAN PERUSTEHTÄVÄ

Kiimingin työpaja on vakinainen, yksilön työ- ja toimintakykyä, yhteisöllisyyttä sekä elämänhallintaa edistävien laadukkaiden valmennus- ja kuntoutuspalvelujen tuottaja.

Työpaja pyrkii siihen, että palvelun tilaajat, työpaja ja monialainen yhteistyöverkosto kantaisivat kokonaisvaltaisesti huolta henkilöasiakkaidensa pääsemisestä heille tarkoituksenmukaisiin tavoitteisiin ja toimenpiteisiin. Palvelujen tulee olla asiakkaan parhaaseen tähtääviä kokonaisuuksia (toimenpideketjuja), ei irrallista poukkoilua palvelusta toiseen.

Päihdetoimintamalli tukee perustehtävän toteuttamista selkiyttämällä työpajan toimialaan kuuluvan ennaltaehkäisevän päihdetyön ja korjaavan työn välistä rajapintaa. Päihdeohjelma sisältää pajan sisäiset päihdeasioiden pelisäännöt sekä antaa ohjeita päihteiden käytön tunnistamiseen ja puheeksi ottamiseen. Päihdetoimintamallin näkyvillä olo ja läpi käyminen on tärkeä osa työyhteisön perehdyttämisen menettelyä.

Päihhteitä koskevat säännöt ja toimintaohjeet koskettavat yhtä lailla kaikkia työpajayhteisön jäseniä, niin henkilöstöä kuin valmentautujiakin. Sääntöjen noudattaminen ei rajoitu työpajan seinien sisälle vaan koskee kaikkia työpajan toimintaan sisältyviä työkohteita, tapahtumia ja retkiä ajankohdasta ja paikasta riippumatta.

### 3. ENNALTAEHKÄISEVÄ PÄIHDETYÖ

Päihdetyöhön kuuluu sekä ehkäisevä että korjaava työ. Niiden erottaminen tarkasti toisistaan on vaikeaa, koska mm. korjaavaan päihdetyöhön sisältyy aina myös ehkäisevää työtä.

*”Ehkäisevään päihdetyöhön kuuluvat sekä yleinen ehkäisy että riskiehkäisy. Ehkäisevän päihdetyön tavoitteena on edistää terveyttä, turvallisuutta ja hyvinvointia edistämällä päihhteettömiä elintapoja, ehkäisemällä ja vähentämällä päihdehaittoja sekä lisäämällä päihdeilmiön ymmärrystä ja hallintaa. Ehkäisevää päihdetyötä on myös perus- ja ihmisoikeuksien edistäminen päihdekysymyksissä.*

*Ehkäisevän päihdetyön keinoin pyritään vähentämään päihhteiden kysyntää, saatavuutta ja tarjontaa sekä haittoja. Ehkäisevällä päihdetyöllä vaikutetaan päihhteitä koskeviin tietoihin, asenteisiin ja oikeuksiin, päihdehaitoilta suojaaviin tekijöihin ja niiden riskitekijöihin sekä päihhteiden käyttöön ja käyttötapoihin.*

*Päihhteitä, joiden käyttöön ja haittoihin ehkäisevällä päihdetyöllä pyritään vaikuttamaan ovat tupakka, alkoholi ja huumeaineet. Myös päihhtymystarkoituksessa käytetyt lääkkeet, liuottimet ja muut aineet luokitellaan päihhteiksi.” (Seudullinen päihdepalvelusuunnitelma, Oulun seutu 2006)*

**Ennaltaehkäisevä päihdetyö työpajalla** on päihhteille vaihtoehtoisen toiminnan tarjoamista, tiedottamista ja koulutusta sekä mahdollisiin käyttö- ja ongelmatilanteisiin varautumista.

Parasta ennalta ehkäisevää päihdetyötä on varhainen päihhteiden käyttöön puuttuminen. Hoidon enuste on sitä parempi, mitä aikaisemmin kehittyvään päihderiippuvuuteen puututaan.

Päihdetyön kolme tasoa:

#### **Päihdetyön 1. taso, primaaritaso**

Primaaritason päihdetyön tavoitteena on kohderyhmän elinolosuhteisiin vaikuttaminen ja positii- visten voimavarojen rakentaminen. Keinot ovat lähinnä kasvatuksellisia ja niillä pyritään edistämään yksilön elämänhallintaa tietoutta lisäämällä.

Työpajan menetelmät:

- Perehdyttäminen ja työyhteisön säännöt
- Päihdekasvatus
- Ravitsemus- ja terveystieteiden kasvatus
- Liikunta ja muut aktiviteetit
- Päihhteettömän elämäntapamallin noudattaminen ja tukeminen
- Esikuvat
- Koulutusmateriaalit
- Haastattelulomakkeet ja puheeksi ottaminen

## **Päihdetyön 2. taso, sekundaaritaso**

Työpajalla kiinnitetään huomiota ongelmiin ja tilanteisiin, jotka lisäävät päihdekäyttäjien riskiä. Ilmenneeseen tai epäilyyn päihdeongelmaan puututaan heti.

Riskitilanteet ja puuttuminen:

- Päihdekäyttäytyminen
- Poissaolot
- Työtehtävistä selviytymättömyys
- Heikko työssä jaksaminen
- Tapaturmat
- Sosiaaliset ja taloudelliset ongelmat
- Työpajan ilmapiiriin vaikuttava käyttäytyminen

## **Päihdetyön 3. taso, tertiääritaso**

Tällä tasolla toimenpiteet ovat päihteiden käytöstä jo aiheutuneiden haittojen minimoimista. Tähän vaatimukseen työpaja ei pysty vastaamaan.

Paja pystyy kuitenkin tarjoamaan päihdeettömyyteen sitoutuneelle asiakkaalle hoidon jälkeisen kuntoutumispaikan.

Kolmannen tason tunnusmerkkejä:

- Aktiivikäyttö (näkyvä silmämääräisesti/testeissä)
- Vieroitushoito (katkaisuhoido)
- Korvaushoito

Työpajan ehkäisevä päihdetyö painottuu siis päihdekäyttäjien suojaavien tekijöiden vahvistamiseen, vaihtoehtoisen toiminnan tarjoamiseen sekä riskitekijöiden vähentämiseen.

Työpaja on yhteisöllisyyteen perustuva päihdeeton työ- ja toimintaympäristö. Pajayhteisön päihdeettömyyttä tukevat mm. valmennushenkilöstön päihdekoulutus, valmentautujiin kohdistuva työkykyä ylläpitävä tuotannollinen toiminta ja työskentelyolosuhteet, yksilövalmennus, pariohjaus, ryhmävalmennus sekä tapauskohtaisesti järjestettävät terveys- ja erityispalvelut.

Työpajan valmennusjakso alkaa noin kuukauden pituisella aloitusjaksolla, jonka aikana kartoitetaan valmentautujan lähtötilanne ja laaditaan yhteisesti hyväksyttävät tavoitteet ja valmennussuunnitelma. Pajajakson käynnistymisvaiheeseen liittyy yksilöllinen perehdytys, jossa kerrotaan pajayhteisön päihdeettömyydestä sekä tutustutetaan valmentautuja työpajan sääntöihin ja päihdeohjelmaan.

Aloitusjaksoon sisältyy myös alkuhaastattelu, jossa kysytään valmentautujan päihteiden käyttöä ja henkilökohtaista suhtautumista päihteisiin. Toinen työkalu on asiakasarviointi, jossa sekä valmentautuja itse että työpaja arvioivat mm. päihteiden käytön vaikutusta työssä suoriutumiseen.

Työpaja tekee yhteistyötä Kiimingin kunnan terveyspalvelujen ylläpitämällä nuorten TsekPoint-neuvontapisteen kanssa. TsekPoint antaa tukea ja ohjausta nuorten jaksamiseen, päihteiden käyttöön ja yksinäisyyteen liittyvissä asioissa. Pajanuorten terveystarkastukset ja –neuvonta hoidetaan myös TsekPointin kautta.

Näiden toimenpiteiden tavoitteena on tukea yksilön päihdeettömyyttä sekä rohkaista luottamukselliseen ja avoimeen keskusteluun niissä tapauksissa, joissa on tunnistettavissa päihteiden riskikäyttöä.

Päihteiden käyttöä sekä päihtyneenä tai krapulaisena esiintymistä ei sallita työpaikalla eikä työaikana. Päihteiden ja niiden käyttövälineiden tuomista työpaikalle ei sallita. Myöskään puhetta ja käyttäytymistä, joka rohkaisee tai helpottaa päihteiden käyttöä ei suositeta työpaikalla eikä työaikana.

Työpajan henkilöstöllä on valmennuksen työkalupakin kautta käytettävissään mittava määrä päihteisiin ja niiden käyttöön liittyvää tietoutta sekä valmennuksen menetelmiä ja työkaluja. Monialaisen yhteistyöverkoston kautta on saatavissa apua sellaisiin tilanteisiin, joissa työpajan oma osaaminen ei riitä (päihde-, terveys- ja erityispalvelut).

### Testien käyttö työpajalla

Päihtymystilaa epäiltäessä voidaan Kiimingin työpajalla käyttää alkometriä, jonka käytöstä on jäljempänä tarkat toimintaohjeet (4.2. Toiminta päihtymystilaa epäiltäessä, sivu 8).

Epäilyn ja kontrollin kohdistuessa huumeisiin, voidaan henkilöitä ohjata terveyskeskukseen huume-seuloihin.

Työpajalla on käytettävissään päihteiden ongelmakäytön ja muutosvalmiuden tunnistamiseen mm. seuraavat sähköiset testit:

- Alkoholin riskikulutuksen testi (AUDIT)
- Päihderiippuvuustesti (DSM IV)
- Päihdekäytön muutosvalmiuskysely
- Mielialatesti (RBDI)

## 4. PÄIHTEET TYÖPAJALLA

Päihteiden käytön merkit työpajavalmentautujien keskuudessa ovat lisääntyneet 2 000-luvulla, minkä seurauksena ennaltaehkäisevään päihdetyöhön, puheeksi ottamiseen sekä päihdekoulutukseen on kiinnitetty huomiota.

Työpajahenkilöstölle on järjestetty päihteisiin ja käytön kohtaamiseen liittyvää koulutusta. Valmennuksen ja puheeksi ottamisen tueksi on kehitetty työkaluja, menetelmiä ja arviointivälineitä.

Valmentautujille on Opetusministeriön myöntämän ennaltaehkäisevän päihdetyön avustuksella järjestetty koulutusta, valistusta ja päihteiden käytölle vaihtoehtoista toimintaa.

Tällä päihdetoimintamallilla helpotetaan ja ohjeistetaan päihteiden riskikäytön tunnistamista, toimintaa päihtymystilaa epäiltäessä sekä seuraamuskäytäntöjä niin valmennus- kuin työsuhteessa olevienkin osalta.

### 4.1. Päihteiden riskikäytön tunnistaminen

Päihteiden riskikäyttö voidaan tunnistaa työpajalla seuraavista tunnusmerkeistä (TPY:n yhteisövalmennuskoulutus 8.4.2010, ryhmätyö):

#### 1. Päihteet ovat yksi syy olla työpajalla

- Sosiaaliset ongelmat
  - kotiongelmat
  - yksinäisyys
  - mielenterveysongelmat (masennus yleisin)

- Taloudelliset ongelmat
  - maksuhäiriöt
- Oikeustoimet
  - ajokortti kuivumassa
  - kuulustelut, oikeuskäsittelyt yms.

## 2. Näkyminen työpajalla

- Tapaturma-alttius kasvaa
  - työaikana
  - vapaa-aikana
- Työtehtävistä suoriutuminen hankaloituu
  - alentunut tai vaihteleva työ-/keskittymiskyky
  - lyhytjänteisyys
  - virheet
  - työssä jaksaminen
- Ulkoinen olemus
  - väsymys
  - epäsiisteys
  - mielentilan muutokset
- Poissaolot
  - selvittämättömät, epämääräiset
  - myöhästely, karkailu
  - sovittujen tapaamisten peruuntuminen
  - ei tavoitettavissa (esim. ei vastaa puheluihin ja viesteihin)
  - työpajajaksojen keskeytyminen (esim. jäädään pois ilman syytä)
- Tullaan päihtyneenä työpajalle
  - normaalista poikkeava käytös
  - haju, turvotus, punotus
  - häpeily, välttely, salaaminen
- Päihteiden käyttö työaikana
  - kiinni jääminen
  - päihdyttävät aineet ja käyttövälineet
- Päihdekuntoutus meneillään
  - (esim. korvaushoito)
- Näkyy työpajan ilmapiirissä
  - puheet päihteistä
  - valehtelu
  - käyttäytymisen muuttuminen
  - aggressiivinen käyttäytyminen
  - muutokset arvomaailmassa ja kaverisuhteissa

#### 4.2. Toiminta päihtymystilaa epäiltäessä

Kaikilla työpajayhteisön jäsenillä on oikeus puuttua työaikana tapahtuvaan päihteiden käyttöön ja päihtyneenä esiintymiseen. Työpajan henkilöstölle puuttuminen on velvollisuus.

**Päihtymyksestä epäilty henkilö** saatetaan yksityisyyden suojaan nojautuen erilliseen tilaan, missä hänelle kerrotaan päihtymystilan epäilystä ja annetaan tilaisuus vastata epäilykseen. Mahdollisuuksien mukaan paikalla on kaksi työpajan henkilöstöön kuuluvaa työntekijää.

- Asian ottaa hoitaakseen se työpajan valmennushenkilöstöön kuuluva, joka ensimmäisenä havaitsee tai saa tietoonsa epäilyn päihtymystilasta.
- Asia annetaan välittömästi tiedoksi myös työpajan esimiehelle ja yksilövalmentajalle.

**Alkoholista johtuvaa päihtymystilaa epäiltäessä** henkilöllä on oikeus todistaa epäily vääräksi alkometrillä tehtävän puhallustestin avulla.

- Vapaaehtoisesta puhalluttamisesta sekä lukeman toteamisesta ja kirjaamisesta vastaa alkometrin käyttöön perehdytyksen saanut valmentaja
  - ensisijaisesti yksilövalmentaja
  - jos yksilövalmentaja ei ole tavoitettavissa, vastaa toimenpiteistä työpajan esimies tai se valmentaja, joka on perehtynyt alkometrin käyttöön
- Puhallustestitilanteeseen pyritään järjestämään kaksi työpajan henkilöstöön kuuluvaa
- Puhallustestin tulos näytetään aina myös epäillylle itselleen
- Jos henkilö ei halua osallistua puhalluskokeeseen, ratkaisee tilanteesta vastuussa oleva esimies tai valmentaja henkilön työpajalta poistamisen ja mahdolliset jatkotoimenpiteet ulkoisten havaintojen perusteella
  - jos henkilö ei halua osallistua puhallustestiin työpajalla, esitetään hänelle vaihtoehtoinen mahdollisuus todistaa päihtymysepäily vääräksi terveyskeskuksessa
  - henkilö voidaan poistaa työpajalta vaikka puhallustesti ei näyttäisikään päihtymystilaa, tai jos henkilö ei suostu testattavaksi silloin kun valmentaja havaintoihinsa perustuen arvioi, ettei henkilö selkeästi ole työkykyinen (väsymys, krapula jne...)
  - asianomaisen kanssa sovitaan palaamisesta työpajalle seuraavana työpäivänä
  - puheeksi otto ja asian jatkokäsittely tapahtuu asianomaisen ollessa selvänä

#### Epäily huumaavan aineen vaikutuksesta

- Henkilö ohjataan kunnan huumeaseulojen toimeenpanosta vastaavan terveydenhuoltohenkilön testattavaksi.
  - toimeenpanosta vastaa, yksilövalmentaja, työpajan esimies ja/tai työvalmentaja
- Terveys- ja huollon henkilöstö huolehtii jatkotoimenpiteistä
- Jos henkilö ei suostu testattavaksi, toimitaan kuten puhalluskokeen kohdalla (arvio henkilön työkykyisyydestä ja mahdollinen työpajalta poistaminen)

**Jos epäily päihtymytilasta vahvistuu,** tulee päihtynyt henkilö välittömästi poistaa työpajalta/työpaikalta.

- Työpajalta poistamisen hoitaa työpajan esimies tai se valmentaja, joka on ottanut tilanteen hoitaakseen
- Päihtyneenä työpajalta poistettua pyydetään tulemaan pajalle selvänä seuraavana työpäivänä, jolloin asia otetaan uudelleen puheeksi
- Tapahtuma dokumentoidaan poistettavan henkilön yksilövalmennuspäiväkirjaan ja/tai työvalmennuspäiväkirjaan
  - dokumentoinnista vastaa yksilövalmentaja, hänen poissa ollessaan työpajan esimies tai asiaa hoitava työvalmentaja
- Jos päihtynyt henkilö on alle 18-vuotias, tehdään asiasta lastensuojeluilmoitus sosiaaliviranomaisille sekä ilmoitetaan lapsen vanhemmille/huoltajalle
  - ilmoituksen tekee yksilövalmentaja, pajan esimies tai asiaa hoitava työvalmentaja

**Päihteiden käyttö ja työpajalta poistaminen on poliisiasia** seuraavissa tapauksissa:

- Jos kyseessä on huumeiden välitys tai alkoholin välittäminen alaikäiselle
  - vaitiolovelvollisuus ei vapauta ilmoitusvastuusta
- Henkilön hallussa on huumausaineita
- Päihtynyt henkilö ei suostu poistumaan työpajalta/työpaikalta
- Päihtynyt on aggressiivinen ja/tai aiheuttaa vaaraa tai uhkaa itselleen, muille työyhteisön jäsenille tai omaisuudelle
- Päihtynyt on liikkeellä ajoneuvolla
- Tilanteeseen liittyy epäily rikoksesta

**Päihteiden ja päihteiden käyttövälineiden tuominen työpajalle on kielletty:**

- Jos työpajalle havaitaan tuotavan päihteitä tai päihteiden käyttövälineitä, tehdään siitä aina ilmoitus työpajan esimiehelle tai muulle valmennushenkilölle
  - kaikki työyhteisön jäsenet ovat velvoitettuja tekemään ilmoituksen
  - yksilövalmentaja, esimies tai työvalmentaja ottaa asian puheeksi asianosaisen kanssa
- Päihteet voidaan takavarikoida työpäivän ajaksi
  - päihteet ovat toisen omaisuutta, eikä niitä saa tuhota tai hävittää
  - päihteet on palautettava omistajalleen työpäivän tai pajalta poistamisen päätteeksi
- Jos päihteiden tuoja on alaikäinen, on työpaja velvollinen tekemään lastensuojeluilmoituksen sosiaaliviranomaisille sekä antamaan tapahtuman tiedoksi myös alaikäisen vanhemmille/ huoltajalle

**Alkometri työpajalla**

- Alkometrin säilyttämisestä, käyttökunnosta ja siihen liittyvästä välineistöstä vastaa yksilövalmentaja
  - alkometriä säilytetään sellaisessa paikassa, missä se säilyy vahingoittumattomana ja on käytettävissä vain alkoholin käyttöön liittyvän epäilyn todentamiseen
- Alkometrin käytöstä vastaa ensisijaisesti yksilövalmentaja
  - hänen poissa ollessaan työpajan esimies tai käyttöperehdytyksen saanut työvalmentaja

### **Palkka ja työmarkkinatuki päihtymystilanteessa**

Työsuhteessa olevan henkilöstön ja työntekijöiden akuuttia päihtymystä tai alkoholiriippuvaisen hallitsematonta päihdekierrettä ei katsota sairauslomaan tai –päivärahaan oikeuttavaksi sairauden aiheuttamaksi työkyvyttömyydeksi, vaikka henkilö tilansa vuoksi olisikin työkyvytön. Sama koskee krapulaa. Työmarkkinatuella tai siihen rinnastettavalla sopimuksella olevaa valmentautujaa koskee vastaava käytäntö. Akuutti päihtymys ja päihdekierrä rinnastetaan luvattomaan poissaoloon, ellei henkilö toimita poissaolosta lääkärin tai terveydenhoitajan todistusta.

### **4.3. Varoituskäytännöt**

Työpajalle päihtyneenä tuleminen ja päihtyneenä esiintyminen johtaa työ- tai valmennussuhteesta riippumatta kaikissa tapauksissa huomautukseen tai varoitukseen. Huomautus tai varoitus annetaan sen jälkeen kun akuutti päihtymystila tai vieroitus on ohitse ja henkilö palaa työpajalle/työpaikalle. Jatko-seuraamukset määräytyvät tapauskohtaisesti tämän päihdetoimintamallin ohjeistamalla tavalla. Varoitus- ja seuraamuskäytännöissä noudatetaan tasapuolisuutta ja yhtenäistä toimintalinjaa.

Valmennussuhteessa ja siihen rinnastettavissa toimenpiteissä olevien kohdalla noudatetaan työpajan laatimaa varoituskäytäntöä.

Palkka- eli työsuhteessa olevien kohdalla puolestaan noudatetaan Kiimingin kunnan yleistä päihdeohjelmaa.

Akuutin päihtymystilan jälkeen tapahtuvassa varoituskäytäntöjen käsittelyssä pyritään avoimeen ja luottamukselliseen keskusteluun henkilön päihteiden käytöstä. Hänelle tarjotaan mahdollisuus hoidon tarpeen arviointiin sekä tuetaan ja kannustetaan hoitoon hakeutumisessa.

Tavoitteena on haittoja aiheuttavasta päihteiden käytöstä eroon pääseminen sekä sen toteuttamiseen tähtäävä konkreettinen suunnitelma.

#### **4.3.1. Valmennussuhde**

Valmennussuhteessa ja siihen rinnastettavassa toimenpiteessä olevan henkilön varoituskäytäntö etenee seuraavasti:

#### **Ensimmäinen päihtymystila työpajalla/työaikana**

- Suullinen huomautus ja kehoitus hakeutua hoidon tarpeen arviointiin
  - huomautuksen antaa yksilövalmentaja
  - yksilövalmentaja kirjaa tapahtuman ja toimenpiteet henkilön yksilövalmennuspäiväkirjaan
  - asia annetaan tiedoksi valmentautujan lähettäneelle taholle
  - alaikäisen kohdalla ilmoitus sosiaaliviranomaiselle (lastensuojeluilmoitus) sekä nuoren vanhemmille/huoltajalle
- Tilannearvio ja jatkotoimenpiteet
  - valmentautuja, yksilövalmentaja ja työvalmentaja arvioivat yhdessä tilannetta ja sopivat jatkotoimenpiteistä
  - valmentautujalle annetaan tietoa päihteiden haitoista ja vaaroista ja suositellaan hoidon tarpeen arviointia

- valmentautujalle tarjotaan tukea sekä mahdollisuus testien avulla arvioida omaa päihdeiden käyttöään (alkoholin riskikulutuksen testi AUDIT, päihderiippuvuudesta DSM IV, päihdekäytön muutosvalmiuskysely)
- jos valmentautuja haluaa sitoutua hoidon tarpeen arviointiin, sopivat yksilövalmentaja ja valmentautuja tapaamisesta sosiaali-/terveysviranomaisen kanssa

### Toistuva päihtymys työpajalla/työaikana

- Kirjallinen varoitus ja kehotus hakeutua hoidon tarpeen arviointiin
  - yksilövalmentaja antaa kirjallisen varoituksen, josta käy ilmi, että valmennussuhde katkeaa, mikäli valmentautuja ei sitoudu päihteettömyyteen työpajalla
  - yksilövalmentaja kirjaa tapahtuman ja toimenpiteet henkilön yksilövalmennuspäiväkirjaan
- Uusi tilannearvio ja kehotus hakeutua hoitoon
  - yksilövalmentaja ottaa yhteyttä valmentautujan lähettäneeseen tahoon ja sopii verkostotapaamisen lähettäjän, nuoren ja tilaajan kesken
  - jatkotoimenpiteistä sovitaan verkostotapaamisessa

### Valmennussuhteen purkaminen

- Jos valmentautuja jatkaa edelleen päihdeiden käyttöä työpajalla/työaikana, seuraa siitä valmennussuhteen purkaminen
  - yksilövalmentaja keskustele asiasta valmentautujan kanssa ja ilmoittaa valmennussuhteen purkamisesta
  - yksilövalmentaja ottaa yhteyttä valmentautujan lähettäneeseen tahoon ja esimies purkaa valmennussopimuksen
  - yksilövalmentaja kannustaa ja tukee valmentautujaa hoitoon hakeutumisessa yhdessä lähettävän tahon ja muun tukiverkoston kanssa

### Päihdeiden käytöstä aiheutuvat poissaolot

- Jos valmentautuja myöntää päihdeiden käytöstä aiheutuneen/aiheutuneet poissaolot, toimitaan kuten työpajalla/työaikana tapahtuneessa päihtymyksessä
- Jos ei ole näyttöä, että poissaolo johtuu päihdeestä, toimitaan kuten luvattomissa poissaoloissa yleensä

**Myöhästymiseksi ja siihen rinnastettavaksi poissaoloksi** luetaan alle 15 minuutin ennalta sopimaton tai ilmoittamaton poissaolo.

**Luvattomaksi poissaoloksi** katsotaan ilman pätevää syytä tapahtunut yli 15 minuutin myöhästyminen tai ennalta sopimaton poissaolo.

### Menettely myöhästymistapauksissa

- Luvattomasta myöhästymisestä seuraa aina esimiehen puhuttelu, toistuvissa tapauksissa varoitus ja myöhemmin työpajasta erottaminen

**Menettely luvattomissa poissaoloissa**

- Luvattomasta poissaolosta ilmoitetaan TE-toimistoon (tai muulle etuuden maksajalle), mistä seuraa yleensä päivärahan tai muun etuuden menetys
- Yli 15 minuutin myöhästymisen jälkeen valmentautujaa ei enää oteta työpajalle sinä päivänä ja päivä katsotaan luvattomaksi poissaoloksi
- Luvattomasta poissaolosta seuraa aina esimiehen puhuttelu, toistuvissa tapauksissa varoitus ja myöhemmin työpajasta erottaminen
- Poissaolo on sallittu ainoastaan lähimmän esimiehen (työvalmentaja) luvalla tai sairauden takia. Poissaolosta on aina ilmoitettava esimiehelle
- Ilmoittamaton luvaton poissaolo johtaa työpajasta erottamiseen

**4.3.2. Palkkasuhde**

Henkilöstön ja työsuhteessa olevien kohdalla noudatetaan Kiimingin kunnan päihdeohjelmaa, johon sisältyy ennaltaehkäisy, päihdeongelman tunnistaminen, puheeksi otto ja välittömät toimenpiteet sekä hoitoon ohjaus. (Liite 10.1. Kiimingin kunnan päihdeohjelma, sivu 20)

#### 4.4. Päihteisiin liittyvät kiellot

##### Alkoholilakiin ja huumausainelakiin sisältyvät määritteet, kiellot ja rajoitukset:

Alkoholijuomaa ei saa pitää hallussa tai kuljettaa, jos se ei ole laillisesti valmistettua tai maahan tuotua. Alkoholijuomaa ei myöskään saa pitää hallussa tai kuljettaa myyntitarkoituksessa, jos myyntiin ei ole alkoholilain nojalla oikeutta tai myönnettyä lupaa.

Alkoholi- pitoisuus (% etyyli- koholia)	Alkoholi- nimitykset		Hallussapito ja kuljetus
Yli 80 %	Alkoholipitoinen aine	Väkiviina	Väkiviinaa saa pitää hallussa ja kuljettaa ainoastaan se, jolla alkoholilain mukaan on lupa tai oikeus valmistaa, maahantuoda, myydä tai käyttää väkiviinaa!
22 - 80 %		Väkevä alkoholijuoma	Alkoholijuomaa ei saa pitää hallussaan eikä kuljettaa henkilö, joka ei ole täyttänyt kahtakymmentä vuotta!
2,8 - 22 %		Mieto alkoholi- juoma	Vähintään 1,2 ja enintään 22 tilavuusprosenttia etyyli-alkoholia sisältävää juomaa ei saa pitää hallussaan eikä kuljettaa henkilö, joka ei ole täyttänyt kahdeksaatoista vuotta!
1,2 – 2,8 %	Alkoholiton juoma		Alle 1,2 % etyylialkoholia sisältävillä juomilla ei ole hallussapito- eikä kuljetusrajoituksia.
Alle 1,2 %			

Kaavio: Tenho Jaakola

**Alkoholivalmisteella** tarkoitetaan alkoholipitoista ainetta, joka ei ole alkoholijuoma eikä väkiviina ja joka voi olla denaturoitu.

**Denaturoimisella** tarkoitetaan alkoholipitoisen aineen käsittelyä lisäämällä siihen muita aineita siinä tarkoituksessa, että aine tulee nautittavaksi kelpaamattomaksi.

**Huumausaineen** tuotanto, valmistus, tuonti Suomen alueelle, vienti Suomen alueelta, kuljetus, kautta-kuljetus, jakelu, kauppa, käsittely, hallussapito ja käyttö on kielletty.

## 5. TUPAKOINTI TYÖPAJALLA

Kiimingin kunta on muuttunut savuttomaksi 1.5.2011 alkaen ja ottanut käyttöön Savuton Kiiminki – ohjeen työpaikan savuttomuuden edistämiseksi. Ohjeen tarkoituksena on kannustaa kunnan työntekijöitä savuttomuuteen.

Savuttomuus tarkoittaa sitä, että henkilökunnan tupakointi ei ole sallittu työaikana, tilat ovat savuttomia ja työnantaja tukee tupakoinnin lopettamista. Ohje koskee kaikkien tupakkatuotteitten käyttöä, nuuska mukaan lukien.

Työpajalla tupakointisäännöt koskevat sekä henkilöstöä että valmentautujia.

Työpaikan savuttomuutta säätelevät tupakkalaki, valtioneuvoston päätös ympäristön tupakansavusta, työturvallisuuslaki, terveydensuojelulaki ja työterveyshuoltolaki.

### Tupakointisäännöt

SAVUTON KIIMINKI –ohjeen mukaiset tupakointisäännöt:

- Tupakointi ei ole sallittua työajalla, tehtiinpä työtä sisä- tai ulkotiloissa
- Tupakointi on kielletty tupakkalain mukaisesti kunnan omistamissa ja hallinnoimissa sisätiloissa
- Tupakointi on tupakkalain mukaan kielletty päiväkotien, oppilaitosten ja nuorten harrastetiloissa ja niiden yhteydessä olevilla pihilla ja ulkoalueilla, eikä sinne ole järjestetty tupakointipaikkoja
- Tupakkatuotteita ei myydä kunnan omistamissa ja hallinnoimissa tiloissa
- Kunnan edustus- ja muut tilaisuudet ovat savuttomia
- Ilmoitus työpaikan savuttomuudesta on ilmoitettu asianmukaisin kyltein, esimerkiksi ulko-ovilla.
- Työnhakuilmoituksissa kerrotaan työpaikan olevan savuton
- Työnantaja tukee tupakoinnin lopettamista

Virka- ja työehtosopimukseen sekä muihin työ- ja harjoittelusuhdetta koskeviin sopimukseen ei sisälly säännöksiä tupakkatauoista.

Työpäivään/työvuoroon sisältyy kuitenkin pääsääntöisesti lepoaika (ruokailutauko), jota ei lueta työaikaan ja jonka aikana voi poistua työpaikalta.

Virallisia päivittäisiä lepotaukoja ovat:

- Vähintään puolen tunnin ruokailutauko, jota ei lueta työaikaan ja jonka aikana saa esteettömästi poistua työpaikalta
- Kahvitauko, joka luetaan työaikaan ja jonka aikana ei saa poistua työpaikalta

Tietyillä työpaikoilla (työpaja mukaan lukien) aterioidaan työaikana (enintään 15 – 20 min.) työpaikalla tai työnantajan osoittamassa asianomaisen laitoksen ruokalassa tai vastaavassa ruokailutilassa. Koska ateriointi tapahtuu työajalla, ei sen aikana voi poistua tupakoimaan. Työpaikalta poistuminen tarkoittaa luvatonta poissaoloa työstä.

(Liite 10.6. Savuton Kiiminki –ohje työpaikan savuttomuuden edistämiseksi, sivu 58)

## 6. TYÖTURVALLISUUS

*Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738) velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta. Lain 2 luku 8 §: ”Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.”*

Päihteiden käyttö ja päihteiden vaikutuksen alaisena oleminen aiheuttaa aina vakavan työturvallisuusriskin sekä asianosaiselle itselleen että muille ihmisille. Päihteiden vaikutuksen alaisena oleva henkilö on työnjohdon tai esimiesten toimesta välittömästi poistettava työpaikalta.

Työturvallisuusasioissa työpajan valmentautuja tai muussa vastaavassa toimenpiteessä oleva henkilö rinnastetaan työturvallisuuslaissa tarkoitettuun työntekijään.

## 7. TIEDOTUS JA KOULUTUS

Työpajan päihdetoimintamalli käydään perehdyttämisen yhteydessä läpi jokaisen työpajalle tulevan valmentautujan ja heihin rinnastettavissa olevan henkilön kanssa.

Sama menettely kohdistuu myös työpajalla aloittavaan uuteen henkilöstöön. Henkilöstön jäsenen kohdalla perehdyttämisen tulee olla erityisen perusteellista, koska hänen tehtäviinsä kuuluu myöhemmin myös valmentautujien perehdyttäminen.

Työpajan päihdetoimintamalli on aina nähtävillä kaikissa työpajan toimintayksiköissä. Päihdetoimintamallin keskeisimmät kohdat on kirjattu huoneentauluiksi, jotka ovat näkyvästi esillä työpajayksiköiden ilmoitustauluilla.

Sekä työpajan päihdetoimintamalli että Kiimingin kunnan työsuhteista henkilöstöä koskeva päihdeohjelma sisältyvät henkilöstön käytössä olevaan sähköiseen valmennuksen työkalupakkiin.

Työpajan henkilöstö osallistuu kunnan ja muiden toimijoiden järjestämiin avoimiin päihdekoulutuksiin. Työpajayhteisö järjestää tarpeen mukaan omia päihdekoulutuksia ja teemapäiviä, joihin koko henkilöstö osallistuu.

Työpajan valmentautijat ovat velvollisia osallistumaan heille järjestettäviin päihdeitä koskeviin koulutuksiin ja tapahtumiin.

## 8. PÄIHDETYÖN YHTEYSTIEDOT

Työpajan henkilöstö	
palveluesimies	044 499 3240
yksilövalmentaja	040 581 7789
Johtava sosiaalityöntekijä	0400 741 828
Sosiaalityöntekijä – lastenvalvoja	0400-345 602
Sosiaalityöntekijä - huume- ja päihdetyö	0400-741 826
Psykiatrinen sairaanhoitaja, päihdetyöntekijä	0400 342 804

Nuorten neuvontapiste TsekPoint terveydenhoitaja erityisnuorisotyöntekijä	044 499 3113 040-577 1254
Poliisi	112

## 9. PÄIHDEPALVELUJA OULUN SEUDULLA

<http://www.selvary.fi/Selva%20ry/OOKKO%20N%C4%C4%20OULUSTA%20OPAS.pdf>

### **A-klinikka ja Redi 64, yhteispäivystys** (<http://www.ouka.fi/sote/redi64/>)

- PL 8, 90015 Oulun kaupunki
- (08) 558 46160, 044-7036160
- Päivystysvastaanotto: Ma-Pe 8-11.30, Mäkelininkatu 43
  - o A-klinikka yli 29-vuotiaat (päihde- ja peliongelmiin hoito), 3 krs.
  - o Redi 64 alle 29-vuotiaat nuoret (päihteiden käyttäjien ja peliriippuvaisten sekä heidän omaistensa neuvonta, arviointi ja avohoito), 1 krs.

### **Päihdekliniikka, Kiviharjun kuntoutumisklinikka** (<http://www.ouka.fi/sote/paihteet/laitos.htm> )

- Kiviharjuntie 5, 90015 Oulun päihdekliniikka
- (08) 558 46186
  - o katkaisu-, vieroitus- ja kuntoutushoito (laitushoito)
  - o edellyttää lääkärin lähetteen

### **ODL Terveys Oy** ([www.odl.fi](http://www.odl.fi) )

- Albertinkatu 16, 90100 Oulu
- 010-345 3490
  - o yksityinen katkaisuhuolto

### **Mehiläinen** ([www.mehilainen.fi](http://www.mehilainen.fi) )

- Kauppurienkatu 27-29, 90100 Oulu
- (08) 3232 311
  - o yksityisasiakkaiden avokatkaisuhoito

### **Oulun seurakuntien päihdetyö** ([www.oulunseurakunnat.fi/paihdetyo](http://www.oulunseurakunnat.fi/paihdetyo) )

- Kirkkokatu 5, 90100 Oulu
- 040-756 4022, 040-515 7315 (vastaanotto ti ja to klo. 9-11)
  - o keskusteluapu, kotikäynnit, vertaisryhmät

### **Irti Huumeista ry** ([http://www.irtihuumeista.fi/aluetoiminta/alueosastot/oulun\\_seutu/](http://www.irtihuumeista.fi/aluetoiminta/alueosastot/oulun_seutu/))

([www.kumppanuuskeskus.fi/toimijat/irtihuumeista](http://www.kumppanuuskeskus.fi/toimijat/irtihuumeista) )

- Kumppanuuskeskus, 2. krs. Isokatu 47, 90100 Oulu
- 050-422 2206, 040-590 4292
  - o asiakastapaamiset, vertaistukiryhmät, tukihenkilötoiminta sekä tuki- ja neuvontapalvelut

### **Road 14, Haukiputaan kunta**

(<http://www.haukipudas.fi/sivu/fi/kuntapalvelut/perusturvapalvelut/sosiaalityo/%20pahdehuolto/> )

- Haukiputaan terveyskeskus, Simppulantie 15, 90830 Haukipudas
- (08) 887 4657 tai 0400-849 214, arkisin klo. 12.00-12.30
  - o palvelupiste alle 30-vuotiaille päihteiden ja huumeiden käyttäjille sekä heidän omaisilleen

**Oulun Vinkki** (<http://www.ouka.fi/Sote/redi64/vinkki.html> )

- Keskustan terveyskeskuksen laboratorio, Saaristonkatu 22, 90100 Oulu (ke klo. 15.30-17.00)
- 044-703 6160, klo. 8.00-12.00
  - o suonensisäisten huumeiden käyttäjien ja heidän läheistensä palvelu
  - o neulojen vaihto

**AA-kerho** (<http://www.aa.fi/index.html> )

- Oulun toiminta (08) 338 272, joka ilta klo. 19.00-21.00
  - o päihderiippuvaisten vertaistukiryhmä
- AA-vastauspalvelu 040-848 4000

**Oulun A-kilta** (<http://www.ouluun-a-killta.net/Nettijulkaisu/> )

- Hintantie 24, 90500 Oulu
- 041-445 5350 tai 044-255 7173 (arkisin klo. 9.00-15.00)
  - o vertaistukiryhmät sekä päihteille vaihtoehtoinen päiväkotij- ja harrastetoiminta

**Raittiuden Avain** (<http://www.webinfo.fi/oulu/Raittiuden+Avain/> )

- Mukkelintie 1 A 1, 90650 Oulu
- 050-306 4905
  - o päihdehuolto ja riippuvuushoito (Minnesota-hoito)

**Minnesota-hoito Lapua** ([www.minnesota-hoito.fi](http://www.minnesota-hoito.fi) )

- Vasunmäentie 883, 62101 Lapua
- (06) 4330 600
  - o alkoholistien, sekäkäyttäjien ja läheisriippuvaisten hoitokeskus

**Nuorten Ystävät** (<http://www.nuorten-yst.fi/palvelut/paihdepalvelut> )

- Torikatu 28, 90100 Oulu
- Palvelunohjaus 044-734 1500
  - o päihdepalvelut käynnistyvät kunnan sosiaalitoimen yhteydenotosta

**Polokka Perhekuntoutus** (<http://www.nuorten-yst.fi/palvelut/paihdepalvelut> )

- Vedentie 19, 91500 Muhos
- 044-7341 734
  - o lapsiperheiden päihde- ja perhekuntoutus

**Miepä-kuntoutus** ([http://www.nuorten-yst.fi/palvelut/paihdepalvelut/miepa\\_kuntoutus](http://www.nuorten-yst.fi/palvelut/paihdepalvelut/miepa_kuntoutus) )

- Puutarhakatu 24, 90100 Oulu
- 044-7341 761
  - o alle 30-vuotiaiden päihde- ja mielenterveyskuntoutus

**Merimajakka/Meripoli poliklinikka**([http://www.merimajakka.com/sivu/fi/toimipisteet/merimajakka\\_meripoli/](http://www.merimajakka.com/sivu/fi/toimipisteet/merimajakka_meripoli/) )

- Peltolantie 12, 90210 Oulu
- 044-522 1148
  - o mielenterveys- päihde- ja lastensuojeluasiakkaiden sekä heidän läheistensä ja omaistensa avohoitopalvelut

**Telakka** ([www.merimajakka.com/sivu/fi/toimipisteet/merimajakka\\_telakka/](http://www.merimajakka.com/sivu/fi/toimipisteet/merimajakka_telakka/) )

- Peltolantie 12, 90210 Oulu
- 044-522 1153
  - o Alle 18-vuotiaiden nuorten kuntoutusyksikkö (päihdeoireet, ahdistus ja masennus sekä sosiaaliset- ja koulunkäyntiongelmät)

**Terveys ry, Pohjois-Pohjanmaa** (<http://www.terveysry.fi/fi/yhteystiedot/aluetoimistot> )

- Kumppanuuskeskus, Isokatu 47, 90100 Oulu
- 0400-274 833
  - o ehkäisevä päihdetyö paikallistasolla (koulutus, teemapäivät, elämystapahtumat)

**Raittiuden ystävät**

(<http://raittiudenystavat.fi/raittiudenystavat/paikallisyhdistykset/oulun-raittiuspiiri.html> )

- ks. keskusjärjestön ja paikallisyhdistysten tiedot linkistä
  - o päihde- ja mielenterveyskasvatukseen liittyvää koulutustoimintaa ja materiaalia

**AlfaKoti Kempele** (<http://www.alfaklinikat.fi/alfakoti.html> )

- Ollakankuja 2, 90440 Kempele
- (08) 533 3115
  - o riippuvuuksista kärsivien lasten ja nuorten (lastensuojeluasiakkaat) sijaishuolto

**Naisten hoitokoti Tuhkimo** ([www.hoitokotituhkimo.fi](http://www.hoitokotituhkimo.fi) )

- Harpatintie 70, 81200 Eno
- 040-7083 939
  - o naisten päihdekatkaisu ja laitoshuolto

**Ventuskartano** ([www.ventuskartano.fi](http://www.ventuskartano.fi) )

- Ventuksentie 84, 67600 Kokkola
- (06) 824 3650
  - o päihdehoito ja perhekuntoutus

**Tornion Suojapirtti ry** ([www.suojapirtti.fi](http://www.suojapirtti.fi) )

- Kourilehdontie 203, 95400 Tornio
- (016) 447 446
  - o päihdeongelmaisten katkaisu- ja hoitopalvelut, asumispalvelut ja päiväkeskustoiminta

**Kaapontupa** ([www.kaapontupa.fi](http://www.kaapontupa.fi) )

- Takkurannantie 307, 90820 Kello
- (08) 564 8000, 040-413 0542
  - o ympärivuorokautinen kuntoutus mielenterveys- ja päihdehoitoa tarvitseville

**Palvelukoti Salo** ([www.palvelukotisalo.fi](http://www.palvelukotisalo.fi) )

- Aleksintie 3, 86710 Kärsämäki
- (08) 771 833
  - o alkoholi- ja mielenterveysongelmaisten sekä lievästi kehitysvammaisten palvelukoti

**Savolan Aurorakoti** ([www.aurorakoti.fi](http://www.aurorakoti.fi) )

- Tossavanlahdentie 452, 72600 Keitele
- 050-553 3027
  - o päihde- ja mielenterveysongelmaisten tehostetut asumispalvelut naisille, miehille ja paris-kunnille

**Lapin ensi- ja turvakoti** (<http://www.lapinensijaturvakoti.fi/index.html> )

- Lähteentie 5, 96400 Rovaniemi
- 040-730 9260
  - o lapsiperheiden ja päihdeäitien päihdekuntoutus ja ensikoti

**Karvoshovi** ([www.karvoshovi.fi](http://www.karvoshovi.fi) )

- Yliniemenkuja 44, 85580 Karvoskylä
- (08) 447 273
  - o katkaisu- ja vieroitushoito alkoholiongelmallisille sekä lääke- ja huumeriippuvaisille

**Kenttätien palvelukeskus** (<http://www.ouka.fi/sote/paihteet/asumispalvelut.htm> )

- Nahkatehtaankatu 7, 90100 Oulu
- (08) 558 46172
  - o asunottomien päihdeongelmaisten asumispalvelukeskus

**Timosenkoti** (<http://www.ouka.fi/sote/paihteet/asumispalvelut.htm> )

- Timosenkoskentie 70, 90630 Oulu
- 044-703 6174
  - o ikääntyneiden päihteiden käytön lopettaneiden hoito, ohjaus ja kuntoutus

**Al-Anon** ([www.al-anon.fi](http://www.al-anon.fi) )

- o alkoholistien läheisten vertaistuki

**AAL** ([www.aal.fi](http://www.aal.fi) )

- o alkoholistien aikuisille lapsille tarkoitettu vertaistuki

## 10. LIITTEET

### 10.1. Kiimingin kunnan päihdeohjelma

## KIIMINGIN KUNNAN PÄIHDEOHJELMA

### PÄIHDEOHJELMAN TAVOITE

Päihdeohjelman tavoitteena on parantaa turvallisuutta ja terveyttä työpaikoilla. Tavoitteen toteuttamiseksi päihdeohjelmassa esitetään selkeät puitteet päihdetyölle ennaltaehkäisyyn, varhaisen puuttumisen ja hoitoonohjauksen käytäntöjen muodossa.

### PÄIHTEET JA PÄIHDEONGELMA

Päihteellä tarkoitetaan alkoholijuomaa, huumeita sekä muuta päihtymistarkoituksessa käytettävää ainetta (Päihdehuoltolaki 1986/41, 2§). Huumeiden käytöllä tarkoitetaan kaikkea Suomen laissa rikokseksi luokiteltua huumaavien aineiden käyttöä (Huumausainelaki 1289/93, 2§). (Esimerkiksi ehtoollisella nautittu ehtoollisviini tai tervetuliaisalja tai lääkkeenä käytettävä keskushermostoon vaikuttava lääkeaine eivät ole päihteitä.)

Päihdeongelmainen on päihteitä käyttävä henkilö, jolle käyttö aiheuttaa terveydellisiä, taloudellisia sekä sosiaalisia ongelmia.

Päihteiden liikakäytön seurauksena työturvallisuus heikkenee, poissaolot lisääntyvät, tuloksellisuus vaikeutuu ja työntekijän työsuhde vaarantuu. Liiallinen päihteiden käyttö kiristää työpaikan ilmapiiriä ja vaikeuttaa ihmissuhteita.

Työyhteisössä esiintyvä ongelmia aiheuttava päihteiden käyttö voi olla muiden työyhteisöongelmien aiheuttaja ja ylläpitäjä. Toisaalta se voi olla myös oire jostain muusta työyhteisön ongelmasta.

Päihdeongelma on kuitenkin aina ensisijaisesti yksilön ongelma. Se voi aiheuttaa masennusta. Toisaalta se voi olla seurausta masennuksesta tai jostain muusta hoidettavissa olevasta sairaudesta. Se on myös sairauteen verrattava tila, jonka haittojen vähentämiseksi ja lieventämiseksi ennaltaehkäisevillä keinoilla ja erilaisilla hoidollisilla toimenpiteillä on ratkaiseva merkitys.

### PÄIHTEIDEN KÄYTÖN ENNALTAEHKÄISY

1. Uusien työntekijöiden perehdytyksen yhteydessä käydään läpi päihdeohjelma
2. Päihteiden käyttö otetaan puheeksi terveystarkastuksissa
3. Päihde-tietoisuuksia järjestetään esim. kerran vuodessa yhdessä työterveyspalveluiden kanssa erikseen sopien (esim. "Tipaton tammikuu" tempauksen yhteydessä)
4. Esimiehiä sekä työsuojelun ja työterveyshuollon henkilöitä kannustetaan osallistumaan päihdeasioita koskeviin koulutuksiin

5. Päihteiden käyttöä työpaikalla tai työaikana ei sallita
6. Päihtyneenä tai krapulaisena esiintymistä työssä ei sallita
7. Käyttäytymistä, joka rohkaisee tai helpottaa päihteiden käyttöä töissä, ei suosita tai tueta
8. Myös asiakastilaisuudet ovat työtä. Mikäli niissä on alkoholitarjoilua, työntekijät voivat nauttia alkoholia edustamisen sallimissa rajoissa.
9. Päihdeongelmiin puututaan välittömästi tämän päihdeohjelman mukaisesti. Päihdeongelmalliselle tarjotaan neuvonta-, hoito- ja kuntoutuspalveluita.
10. Päihtyneenä olosta ja krapulasta johtuvilta poissaolopäiviltä pidetään palkkaus (lääkäri voi todeta päihtymyksen tai krapulan aiheuttaman työkyvyttömyyden ja merkitä kyseisen diagnoosikoodin lääkärintodistukseen, mutta kyseistä diagnoosia ei katsota palkanmaksun perusteeksi), eikä poissaolopäiviä voida muuttaa lomapäiviksi.
11. Yksittäisistä äkillisistä sairauspoissaolopäivistä voidaan pyytää esittämään lääkärintodistus, jos on syytä epäillä niiden johtuvan päihteiden käytöstä.

## **MAHDOLLISEN PÄIHDEONGELMAN TUNNISTAMINEN**

Työntekijällä on oikeus hakeutua työterveyshuollon tutkimuksiin ja hoitoon epäillessään itsellään päihdeongelmaa tai halutessaan keskustella päihteiden tai lääkkeiden käytöstä ja niihin liittyvistä hoitotoimenpiteistä. Hänellä on myös oikeus päihdetestiin ongelman selvittämiseksi tai päihdekäyttöepäilyn kumoamiseksi.

Päihdeongelman aiheuttamat haitat yksilölle ja yritykselle minimoidaan, kun ongelma havaitaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Päihteiden liikakäytön merkkejä työpaikalla voivat olla mm:

1. Toistuvat lyhyet poissaolot etenkin maanantaisin, perjantaisin ja palkkapäivien jälkeen
2. Myöhästelyt ja niihin liittyvät selitykset
3. Äkilliset vapaiden pyytämiset, työvuorojen vaihtamiset ja katoamiset työpaikalta.
4. Työsuoritusten heikkeneminen ja epätasaisuus
5. Kiinnostus työhön katoaa
6. Nopeat mielialavaihtelut, keskittymisvaikeudet, poikkeava vireystila ja tapaturmaalttius
7. Alkoholin haju, krapula, käsien vapina, pistosjäljet, eri-ikäiset mustelmat, huonokuntoisuus ja ilmiänsun tai olemuksen muuttuminen
8. Rahapula
9. Epärehellisyys
10. Päihteiden käyttöä puolusteleva asenne

## PÄIHDEONGELMAN TOTEAMINEN JA TESTAUS

Mikäli työntekijän perustellusti epäillään olevan päihteiden vaikutuksen alaisena työpaikalla, esimiehen on välittömästi vietävä hänet päihdetestiin.

### Puhallustestit

Hengitysilmaasta alkoholipitoisuutta mittaavaa puhallustestiä ei pidetä varsinaisena päihdetestinä. Puhallustestien tekeminen alkoholin vaikutuksen alaisena työskentelyn toteamiseksi työpaikalla perustuvat työturvallisuusnäkökohtiin.

Puhallustestit voi tehdä työterveyshuolto, mutta myös työsuojelupäällikkö tai työntekijän esimies voi puhalluttaa todistajien läsnä ollessa. Esimiehen poissa ollessa puhallustestin suorittaa esimiehen valtuuttama henkilö. Jos henkilö kieltäytyy puhallustestistä, hänet viedään välittömästi työterveyshuoltoon (ensisijaisesti), terveyskeskukseen, ODL:n päivystykseen, Oysiin tai yhteispäivystykseen päihdetestejä ja työkyvyn arvioimista varten.

### Päihdetestit

Päihdetestit tehdään aina terveydenhuollon ammattihenkilöiden toimesta pääsääntöisesti työterveyshuollossa. Päihdetestejä ovat mm. veren alkoholipitoisuutta mittaavat testit ja huumetestit.

### Päihdetestiin ohjaaminen

Työnantaja (esimies) vie työntekijän työterveyshuoltoon päihdetestauksiin ja muihin jatkotoimenpiteisiin, jos

**perustellun epäilyn** (esim. työntekijä on työssä alkoholin/huumeiden vaikutuksen alaisena tai hänen epäillään olevan riippuvainen päihteistä) **lisäksi työntekijä**

**1.** Työskentelee tehtävässä, jossa vaaditaan tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä **ja**

**2.** Voi tehtävässä päihteiden vaikutuksen alaisena tai niistä riippuvaisena vaarantaa hengen tai terveyden tai aiheuttaa muuta vähäistä suurempaa vahinkoa (Laki yksityisyiden suojasta työelämässä 2004/759, luvut 3-4). Tällaisessa tapauksessa **esimiehen on syytä kirjata ylös epäily ja sen perustelut.**

Jos työntekijä kieltäytyy päihdetesteistä edellä mainitussa tilanteessa, työnantajalla on oikeus tilanteesta riippuen ryhtyä kurinpidollisiin tai työsuhteen päättämiseen tähtääviin toimiin.

## YHTEYSHENKILÖT PÄIHDEASIOISSA

Hoitoonohjausmenettelyn tarkoittamina yhteyshenkilöinä voivat toimia työsuojelun yhteistoimintahenkilöstöön tai ammattiyhdistyksen luottamushenkilöstöön kuuluvat (työsuojeluvaltuutetut, luottamusmiehet) sekä työterveyshuollon ammattihenkilöt. Hoitoonohjausmenettelyn eräänä oleellisena tehtävänä on rohkaista työyhteisöä puuttumaan havaitsemaansa päihdeongelmaan riittävän ajoissa.

Yhteys henkilön tehtävänä on huolehtia tarvittavista käytännön hoitoonohjaustoimintaan liittyvistä toimista kuten ajan- ja paikanvarauksista hoitopaikkoihin sekä tarpeellisista yhteyksistä työnantajan edustajien ja työntekijöiden välillä.

Esimiehen tulee olla ensisijaisesti yhteydessä työsuojelupäällikköön tai henkilöstösihteeriiin.

## **KOULUTUS JA YHTEISTYÖ**

Päihdeyhdyshenkilöille, vastuullisille esimiehille ja työterveyshuollon henkilöstölle järjestetään heidän tehtävissään tarvitsemiensa valmiuksien saamiseksi asianmukaista koulutusta. Koulutus- ja perehdyttämistä vastuu on työnantajalla.

Päihdeohjelman periaatteellinen sisältö käsitellään työpaikalla YT-menettelyn mukaisesti YT-toimikunnassa. Esimiesten vastuulla on henkilöstön tiedottaminen Päihdeohjelmasta.

## **PÄIHDEONGELMAISEN TUKI-, HOITO- JA KUNTOUTUSOHJELMAT**

Työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskustella päihteiden käytöstä työterveyshuollon edustajien kanssa.

Työterveyshuolto käyttää terveystarkastuksissa ja sairausvastaanotoilla audit-kyselyä ja kiinnittää muutenkin huomiota päihteisiin ja käyttää tarvittaessa mini-interventiota.

Muusta syystä kuin päihteistä johtuvan sairausloman ja kuntoutuksen suhteen päihdeongelmaisia kohdellaan samoin kuin muita työntekijöitä: Jos jokin muu sairaus pääasiallisesti aiheuttaa työkyvyttömyyden, työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan. Kuntoutusta varten anotaan palkatonta työlomaa.

Työnantaja luo edellytykset kuntoutumiselle ja pyrkii järjestämään työolosuhteet kuntoutumista tukeviksi. Tuki-, hoito- ja kuntoutusohjelmat sovitetaan yksilöllisesti kullekin työntekijälle.

Kaikkia päihdeongelmia koskevia tietoja käsitellään luottamuksellisina terveystietoina.

## **PÄIHDEONGELMAN PUHEEKSIOTTO JA VÄLITTÖMÄT TOIMENPTEET**

Työpaikalla työtoverit ja esimies havaitsevat ensimmäisenä ongelmallisen päihteiden käytön. Vapaa-aikana tapahtuva päihteiden käyttö on työpaikan asia, jos siitä aiheutuu haittoja työlle. Päihdeongelman takana on usein riippuvuussairaus, joten varhainen ongelman tunnistaminen ja puheeksiotto ovat vaikeammaksi kehittyvän päihdeongelman ennaltaehkäisyä.

Jos esimiehellä on omien tai muiden kertomien havaintojen perusteella syytä epäillä, että työntekijällä on tai on kehittymässä päihdeongelma, hän ottaa asian puheeksi asianomaisen kanssa (puheeksiottolomake, liite 1.). Keskustelun perusteella esimies ja työntekijä arvioivat hoidon tarpeen. Jos hoidon tarvetta ei todeta, sovitaan mahdollinen seurantakeskustelu. Jos päihdeongelmaa ei edelleenkään todeta, asia on loppuun käsitelty. Jos keskustelun yhteydessä tulee esiin hoidon tarve, esimies on yhteydessä työterveyshuoltoon ja järjestetään hoitoonohjausneuvottelu.

Päihtyneenä työssä oleva henkilö poistetaan aina työpaikalta. Sen tekee pääsääntöisesti esimies, hänen valtuuttamansa henkilö tai muu työnantajan edustaja. Päihtymisen toteamiseen riittää yleensä aistinvarainen havainto. Mikäli päihtynyt myöntää päihtymisen, testejä ei tarvita, mutta mikäli kieltää, viedään puhallustestiin ja tarvittaessa päihdetesteihin.

Päihtyneenä työpaikalla esiintyminen merkitsee vaikeaa päihdeongelmaa, minkä vuoksi esimies ottaa yhteyden työterveyshuoltoon. Heti työntekijän palattua työhön järjestetään hoitoonohjausneuvottelu.

## **PÄIHDEONGELMAISEN HOITONOHJAUS**

Hoitoonohjausmenettelyn tarkoituksena on mahdollistaa päihdeongelmaan puuttuminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa sekä lieventää päihteistä johtuvia seurauksia.

**Epävirallinen hoitoonohjaaminen** voi tapahtua

1. työntekijän tai omaisen omasta aloitteesta tai
2. työtoverin tai työyhteisön aloitteesta tai työterveyshuollon aloitteesta, jolloin voidaan edetä soveltaen kuten virallisessa hoitoonohjauksessa työntekijän suostumuksella.

**Virallinen hoitoonohjaaminen** tapahtuu työnantajan aloitteesta yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Hoitoonohjausneuvottelussa ovat läsnä ao. työntekijä (hoitoonohjattava), esimies ja työterveyshoitaja tai työterveyslääkäri sekä työntekijän suostumuksella luottamusmies ja/tai työsuojeluvaltuutettu. Jotta hoitoonohjausmenettelyssä ja työsuhteen jatkamiseen liittyvissä neuvotteluissa ei tulisi tulkintaerimielisyyksiä, on työpaikan yhteishenkilöllä ja luottamusmiehellä oikeus olla läsnä neuvotteluissa ja lausua mielipiteensä asiassa.

Hoitoonohjausmenettelyssä yksityiseen henkilöön liittyvät toimenpiteet ja tiedot ovat luottamuksellisia. Hoitoonohjauksen kanssa tekemisissä olevat eivät saa ilman asianomaisen lupaa antaa hoitoon liittyviä tietoja sivullisille.

Luottamuksellisuuden varjolla ei kuitenkaan pidä estää päihdeongelman avointa käsitteilyä työyhteisön ongelmana. Esimiehen velvollisuutena on informoida työyhteisöä tilanteesta asianmukaisella tavalla.

Hoitoonohjausneuvottelussa selvitetään hoitomahdollisuuksia ja allekirjoitetaan **hoitosopimus** (liite 2.). Hoitopaikan valinnassa huomioidaan hoitoonohjattavan mielipide. Neuvottelussa pyritään selvittämään hoitoonohjattavan mahdollisuudet taloudelliseen tukeen. Neuvottelussa sovitaan käynti työterveyshuollossa **hoitosuunnitelman** (liite 3.) tekoa varten. Hoitosuunnitelman laativat hoitoonohjattava ja työterveyshuolto. Hoitoonohjausneuvottelussa sovitaan työntekijän kanssa myös siitä, että työnantajan edustaja oikeutetaan saamaan hoitopaikasta tieto vain siitä, käykö hoitoonohjattu sopimuksenmukaisesti hoidossa ja onko hoito ollut tuloksellista.

Avohoidon käynnit pyritään toteuttamaan työajan ulkopuolella. Työaikana järjestetyistä hoitoajoista on sovittava lähimmän esimiehen kanssa.. Mikäli hoidettava on tällöin lääkärintodistuksen mukaisesti sairaana, sovelletaan sairausajan palkkausta koskevia säännöksiä ja määräyksiä.

## **PÄIHTEET JA TYÖSUHDE**

Päihdyttävien aineiden käyttö työpaikalla tai työssä päihtyneenä esiintyminen ovat työsopimuksen purkamis- tai irtisanomisperusteita. Työsopimuksen käsitteleminen purkautuneena on mahdollista, jos päihteiden käyttöön liittyy yli viikon poissaolo työstä. Muita henkilöstöhallinnollisia kurinpitotoimia ovat suullinen ja kirjallinen varoitus. Neuvontaa, hoitoa ja kuntoutusta pidetään kuitenkin ensisijaisena kurinpitotoimiin nähden.

Mahdollinen työsuhteen päättäminen tehdään kokonaisharkinnan perusteella. Asiaan vaikuttavat mm. työn luonne ja vastuullisuus. Päättämisperusteen olemassaoloa harkittaessa kiinnitetään huomiota myös siihen, onko työntekijää aikaisemmin varoitettu asiasta. Varoituksen jälkeen tapahtunutta rikettä arvioidaan lain mukaan ankarammin

**PÄIHDEOHJELMAN MUKAINEN TOIMINTA**

	<b>Päihdeasiaan osallisten tehtävät</b>			
<b>Päihdeongelman vaihe</b>	Päihteitä käyttävä työntekijä	Esimies/työnantaja	Työyhteisö	Työterveyshuolto
Ennaltaehkäisy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• päihteiden käytön tarkkailu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• avoin ilmapiiri</li> <li>• perehdytys</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• asenteet</li> <li>• ilmapiiri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• terveystarkastukset</li> <li>• tiedotus</li> </ul>
Epäily päihdeongelmasta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ongelman tunnistaminen ja myöntäminen</li> <li>• hoitoon hakeutuminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• puheeksiotto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• arkipäivän puheeksiotto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AUDIT-kysely</li> </ul>
Epäily päihderiippuvuudesta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ongelman tunnistaminen ja myöntäminen</li> <li>• hoitoon hakeutuminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• arvio vaikutuksesta työtehtävässä</li> <li>• puheeksiotto</li> <li>• epäilyn varmistaminen tarvittaessa puhallustestillä tai päihdetesteillä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• arkipäivän puheeksiotto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AUDIT-kysely</li> <li>• päihdetestaus</li> </ul>
Epäily päihtyneenä työssä olosta		<ul style="list-style-type: none"> <li>• puheeksiotto</li> <li>• epäilyn varmistaminen tarvittaessa puhallustestillä tai päihdetesteillä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ilmoitus esimiehelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• puhallustesti</li> <li>• päihdetestaus</li> </ul>
Päihtyneenä työssä		<ul style="list-style-type: none"> <li>• poistaminen työpaikalta</li> <li>• kirjallinen varoitus</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• työkyvyttömyyden toteaminen</li> </ul>
Todettu päihdeongelma	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hoitosopimus</li> <li>• hoitosuunnitelma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hoitosopimus</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• hoitosuunnitelma</li> </ul>
Päihdeongelman hoito	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hoitosopimuksen ja –suunnitelman noudattaminen</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• mini-interventio</li> <li>• hoitoonohjaus</li> <li>• kuntoutus</li> </ul>
Päihdeongelman jälkihoito	<ul style="list-style-type: none"> <li>• päihteiden käytön tarkkailu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tuki, työjärjestelyt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tuki, asenteet</li> <li>• ilmapiiri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• seuranta</li> </ul>

Liite 1.

**Puheeksiottokeskustelu (Täytetään esimiehen kanssa)****Keskustelun aihe/asia:****Aika:****Paikka:****Osallistujat:**

esimies:

työntekijä:

lisäksi tarvittaessa

luottamusmies:

työsuojeluvaltuutettu/-asiamies:

työterveyshoitaja:

**Esimiehen käsitys tilanteesta:****Työntekijän käsitys tilanteesta:****Sovitut toimenpiteet ja jatkoseuranta:****Sovittu seuraava keskustelu-aika:****Allekirjoitukset:****Esimies****Työntekijä**

Tämä lomake on tehty kahtena kappaleena, joista toinen jää työntekijälle ja toinen työnantajalle. Lomakkeesta toimitetaan kopio \_\_\_\_ työterveyshuoltoon \_\_\_\_ henkilöstösihteerille

\_\_\_\_ muu: \_\_\_\_\_

## Liite 2.

**Hoitosopimus** (Täytetään esimiehen kanssa)

Henkilön nimi ja syntymäaika:
Toimipaikka, puh. nro:
Lähin esimies, puh. nro:
Työpaikan luottamusmies, puh. nro:
<p>Hoitoonohjauksen syy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Olen osallistunut keskusteluun, jossa on käsitelty päihdeongelmaani. Olemme todenneet, että tarvitsen päihdeongelmani vuoksi hoitoa.</li> <li>• Sitoudun päihdeongelmani vuoksi vähintään kuuden kuukauden hoitoon työterveyshuollossa tehtävän hoitosuunnitelman mukaan ja noudattamaan hoitopaikan antamia ohjeita.</li> <li>• Työterveyshuolto valvoo ja seuraa, että noudatan tehtyä hoitosuunnitelmaa ja saa kirjallisen palautteen hoidosta. Hoitopaikka ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon, jos hoidossa tapahtuu lainlyöntejä.</li> <li>• Työnantajallani on oikeus saada tieto työterveyshuollosta, käynkö hoitosopimuksen mukaisesti hoidossa, mutta ei muuten hoidon sisällöstä.</li> <li>• Työnantaja ei hoidon jatkuessa hoitosopimuksen mukaan käytä hoitoa edeltänyttä päihteiden käyttöä ja/tai siihen liittyviä rikkomuksia työsuhteen päättämisperusteena. Mikäli en noudata hoitosuunnitelmaani tai päihteiden väärinkäyttö jatkuu, työsuhteen päättäminen on mahdollista.</li> <li>• Hoitosopimuksen voimassaoloaikana sairauslomatoistukset hyväksytään vain oman työterveyshuollon kirjoittamina.</li> <li>• Hoitosopimus on voimassa 12 kuukautta allekirjoituksesta.</li> </ul>
<p>Hyväksyn tämän sopimuksen <input type="checkbox"/></p> <p>En hyväksy tätä sopimusta <input type="checkbox"/></p> <p>Päiväys:          Hoitoonohjatun allekirjoitus:      Esimiehen allekirjoitus:</p> <p>Luottamusmiehen/todistajan allekirjoitus:</p> <p>Muut keskusteluun osallistuneet:</p>
<p>Tämä sopimus on tehty kahtena kappaleena, joista toinen jää hoitoon ohjatulle ja toinen esimiehelle.          Sopimuksesta toimitetaan kopio työterveyshuollon edustajalle, hoitopaikan edustajalle sekä henkilöstösihteerille.</p>

## Liite 3.

**Hoitosuunnitelma** (Täytetään työterveyshuollossa ja palauteosa hoitopaikassa)

Henkilön nimi ja syntymäaika:											
Toimipaikka, puh. nro:											
Hakeudun hoitoon päihdeongelmani takia. Aikaisemmat hoitoonohjaukset: Hoitosuunnitelma on voimassa tästä päivästä alkaen ___ kuukautta.											
<table border="1"> <tr> <td>Olemme sopineet seuraava ta hoitosuunnitelmasta:</td> <td>Kyllä</td> </tr> <tr> <td>Käynnit A-klinikassa ___ ajan.</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>AA / NA _____ kk:n ajan</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Käynnit työterveyshuollossa _____ välein _____ ajan.</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Muuta:</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>		Olemme sopineet seuraava ta hoitosuunnitelmasta:	Kyllä	Käynnit A-klinikassa ___ ajan.	<input type="checkbox"/>	AA / NA _____ kk:n ajan	<input type="checkbox"/>	Käynnit työterveyshuollossa _____ välein _____ ajan.	<input type="checkbox"/>	Muuta:	<input type="checkbox"/>
Olemme sopineet seuraava ta hoitosuunnitelmasta:	Kyllä										
Käynnit A-klinikassa ___ ajan.	<input type="checkbox"/>										
AA / NA _____ kk:n ajan	<input type="checkbox"/>										
Käynnit työterveyshuollossa _____ välein _____ ajan.	<input type="checkbox"/>										
Muuta:	<input type="checkbox"/>										
Työterveyshuollon yhteystiedot:	Yhteyshenkilö:										
Työterveyshoitaja:	Puh: <input type="checkbox"/>										
Työterveyslääkäri:	Puh: <input type="checkbox"/>										
Hoitopaikan yhteyshenkilö:	Puh:										
Jos en osallistu järjestettyyn hoitoon hoitosuunnitelman mukaisesti, tulee hoitopaikan ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon tilanteen arvioimista varten.											
Päiväys											
Hoitoonohjatun allekirjoitus: _____											
Työterveyshuollon edustajan allekirjoitus _____											
Hoitopaikan palaute työterveyshuololle	Hoitopaikan edustajan allekirjoitus										
Hoito alkoi											
Hoito päättyi	Nimi										
Tämä sopimus on tehty kahtena kappaleena, joista toinen jää hoitoon ohjatulle ja toinen työterveyshuoltoon. Sopimuksesta toimitetaan kopio hoitopaikan edustajalle											

## 10.2. Perustietoa päihteistä

Seuraavassa on perustietoa yleisimmistä päihteiksi luokiteltavista tai niihin rinnastettavista aineista sekä niiden vaikutuksista ihmisten elimistölle ja terveydelle.

### 10.2.1. Alkoholi

Alkoholin käyttö on lisääntynyt Suomessa suuresti viimeksi kuluneen puolen vuosisadan aikana. Suomalainen alkoholin kulutus jakautuu erittäin epätasaisesti: Pieni osa suomalaisista ei juo ollenkaan, suuri osa juo vähän, suurin osa kohtuudella ja pieni osa erittäin paljon.

Alkoholijuomien lähes päivittäinen käyttö on edelleen harvinaista, vaikka juominen useammin kuin kerran viikossa on yleistä.

Humalan tavoittelu on suomalaisessa juomakulttuurissa yhä yleistä ja hyväksyttävää ja sen periaatteet omaksutaan jo nuorena ensimmäisten kokeilujen myötä.

Runsaasti alkoholia käyttäviä on arvioitu olevan 250 000- 500 000 henkeä, eli noin 6- 12 prosenttia aikuisväestöstä (Päihdetilastollinen vuosikirja 2008).

Alkoholi lamauttaa keskushermoston toimintaa. Alkoholin imeytymiseen vaikuttavat monet seikat mm. paino, ikä ja sukupuoli. Alkoholi poistuu elimistöstä palamalla; maksa polttaa sitä tasaisella nopeudella, eikä palamista voi nopeuttaa vippaskonsteilla kuten saunomalla tai lenkkeilemällä.

Yksittäinen vahva humalatila voi jo haitata terveyttä. Säännöllinen päivittäinen käyttö tuo mukanaan lähes väistämättä terveydellisiä riskejä.

#### **Lisätietoa:**

[www.paihdelinkki.fi](http://www.paihdelinkki.fi)

[www.alko.fi](http://www.alko.fi)

### 10.2.2. Alkoholi ja terveys

Alkoholijuomien käyttö ja tupakointi ovat merkittävimmät yksittäiset kansanterveyden uhkatekijät.

Alkoholin aiheuttamat haitat riippuvat kulutetusta määrästä ja kulutustavoista. Useat terveyshaitat suurenevat suorassa suhteessa kulutukseen, eikä turvallista kynnyсарvoa alkoholin käytölle ole olemassa. Alkoholin käytön sosiaaliset haitat liittyvät yleisimmin humalajuomisen aiheuttamiin onnettomuuksiin, ihmissuhdeongelmiin sekä väkivaltaan ja turvattomuuteen. Runsas pitkään jatkuva juominen tuo mukanaan perhe-elämään, ihmissuhteisiin ja työelämään liittyviä sosiaalisia sekä taloudellisia ongelmia. ([www.stm.fi/hyvinvointi/paihdehaitat/alkoholipolitiikka](http://www.stm.fi/hyvinvointi/paihdehaitat/alkoholipolitiikka))

Alkoholinkäyttö vaikuttaa noin 60 sairauden syntyyn (Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:17). Runsaasti alkoholia käyttävillä on sairaspäivien määrä noin kaksin- tai kolminkertainen verrattuna raittiisiin ja kohtuudella alkoholia käyttäviin henkilöihin.

Tavallisimpia runsaan alkoholinkäytön aiheuttamia sairauksia ovat tapaturmat, masennus, pelkotilat, hermotaudit ja vatsan alueen sairaudet. Älykkyydessä, kätevyyydessä ja lihasvoimassa ilmenee toimintakykyä heikentäviä muutoksia. Alkoholi kohottaa verenpainetta ja voi johtaa aivo-verenvuodosta johtuvaan halvaukseen.

Pitkäaikainen alkoholin käyttö lisää vaaraa sairastua parantumattomaan ruumiilliseen sairauteen, esim. aivosurkastumaan, maksakirroosiin, hermorappeumaan, haimatulehdukseen sekä suun, nielun, kurkunpään, ruokatorven ja mahan syöpään. Raju humala johtaa helposti hengenvaaralliseen sydämen rytmihäiriöön.

([www.paihdelinkki.fi/tietoiskut/](http://www.paihdelinkki.fi/tietoiskut/))

Alkoholijuomat sisältävät runsaasti energiaa, mutta vain vähän tai ei laisinkaan elimistön tarvitsemia suojaravinteita kuten vitamiineja ja kivennäisaineita (Reinivuo, Hirvonen, Männistö, 2008). Tämä puhuttaa erityisesti nuoria naisia.

Nuorten keskuudessa suosituiksi nousseet energiajuomat sisältävät runsaasti kofeiinia, minkä vaikutuksista riippuvuuden syntyyn on alettu käymään keskustelua.

**Lisätietoa:**

[www.ttl.fi/terveysvinkki](http://www.ttl.fi/terveysvinkki)

[www.taitolaji.fi](http://www.taitolaji.fi)

### 10.2.3. Alkoholin käytön riskirajat

Alkoholien käytön riskirajat perustuvat tutkimustietoon siitä, millaiset käyttömäärät lisäävät sairastuvuutta ja kuolleisuutta merkittävästi. Riskirajojen ylityksessä pitkään, henkilöllä on keski-määräistä suurempi riski saada alkoholinkäytön vuoksi terveydellisiä oireita. Tutkimusten tulkinta ei kuitenkaan ole yksiselitteistä ja alkoholien suurkulutuksen rajat tulisi mieltää ohjeellisiksi.

Riskirajat ovat yksilöllisiä ja riippuvat henkilön iästä, painosta ja aiemmasta terveydentilasta. Suomessa riskirajat on asetettu yleisesti muuta Eurooppaa korkeammalle. Alkoholien suurkulutuksen alaraja terveellä, keskikokoisella miehellä on 24 ja naisella 16 alkoholiannosta viikossa. Kertakäytössä riskirajana pidetään miehillä 7 annosta ja naisilla 5 annosta kerralla.

<b><u>RISKIRAJAT</u></b> terveille keskikokoisille <b>miehille</b>
<p><u>Viikkokulutus</u> 24 annosta viikossa: = 24 pulloa keskiolutta tai = 3 ½ pulloa mietoa viiniä tai = 1 ¾ pulloa viinaa</p>
<p><u>Kertakäyttö</u> 7 annosta kerralla: = 7 pulloa keskiolutta tai = 1 pullo mietoa viiniä tai = ½ pulloa viinaa</p>

<b><u>RISKIRAJAT</u></b> terveille keskikokoisille <b>naisille</b>
<p><u>Viikkokulutus</u> 16 annosta viikossa: = 16 pulloa keskiolutta tai = 2 ⅓ pulloa mietoa viiniä tai = 1 ⅓ pulloa viinaa</p>
<p><u>Kertakäyttö</u> 5 annosta kerralla: = 5 pulloa keskiolutta tai = ⅔ pulloa mietoa viiniä tai = ⅓ pulloa viinaa</p>

Vähennä vähäsen/ Opas alkoholinkäytön vähentäjälle, Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2006:10

**Lisätietoa:**

[www.paihdelinkki.fi](http://www.paihdelinkki.fi)

[www.alkoholiohjelma.fi](http://www.alkoholiohjelma.fi)

Hallittua juomista: Opas sinulle, joka haluat vähentää tai lopettaa alkoholinkäytön kokonaan  
tilaukset@tekry.fi

Vähennä vähäsen, Opas alkoholinkäytön vähentäjälle, STM:n esitteitä 2006:10

Tiedätkö, paljonko juot? -kortti / Vet du, hur mycket du dricker? – kort

Juomanlaskijan opas / Dricräknarens Guide

Alkoholi- suurkulutuksen riskit – kortti / Alkoholrisker vid storkonsumtionkort

#### 10.2.4. Tupakkatuotteet

Tupakointi aiheuttaa Suomessa 5 000 - 6 000 kuolintapausta vuosittain ja on maailmanlaajuisesti suurin estettävissä olevien kuolemien aiheuttaja. Lisäksi se aiheuttaa suuren määrän kroonista sairautta ja työkyvyttömyyttä. ([www.paihdelinkki.fi/pikatieto/?c=Tupakka](http://www.paihdelinkki.fi/pikatieto/?c=Tupakka))

Tupakka on keskushermostoa stimuloiva aine. Nikotiini on tupakan riippuvuutta aiheuttava ainesosa, jolla on vahva vaikutus mielialaan.

#### Nuuska

Lääkärit tupakkaa vastaan -verkosto tyrmää kaikki aika ajoin esitetyt väitteet nuuskan vaarattomuudesta. Nuuska pitää veren nikotiinipitoisuuden korkeampana pitempään kuin savukkeet. Lääkäriverkosto epäilee, että nuuskasta imeytyneen nikotiinin kokonaismäärä voi olla korkeampi kuin savukkeista. Verkoston mukaan nuuska aiheuttaa yhdeksälle kymmenestä käyttäjästä vahvan riippuvuuden. (Lapin Kansa 20.3.2009)

#### *Lisätietoa:*

[www.ttl.fi/terveysvinkki](http://www.ttl.fi/terveysvinkki)

[www.stumpi.fi](http://www.stumpi.fi)

[www.hengityслиitto.fi](http://www.hengityслиitto.fi)

[www.tupakka.org](http://www.tupakka.org)

[www.pokalehuulessa.fi](http://www.pokalehuulessa.fi)

[www.cancer.fi/syovanehkaisy/tupakka/nuuskahaitat/](http://www.cancer.fi/syovanehkaisy/tupakka/nuuskahaitat/)

#### 10.2.5. Lääkkeet

Ihmisen hermostoon ja tunnetiloihin vaikuttavilla lääkeaineilla on sekä hoitavia että epäsuotuisia vaikutuksia. Lääkeaineiden haitallista käyttöä voi syntyä lääkkeiden tapakäytöstä. Lääkkeiden väärinkäytöllä tarkoitetaan lääkeaineina tunnettujen ja sellaisiksi luokiteltujen aineiden käyttöä joko päihde- tai itsehoitotarkoituksessa sekä sekakäyttöä alkoholin tai huumeiden kanssa.

Suurimmat ryhmät ovat bentsodiatsemiinijohdannaisia ja barbituraatteja sisältävät ahdistus- ja unilääkkeet (rauhoittavat lääkkeet) sekä opioideja sisältävät kipu- ja yskänlääkkeet.

Lääkkeet ovat kolmanneksi käytetyin päihdetyyppi alkoholin ja tupakan jälkeen.

([www.paihdelinkki.fi/pikatieto/?c=Laakkeet](http://www.paihdelinkki.fi/pikatieto/?c=Laakkeet))

Nuorten lääkkeiden väärinkäyttö ei välttämättä ole merkki lääkeriippuvuudesta, vaan tyyppisesti lääkkeiden päihdevaikutusten testaamista.

#### *Lisätietoa:*

[www.paihdelinkki.fi](http://www.paihdelinkki.fi)

[www.terveyskirjasto.fi](http://www.terveyskirjasto.fi)

[www.selvapeli.fi](http://www.selvapeli.fi)

#### 10.2.6. Doping-aineet

Doping-aineiden tarkoituksena on parantaa fyysistä suorituskykyä, kasvattaa lihasmassaa tai lisätä molempia.

Dopingaineiden käyttö ei ole Suomessa laitonta, vaikka dopingaineiden valmistuksesta, maahantuonnista ja levittämisestä sekä hallussapidosta levittämistarkoituksessa tuli vuonna 2002 rangaistavaa. (Salospohja, 2009)

**Lisätietoa:**

<http://www.dopinglinkki.fi/>

<http://www.paihdelinkki.fi/tietoiskut/321-testosteronin-ja-anabolisten-steroidien-haitat-vaarinkaytossa>

### 10.2.7. Sienet

Psykeen vaikuttavia sieniä tunnetaan Suomessa parikymmentä lajia, joista päihtymystarkoituksessa on käytetty suippomadonlakkaa sekä punaista ja ruskeaa kärpässiäntä.

Sienien käyttö päihtymystarkoituksessa on varsin harvinaista. Pahimmillaan käyttö voi aiheuttaa sekavuus- ja paniikkireaktioita; aggressiivisuutta, pahoinvointia, levottomuutta ja erilaisia pelkotiloja. Sienten päihdekäyttöön liittyy aina myrkytysvaara. ([www.paihdelinkki.fi/pikatieto/?c=Sienet](http://www.paihdelinkki.fi/pikatieto/?c=Sienet))

**Lisätietoa:**

### 10.2.8. Tekniset liuottimet

Teknisten liuottimien kuten myös bensiinituotteiden hengittämistä ja haistelua päihtymystarkoituksessa kutsutaan imppaamiseksi. Monet impattavat aineet ovat nesteen muodossa ja niitä hengitetään nenän ja suun kautta höyrynä esimerkiksi rätistä tai muovipussista. Liuotinpitoinen ilma imeytyy ärtyneiden limakalvojen ja keuhkojen kautta verenkiertoon ja edelleen muun muassa aivoihin. Liuottimet ovat myrkyllisiä. Yliannostuksen ja äkkikuoleman riski on huomattava, koska hengitetyn annoksen määrää on vaikea arvioida. ([www.paihdelinkki.fi/pikatieto/?c=imppaus](http://www.paihdelinkki.fi/pikatieto/?c=imppaus))

**Lisätietoa:**

[www.antidrugnet.org/oppilaat/imppaus.html](http://www.antidrugnet.org/oppilaat/imppaus.html)

### 10.2.9. Huumausaineet

Huumausaineiden kokeilu ja käyttö lisääntyivät 1990-luvulla koko maassa, etenkin nuorten ja nuorten aikuisten keskuudessa. Vuosituhannen vaihteen jälkeen nousivat ensimmäiset signaalit kasvuvauhdin pysähtymisestä, ja viime vuosina tilanne on vakiintunut (Päihdetilastollinen vuosikirja 2008). Käytetyin huumausaine ja myös maailman ylivoimaisesti käytetyin laiton päihde on Kannabis. Oikeudellisesti aineesta tulee huumausaine sosiaali- ja terveysministeriön päätöksellä. Ministeriö ylläpitää ja päivittää asetuksillaan huumausainelain perusteella luetteloa aineista, joita pidetään huumausaineina. ([www.paihdelinkki.fi/pikatieto/huumeet-ja-laki](http://www.paihdelinkki.fi/pikatieto/huumeet-ja-laki))

Huumausaineet ovat hyvin erilaisia niin koostumukseltaan, vaikutustavoiltaan, riippuvuuspotentiaaliltaan kuin käytön aiheuttamien terveysriskienkin osalta (vertaa Soikkeli, 2004).

Uusia huumeena käytettäviä aineita kehitetään jatkuvasti. Huumeidenkäyttäjille on tyyppillistä eri aineiden sekakäyttöä eli turvautuminen korvaaviin aineisiin, kun varsinaisen huumausaineen saanti on jostakin syystä estynyt.

Huumausaineisiin liittyy paljon vääristyneitä suhtautumistapoja, jotka voivat liittyä mm. tiedon ja ymmärryksen puutteeseen sekä huumeidenkäytön ja kulttuurin mystifointiin. On erittäin tärkeää hankkia perusfaktatietoa eri huumausaineista.

**Lisätietoa:**

[www.antidrugnet.org](http://www.antidrugnet.org)

[www.irtihuumeista.fi](http://www.irtihuumeista.fi)

[www.poliisi.fi](http://www.poliisi.fi)

### 10.2.10. Huumausaineet ja terveys

Huumausaineiden terveysriskeistä puhuttavat erityisesti Hepatiitit ja HIV, joista on tärkeää saada oikeaa tietoa.

#### **B- hepatiitti**

on B- hepatiittiviruksen aiheuttama maksatulehdus, joka leviää veren välityksellä, kun toisen henkilön veri joutuu toisen ihon alle, haavaan tai limakalvoille sekä suojaamattoman seksin yhteydessä.

B- hepatiitti ei tartu tavanomaisessa kanssakäymisessä. (Potilasohje n:o 7.2)

#### **C- hepatiitti**

on C- hepatiittiviruksen aiheuttama maksatulehdus, joka myös leviää veren välityksellä, mutta seksitartunnassa on erittäin harvinainen. 90 % Suomen C- hepatiiteista on saatu pistettävien huumeiden käytön tai kokeilun yhteydessä käytettyjen neulojen, ruiskujen tai itse aineen välityksellä. C- hepatiitti ei tartu tavanomaisessa kanssakäymisessä. (Potilasohje n:o 7.3)

#### **HIV**

on ihmisen puolustusjärjestelmää tuhoava virus, jonka viimeinen vaihe on AIDS eli hankittu immuunikatotauti.

Ensimmäinen Hiv- tapaus todettiin Suomessa vuonna 1980. Hiv tarttuu veren ja elimistön eritteiden välityksellä. Hiv ei tartu tavallisessa kanssakäymisessä. Hiv- infektion saanut henkilö ei muodosta tartuntariskiä ympäristölleen, vaan voi toimia yhteiskunnassa lähes kaikissa tehtävissä täysin normaalisti. ([www.aidstukikeskus.fi/sivut/index.php?option=com\\_content&task=view&id=20&Itemid=35](http://www.aidstukikeskus.fi/sivut/index.php?option=com_content&task=view&id=20&Itemid=35))

**Lisätietoa:**

[www.paihdelinkki.fi](http://www.paihdelinkki.fi)

[www.irtihuumeista.fi](http://www.irtihuumeista.fi)

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

### 10.2.11. Sekakäyttö

Sekakäyttö on alkoholin tai huumeiden ja lääkkeiden samanaikaista käyttöä päihtymystilan tehostamiseksi. Sekakäyttöä voi esiintyä myös ilman, että sitä tietoisesti tavoiteltaisiin, esimerkiksi kun runsaan juomisen aiheuttamia unihäiriöitä hoidetaan uni- ja/tai rauhoittavilla lääkkeillä tai toisaalta lääkkeillä voidaan pyrkiä tasaamaan toisen aineen vieroitusoireita.

Sekakäytön seurauksena voi syntyä riippuvuus useampaan eri aineeseen ja vieroitus on yleensä hankalampaa. Esimerkiksi kun alkoholin vieroitusoireet väistyvät, lääkevieroitusoireet vasta alkavat. Sekakäytön purkaminen vaatiikin pitkäjänteistä vieroitushoitoa. Sekakäytön välittömät vaikutukset voivat olla yllättäviä. Eri aineiden yhteisvaikutus sekä vaikutuksen tehostuminen alkoholin käytön yhteydessä voivat pahimmillaan johtaa myrkytystilaan ja kuolemaan.

**Lisätietoa:**

[www.paihdelinkki.fi](http://www.paihdelinkki.fi)

### 10.3. Riippuvuus

Riippuvuudessa sisäinen pakko hallitsee elämää ja ihminen on täysin voimaton riippuvuutensa suhteen.

Kukaan ei ole riippuvainen pelkästään nautinnon halusta tai velttouttaan. Riippuvuus sotkee mielen herkät säätelymekanismit ja riippuvuuden aiheuttaja pitää tavallaan keinotekoisesti yllä jonkinlaista tasapainoa. Normaali olotila ei siten ole mahdollista ilman riippuvuuden aiheuttajaa.

Useimmat ihmiset kokevat riippuvuuden joksikin, mikä liittyy yksinomaan alkoholiin tai huumeisiin, eli ongelma nähdään pelkästään kemiallisena riippuvuutena. Riippuvuutta on kuitenkin monta eri tyyppiä: Karkeasti jakaen on aineriippuvuutta ja systeemiriippuvuutta.

Aineriippuvuus on jonkin kemiallisen aineen aiheuttama fyysinen riippuvuus, kun systeemiriippuvuudessa puolestaan jokin toiminta tai asia aiheuttaa riippuvuuden.

Kaikille riippuvuuksille on ominaista, että aluksi toiminta tuottaa nautinnon tunteen. Alussa tunteesta voi nauttia täysin siemauksin ja palata sitten normaalielämään. Elämysten jatkuessa niistä tulee itsetarkoitus. Paluu aivojen uudesta tasapainosta takaisin normaaliin tilaan vaatii runsaasti energiaa ja aiheuttaa oireita. Siksi riippuvuudesta luopuminen onkin hyvin vaikea ja pitkä prosessi.

Aivojen toiminnan häiriöt ilmenevät tunne-elämän vaikeuksina. Tunne-elämän häiriöt, varsinkin masennus, ovat keskeinen ongelma riippuvuudesta toipumisessa.

(Antti Heikkilä, Riippuvuus, Valheiden verkko 1995/Raittiuden avain, Pentti Kaikkonen)

<http://www.paihdelinkki.fi/tietoiskut/?c=400-T-linja>

#### Fyysinen riippuvuus

Fyysinen riippuvuus syntyy, kun käyttäjän elimistö tottuu riippuvuutta aiheuttavaan aineeseen. Sietokyky on kasvanut ja henkilö sietää ja tarvitsee ainetta aiempaa suurempia määriä saadakseen aineen tuoman mielihyvän kokemuksen.

Aineen poistuminen elimistöstä ja sen vaikutuksen väheneminen aiheuttaa eriasteisia fyysisiä vieroitusoireita. Oireiden pelosta ja torjumiseksi henkilö jatkaa aineen käyttöä vaikka on tietoinen, että oireet vakavoituvat käytön jatkuessa. Fyysinen riippuvuus kehittyy yksilöllisesti sekä vaihtelee käytetyn aineen ja käyttötavan mukaan.

Jos kyseessä on useamman päihteen samanaikainen käyttö (sekakäyttö), ovat oireet arvaamattomampia kuin yhden aineen käytössä.

<http://www.paihdelinkki.fi/tietoiskut/?c=400-T-linja>

### **Psyykkinen riippuvuus**

Psyykkinen riippuvuus syntyy vahvasta tottumuksesta johonkin toimintaan tai aineeseen. Toiminnasta tulee tapa, jonka lopettaminen on vaikeaa (esim. pelaaminen). Psyykkinen riippuvuus voi syntyä myös päihteiden tuomaan tilaan, johon halutaan päästä yhä uudelleen.

Psyykkinen riippuvuus päihteeseen on tunnistettavissa silloin, kun henkilö puolustelee ja selittelee käyttöönsä muille ihmisille.

Hän pitää päihdettä itselleen tarpeellisena ja välttämättömänä asiana, jota ilman hän voi huonommin, on masentuneempi tai ei selviydy.

Hän hoitaa kriisiään ja lievittää henkilökohtaisia puutteitaan, ujouttaan, arkuuttaan, epävarmuuttaan tai huonoa itsetuntoaan päihteen avulla. Päihde toimii ikään kuin hoitona jollekin asialle tai olosuhteille.

(Raittiuden avain, Pentti Kaikkonen)

<http://www.paihdelinkki.fi/tietoiskut/?c=400-T-linja>

### **Sosiaalinen riippuvuus**

Sosiaalisen riippuvuuden tunnusmerkkeihin kuuluu samaistuminen päihteitä käyttäviin henkilöihin tai ryhmään. Henkilön koko elämäntapaa saattaa ohjata päihteiden käyttö ja niiden hankkiminen. Sosiaalinen verkosto koostuu usein ainoastaan päihteiden käyttäjistä, joiden keskuudessa henkilö kokee hyväksyntää, solidaarisuutta, uskollisuutta ja vihkiytymistä. Elämäntapaa ohjaavat porukan pelisäännöt ja normit, ehkä jopa muusta väestöstä poikkeavat idolit ja toisaalla halveksitut ihmiset.

Sosiaalisesti riippuvaisen henkilön identiteetti voi olla yhteiskunnan vastainen ja pitää sisällään jopa vihaa tavallisia ihmisiä kohtaan.

(Raittiuden avain, Pentti Kaikkonen)

<http://www.paihdelinkki.fi/tietoiskut/?c=400-T-linja>

### **Henkinen eli sielullinen riippuvuus**

Henkinen riippuvuus pitää sisällään vahvoja uskomuksia:

Minua onni suosii, en jää riippuvaiseksi. Päihteiden käyttö on kohtaloni, suvussani on aina juotu, elämällä on merkitystä vain aineiden käytön kautta, olen jotakin vain päihteiden vaikutuksen alaisena.

Koko elämän käsikirjoitus voi olla väritynyt päihteiden käytön mukaan: Elämässä ei ole jännitystä eikä haasteita ilman päihdettä. Päihde tuo turvallisuutta ja levollisuutta. Se on ystävää, tuki ja lohdutus vastoinkäymisissä. Hyvien ja onnellisten hetkien tärkeä nimittäjä on päihde.

#### **Lisätietoa:**

[www.ktl.fi/portal/suomi/osastot/mao/paihteet\\_ ja\\_ riippuvuus/peliriippuvuus](http://www.ktl.fi/portal/suomi/osastot/mao/paihteet_ ja_ riippuvuus/peliriippuvuus)

[www.ktl.fi/portal/suomi/tietoa\\_terveydesta/elintavat/paihderiippuvuus](http://www.ktl.fi/portal/suomi/tietoa_terveydesta/elintavat/paihderiippuvuus)

#### 10.4. Asiakaskeskeiset ohjausmenetelmät

Päihteiden käyttäjän kohtaamiseen on olemassa lukuisia hyviä puheeksi ottamisen työkaluja sekä asiakas- ja ratkaisukeskeisiä menetelmiä. Ne on koottu sähköiseen työpajavalmennuksen työkalupakkiin, joka on käytettävissä jokaisen valmentajan tietokoneella. Pakkiin on koottu myös eri päihdekoulutuksista saadut tietopuoliset materiaalit.

Työkalupakista löytyy muun muassa:

- Perehdyttämismateriaali ja päihdeohjelma
- Asiakasarvioinnin työkalu
- Motivoiva haastattelu
- Alkoholin riskikulutuksen testi (AUDIT)
- Päihderiippuvuustesti (DSM IV)
- Päihdekäytön muutosvalmiuskysely
- Ahdistuneisuustesti
- Masentuneisuustesti BDI
- Mielialatesti nuorille (RBDI)
- Päihdekoulutuksista saadut materiaalit

#### 10.5. Päihdetyöhön ja työpajatoimintaan liittyviä lakeja

##### **Päihdehuoltolaki (17.1.1986/41)**

##### **1 §**

##### ***Tavoitteet***

Päihdehuollon tavoitteena on ehkäistä ja vähentää päihteiden ongelmakäyttöä sekä siihen liittyviä sosiaalisia ja terveydellisiä haittoja sekä edistää päihteiden ongelmakäyttäjän ja hänen läheistensä toimintakykyä ja turvallisuutta.

##### **2 §**

##### ***Päihde***

Päihteellä tarkoitetaan tässä laissa alkoholijuomaa sekä muuta päihtymistarkoituksessa käytettävää ainetta.

##### **3 §**

##### ***Päihdehuollon järjestäminen***

Kunnan on huolehdittava siitä, että päihdehuolto järjestetään sisällöltään ja laajuudeltaan sellaiseksi kuin kunnassa esiintyvä tarve edellyttää.

Päihdehuollon palvelujen ja toimenpiteiden järjestäminen ja kehittäminen kuuluu sosiaalihuollon osalta sosiaalilautakunnalle ja terveydenhuollon osalta terveyslautakunnalle.

**Alkoholilaki (8.12.1994/1143)****1 §*****Lain tarkoitus***

Tämän lain tarkoituksena on alkoholin kulutusta ohjaamalla ehkäistä alkoholipitoisista aineista aiheutuvia yhteiskunnallisia, sosiaalisia ja terveydellisiä haittoja.

**2 §*****Lain soveltamisala***

Tämä laki koskee alkoholipitoisia aineita, niiden valmistusta, maahantuontia, maastavientiä, myyntiä ja muuta luovutusta, käyttöä, hallussapitoa ja kuljetusta sekä alkoholijuomien mainontaa.

***Määritelmät***

Tässä laissa tarkoitetaan:

- 1) *alkoholipitoisella aineella* sellaista ainetta tai tuotetta, joka sisältää enemmän kuin 2,8 tilavuusprosenttia etyylialkoholia;
- 2) *denaturoimisella* alkoholipitoisen aineen käsittelyä lisäämällä siihen muita aineita siinä tarkoituksessa, että aine tulee nautittavaksi kelpaamattomaksi;
- 3) *alkoholittomalla juomalla* nautittavaksi tarkoitettua juomaa, joka sisältää enintään 2,8 tilavuusprosenttia etyylialkoholia; sekä

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuihin alkoholipitoisiin aineisiin luetaan alkoholijuomat, alkoholivalmisteet ja väkiviina. Tässä laissa tarkoitetaan:

- 1) *alkoholijuomalla* nautittavaksi tarkoitettua juomaa, joka sisältää enintään 80 tilavuusprosenttia etyylialkoholia;
- 2) *miedolla alkoholijuomalla* alkoholijuomaa, joka sisältää enintään 22 tilavuusprosenttia etyylialkoholia;
- 3) *väkevällä alkoholijuomalla* alkoholijuomaa, joka sisältää enemmän kuin 22 tilavuusprosenttia etyylialkoholia;
- 4) *väkiviinalla* etyylialkoholia ja etyylialkoholin vesiliuosta, joka sisältää enemmän kuin 80 tilavuusprosenttia etyylialkoholia ja joka ei ole denaturoitu;
- 5) *alkoholivalmisteella* alkoholipitoista ainetta, joka ei ole alkoholijuoma eikä väkiviina ja joka voi olla denaturoitu.

**34 §*****Hallussapito ja kuljetus***

Alkoholijuomaa ei saa pitää hallussa tai kuljettaa, jos se ei ole laillisesti valmistettua tai maahantuotua. Alkoholijuomaa ei myöskään saa pitää hallussa tai kuljettaa myyntitarkoituksessa, jos myyntiin ei ole tämän lain nojalla oikeutta tai myönnettyä lupaa. ([14.8.2009/642](#))

Alkoholijuomaa ei saa pitää hallussaan eikä kuljettaa henkilö, joka ei ole täyttänyt kahtakymmentä vuotta. Kahdeksantoista vuotta täyttänyt henkilö saa kuitenkin pitää hallussaan ja kuljettaa mietoa alkoholijuomaa.

Väkiviinaa saa pitää hallussaan tai kuljettaa ainoastaan se, jolla tämän lain mukaan on lupa tai oikeus valmistaa, maahantuoda, myydä tai käyttää väkiviinaa.

Vähintään 1,2 ja enintään 2,8 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältävää juomaa ei saa pitää hallussaan tai kuljettaa henkilö, joka ei ole täyttänyt kahdeksantoista vuotta. ([30.5.1997/486](#))

### **Huumausainelaki (30.5.2008/373)**

#### **1 luku**

#### **Yleiset säännökset**

##### **1 §**

#### ***Lain tavoitteet***

Tämän lain tavoitteena on huumausaineiden laittoman Suomeen tuonnin, Suomesta viennin, valmistuksen, levittämisen ja käytön ehkäiseminen.

##### **2 §**

#### ***Soveltamisala***

Tätä lakia sovelletaan huumausaineiden valvontaan. Lakia sovelletaan myös huumausaineiden lähtöaineiden valvontaan sen lisäksi, mitä siitä säädetään sisäkaupan lähtöaineasetuksessa ja ulkokaupan lähtöaineasetuksessa sekä lähtöaineasetusten täytäntöönpanoasetuksessa.

##### **3 §**

#### ***Määritelmät***

Tässä laissa tarkoitetaan:

5) *huumausaineella*:

a) vuoden 1961 huumausaineyleissopimuksen listoihin I–IV kuuluvia aineita ja valmisteita;

<http://www.angelfire.com/weird2/tutamx/Huumausaineluettelo.htm>

b) psykotrooppisia aineita koskevan vuoden 1971 yleissopimuksen listoihin I–IV kuuluvia aineita ja valmisteita;

<http://pzorg.110mb.com/huumausaineet.txt>

c) aineita, joiden valvontaan ottamisesta päätetään uusia psykoaktiivisia aineita koskevasta tietojenvaihdosta, riskienarvioinnista ja valvonnasta tehdyn neuvoston päätöksen 2005/387/YOS mukaisesti; sekä

d) kat-kasvia (*Catha edulis*), meskaliinia sisältäviä kaktuskasveja ja Psilosybesieniä;

<http://www.paihdelinkki.fi/pikatieto>

<http://hamppu.info/hamppu.html>

7) *huumausaineen valmistuksella*, tuotantoa lukuun ottamatta kaikkia menetelmiä, joilla huumausaineita voidaan aikaansaada, sekä puhdistamista ja huumausaineen muuntamista toiseksi huumausaineksi; sekä

8) *huumausaineen tuotannolla* oopiumin, kokanlehtien, kannabiksen tai kannabishartsin erottamista kasveista, joista niitä saadaan.

Tarkemmat säännökset siitä, mitä aineita, valmisteita ja kasveja pidetään 1 momentin 5 kohdassa tarkoitettuina huumausaineina, annetaan valtioneuvoston asetuksella.

#### **4 §**

##### ***Muut lait***

Huumausaineiden käytön ehkäisystä ja huumausaineiden ongelmakäyttäjien huollosta säädetään raittiusylälaissa ([828/1982](#)) ja päihdehuoltolaissa ([41/1986](#)).

#### **5 §**

##### ***Yleiskiellot***

Huumausaineen tuotanto, valmistus, tuonti Suomen alueelle, vienti Suomen alueelta, kuljetus, kauttakuljetus, jakelu, kauppa, käsittely, hallussapito ja käyttö on kielletty. Kiellosta voidaan poiketa lääkinnällisissä, tutkimuksellisissa ja valvonnallisissa tarkoituksissa siten kuin niistä erikseen tässä laissa tai muualla laissa säädetään.

### **Lastensuojelulaki (13.4.2007/417)**

#### **1 luku**

##### **Yleiset säännökset**

#### **1 §**

##### ***Lain tarkoitus***

Lain tarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun.

#### **2 §**

##### ***Vastuu lapsen hyvinvoinnista***

Lapsen vanhemmilla ja muilla huoltajilla on ensisijainen vastuu lapsen hyvinvoinnista. Lapsen vanhemman ja muun huoltajan tulee turvata lapselle tasapainoinen kehitys ja hyvinvointi siten kuin lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta annetussa laissa ([361/1983](#)) säädetään.

Lasten ja perheiden kanssa toimivien viranomaisten on tuettava vanhempia ja huoltajia heidän kasvatustehtävässään ja pyrittävä tarjoamaan perheelle tarpeellista apua riittävän varhain sekä ohjattava lapsi ja perhe tarvittaessa lastensuojelun piiriin.

## **6 §**

### ***Lapsi ja nuori***

Tässä laissa pidetään lapsena alle 18-vuotiasta ja nuorena 18–20-vuotiasta.

## **8 §**

### ***Palvelujen kehittäminen kasvatuksen tukemiseksi***

Kunnan on sosiaali- ja terveydenhuoltoa, opetustointia sekä muita lapsille, nuorille ja lapsiperheille tarkoitettuja palveluja järjestäessään ja niitä kehittäessään huolehdittava siitä, että näiden palvelujen avulla tuetaan vanhempia, huoltajia ja muita lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavia henkilöitä lasten kasvatuksessa ja saadaan selville lasten, nuorten ja lapsiperheiden erityisen tuen tarve. Kunnan on järjestettävä tarvittaessa erityisen tuen tarpeessa olevia lapsia ja nuoria tukevaa toimintaa.

Palveluja järjestettäessä ja niitä kehitettäessä on kiinnitettävä erityistä huomiota lasten ja nuorten tarpeisiin ja toivomuksiin.

## **luku**

### **Lastensuojeluasiakkuuden alkaminen**

#### **25 § (12.2.2010/88)**

#### ***Ilmoitusvelvollisuus***

- 1) Sosiaali- ja terveydenhuollon;
- 2) opetustoimen;
- 3) nuorisotoimen;
- 4) poliisitoimen;
- 5) Rikosseuraamuslaitoksen;
- 6) palo- ja pelastustoimen;
- 7) sosiaalipalvelujen tai terveydenhuollon palvelujen tuottajan;
- 8) opetuksen tai koulutuksen järjestäjän;
- 9) seurakunnan tai muun uskonnollisen yhdyskunnan;
- 10) turvapaikan hakijoiden vastaanottotoimintaa harjoittavan yksikön;
- 11) hätäkeskustoimintaa harjoittavan yksikön; taikka
- 12) koululaisten aamu- ja iltapäivätoimintaa harjoittavan yksikön

palveluksessa tai luottamustoimessa olevat henkilöt tai vastaavissa tehtävissä toimeksiantosuhteessa tai itsenäisinä ammatinharjoittajina toimivat henkilöt sekä kaikki terveydenhuollon ammattihenkilöt ovat velvollisia salassapitosäännösten estämättä viipymättä ilmoittamaan kunnan sosiaalihuollosta vastaavalle toimielimelle, jos he ovat tehtävässään saaneet tietää lapsesta, jonka hoidon ja huolenpidon tarve, kehitystä vaarantavat olosuhteet tai oma käyttäytyminen edellyttää lastensuojelun tarpeen selvittämistä.

Myös muu kuin 1 momentissa tarkoitettu henkilö voi tehdä tällaisen ilmoituksen häntä mahdollisesti koskevien salassapitosäännösten estämättä.

## **Nuorisolaki (27.1.2006/72)**

### **1 luku**

#### **Yleiset säännökset**

##### **1 §**

##### ***Tavoite***

Tämän lain tarkoituksena on tukea nuorten kasvua ja itsenäistymistä, edistää nuorten aktiivista kansalaisuutta ja nuorten sosiaalista vahvistamista sekä parantaa nuorten kasvu- ja elinoloja.

Tavoitteen toteuttamisessa lähtökohtina ovat yhteisöllisyys, yhteisvastuu, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo, monikulttuurisuus ja kansainvälisyys, terveet elämäntavat sekä ympäristön ja elämän kunnioittaminen.

##### **2 §**

##### ***Määritelmät***

Tässä laissa tarkoitetaan:

- 1) *nuorilla* alle 29-vuotiaita;
- 2) *aktiivisella kansalaisuudella* nuorten tavoitteellista toimintaa kansalaisyhteiskunnassa;
- 3) *sosiaalisella vahvistamisella* nuorille suunnattuja toimenpiteitä elämäntaitojen parantamiseksi ja syrjäytymisen ehkäisemiseksi;
- 4) *nuorisotyöllä* nuorten oman ajan käyttöön kohdistuvaa aktiivisen kansalaisuuden edistämistä samoin kuin nuorten sosiaalista vahvistamista, nuoren kasvun ja itsenäistymisen tukemista sekä sukupolvien välistä vuorovaikutusta;
- 5) *nuorisopolitiikalla* nuorten kasvu- ja elinolojen parantamista;
- 6) *valtakunnallisella nuorisojärjestöllä* rekisteröityä järjestöä, joka toteuttaa tämän lain tarkoitusta ja lähtökohtia ja jonka toiminta-alueena on koko maa;
- 7) *valtakunnallisella nuorisotyön palvelujärjestöllä* rekisteröityä järjestöä, jonka toiminnan pääasiallisena tarkoituksena on tuottaa palveluja nuorisotyön yleiseksi kehittämiseksi;

8) *nuorisotyötä tekevällä järjestöllä* rekisteröityä järjestöä tai muuta yhteisöä, jonka toiminnasta ainakin osa on nuorisotyötä ja jonka nuorisotyö on laajuudeltaan verrattavissa valtakunnallisen nuorisoyhdistyksen toimintaan.

### **3 luku**

#### **Kuntien nuorisotyö ja -politiikka**

##### **7 §**

##### ***Nuorisotyön ja -politiikan kehittäminen ja toteuttaminen***

Nuorisotyö ja -politiikka kuuluvat kunnan tehtäviin. Nuorisotyön toteuttamisesta vastaavat kunnat, nuorisoyhdistykset ja muut nuorisotyötä tekevät järjestöt. Nuorisotyön palveluja voidaan tuottaa myös alueellisesti kuntien yhteistyönä.

Kunnan nuorisotyöhön ja -politiikkaan kuuluvat nuorten kasvatuksellinen ohjaus, toimintatilat ja harrastusmahdollisuudet, tieto- ja neuvontapalvelut, nuorisoyhdistyksien ja muiden nuorisoryhmien tuki, liikunnallinen, kulttuurinen, kansainvälinen ja monikulttuurinen nuorisotoiminta, nuorten ympäristökasvatus sekä tarvittaessa nuorten työpajapalvelut tai muut paikallisiin olosuhteisiin ja tarpeisiin sopivat toimintamuodot.

Nuorisotyötä ja -politiikkaa toteutetaan moniammatillisena yhteistyönä paikallisten viranomaisten sekä yhteistyönä nuorten, nuorisoyhdistysten ja muiden nuorisotyötä tekevien järjestöjen kanssa.

##### **8 §**

##### ***Nuorten osallistuminen ja kuuleminen***

Nuorille tulee järjestää mahdollisuus osallistua paikallista ja alueellista nuorisotyötä ja -politiikkaa koskevien asioiden käsittelyyn. Lisäksi nuoria on kuultava heitä koskevissa asioissa.

#### **NUORISOLAIN MUUTTAMINEN**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti *muutetaan* 27 päivänä tammikuuta 2006 annetun nuorisolain (72/2006) 7 §:n 2 ja 3 momentti ja 13 § sekä *lisätään* lain 2 §:ään uusi 5 a kohta ja lakiin uusi 7 a—7 d § seuraavasti:

##### **2 §**

##### ***Määritelmät***

Tässä laissa tarkoitetaan:

*5 a) monialaisella yhteistyöllä paikallistasolla toteutettavaa eri toimialojen viranomaisten yhteistyötä;*

##### **7 §**

##### ***Nuorisotyön ja -politiikan kehittäminen ja toteuttaminen***

Kunnan nuorisotyöhön ja -politiikkaan kuuluvat nuorten kasvatuksellinen ohjaus, toimintatilat ja harrastusmahdollisuudet, tieto- ja neuvontapalvelut, nuorisoyhdistyksien ja muiden nuorisoryhmien tuki, liikunnallinen, kulttuurinen, kansainvälinen ja monikulttuurinen nuorisotoiminta, nuorten ympäristö-

kasvatus sekä tarvittaessa nuorten työpajapalvelut ja etsivä nuorisotyö tai muut paikallisiin olosuhteisiin ja tarpeisiin sopivat toimintamuodot.

Nuorisotyötä ja -politiikkaa toteutetaan *monialaisena* yhteistyönä sekä yhteistyönä nuorten, nuorisoyhdistysten ja muiden nuorisotyötä tekevien järjestöjen kanssa.

### **7 a §**

#### **Monialainen yhteistyö**

*Paikallisten viranomaisten monialaisen yhteistyön yleistä suunnittelua ja toimeenpanon kehittämistä varten kunnassa on oltava nuorten ohjaus- ja palveluverkosto, johon kuuluvat opetus-, sosiaali- ja terveys- ja nuorisotoimen sekä työ- ja poliisihallinnon edustajat. Lisäksi verkostoon voi kuulua puolustus-hallinnon ja muiden viranomaisten edustajia. Verkosto toimii vuorovaikutuksessa nuorten palveluja tuottavien yhteisöjen kanssa. Kunnat voivat koota myös yhteisen verkoston. Verkosto ei käsittele yksittäistä nuorta koskevia asioita.*

*Nuorille suunnattujen palvelujen keskinäisen toimivuuden ja vaikuttavuuden parantamiseksi nuorten ohjaus- ja palveluverkoston tehtävänä on:*

- 1) koota tietoja nuorten kasvu- ja elinoloista sekä arvioida niiden pohjalta nuorten tilannetta paikallisen päätöksenteon ja suunnitelmien tueksi;*
- 2) edistää nuorille suunnattujen palvelujen yhteensovittamista ja vaikuttavuutta tavoitteena palvelujen riittävyys, laadukkuus ja saavutettavuus;*
- 3) suunnitella ja tehostaa yhteisiä menettelytapoja nuorten palveluihin ohjautumiseksi ja tarvittaessa palvelusta toiseen siirtymiseksi;*
- 4) edistää nuorten palveluiden järjestämiseen liittyvän tietojen vaihdon sujuvuutta suunnittelemalla yhteisiä menettelytapoja viranomaisten kesken.*

### **7 b §**

#### **Etsivä nuorisotyö**

*Etsivän nuorisotyön tehtävänä on tavoittaa tuen tarpeessa oleva nuori ja auttaa hänet sellaisen palvelujen ja muun tuen piiriin, joilla edistetään hänen kasvuun ja itsenäistymistään sekä pääsyään koulutukseen ja työmarkkinoille. Etsivää nuorisotyötä tehdään ensisijaisesti perustuen nuoren itsensä antamiin tietoihin ja hänen omaan arvioonsa tuen tarpeesta.*

*Kun kunta järjestää etsivää nuorisotyötä, sen tulee nimetä etsivän nuorisotyön toimeenpanosta vastaava kunnan viranhaltija tai kuntaan työsopimussuhteessa oleva henkilö. Etsivällä nuorisotyöntekijällä on oltava riittävä koulutus ja kokemus nuorten kanssa tehtävästä työstä. Etsivää nuorisotyötä voivat järjestää kunta tai useammat kunnat yhdessä. Kunta voi järjestää etsivää nuorisotyötä hankkimalla palveluja myös nuorten palveluja tuottavalta yhteisöltä, jolloin kunta vastaa siitä, että sen hankkimat palvelut järjestetään tämän lain mukaisesti.*

### **7 c §**

#### **Tietojen luovuttaminen etsivää nuorisotyötä varten**

*Tietojen luovuttamisen edellytyksenä etsivää nuorisotyötä varten on nuoren suostumus, jollei tässä laissa tai muualla toisin säädetä.*

*Nuoren yksilöinti- ja yhteystiedot on sen estämättä, mitä tietojen salassapidosta säädetään, luovutettava nuoren kotikunnalle etsivää nuorisotyötä varten seuraavasti:*

- 1) opetuksen järjestäjän on luovutettava tiedot perusopetuksen päättäneestä nuoresta, joka ei ole sijoittunut perusopetuksen jälkeisiin opintoihin;*
- 2) koulutuksen järjestäjän on luovutettava tiedot alle 25-vuotiaasta nuoresta, joka keskeyttää opinnot ammatillisessa koulutuksessa tai lukiokoulutuksessa;*
- 3) puolustusvoimien ja siviilipalvelus-keskuksen on luovutettava tiedot alle 25-vuotiaasta nuoresta, joka vapautetaan varusmies- tai siviilipalveluksesta palveluskelpoisuuden puuttumisen takia tai joka keskeyttää palveluksen.*

*Opetuksen tai koulutuksen järjestäjä, puolustusvoimat taikka siviilipalveluskeskus voi jättää tiedot 2 momentissa tarkoitettu nuoresta luovuttamatta, jos se arvioi käytettävissään olevien tietojen pohjalta sekä nuoren tilanne ja tuen tarve kokonaisuudessaan huomioon otettuna, ettei nuori ole 7 b §:ssä tarkoitettujen palvelujen ja muun tuen tarpeessa.*

*Myös muu kuin edellä tässä pykälässä tarkoitettu viranomainen voi salassapitosäännösten estämättä luovuttaa nuoren kotikunnalle etsivää nuorisotyötä varten nuoren yksilöinti- ja yhteystiedot, jos viranomainen arvioi käytettävissään olevien tietojen pohjalta sekä nuoren tilanne ja tuen tarve kokonaisuudessaan huomioon otettuna nuoren tarvitsevan viipymättä tukea päästäkseen palvelujen ja muun tuen piiriin.*

*Tässä pykälässä tarkoitettujen tietojen luovuttajan on ilmoitettava luovutuksesta nuorelle ja alaikäisen nuoren huoltajalle.*

*Tässä pykälässä tarkoitettuja tietoja ei luovuteta sellaisesta nuoresta, josta on lastensuojelulain (417/2007) 25 §:n mukaan tehtävä ilmoitus kunnan sosiaalitoimesta vastaavalle toimielimelle.*

### **7 d §**

#### **Etsivää nuorisotyötä varten luovutettujen tietojen käsittely**

*Etsivää nuorisotyötä varten luovutettavat yksilöinti- ja yhteystiedot voidaan toimittaa sähköisesti. Sen lisäksi, mitä henkilötietolaissa (523/1999) säädetään henkilötietojen käsittelystä, etsivässä nuorisotyössä voidaan yhdistää tai muutoin käsitellä tehtävässä saadut tiedot tuen tarpeessa olevien nuorten yksilöimiseksi ja tässä laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi. Käsiteltäessä yksittäistä nuorta koskevaa asiaa etsivässä nuorisotyössä kirjataan nuoren yhteys- ja yksilöintitietojen ilmoittaja, pääteytyt jatkotoimenpiteet sekä mitä tietoja ja kenelle nuoresta on annettu. Henkilötietojen käsittelystä vastaa rekisterinpitäjänä kunta.*

*Etsivän nuorisotyön yhteydessä saadaan luovuttaa nuorta koskevia tietoja edelleen toiselle viranomaiselle vain nuoren, ja jos nuori on alaikäinen, myös hänen huoltajansa suostumuksella. Tiedot on hävitettävä heti, kun ne eivät ole välttämättömiä tehtävän hoitamiseksi.*

*Etsivän nuorisotyön tehtäviä hoitava ei saa ilmaista sivullisille, mitä hän tämän lain mukaisia tehtäviä hoitaessaan saa tietää nuoren henkilökohtaisista oloista ja taloudellisesta asemasta.*

### **13 §**

#### **Muut valtionavustukset**

Valtion talousarvioon voidaan ottaa vuosittain määräraha nuorisotyöhön ja -politiikkaan liittyvään tutkimukseen, kansainväliseen nuorisoyhteistyöhön, nuorisotilojen rakentamiseen, peruskorjaukseen ja varustamiseen, *nuorten työpajatoimintaan, etsivään nuorisotyöhön* sekä nuorisotyön kehittämistoimintaan.

---

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20.*

*Ennen tämän lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.*

### **Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738)**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

#### **1 luku**

#### **Lain tarkoitus ja soveltamisala**

### **1 §**

#### **Tarkoitus**

Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä *terveys*, haittoja.

## **2 §**

### ***Lain yleinen soveltamisala***

Tätä lakia sovelletaan työsopimuksen perusteella tehtävään työhön sekä virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön.

Lakia ei sovelleta tavanomaiseen harrastustoimintaan eikä ammattiturheilamiseen.

Tämä laki velvoittaa 1 momentissa tarkoitetun oikeussuhteen osapuolina olevia työnantajaa ja työntekijää siten kuin jäljempänä säädetään.

Sen lisäksi, mitä tässä laissa säädetään, noudatetaan, mitä työturvallisuudesta tietyssä työssä erikseen säädetään.

## **3 §**

### ***Lain soveltaminen vuokratyössä***

Joka johtonsa ja valvontansa alaisena käyttää toisen palveluksessa olevaa työvoimaa (*vuokratyö*), on työn aikana velvollinen noudattamaan tämän lain työnantajaa koskevia säännöksiä.

Työn vastaanottajan on ennen työn aloittamista riittävän tarkasti määriteltävä vuokratyön edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet sekä ilmoitettava ne vuokratyöntekijän työnantajalle. Tämän on ilmoitettava työntekijälle edellä tarkoitetuista seikoista ja erityisesti varmistettava, että vuokratyöntekijällä on riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus suoritettavaan työhön.

Työn vastaanottajan on erityisesti huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä työhön ja työpaikan olosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin sekä tarvittaessa työsuojelun yhteistoimintaa ja tiedottamista sekä työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin.

Työn vastaanottajan on ilmoitettava tarpeellisessa laajuudessa työn aloittamisesta työpaikan työterveyshuollolle ja asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle. ([14.11.2008/709](#))

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä 2 ja 3 momentissa tarkoitetuista työn vastaanottajan ja vuokratyöntekijän työnantajan velvollisuuksista.

## **4 §**

### ***Muut soveltamisalaan kuuluvat työt***

Tätä lakia sovelletaan 2 §:ssä tarkoitetun lisäksi myös:

- 1) oppilaan ja opiskelijan työhön koulutuksen yhteydessä;
- 2) työvoimapoliittiseen toimenpiteeseen osallistuvan henkilön työhön;
- 3) kuntoutukseen liittyvään työhön ja kuntouttavaan työtoimintaan;

- 4) rangaistusta suorittavan henkilön työhön;
- 5) hoito- tai muussa siihen verrattavassa laitoksessa hoidettavan tai pidettävän henkilön työhön ja työtoimintaan;
- 6) asevelvollisen ja naisten vapaaehtoista asepalvelusta suorittavan työhön 6 §:ssä säädettyin rajoituksin;
- 7) siviilipalvelusta suorittavan työhön;
- 8) sopimuspalokuntaan kuuluvan pelastustoimintaan vapaaehtoisesti osallistuvan henkilön työhön; ja
- 9) muuhun työhön sen mukaan kuin siitä erikseen säädetään.

Edellä 1 momentissa tarkoitetun työn teettäjän tai muun toiminnan järjestäjän on alaisessaan työssä tai toiminnassa noudatettava, mitä tässä laissa säädetään työnantajasta. Tällöin työn suorittajaan tai toimintaan osallistujaan on sovellettava, mitä tässä laissa säädetään työntekijästä. Milloin 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettu oppilas tai opiskelija opiskeluun liittyen suorittaa työtä tai työharjoittelua taikka tutustuu työelämään työpaikalla oppilaitoksen ulkopuolella, on oppilaitoksen ja työn vastaanottajan velvoitteisiin sovellettava, mitä 3 §:ssä säädetään vuokratyöstä.

## 2 luku

### Työnantajan yleiset velvollisuudet

#### 8 §

##### *Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite*

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista.

Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:

- 1) vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään;
- 2) vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla;
- 3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä; ja
- 4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.

#### **14 §**

##### ***Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus***

Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen:

- 1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;
- 2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;
- 3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja
- 4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta sekä kirjallisista työohjeista sekä niistä ammanteista tai tehtävistä, joissa vaaditaan erityistä pätevyyttä, sekä tällaisen pätevyyden osoittamisesta. Pätevyyden osoittamiseksi hyväksytään myös ulkomailla suoritettu tutkinto, todistus tai muu koulutuksesta annettu asiakirja sen mukaisesti kuin siitä säädetään Euroopan yhteisön yleisen tutkintojen tunnustamisjärjestelmän voimaantulon mukaisesti annetussa laissa ([1597/1992](#)) tai määrätään Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa.

Ks. VNa nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä [475/2006](#). L Euroopan yhteisön yleisen tutkintojen tunnustamisjärjestelmän voimaantulon mukaisesti [1597/1992](#) on kumottu L:lla ammattipätevyyden tunnustamisesta [1093/2007](#). Ks. myös L ulkomailla suoritettujen korkeakouluopintojen tuottamasta virkakelpoisuudesta [531/1986](#) ja VNa ulkomailla suoritettuja korkeakouluopintoja täydentävistä opinnoista [1206/2007](#).

#### **15 §**

##### ***Henkilönsuojainten, apuvälineiden ja muiden laitteiden varaaminen käyttöön***

Työnantajan on hankittava ja annettava työntekijän käyttöön erikseen säädetyt vaatimukset täyttävät ja tarkoituksenmukaiset henkilönsuojaimet, jollei tapaturman tai sairastumisen vaaraa voida välttää tai riittävästi rajoittaa työhön tai työolosuhteisiin kohdistuvilla toimenpiteillä.

Työnantajan on hankittava ja annettava työntekijän käyttöön apuväline tai muu varuste, silloin kun työn luonne, työolosuhteet tai työn tarkoituksenmukainen suorittaminen sitä edellyttävät ja se on välttämätöntä tapaturman tai sairastumisen vaaran välttämiseksi.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä henkilönsuojainten käyttöä edellyttävien työolosuhteiden vaarojen arvioinnista, suojainten käytön määrittelystä ja käytön olosuhteista sekä suojaimilta vaadittavista ominaisuuksista ja muista henkilönsuojainten käyttöön työpaikalla liittyvistä vaatimuksista.

**16 §*****Työnantajan sijainen***

Työnantaja voi asettaa toisen henkilön edustajanaan (*työnantajan sijainen*) hoitamaan tässä laissa työnantajan velvollisuudeksi säädettyjä tehtäviä. Työnantajan sijaisen tehtävät on määriteltävä riittävän tarkasti huomioon ottaen työnantajan toimiala, työn tai toiminnan luonne ja työpaikan koko. Työnantajan on huolehdittava siitä, että sijaisella on riittävä pätevyys, hänet on riittävästi perehdytetty tehtäviinsä ja että hänellä muutenkin on asianmukaiset edellytykset tässä tarkoitettujen tehtävien hoitamiseen.

**4 luku****Työntekijän velvollisuudet ja oikeus työstä pidättäytymiseen****18 §*****Työntekijän yleiset velvollisuudet***

Työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta.

Työntekijän on myös kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

**5 luku****Työtä ja työolosuhteita koskevat tarkemmat säännökset*****Ergonomiaa, fyysistä, henkistä ja sosiaalista kuormittavuutta sekä eräitä muita työn vaaroja koskevat säännökset*****27 §*****Väkivallan uhka***

Työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, työ ja työolosuhteet on järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Tällöin työpaikalla on oltava väkivallan torjumiseen tai rajoittamiseen tarvittavat asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt tai -laitteet sekä mahdollisuus avun hälyttämiseen.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua työtä ja työpaikkaa varten työnantajan on laadittava menettelyta-paohjeet, joissa ennakolta kiinnitetään huomiota uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin, joilla väkivaltilanteen vaikutukset työntekijän turvallisuuteen voidaan torjua tai rajoittaa. Tarvittaessa on tarkistettava turvallisuusjärjestelyjen ja -laitteiden toimivuus.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen liittyvistä järjestelyistä eri toimialoilla ja tehtävissä, joissa esiintyy ilmeistä väkivallan uhkaa.

**28 §****Häirintä**

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

**Työsopimuslaki (26.1.2001/55)**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

**1 luku****Yleiset säännökset****1 §****Soveltamisala**

Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (*työsopimus*), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

Tätä lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta.

Lain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemissaan paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälillä tai -koneilla.

**2 §****Poikkeukset soveltamisalasta**

Tätä lakia ei sovelleta:

- 1) julkisoikeudelliseen palvelussuhteeseen eikä julkisoikeudellisen palvelusvelvollisuuden täyttämiseen;
- 2) tavanomaiseen harrastustoimintaan;
- 3) sellaiseen työsuoritusta edellyttävään sopimukseen, josta säädetään erikseen lailla.

**3 §****Työsopimuksen muoto ja kesto**

Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti.

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työ sopimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaista työ sopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.

**6 §*****Vajaavaltaisen työsopimus***

Alle 18-vuotiaan oikeudesta tehdä työsopimus sekä nuoren työntekijän huoltajan oikeudesta purkaa alaikäisen tekemä työsopimus säädetään nuorista työntekijöistä annetussa laissa [\(998/1993\)](#).

Vajaavaltaiseksi julistettu ja henkilö, jonka toimintakelpoisuutta on holhoustoimesta annetun lain [\(442/1999\)](#) nojalla rajoitettu, voi itse tehdä ja päättää työsopimuksensa.

**6 luku****Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä****7 §*****Työtodistus***

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada pyynnöstään työnantajalta kirjallinen todistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta. Työntekijän nimenomaisesta pyynnöstä todistuksessa on lisäksi mainittava työsuhteen päättymisen syy sekä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä. Työtodistuksesta ei saa ilmetä muuta kuin mitä sen sanamuodosta käy ilmi.

Työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijälle työtodistus, jos sitä pyydetään 10 vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Todistusta työntekijän työtaidosta ja käytöksestä on kuitenkin pyydetty viiden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Jos työsuhteen päättymisestä on kulunut yli 10 vuotta, työtodistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta on annettava vain, jos siitä ei aiheudu työnantajalle kohtuutonta hankaluutta. Samoin edellytyksin työnantajan on annettava kadonneen tai turmeltuneen työtodistuksen tilalle uusi todistus.

**8 luku****Työsopimuksen purkaminen****1 §*****Purkamisperuste***

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

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

**2 §*****Purkamisoikeuden raukeaminen***

Purkamisoikeus raukeaa, jos työsopimusta ei ole purettu 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli sai tiedon 1 §:ssä tarkoitetun purkamisperusteen täyttymisestä.

Jos purkaminen estyy pätevän syyn vuoksi, sen saa toimittaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta.

**3 §*****Työsopimuksen purkautuneena pitäminen***

Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen, työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien.

Jos työnantaja on poissa työpaikalta vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työntekijälle pätevää syytä poissaololleen, työntekijä saa katsoa työsopimuksen purkautuneen.

Jos poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa toiselle sopijapuolelle hyväksyttävän esteen vuoksi, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu.

**9 luku****Työsopimuksen päättämismenettely****1 §*****Irtisanomisperusteeseen vetoaminen***

Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetusta työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisen perusteesta.

**2 §*****Työntekijän ja työnantajan kuuleminen***

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai purkaa työsopimuksen 1 luvun 4 §:n perusteella tai 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

Ennen kuin työntekijä purkaa työsopimuksen 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, työntekijän on varattava työnantajalle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen purkamisen perusteesta.

**3 §*****Työnantajan selvitysvelvollisuus***

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 3 tai 7 §:n perusteella, työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä työvoimatoimistolta saatavat työvoimapalvelut niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Jos työsopimus irtisanoaan 7 luvun 8

§:n perusteella, konkurssi- tai kuolinpesän on esitettävä selvitys irtisanomisen perusteesta työntekijöille niin pian kuin mahdollista. Työvoimaviranomaisten tehtävästä kartoittaa tarvittavat työvoimapalvelut yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa säädetään julkisesta työvoimapolvelusta annetussa laissa. ([23.6.2005/456](#))

Jos irtisanominen kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai jollei tällaista ole valittu, työntekijöille yhteisesti.

Jos työnantaja on lain säännöksen, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen mukaan velvollinen neuvottelemaan irtisanomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, työnantajalla ei ole 1 ja 2 momentissa tarkoitettua selvitysvelvollisuutta.

#### **4 §**

##### ***Työsopimuksen päättämislmoituksen toimittaminen***

Työsopimuksen päättämislmoitus on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle tai työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva työsuhteen päättäminen toimitetuksi kuitenkin aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

Toimitettaessa työsopimuksen päättämislmoitus kirjeitse tai sähköisesti katsotaan 1 luvun 4 §:n mukaiseen perusteeseen ja 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettuihin työsopimuksen päättämisperusteisiin vedotun sovitussa tai säädetyssä ajassa, jos ilmoitus on tuon ajan kuluessa jätetty postin kuljetettavaksi tai lähetetty sähköisesti.

#### **5 §**

##### ***Päättämisperusteiden ilmoittaminen työntekijälle***

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättämispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

### **Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (13.8.2005/759)**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

#### **1 luku**

##### **Yleiset säännökset**

#### **1 §**

##### ***Lain tarkoitus***

Tämän lain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia työelämässä.

**2 §*****Soveltamisala***

Tässä laissa säädetään työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelystä, työntekijälle tehtävistä testeistä ja tarkastuksista sekä niitä koskevista vaatimuksista, teknisestä valvonnasta työpaikalla sekä työntekijän sähköpostiviestin hakemisesta ja avaamisesta.

Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen, virkasuhteessa olevaan ja näihin verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevaan sekä soveltuvin osin työnhakijaan.

Työnantajan oikeudesta tilaajana saada maksuvelvollisuuden selvittämiseksi työntekijän käyttöön annettua liittymää koskevat tunnistamistiedot ja oikeudesta käsitellä työntekijän sähköisen viestinnän tunnistamistietoja viestintäverkon tai viestintäpalvelun luvattoman käytön tilanteissa ja yrityssalaisuuksien suojaamiseksi säädetään sähköisen viestinnän tietosuojalaissa ([516/2004](#)). Mitä mainitussa laissa säädetään paikkatietopalvelun käyttäjästä, sovelletaan työntekijään, jonka käyttöön työnantaja antaa paikkatietopalvelun. Henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan henkilötietolakia ([523/1999](#)), jollei tässä laissa toisin säädetä. ([13.3.2009/126](#))

Työntekijän velvollisuudesta osallistua terveystarkastukseen säädetään erikseen.

**2 luku****Henkilötietojen käsittelyn yleiset edellytykset****3 §*****Tarpeellisuusvaatimus***

Työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta.

Tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa työntekijän suostumuksella.

**4 §*****Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus***

Työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Suostumus ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun viranomainen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai kun työnantaja hankkii henkilöluottotietoja tai rikosrekisteritietoja työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi.

Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle etukäteen tätä koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämistä varten. Jos työnantaja hankkii työntekijän henkilöluottotietoja, työnantajan tulee lisäksi ilmoittaa työntekijälle, mistä rekisteristä luottotiedot hankitaan. Jos työntekijää koskevia tietoja on kerätty muualta kuin työntekijältä itseltään, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle saamistaan tiedoista ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa. Työnantajan tiedonantovelvollisuudesta ja työntekijän oikeudesta tarkastaa itseään koskevia henkilötietoja on lisäksi voimassa, mitä siitä muualla laissa säädetään. ([18.7.2008/511](#))

Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana kuuluu yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa ([334/2007](#)), yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa ([651/1988](#)) sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa ([449/2007](#)) tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin. ([13.4.2007/457](#))

### **5 §**

#### ***Terveydentilaa koskevien tietojen käsittely***

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.

Työntekijän työnantajalle luovuttama työkykyään koskeva lääkärintodistus tai -lausunto saadaan kuitenkin luovuttaa työterveyshuollon palvelujen tuottajalle työterveyshuoltolaisissa ([1383/2001](#)) säädettyjen työterveyshuollon tehtävien toteuttamista varten, jollei työntekijä ole kieltänyt luovuttamista.

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

### **3 luku**

#### **Huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittely**

### **6 §**

#### ***Huumausainetestiä koskeva todistus***

Työnantaja saa käsitellä vain sellaisia työntekijän huumausaineiden käyttöä koskevia testitietoja, jotka sisältyvät asianomaisen työnantajalle toimittamaan huumausainetestiä koskevaan todistukseen. Tietojen käsittelyyn sovelletaan muutoin, mitä 5 §:n 2–4 momentissa säädetään.

Huumausainetestiä koskevalla todistuksella tarkoitetaan työnantajan osoittaman terveydenhuollon ammattihenkilön ja laboratorion antamaa todistusta, josta ilmenee, että työntekijälle on tehty testi huumausainelain ([373/2008](#)) 3 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetun huumausaineen käytön selvittämiseksi, sekä testin perusteella laadittu selvitys siitä, onko työntekijä käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin siten, että hänen työ- tai toimintakykynsä on heikentynyt. ([30.5.2008/375](#))

Huumausainetestiin ja sitä koskevaan todistukseen sovelletaan, mitä työterveyshuoltolain 19 §:ssä säädetään.

**8 §*****Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työsuhteen aikana***

Työnantaja voi velvoittaa työntekijän esittämään työsuhteen aikana huumausainetestiä koskevan todistuksen, jos työnantajalla on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä tai että työntekijällä on riippuvuus huumeista, ja jos testaaminen on välttämätöntä työntekijän työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi ja työntekijä toimii sellaisessa työssä, joka edellyttää erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagoitukykyä ja jossa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena:

- 1) vakavasti vaarantaa työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta;
- 2) vakavasti vaarantaa maanpuolustusta tai valtion turvallisuutta;
- 3) vakavasti vaarantaa liikenneturvallisuutta;
- 4) voi lisätä huomattavasti merkittävien ympäristövahinkojen riskiä;
- 5) vakavasti vaarantaa työtehtävissä saatujen tietojen suojaamista, käytettävyyttä, eheyttä ja laatua ja voi siten aiheuttaa haittaa tai vahinkoa salassapitosäännösten suojaamille yleisille eduille tai vaarantaa rekisteröityjen yksityisyyden suojaamista tai oikeuksia;
- 6) vaarantaa taloudellisesti merkittävää liike- ja ammatillisuutta tai voi aiheuttaa työnantajalle tai tämän asiakkaalle merkittävää taloudellista vahinkoa, jos liike- ja ammatillisuuden vaarantamista tai taloudellisen riskin syntymistä ei voida muiden keinojen avulla estää; tai
- 7) voi merkittävästi lisätä työnantajan hallussa olevien huumausainelain 3 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitettujen aineiden laittoman kaupan ja leviämisen riskiä. ([30.5.2008/375](#))

Työnantaja voi asettaa työntekijälle kohtuullisen määräajan, jonka kuluessa todistus on esitettävä. Päihdeohjelmasta säädetään työterveyshuoltolain 11 §:ssä.

Työnantajalla on oikeus käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittävät tiedot myös, jos työntekijä on positiivisen huumausainetestituloksen perusteella sitoutunut huumausaineiden väärinkäytön vuoksi toteutettavaan hoitoon ja todistuksen tietojen käsittely liittyy hoidon toteutumisen seurantaan.

**10 §*****Kustannukset todistuksen hankkimisesta***

Työnantaja vastaa sille toimitettujen tässä luvussa tarkoitettujen todistusten hankkimisesta aiheutuvista kustannuksista.

**Raittiustyölaki (19.11.1982/828)**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

**1 §**

Raittiustyön tarkoituksena on totuttaa kansalaiset terveisiin elämäntapoihin ohjaamalla heitä välttämään päihhteiden ja tupakan käyttöä.

**2 §**

Yleisten edellytysten luominen raittiustyölle on ensisijaisesti valtion ja kuntien tehtävänä. Käytännön raittiustyön tekemisestä vastaavat pääasiassa kunnat sekä raittius- ja kansanterveysjärjestöt.

**3 § [\(22.12.2009/1540\)](#)**

Raittiustyön yleinen johto, ohjaus ja valvonta kuuluu sosiaali- ja terveysministeriölle ja sen alaisina aluehallintovirastoille.

Sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimii tämän lain mukaisissa asioissa päihde- ja raittiusasiain neuvottelukunta. Neuvottelukunnan asettamisesta, kokoonpanosta ja tehtävistä säädetään valtioneuvoston asetuksella.

**4 § [\(3.8.1992/741\)](#)**

Raittiustyön toimeenpanoon, raittiuden edistämiseen ja alkoholiolojen seuraamiseen kuuluvista tehtävistä huolehtii kunnan määräämä monijäseninen toimielin, jonka sen lisäksi, mitä tässä laissa säädetään, on huolehdittava niistä tehtävistä, jotka muissa laeissa säädetään raittiuslautakunnan tehtäväksi.

Raittiustyöstä vastaavan toimielimen on toimittava yhteistyössä erityisesti kunnan terveys-, sosiaali- ja koulutoimen kanssa. Toimielimen tehtävistä säädetään asetuksella.

## 10.6. Savuton Kiiminki –ohje työpaikan savuttomuuden tukemiseksi

Kiimingin kunnasta tulee savuton työpaikka 1.5.2011 alkaen. Tämän ohjeen tarkoituksena on kannustaa työntekijöitä savuttomuuteen. Savuton työpaikka ilmentää, että työnantaja arvostaa työntekijöitään ja haluaa ylläpitää ja edistää työntekijöidensä työ- ja toimintakykyä. Tähän pyritään tukemalla tupakoinnin lopettamista ja vahvistamalla tupakoimattomuutta edistävää asenneilmapiiriä.

Savuttomuus tarkoittaa sitä, että henkilökunnan tupakointi ei ole sallittu työaikana, tilat ovat savuttomia ja työnantaja tukee tupakoinnin lopettamista. Ohje koskee kaikkien tupakkatuotteiden käyttöä, nuuska mukaan lukien.

Kiimingin kunnan valmistautuessa yhdistymään uuteen Ouluun, on jo siirtymävaiheen aikana järkevää ottaa käyttöön monikuntaliitoskunnissa sellaisia käytäntöjä, jotka tulevat toimialueiden ja/tai kuntien yhdistymisen yhteydessä joka tapauksessa koskemaan myös Kiimingin kunnan henkilökuntaa. Ohjeen käyttöönotto Kiimingin kunnassa pohjautuu kunnanhallituksen päätökseen 21.2.2011.

Ohjeen laatiminen pohjautuu Oulun kaupungissa hyväksytyyn kaupunkistrategiaan 2010, jossa yhdeksi henkilöstön hyvinvointia lisääväksi tavoitteeksi on asetettu savuttomuuden edistäminen.

### MITÄ SAVUTON KUNTA TARKOITTAÄ?

Kiimingin kunta on savuton työpaikka. Sen vuoksi

- 1) Tupakointi ei ole sallittua työajalla
- 2) Tupakointi on kielletty tupakkalain mukaisesti kunnan omistamissa ja hallinnoimissa sisätiloissa
- 3) Tupakointi on tupakkalain mukaan kielletty päiväkotien, oppilaitosten ja nuorten harrastetiloissa ja niiden yhteydessä olevilla pihilla ja ulkoalueilla eikä sinne ole järjestetty tupakointipaikkoja
- 4) Tupakkatuotteita ei myydä kunnan omistamissa ja hallinnoimissa tiloissa
- 5) Kunnan edustus- ja muut tilaisuudet ovat savuttomia
- 6) Ilmoitus työpaikan savuttomuudesta on ilmoitettu asianmukaisin kyltein esimerkiksi ulko-ovilla
- 7) Työnhakuilmoituksissa kerrotaan työpaikan olevan savuton
- 8) Työnantaja tukee tupakoinnin lopettamista

Työpaikan savuttomuutta säätelevät tupakkalaki, valtioneuvoston päätös ympäristön tupakansavusta, työturvallisuuslaki, terveydensuojelulaki ja työterveyshuoltolaki.

### TUPAKOINNIN LOPETTAMINEN KANNATTAA AINA

Kunta 10-tutkimuksen tupakointikyselyyn vuonna 2008 vastanneista 4 419 Oulun kaupungin työntekijästä tupakoi säännöllisesti 16 % eli 707 työntekijää. Naisista tupakoi 15,1 % ja miehistä 18 %. Eniten tupakoivia on ikäluokassa alle 40-vuotiaat. Tupakoivien määrä on vähentynyt 3,9 % vuodesta 2004.

Tupakoinnin lopettamisesta terveyteen ja hyvinvointiin liittyvät hyödyt ovat tärkeimmät. Tupakoinnin lopettamisen hyödyt alkavat näkyä melkein välittömästi. Haju- ja makuuaste paranevat jo muutamassa päivässä. Muutaman kuukauden kuluttua yskä- ja hengitysvaikeudet vähenevät ja elimistön verenkierto paranee. Vähitellen verenpaine laskee ja sydämen syke hidastuu tupakointia edeltävälle tasolle. Tupakoinnin lopettaminen vähentää myös koettua stressiä sekä parantaa unen laatua ja kasvat-  
taa sen määrää. Pidemmän ajan kuluttua tupakoinnin lopettamisesta sydäninfarktiin sairastumisen

riski puolittuu, riski sairastua sepelvaltimotautiin laskee tupakoimattomien tasolle ja keuhkosyövän vaara puolittuu kymmenessä vuodessa.

Terveydellisten hyötyjen lisäksi tupakoimattomuus tuo lisäksi myös taloudellisia hyötyjä.

#### TERVEYSPALVELUISTA TUKEA TUPAKASTA VIEROITUKSEEN

Vieroitustukea ja –ohjausta saa ottamalla yhteyttä oman työpaikan työterveyshoitajaan. Työterveyshoitajan kanssa voi suunnitella sopivan vieroitusohjelman. Tupakoinnin lopettamisen tueksi on mahdollista osallistua tupakasta vieroituksen ryhmään. Työterveyden järjestämässä yksilö- ja ryhmäohjauksessa käydään omalla ajalla.

Jos tupakoinnin lopettamisen apuna käytetään lääkettä, maksaa työnantaja tupakoinnin lopettamiseen sitoutuneelle työntekijälleen yhden kuukauden vieroitushoidon (nikotiinikorvaus- tai lääkehoito). Kolmen kuukauden mittaisesta hoidosta ensimmäisen ja kolmannen kuukauden hoito tulee maksaa itse, työnantaja maksaa toisen kuukauden.

Tukea tupakasta luopumiseen löytyy myös osoitteesta [www.stumppi.fi](http://www.stumppi.fi)

#### TYÖAIKA SAVUTTOMAKSI

Työaikana tupakointi ei ole sallittua 1.5.2011 alkaen tehtiinpä työtä sisä- tai ulkotiloissa. Virka- ja työehtosopimuksiin ei sisälly säännöksiä tupakkatauoista. Työpäivään/työvuoroon sisältyy kuitenkin pääsääntöisesti lepoaika (ruokailutauko), jota ei lueta työaikaan ja jonka aikana voi poistua työpaikalta. Esimiesten tehtävänä on informoida henkilöstöä ohjeistuksesta ja työnjohto-oikeutensa nojalla edistää Savuton Kiiminki –ohjeen toteutumista.

Virallisia päivittäisiä lepotaukoja ovat vähintään puolen tunnin ruokailutauko, jota ei lueta työaikaan ja jonka aikana saa esteettömästi poistua työpaikalta sekä kahvitauko, joka luetaan työaikaan ja jonka aikana ei saa poistua työpaikalta.

Tietyillä työpaikoilla aterioidaan työaikana (enintään 15-20 min.) työpaikalla tai työnantajan osoittamassa asianomaisen laitoksen ruokalassa tai vastaavassa ruokailupaikassa. Koska ateriointi tapahtuu työajalla, ei sen aikana voi poistua tupakoimaan. Työpaikalta poistuminen tarkoittaa luvatonta poissaoloa työstä.

#### LÄHTEET:

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu Tavoitteena savuton työpaikka 2006:14

Kunta 10-tutkimustulokset vuosilta 2004 ja 2008

## 11. LÄHDELUETTELO

Aalto- Setälä, T., Marttunen, M. ja Pelkonen, M., 2003. Nuorten päihdehäiriöiden varhaistunnistaminen

Anderson P., Gual A. ja Colom, J., 2005. Riskikulutuksen varhainen tunnistaminen ja mini- interventio - hoitosuosituksen yhteenvedo, Työterveyslaitos ja Sosiaali- ja terveysministeriö, Alkoholiohjelma

Ehkäisevää huumeetöitä nuorten työpajoilla kehittävän hankkeen loppuraportti, Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:5

Ehkäisevän päihdetyön käsikirja, 1999. Jaap van der Stel Deporah Voordewind avustaman Pompidou- ryhmä- Euroopan Neuvosto & Jellinek Consultancy

Hallittua juomista, Opas sinulle, joka haluat vähentää tai lopettaa alkoholinkäytön kokonaan, Terveystiedon edistämisen keskus, 2004

Hämäläinen, J. ja Kurki, L., 1997. Sosiaalipedagogiikka

Kujansalo, A., 2009. Eväitä päihdetyön koulutuksen laadun kehittämiseen. Terveystiedon edistämisen keskuksen julkaisu 5/2009

Kurki, L., 2002. Persoona ja yhteisö, personallistinen sosiaalipedagogiikka

Mönkkönen, K., 1999. Solmusta kiinni. Pohjois-Savon ammattikorkeakoulun julkaisu D 3/1999

Reinivuo, H., Hirvonen, T. ja Männistö, S., 2008. Ravitsemus, liikunta ja alkoholi. Kansanterveyslaitos, Terveystiedon edistämisen ja kroonisten tautien ehkäisy

Seikkula, J. ja Arnkil, T., 2005. Dialoginen verkostotyö

Soikkeli, M., 2004. Miten puhua huumeista. 80

Suomi ja huumeet, 2001. Irti huumeista ry, Keskusrikospoliisi, Opetushallitus, Suomen vakuutusyhtiöiden keskusliitto, Stakes

Päihdeongelmien ehkäisyn ja hoidon koulutuksenkehittämistyöryhmän mietintö, Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:17

Päihdealan erikoislehti, Tiimi, 1/2009

Päihdetilastollinen vuosikirja 2008. Alkoholi ja huumeet. Stakes

Vähennä vähäsen, Opas alkoholinkäytön vähentäjälle, Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2006:10

Raittiuden Avain, Pentti Kaikkonen

Antti Heikkilä, Riippuvuus, Kahleiden verkko 1995

Kiimingin kunnan päihdeohjelma

Seudullinen päihdepalvelusuunnitelma, Oulun seutu 2006

Lupa puhua päihteistä – yhteisövalmennusta työpajoilla, Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2010, Outi Hede- mäk, Marja Hautaluoma

**Luennot:**

Häggman, E. Työpajatoiminta 2008 Länsi-Suomessa ja valtakunnallisesti. Luento Länsi-Suomen pajapäivillä Tampereella 9.6.2009

Hämäläinen, J. Päihdekulttuurin heijastumia työelämään. Luento Valtakunnallisilla päihdepäivillä Kuopiossa 2008

Koski-Jännes, A. Motivoiva haastattelu. Luento 3.4.2008.

Lindholm, P. Hoidetaanko ajoissa – lastenpsykiatrisista seurantatutkimuksista. Luento Lapin mielenterveys- ja päihdepäivät 4. - 5.11.2009, Rovaniemi

Merilehto, L. Työelämä ja päihteet. Luento Huugo- koulutuksessa Hämeenlinnassa 2008