

LAPUAN KAUPUNKI

Päihdeohjelma

Hyväksytty:

LAPUA

Sisällys

1.	Tarkoitus ja tavoitteet.....	4
2.	Päihdeohjelman periaatteet.....	4
3.	Päihdeohjelma osana työpaikan turvallisuuskulttuuria.....	4
4.	Ennaltaehkäisy.....	4
5.	Työpaikan riskien arviointi.....	5
6.	Päihdeohjelman tai rahapeli riippuvuuden tunnistaminen.....	5
7.	Puheeksi ottaminen.....	5
8.	Vastuut.....	6
8.1.	Työnantajan vastuut.....	6
8.2.	Esihenkilön vastuut.....	6
8.3.	Työsuojelun vastuut.....	6
8.4.	Työterveyshuollon vastuut.....	7
8.5.	Työntekijän vastuut.....	7
9.	Ohjeet tupakkatuotteiden, alkoholin, huumausaineiden, muiden päihtymiseen käytettävien aineiden ja rahapelaamisen haittojen ennaltaehkäisyssä.....	7
9.1.	Tupakka- ja nikotiinituotteet.....	7
9.2.	Alkoholi.....	8
9.3.	Huumausaineet ja huumetestaus.....	8
9.4.	Rahapelaaminen.....	9
10.	Päihdehaittatilanteisiin puuttumisen mallit.....	9
10.1.	Työntekijä on huolissaan omasta päihteiden käytöstä.....	9
10.2.	Työntekijä on huolissaan työkaverin työkunnosta.....	9
10.3.	Esihenkilö on huolissaan työntekijän työkunnosta.....	9
10.4.	Työntekijä on huolissaan esihenkilön työkunnosta.....	10
11.	Päihtynyt työpaikalla.....	10
11.1.	Päihtymyksen toteaminen ja työntekijän poistaminen työpaikalta.....	10
11.2.	Kutsu kuultavaksi päihtymystilanteen jälkeen -varoitus.....	11
12.	Hoitoon ohjaus.....	11
12.1.	Esihenkilön johdolla hoitoonohjaus.....	11
12.2.	Hoitosuunnitelma ja hoitoonohjaus yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.....	11
13.	Huumeet työpaikalla ja huumetestaus.....	12
13.1.	Huumausaineiden testaamista ohjaavat lait.....	12
13.2.	Huumausainetestaus palvelussuhteen aikana.....	13
13.3.	Huumausainetestaus työn alkaessa terveystarkastuksen yhteydessä.....	14
13.4.	Huumausainetestin tulos ja todistus.....	14
14.	Työtehtävien rajaaminen.....	15
15.	Päihdehaittatilanteeseen liittyvien palvelussuhteen ehtoja.....	15
15.1.	Sairauspoissaolot.....	15
15.2.	Työajankäyttö ja palkkaus.....	15
15.3.	Työsuhteen päättämismenettely.....	15

16. Päihdeohjelman laatiminen ja siitä tiedottaminen	16
Liite 1 Huoli työkyvystä.....	17
Liite 2 Päähtynyt henkilö työpaikalla	18
Liite 3 Varhaisen välittämisen keskustelu ja seurantakeskustelu -lomake	19
Liite 4 Puheeksi ottaminen muistiopohja.....	21
Liite 5 Sopimus päihdehoitoon ohjaamisesta.....	22
Liite 6 Palvelussuhteen jatkumisen edellytysten selvittäminen.....	24
Liite 7 Huumausainetestiä koskeva todistus	26

1. Tarkoitus ja tavoitteet

Päihdeohjelma on ohjeistus, jonka tavoitteena on ennaltaehkäistä työntekijöiden terveydelle haitallisten ja riippuvuutta aiheuttavien aineiden käyttöä. Niitä ovat tupakka- ja nikotiinituotteet, alkoholi, huumausaineet tai päihtymiseen käytettävät lääkkeet tai muut aineet. Tavoitteena on myös ennaltaehkäistä rahapelaamisesta aiheutuvia haittoja, sillä laki ehkäisevän päihdetyön järjestämisestä koskee myös tupakkatuotteita ja rahapelaamista.

Päihdeohjelman avulla vähennetään riskikäyttäytymisestä aiheutuvia terveysongelmia ja kustannuksia. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi käydään avointa ja rakentavaa keskustelua.

2. Päihdeohjelman periaatteet

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

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

Päihdeohjelma on osa perehdytystä, henkilöstöllä on oltava ohjeistus tiedossa.

3. Päihdeohjelma osana työpaikan turvallisuuskulttuuria

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

Päihdeohjelma on osa

- työsuojelun toimintaohjelmaa
- perehdyttämistä
- työkykyjohtamista
- työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa

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

4. Ennaltaehkäisy

Työnantajalla on lakiin perustuva velvollisuus ennaltaehkäistä sellaisia tekijöitä, jotka voivat vahingoittaa työntekijöiden terveyttä tai turvallisuutta. Päihteiden

käytön ja rahapelaamisen ongelmat voivat uhata työturvallisuutta ja niiden tunnistaminen ja puheeksi ottaminen on koko työyhteisön vastuulla. Siksi on tärkeää kartoittaa mahdolliset riskit ja sopia vastuut etukäteen, niin jokainen tietää, miten ongelmatilanteessa toimitaan. Avoin ja toisista huolehtiva ilmapiiri työyhteisössä edesauttaa sekä ongelmien ehkäisyssä että niiden ratkaisemisessa. Yksittäisten työntekijöiden päihteiden käyttöön tai rahapelaamiseen liittyviä asioita käsitellään aina ehdottoman luottamuksellisesti eikä tietoja niistä saa antaa sivullisille ilman asianomaisen lupaa.

5. Työpaikan riskien arviointi

Työpaikan riskienarvioinnissa ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä on hyvä huomioida päihteiden lisäksi myös tupakka- ja nikotiinituotteiden käytön sekä rahapelaamisen mahdollisesti aiheuttamia riskejä terveydelle tai turvallisuudelle ja suunnitella toimenpiteet ongelmien ehkäisemiseksi. Lisääntynyt päihteiden käyttö tai rahapelaaminen voivat liittyä stressaaviin vaiheisiin elämässä, jotka puolestaan voivat johtua sekä työ- että yksityiselämän haasteista.

Myös työkuultuuriin liittyvät tekijät ja sosiaalinen paine voivat altistaa haitalliselle terveyskäyttäytymiselle. Työterveyshuolto on asiantuntija terveydellisten riskien arvioinnissa. Lainsäädäntö edellyttää päihdeohjelman tekemistä, jos työntekijöiden huumeiden käyttöä halutaan testata.

6. Päihdeongelman tai rahapeliriippuvuuden tunnistaminen

Työntekijän käyttäytymisen muutos on tärkein merkki mahdollisesta ongelmasta. Hälyttäviä merkkejä voivat olla työmotivaation lasku, toistuva myöhästely tai poissaolo työstä, töiden viivästyminen tai laiminlyönti, toistuvat tapaturmat, sosiaalisten tilanteiden välttely ja päihtyneenä tai krapulassa työskentely. Liiallinen rahapelaaminen voi johtaa taloudellisiin vaikeuksiin ja pahimmillaan väärinkäytöksiin. Esihenkilö tunnistaa ongelmia myös työn sujuvuuden tai työskentelytapojen muutoksista, selittämättömistä poissaoloista työn ääreltä, viikonloppujen tai lomien pitkittymisestä sekä asiakkaiden tai työyhteisön huonosta palautteesta. Työntekijän muuttunut käytös voi johtua myös muista työssä jaksamisen haasteista. Silloinkin myötätuntoinen keskustelu on tarpeen.

7. Puheeksi ottaminen

Päihteisiin ja rahapelaamiseen liittyvien riskien mahdollisimman varhainen puheeksi ottaminen on tärkeää jo ennen kuin tilanne alkaa vaikuttaa työntekoon. Useimmiten työtoverit havaitsevat ongelmia jo varhain ja heillä voi olla avainrooli niiden esille ottamisessa. Esihenkilöllä on kuitenkin ensisijainen velvollisuus ottaa ongelmat puheeksi työntekijän kanssa. Keskustelu on aina luottamuksellinen ja sen tavoitteena on kuunnella työntekijää ja auttaa häntä lopettamaan terveydelle ja työkyvylle haitallinen käyttäytyminen. Puheeksi otto kuuluu myös työterveyshuollon tehtäviin. Työkyvyn tuen toimintamallia on hyvä käyttää keskustelun tukena.

8. Vastuut

Työntekijän ja työnantajan velvollisuuksia säätelevät lait ja sopimukset pätevät myös päihdeasioiden hoidossa. Päihteisiin ja rahapelaamiseen liittyviä ongelmia ratkaistaan yhdessä työterveyshuollon kanssa, joka tarvittaessa ohjaa eteenpäin. Työterveyshuollon tehtävät määritellään tarkemmin voimassa olevassa työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa.

8.1. Työnantajan vastuut

Työnantaja asettaa organisaation päihde- ja rahapelipolitiikalle tavoitteet, määrittelee toimintamallit ja seuraa niiden toteutumista yhteistyössä henkilöstön kanssa. Työssä, jossa on vaara altistua ympäristön tupakansavulle, työnantajan on arvioitava työntekijöiden altistumisen luonne, määrä ja kesto sekä vaara työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle sekä ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin.

- Päihdeohjelmasta järjestetään koulutusta ja varmistetaan, että henkilöstö tuntee päihdeohjelman sisällön.
- Tavoitteena on tupakaton, päihde- ja rahapelihaitoista vapaa työkuultuuri, jonka toteutumista seurataan työhyvinvointikyselyissä ja terveydenhuollon raporteissa.
- Työnantaja tarjoaa työterveyshuollon tai jonkun muun asiantuntijan kautta apua tupakka- ja nikotiinituotteiden käytön lopettamiseen sekä päihde- tai rahapeliongelmiin.

Päihdeohjelmasta tiedotetaan mm. esihenkilöiden palaverissa, yksikköjen palaverissa ja kaupungin intrassa.

8.2. Esihenkilön vastuut

Esihenkilö tukee ja valvoo työn sujuvuutta, henkilöstön hyvinvointia ja työturvallisuutta. Esihenkilö esittelee päihdeohjelman uusille työntekijöille. Hän vastaa ongelmien puheeksi ottamisesta ja varmistaa, että niitä käsitellään luottamuksellisesti ja tasapuolisesti.

Esihenkilö käy tavoitteelliset varhaisen välittämisen -keskustelut ja tekee niistä muistiot. Hän johtaa hoitoonohjausta ja seurantaa. Esihenkilö tekee hoitositoumuksen ja sopii hoitoon ohjattavan kanssa siitä, miten asia kerrotaan työyhteisölle. Esihenkilö ohjaa myös työyhteisöä tukemaan kuntoutujaa.

8.3. Työsuojelun vastuut

Työsuojelu toimii yhdessä esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa päihdehaittojen ehkäisemiseksi.

Työsuojelu tukee esihenkilöitä päihde- ja rahapelihaittojen puheeksi ottamisessa ja tukee hoitoonohjausprosessin toteutumista.

Työsuojelu seuraa tupakointi-, päihde- ja rahapelihaittojen ehkäisytöimien toteutumista ja raportoi siitä työnantajalle.

8.4. Työterveyshuollon vastuut

Työterveyshuolto antaa neuvontaa ja ohjausta tupakka- ja nikotiinituotteiden sekä päihteiden käytön ennaltaehkäisystä, varhaisesta tunnistamisesta, hoidosta ja hoitoon ohjaamisesta kaikissa perusprosesseissa (työpaikkaselvitys, toimintasuunnitelma, terveystarkastukset, työkyvynarvioinnit).

Pyydettyäessä työterveyshuolto selvittää työntekijöiden terveydentilan sekä toiminta- ja työkyvyn ja antaa niistä lausunnon.

Työterveyshuolto

- ohjaa hakemaan apua asiantuntijoilta riippuvuussairauksiin.
- sisällyttää toimintasuunnitelmaan päihdeohjelmassa sovitut vastuut.
- antaa tietoja tupakka- ja nikotiinituotteiden haitoista ja neuvoa vieroituksessa.
- ottaa terveystarkastuksissa ja sairaanhoitokäynneillä asiakkaan päihteiden käytön puheeksi.
- sopii työterveysneuvottelun järjestämisestä.
- ohjaa hoitoon työntekijän, jolla on päihde- tai rahapeliongelma.
- huolehtii työntekijöiden huumausaineiden käytön testaamisen järjestämisestä niissä tehtävissä, jotka on sovittu päihdeohjelmassa.
- ottaa terveystarkastuksissa ja sairaanhoitokäynneillä asiakkaan rahapelaamisen puheeksi.

8.5. Työntekijän vastuut

Työntekijä

- huolehtii omasta terveydestään ja tulee töihin työkykyisenä.
- noudattaa työssä yleisiä turvallisuusohjeita sekä päihdeohjelmaan kirjatun tupakkatuotteita, päihteitä ja rahapelaamista koskevia sääntöjä.
- hakee apua päihde- ja rahapeliongelmiinsa ja sitoutuu hoitoon. Hän ilmoittaa työyhteisössä havaitsemistaan päihdehaitoista päihdeohjelmassa sovitulle taholle.

Työntekijä voi ilmoittaa havaitsemistaan haitoista esihenkilölleen ja henkilöstöpäällikölle.

9. Ohjeet tupakkatuotteiden, alkoholin, huumausaineiden, muiden päihtymiseen käytettävien aineiden ja rahapelaamisen haittojen ennaltaehkäisyssä

9.1. Tupakka- ja nikotiinituotteet

Tupakkalakiin perustuen tupakointi on kielletty työpaikan sisätiloissa. Tämä pätee myös sähkösavukkeisiin. Työntekijöitä on suojeltava altistumiselta tupakan savulle.

Tupakointi on kielletty työaikana, eikä työaikana tapahtuvaa virallisten taukojen ulkopuolista tupakointia lasketa työajaksi. Lisäksi työpaikan edustus- ja muut tilaisuudet ovat savuttomia.

Tupakka ja nikotiinituotteiden käyttö on kielletty Lapuan kaupungin omistamissa julkisissa rakennuksissa ja niiden välittömässä läheisyydessä (Savuton työpaikka. Kriteerit ja toimenpiteet 2015).

9.2. Alkoholi

Alkoholin nauttiminen työaikana tai päihtyneenä työskentely on kielletty. Työntekijän alkoholinkäyttö ei saa aiheuttaa työpaikalla haittoja hänelle itselleen, työtovereille, työturvallisuudelle tai työnantajan maineelle. Työnantajan ja esihenkilöiden vastuulla on huolehtia turvallisuudesta työpaikan järjestämissä tilaisuuksissa, joissa tarjotaan alkoholia ja huolehtia siitä, että kenellekään ei aiheudu haittaa liiallisen alkoholitarjoilun takia.

9.3. Huumausaineet ja huumetestaus

Huumausaineiden hallussapito ja käyttö työpaikalla sekä huumaavien aineiden vaikutuksen alaisena työskentely on kielletty. Kielto ei koske lääkärin valvonnassa työntekijän sairauden hoitoon määrättyjä lääkkeitä.

Työnantajan oikeus teettää huumetestejä on laissa säädeltyä ja ne työtehtävät, joissa huumausainetodistusta pyydetään tai edellytetään, on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ja luetteloitava päihdeohjelmassa. Huumausainetestauksia tehdään Työterveyshuoltolain 13 § perusteella erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä tai työn terveydellisten vaatimusten sitä edellyttäessä, jolloin testaaminen sisältyy terveystarkastusprosessiin ja huumausainetestin tarpeellisuuden määrittelee terveydenhuollon ammattilainen. Kunnallisen viranhaltijan (304/2003) terveystarkastukseen voi sisältyä huumausainetesti. Huumausainetesti voidaan tehdä myös Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (Yks TL 759/2004) perusteella tiettyjen työtehtäväperusteisten edellytysten vallitessa. Tällöin laaditaan erillinen lausunto, jonka työntekijä toimittaa esihenkilölle (liite 7).

Tämä päihdeohjelma sisältää yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt. Työterveyshuolto antaa neuvoja huumausaineiden terveysvaikutuksista, testaamisesta ja hoitoon ohjaamisesta.

Työnantajan on ilmoitettava työnhakijalle hakumenettelyn yhteydessä jo ennen työsopimuksen tekemistä tai jo työsuhteessa olevalle työntekijälle ennen työehtojen muuttamista siitä, että tehtävät vaativat todistuksen huumausainetestistä.

Työsuhteen aikana työnantaja voi velvoittaa huumausainetestiin työntekijän vain silloin, kun hänen perustellusti epäillään olleen huumausaineen vaikutuksen alaisena työssä tai huumeriippuvuuden testaaminen on välttämätöntä työtai toimintakyvyn selvittämiseksi.

Työnantaja saa käsitellä vain sellaisia todistuksessa annettuja tietoja, jotka sisältävät selvityksen siitä, onko testattava työnhakija tai työntekijä käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin siten, että hänen työ- tai toimintakykynsä on heikentynyt.

Työnantaja maksaa huumetestauksen kustannukset.

9.4. Rahapelaaminen

Kun työnantaja huomaa työntekijän pelaavan rahapelejä työaikana tai rahapelaaminen alkaa vaikuttaa työntekijän työkykyyn tai työpaikan turvallisuuteen, on asia otettava puheeksi työntekijän kanssa.

Rahapelaamisen haitat työntekijälle itselleen ja hänen työnantajalleen voivat olla hyvin erilaisia riippuen työntekijän työnkuvasta, rahapelaamisen ajankohdasta, rahapelaamisen hallinnasta ja mahdollisuudesta päästä työpaikan varallisuuteen käsiksi.

Rahapelaaminen työaikana on kielletty ja rahapelaaminen työnantajan koneilla on kielletty.

10. Päihdehaittatilanteisiin puuttumisen mallit

10.1. Työntekijä on huolissaan omasta päihteiden käytöstä

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

10.2. Työntekijä on huolissaan työkaverin työkunnosta

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

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

10.3. Esihenkilö on huolissaan työntekijän työkunnosta

Esihenkilölle voi omien havaintojensa, toisten työntekijöiden, työsuojelun yhteydenoton tai asiakkaiden palautteen perusteella nousta huoli työntekijän työkunnosta, jolloin esihenkilön tulee järjestää työkyvyn tuen toimintamallin mukainen varhaisen välittämisen keskustelu (liite 3). Esihenkilö saa tukea ja ohjausta omalta esihenkilöltä, työterveyshuollosta, työsuojelusta tai henkilöstöpäälliköltä.

10.4. Työntekijä on huolissaan esihenkilön työkunnosta

Esihenkilön työkunnosta huolestunut työntekijä ottaa yhteyttä esihenkilön omaan esihenkilöön tai työsuojeluvaltuutettuun. Myös tässä tilanteessa esihenkilön tulee järjestää työkyvyn tuen toimintamallin mukainen varhaisen välittämisen keskustelu (liite 3). Esihenkilö saa tukea ja ohjausta omalta esihenkilöltä, työterveyshuollosta, työsuojelusta tai henkilöstöpäälliköltä.

11. Päihtynyt työpaikalla

Päihteiden käyttö työpaikalla tai päihtyneenä työskentely on vakava rikkomus ja siihen tulee puuttua. Asiaan puututtaessa on huolehdittava asiallisesta ja hienovaraisesta toiminnasta. Päihde-epäilystä on aina ilmoitettava esihenkilölle. Mikäli esihenkilö ei ole paikalla, ilmoitus tehdään hänen sijaiselleen.

11.1. Päihtymyksen toteaminen ja työntekijän poistaminen työpaikalta

Päihde-epäilyselvityksen tekee esihenkilö keskustelemalla asianomaisen kanssa. Päihtymyksen toteaminen tehdään pääsääntöisesti aistihavainnoin. Päihtyneen työntekijän käyttäytyminen voi ilmetä esimerkiksi

- puheen sammalluksena,
- vaikeuksina ymmärtää tai käsittää toisen sanomaa,
- epävarmana tai kömpelönä liikkumisena.
- muita aistihavaintoja voivat olla alkoholin tuoksu tai lasittunut katse.

Jotta päihde-epäily selvitys tapahtuu turvallisesti ja tilanne voidaan todistaa, pyytää esihenkilö toisen henkilön mukaansa todistajaksi. Keskustelussa pyritään toimimaan rauhallisen asiallisesti. Mikäli työntekijä kieltää olevansa päihtynyt, hänellä on oikeus osoittaa aistihavaintoon perustuva epäily vääräksi, osallistumalla alkometritutkimukseen tai verikokeisiin.

Tutkimus voidaan toteuttaa virka-aikana alkometripuhalluksena työterveyshuollossa. Iltaisin ja viikonloppuisin tutkimukset tehdään Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen päivystyksessä. Tutkimuksiin epäillyn päihteiden alaisen kanssa on aina lähdettävä saattaja mukaan. Jos henkilö käyttäytyy aggressiivisesti, silloin yhteys 112.

Tutkimustulos ilmoitetaan päihde-epäilylle, joka toimittaa sen tutkimukseen lähettäneelle esihenkilölle. Mikäli päihde-epäilty ei toimita testitulosta esihenkilölle, tulkitaan tulos positiiviseksi. Tutkimuskulut kuuluvat työnantajalle. Mikäli tutkimus pitää tehdä Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen päivystyksessä ja matka sinne tehdään taksilla, on päihtyneen itse kustannettava taksimatka. Mikäli esihenkilö lähettää päihde-epäillyn Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen päivystykseen tutkimuksiin ja päihde-epäilty ei ollut syyllistynyt päihteiden käyttöön työaikana, kustantaa kaupunki taksikuljetuksen. Käytännössä lasku ohjataan työntekijän yksikköön.

Päihdetutkimus on vapaaehtoinen, eikä sitä tarvita, mikäli päihde-epäily itse myöntää olevansa päihteiden käytön alaisena töissä. Työntekijän kieltäytyessä päihdetutkimuksesta, työnantaja arvioi tilanteen aistihavainnoin ja toteaa työntekijän olevan päihteiden vaikutuksen alainen. Esihenkilöllä on tällöin työturvallisuuslain mukainen velvollisuus poistaa hänet työpaikalta.

Tilannetta johtanut esihenkilö laatii muistion, johon kirjataan työntekijän poistaminen työpaikalta ja tilanteeseen johtaneet tekijät (liite 4.). Muistioon kirjataan mahdollinen päihdetutkimus tai päihdetutkimuksesta kieltäytyminen. Muistion allekirjoittaa esihenkilö todistajan kanssa. Esihenkilö kirjaa työajan palkattomaksi.

Päihtymys työpaikalla johtaa aina kirjalliseen varoitukseen. Toistuva päihdetilanne on peruste työsuhteen päättämiseen (liite 1 ja 2).

11.2. Kutsu kuultavaksi päihtymystilanteen jälkeen -varoit

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

12. Hoitoon ohjaus

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

12.1. Esihenkilön johdolla hoitoonohjaus

Milloin on syytä järjestää hoitoon ohjaus:

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

Päihdehoitoon ohjaus perustuu vapaaehtoisuuteen, se on työnantajan tarjoama mahdollisuus ja tuki. Työntekijä ohjataan työterveyshuollon hoitoonohjausta varten siten, että esihenkilö ja työntekijä täyttävät sopimuksen päihdehoitoon ohjaamisesta -lomakkeen (liite 4). Puheeksi ottamisen muistioon kirjataan pyyntö työterveysneuvottelusta, jossa tehdään päihdehoitoon ohjaus. Työterveyshoitaja ottaa yhteyden työntekijään ja esihenkilöön. Työntekijälle informoidaan tukihenkilömahdollisuudesta. Päihdehoidon aikana työnantaja pidättäytyy palvelussuhteen päättämistoimista.

12.2. Hoitosuunnitelma ja hoitoonohjaus yhteistyössä työterveyshuollon kanssa

Työterveyshuollossa työterveysneuvottelussa tarkastellaan nykytilaa ja tehdään työntekijälle ehdotus päihdehoidosta. Hoitoonohjaussopimus täytetään kirjallisena (liite 5). Työterveyshuollossa tehdään hoitosuunnitelma, johon mää-

ritellään selkeästi toimet, mitä edellytetään. Hoitosuunnitelmaa voidaan päivittää tilanteen mukaan. Työterveyshuollon työntekijä toimii hoitoon ohjattavan yhdyshenkilönä. Yhteyshenkilö avustaa hoitoonohjauksen käytännön toimenpiteissä, kuten hoitopaikkojen neuvonnassa, hoidon seurannassa ja yhteydenpidossa hoitopaikkaan.

Hoitoonohjaussopimuksessa työntekijä sitoutuu päihdeongelmansa vuoksi käymään hoidossa hoitosuunnitelman mukaisesti, antaa hoitopaikalle luvan luovuttaa tietoja hoito-ohjelman toteutumisesta, mahdollisesta hoidon laiminlyönnistä tai hoidon lopettamisesta sopimuksen allekirjoittaneelle työnantajan edustajalle sekä sopimuksessa mainitulle tuki- ja yhdyshenkilölle. Hoitoonohjaussopimuksen ollessa voimassa työnantaja hyväksyy työntekijän työkyvyttömyyden perusteeksi vain työterveyshuollosta annetut lausunnot, jos poissaoloon ovat päihteet osana vaikuttamassa, tämä tulee todistuksen diagnooseissa/poissaolon syynä olla esillä.

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

Mikäli työntekijä ei suostu työterveysneuvotteluun tai kieltäytyy hoitoonohjauksesta eikä allekirjoita sopimusta, neuvotellaan työntekijän työkyvystä suhteessa työvelvoitteisiin (liite 6). Työnantajalla on oikeus ja velvollisuus käyttää viranhaltijalain/työsopimuslain mukaisia toimenpiteitä.

13. Huumeet työpaikalla ja huumeetestausta

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

13.1. Huumausaineiden testaamista ohjaavat lait

Työnantajilla on oikeus vaatia työntekijää toimittamaan todistus huumausainetestistä:

- Asetus huumausainetestien tekemisestä (218/2005)
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004: 7,8 §

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

13.2. Huumausainetestaus palvelussuhteen aikana

Työnantaja voi velvoittaa työntekijää esittämään työsuhteen aikana todistuksen huumausainetestistä:

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

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

Jotta huumausaine-epäily selvitys tapahtuu turvallisesti ja tilanne voidaan todistaa, pyytää esihenkilö toisen henkilön mukaansa todistajaksi. Keskustelussa pyritään toimimaan rauhallisen asiallisesti. Mikäli työntekijä kieltää olevansa huumausaineiden vaikutuksen alainen, hänellä on oikeus osoittaa aistihavaintoon perustuva epäily vääräksi, osallistumalla huumausainetestaukseen.

Huumausainetestaus tehdään Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen päivystyksessä. Huumausaine-epäillyn kanssa on aina lähdettävä saattaja mukaan. Jos henkilö käyttäytyy aggressiivisesti, silloin yhteys p. 112.

Tutkimustulos ilmoitetaan päihde-epäilylle, joka toimittaa sen tutkimukseen lähettäneelle esihenkilölle. Mikäli päihde-epäilty ei toimita testitulosta esihenkilölle, tulkitaan tulos positiiviseksi. Tutkimuskulut kuuluvat työnantajalle. Mikäli tutkimus pitää tehdä Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen päivystyksessä ja matka sinne tehdään taksilla, on päihtyneen itse kustannettava taksimatka. Mikäli esihenkilö lähettää päihde-epäillyn Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen päivystykseen tutkimuksiin ja päihde-epäilty ei ollut syyllistynyt päihteiden käyttöön työaikana, kustantaa kaupunki taksikuljetuksen. Käytännössä lasku ohjataan työntekijän yksikköön.

Päihdetutkimus on vapaaehtoinen, eikä sitä tarvita, mikäli päihde-epäily itse myöntää olevansa päihteiden käytön alaisena töissä. Työntekijän kieltäytyessä päihdetutkimuksesta, työnantaja arvioi tilanteen aistihavainnoin ja toteaa työntekijän olevan huumausaineiden vaikutuksen alainen. Esihenkilöllä on tällöin työturvallisuuslain mukainen velvollisuus poistaa hänet työpaikalta.

Tilannetta johtanut esihenkilö laatii muistion, johon kirjataan työntekijän poistaminen työpaikalta ja tilanteeseen johtaneet tekijät (liite 4.). Muistioon kirjataan mahdollinen päihdetutkimus tai päihdetutkimuksesta kieltäytyminen. Muistion allekirjoittaa esihenkilö todistajan kanssa. Esihenkilö kirjaa työajan palkattomaksi.

Päihtymys työpaikalla johtaa aina kirjalliseen varoitukseen. Toistuva päihdetilanne on peruste työsuhteen päättämiseen (liite 1 ja 2).

13.3. Huumausainetestaus työn alkaessa terveystarkastuksen yhteydessä

Huumausainetestaukset tehdään rekrytointitiimin (toimialajohtajat ja henkilöstöpäällikkö) päätöksellä tarvittaessa uusille vakituisille työntekijöille sekä määräaikaisille, joiden palvelussuhde ylittää vuoden. Huumausaineiden testaus toteutetaan työterveyshuollossa.

Rekrytointitiimi ilmoittaa esihenkilöille huumausainetestaukseen valikoituneet työntekijät. Esihenkilö laittaa yhteydenottopyynnön työterveyshoitajalle sähköpostitse hanna.hakomaki@seinajoki.fi. Työterveyshoitaja ottaa yhteyden esihenkilöön ja organisoii testauksen. Esihenkilö ilmoittaa testausajan työntekijälle kahta päivää ennen testausaikaa sekä antaa lyhyen ohjauksen tutkimukseen liittyen (henkilöllisyystodistus + 2 viikon ajalta käytetyt lääkeaineet ja luontais-tuotteet sekä riittävän rakkoajan näytteen antoon). Huumetestien tulkintaan osallistuvan lääkärin tulee olla perehtynyt asetukseen ja testien tulkintaan. Huumausainetestistä koskeva todistus annetaan vain työntekijälle, joka näyttää sen omalle esihenkilölle (liite 7).

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

13.4. Huumausainetestin tulos ja todistus

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

Lapuan kaupungin työhöntulo -terveystarkastuksen yhteydessä otetun huumausainetestauksen todistus ilmoitetaan testattavalle kirjallisena ja todistus esitetään esihenkilölle. Päihde epäilytilanteessa huumausainetestin todistus ilmoitetaan päihde-epäilylle työntekijälle kirjallisena, myös tässä tapauksessa

työntekijä itse ilmoittaa tuloksen esihenkilölle. Huumausainetestistä koskevan todistuksen toimittamatta jättäminen tulkitaan positiiviseksi tulokseksi. Positiivinen testitulos johtaa varoitukseen. Positiivinen tuloksen jälkeen asia etenee päihdeohjelman mukaisesti. Esihenkilö kirjaa työajan palkattomaksi. Työntekijä ohjataan työterveyshuoltoon hoitoonohjausta varten, työterveyshuolto toimii yhdyshenkilönä, hoitoon ohjaajana, sekä hoidon toteutumisen seuraajana ja työhön paluun tuen suunnittelutukena.

14. Työtehtävien rajaaminen

Arvio tehtävien rajoittamisesta tulee tehdä yhdessä työntekijän, esihenkilön ja työterveyshuollon kanssa työterveysneuvottelumuistioon kirjaten, minne kirjaetaan työn rajaamisesta ja sen kestosta. Seurantakäynneillä jatketaan työn rajaamista tarpeen vaatiessa.

Tilanteet, joissa työtehtävien rajaaminen on perusteltua:

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

15. Päihdehaittatilanteeseen liittyvien palvelussuhteen ehtoja

15.1. Sairauspoissaolot

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

15.2. Työajankäyttö ja palkkaus

Palkanmaksu keskeytyy seuraavissa tilanteissa:

- työntekijä on poistettu työpaikalta päihtymyksen vuoksi
- työntekijä ei toimita sairauspoissaolo -todistusta, jos sitä on vaadittu
- päihteiden aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta, vaikka hän esittäisi poissaolon ajalta lääkärintodistuksen
- päihdehoidon avokäyntien aikana
- päihdehoidon laitoshoidon ajalta, jolloin aika on palkaton virkavapaus / työloma. Päihdehoidosta on sovittu esihenkilön ja työterveyshuollon kanssa

15.3. Työsuhteen päättämismenettely

Vakavissa työturvallisuutta vaarantavissa tilanteissa palvelussuhde voidaan päättää ilman varoitusten menettelyä. Työsopimuslain 8 luvun 1 §:n mukaan tällainen peruste voi olla työhön liittyvien velvoitteiden niin vakava rikkominen tai lai-

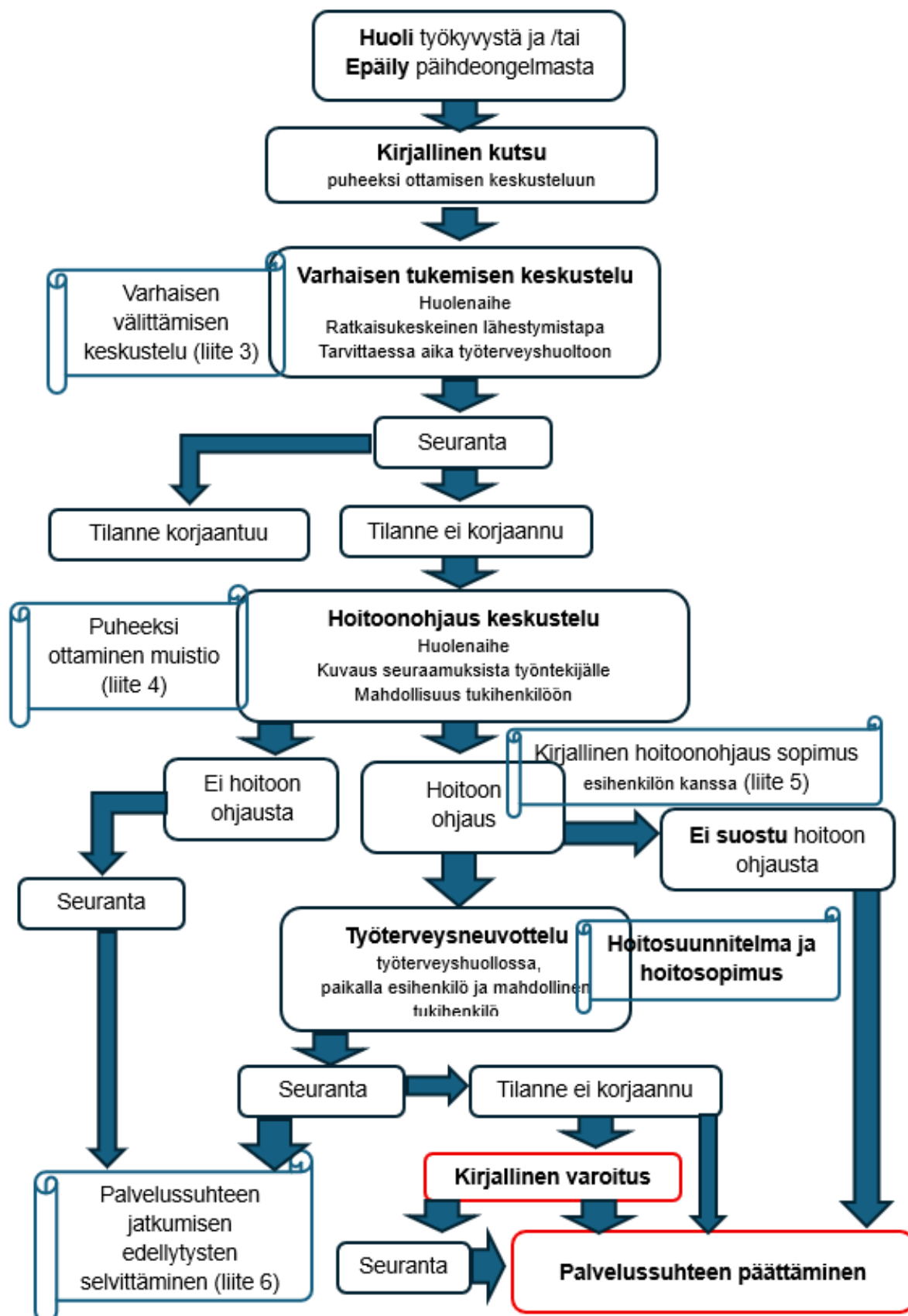
minlyönti, ettei työnantajalta voida edellyttää työsopimuksen jatkamista edes irtisanomisajan verran. Tällaisessa tapauksessa työsopimus voidaan purkaa päättyväksi heti riippumatta sopimussuhteelle määritellystä kestosta.

Mikäli esihenkilö harkitsee työntekijän palvelussuhteen päättämistä päihteen käyttöön liittyvällä perusteella, hänen tulee kuulla asiasta henkilöstöpäällikköä. Palvelussuhteen päättäminen henkilöperusteella perustuu aina tapauskohtaiseen kokonaisharkintaan.

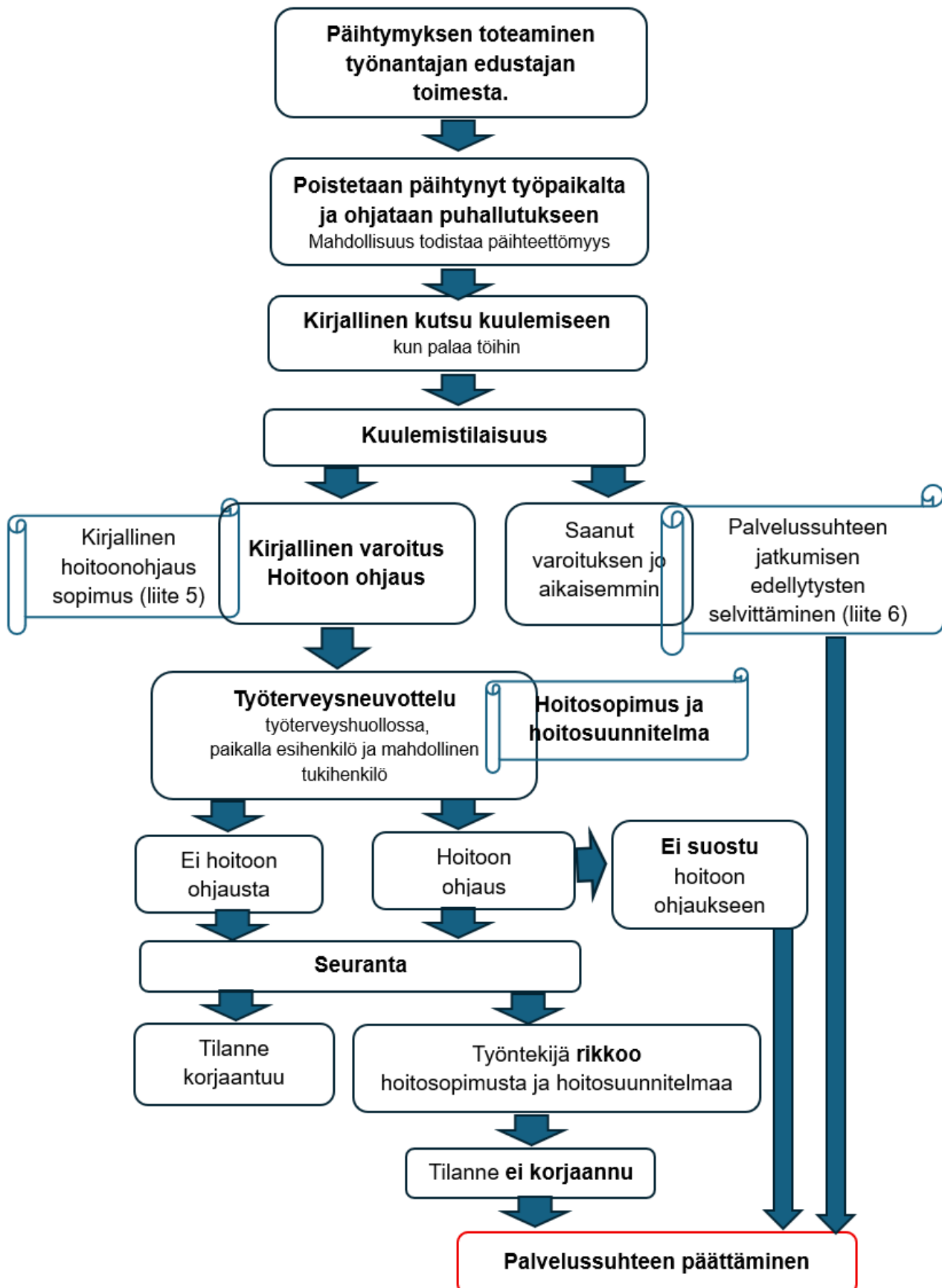
16. Päihdeohjelman laatiminen ja siitä tiedottaminen

Päihdeohjelma laaditaan yhteistoiminnassa työnantajan ja heidän edustajiensa kesken ja sen sisällöstä tiedotetaan henkilöstölle. Päihdeohjelma suositellaan sisällytettäväksi työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan ja työsuojelun toimintaohjelmaan. Työnantaja vastaa päihdeohjelman sisällön päivittämisestä ja tiedottamisesta. Päihdeohjelma koskee myös etätyötä.

Liite 1 Huoli työkyvystä



Liite 2 Päähtynyt henkilö työpaikalla



Liite 3 Varhaisen välittämisen keskustelu ja seurantakeskus -lomake

___ Varhaisen välittämisen keskustelu

___ Seurantakeskus

Työkykykeskustelun pvm _____

LAATIJAT

Esihenkilö:

Työntekijä:

Ammattinimike:

Muut:

Päivämäärä:

Miksi keskustelu käydään, työnantajan näkemys tilanteesta:

___ 1-5 päivän (omailmoitus + terveydenhoitajan tms todistus)

sairauspoissaoloja yli 3 kertaa 4 kk:n aikana

___ sairauspoissaoloja yli 15 päivää kuluva vuoden aikana

___ työssä suoriutuminen

___ muu syy:

Kuka on ollut aloitteellinen keskustelun käymisessä

___ työntekijä itse

___ lähiesihenkilö

___ työterveyshuolto

___ muu työyhteisön jäsen

___ muu taho:

Työntekijän näkemys tilanteesta:

Mikä on keskeisin syy poissaoloihisi?

- fyysiset syyt, esim. sairaudet

- henkiset syyt, esim. väsymys, unettomuus

- sosiaaliset syyt, esim. perheongelmat, taloudelliset ongelmat

- työhön liittyvät syyt

- muut syyt

Liittyvätkö poissaolosi tiettyyn ajankohtaan, esim. vapaiden jälkeisiin työvuoroihin.

Jos liittyvät, niin miksi?

Onko työ ammattitaitosi ja osaamiseesi nähden liian

vaikeaa tai liian helppoa tai yksipuolista?

Onko työ ruumiillisesti tai henkisesti liian raskasta?

Olisiko työajan tai työmäärän uudelleen järjestelyllä merkitystä työssä jaksamiseen?

Onko työpaikan olosuhteissa tai ergonomiassa korjaamista?

- työtila, työasennot, valaistus jne
- onko työvälineissä puutteita

Onko työyhteisösi työilmapiiri hyvä?

- onko työyhteisössä ongelmia
- ilmeneekö työpaikkahäirintää

Onko työssäsi muita tekijöitä, jotka vaikuttavat sairauspoissaoloihin / työssä suoriutumiseen?

Tarvittavat muutokset

- mitä tavoitteita asetetaan?
- miten toivottuun tulokseen päästää?
- mitä työntekijä on valmis tekemään?
- mitä esihenkilö / työpaikalla voidaan tehdä?

Yhdessä sovitut toimenpiteet toivotun tilanteen saavuttamiseksi?

(esim. työjärjestelyt, muutokset työympäristössä, esihenkilön tuki, koulutus/lisäperehdytys, työnohjaus)

Seuranta

(aikataulu ja osallistujat)

Tarvitaanko yhteydenottoa työterveyshuoltoon?

___ kyllä

___ ei

Päiväys _____

Allekirjoitukset

työntekijä

esihenkilö

Liite 4 Puheeksi ottaminen muistiopohja

PUHEEKSI OTTAMNEN

Työntekijän nimi	
Työntekijän tehtävä ja työyksikkö	
Syntymäaika	

Esihenkilön huoli ja havainnot työntekijän työkyvystä
Työntekijän käsitys tilanteesta ja omasta työkyvystä

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

Liite 5 Sopimus päihdehoitoon ohjaamisesta

SOPIMUS PÄIHDEHOITOON OHJAAMISESTA

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

Työntekijän nimi	
Työntekijän tehtävä ja työyksikkö	
Syntymäaika	

Havainnot ja työterveyshuollon arvio työkyvystä	
Työnantaja	
Työntekijä	
Työterveyshuolto	

Kuvaus työtehtävistä ja mahdolliset sovitut muutokset työtehtäviin	
Mahdollinen tukihenkilö	

Työnantajan edustaja	
Nimike ja työyksikkö	
Yhteystiedot	
Työterveyshuollon yhteyshenkilö ja yhteystiedot	

Päiväys	
Työnantajan edustajan allekirjoitus	
Hoitoon ohjatun työntekijän allekirjoitus	
Työterveyshuollon edustajan allekirjoitus	

Päihdehoitoon ohjauksen ehdot

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

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

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

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

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

Liite 6 Palvelussuhteen jatkumisen edellytysten selvittäminen**PALVELUSSUHTEEN JATKUMISEN EDELLYTysten
SELVITTÄMINEN**

Työntekijän nimi	
Työntekijän tehtävä ja työyksikkö	
Syntymäaika	

Selvitys kokonaistilanteesta ja aiemmista tapahtumista:

Neuvottelun aihe
Esihenkilön arvio
Työntekijän arvio

Työnantajan toimenpiteet

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

Liite 7 Huumausainetestiä koskeva todistus

Huumausainetestiä koskeva todistus



Seinäjoen
Työterveys

Seinäjoen Työterveys Oy:n

Huumausainetestiä koskeva todistus

Seinäjoen Työterveys Oy

Ala-Kuljunkatu 1B

60100 Seinäjoki

p. 06 2410 2310

Nimi	Henkilötunnus
_____ / _____ 20 _____ otetussa näytteessä ☐ ei huumausainelta ☐ käyttänyt huumausainetta muuhun kuin lääkinälliseen tarkoitukseen	
Palkka ja pölväys	Lääkärin allekirjoitus