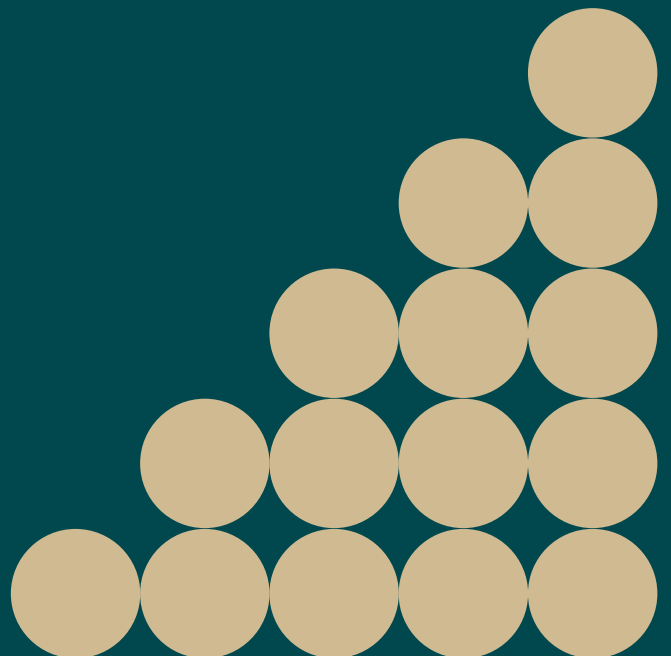


Kokkolan kaupungin päihdeohjelma ja hoitoonohjausmalli

Kaupunginhallitus hyväksynyt
xx.xx.xxxx § xx



Sisältö

1 Johdanto.....	3
2 Päihdeohjelma.....	4
2.1 Päihdeongelmien ehkäiseminen ja vähentäminen hyvien työpaikkakäytäntöjen avulla ja ennaltaehkäisevä päihdetyö	4
2.2 Päihdeohjelman hoitamisen organisointimalli ja vastuut	4
3 Huumausainetestit osana päihdeohjelmaa	5
4 Menettely päihteidenkäyttötapauksissa ja hoitoonohjausmalli	7
4.1 Päihdeongelman uusiutuminen	8
4.2 Hoitoonohjauksen piiriin kuuluvat	8
4.3 Työajan käyttö ja palkkaus hoidon aikana	8
4.4 Luottamuksellisuus.....	8
5 Päihdetyön kehittäminen ja seuranta	9

1 Johdanto

Päihteet eivät kuulu työpaikoille. Kokkolan kaupungin työpaikoilla noudatetaan alkoholin ja muiden päihteiden käytön osalta nollatoleranssia.

Tämä Kokkolan kaupungin hoitoonohjausohje koskee työssä ilmeneviä alkoholin sekä muiden päihteiden, kuten huumausaineiden ja vastaavien, väärinkäyttötilanteita ja/tai havaittuja päihdeongelmia sekä toiminnallisista riippuvuuksista aiheutuvia ongelmia. Menettelytapaa on kuvattu myös prosessikuvauksena (liite 1).

Päihteiden väärinkäyttöön ja havaittuihin ongelmiin tulee työpaikalla puuttua mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, jolloin seuraukset henkilölle itselle ja ympäristölle jäävät mahdollisimman pieniksi.

Päihteiden liikkakäyttö on yksilön ongelma, joka koskettaa aina myös työyhteisöä. Ensimmäinen vastuu päihdeongelmasta aiheutuvasta työkyvyn heikentymisestä on henkilöllä itsellään. Työyhteisö voi kuitenkin merkittävästi edistää päihteiden käytön hallintaa sekä ehkäistä ja korjata päihteistä aiheutuvia haittoja.

Toiminnallisia riippuvuuksia ovat esimerkiksi peli-, netti- ja seksiriippuvuus. Päihderiippuvuuden tavoin toiminnallisiin riippuvuuksiin liittyy voimakasta halua tai pakkoa, kyseisen toiminnan hallinnan heikkenemistä ja sen lopettamisen vaikeutta. Tyypillistä on myös, että toimintaa jatketaan sen tuottamista suuristakin haitoista huolimatta. Vaikka toiminnallisissa riippuvuuksissa ei nautita mitään kemiallista ainetta, aivojen välittäjäaineiden tasolla niiden tuottamat reaktiot ovat samansuuntaisia kuin päihteitä nautittaessa.

Päihteiden ongelmakäyttö ja toiminnalliset riippuvuudet ovat turvallisuusriskejä niin itsensä, muiden työntekijöiden kuin asiakkaidenkin kannalta. Tällä tarkoitetaan tilanteita, joissa alkoholin tai muun päihteen vaikutus tai muu riippuvuus uhkaa tai haittaa yksilön omaa tai toisen työntekijän työtä, työkykyä, työturvallisuutta, työpaikan ilmapiiriä, työtu-
loksia tai työnantajan mainetta.

2 Päihdeohjelma

Päihdeohjelmalla pyritään henkilöstön työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämiseen sekä tuottavan, turvallisen ja hyvinvoivan työyhteisön kehittämiseen. Työyhteisössä tulee tiedostaa runsaaseen päihteiden käyttöön liittyvät riskit.

Päihdeohjelman tarkoituksena on antaa perusteet ja tuki päihdeasioiden käsittelyyn. Ohjelman avulla ohjataan sekä ennaltaehkäisevän toiminnan toteuttamista että menetelytapojen yhtenäistämistä päihdehaittoja käsiteltäessä.

2.1 Päihdeongelmien ehkäiseminen hyvien työpaikkakäytäntöjen avulla

Hyvät työpaikkakäytännöt tukevat päihdeohjelman toteutumista.

Kokkolan kaupungin työpaikoilla

- ei suositella eikä tueta käyttäytymistä, joka yllyttää tai rohkaisee päihteiden käyttämiseen
- ei sallita päihtyneenä esiintymistä työssä
- päihteettömyys huomioidaan työantajan järjestämissä juhla- ja henkilökuntatilaisuuksissa
- päihdeongelmiin puututaan välittömästi tämän päihdeohjelman mukaisesti
- yksittäisistä poissaolopäivistä voidaan pyytää esittämään työterveyslääkärin tai työterveyshoitajan antama sairauspoissaolotodistus työkyvyttömyydestä, jos on syytä epäillä poissaolon johtuvan päihteiden käytöstä.

Työhyvinvointityöhön kuuluu päihteiden käyttöön liittyvä ennaltaehkäisevä työ. Sitä varten järjestetään opastusta liiallisen päihteiden käytön havaitsemiseen, siihen puuttumiseen ja sen rajoittamiseen.

Jos esihenkilö huolestuu työntekijän työssä selviytymisestä, käytetään Kokkolan kaupungin Työkyvyn tuki -toimintamallia.

2.2 Päihdeohjelman hoitamisen organisointimalli ja vastuut

Yhteistoimintaryhmä ja työsuojeluhenkilöstö seuraavat ja arvioivat päihdeohjelman toteutumista samalla kun seurataan muuta työkykyä ylläpitävää ja työhyvinvointia lisäävää toimintaa. Yhteistoimintaryhmän ja työsuojeluhenkilöstön tehtävänä on yhdessä henkilöstöpalveluiden kanssa järjestää tarvittaessa henkilöstölle päihdeohjelmaa koskevia tiedotus- ja koulutustilaisuuksia. Päihdeohjelman hallinnoinnista vastaa henkilöstöpalvelut.

Toimialat ja yksiköt vastaavat siitä, että päihdeohjelma tunnetaan henkilöstön keskuudessa, sitä noudatetaan ja sen toteutumista tuetaan.

Esihenkilö

Esihenkilö on avainasemassa päihdeongelmien tunnistamisessa. Hänen tulee ottaa asia esille työpaikkaongelman pahenemisen estämiseksi ja tilanteen korjaamiseksi. Esihenkilö vastaa siitä, että työpaikalla olevat työntekijät ovat työkunnossa. Kun työpaikalla tehdään havainto päihde-epäilystä, vastaa esihenkilö työntekijän ohjaamisesta

työterveyshuoltoon viivytyksettä. Esihenkilö esittää työterveyshuoltoon epäilynsä päihtyneisyydestä ja puhalluttamistarpeesta, jotta se toteutetaan välittömästi.

Esihenkilö vastaa myös

- päihdeohjelman toimintamallin mukaisesta puheeksiottokeskustelusta
- hoitoonohjauksesta ja palvelussuhdeasioiden käsittelystä sekä niistä laadittavista asiakirjoista
- hoitoonohjaussopimuksen toteutumisen seurannasta
- päihteiden käyttöä koskevien havaintojen ja erilaisten laiminlyöntien kirjaamisesta
- puheeksiottokeskustelujen kirjaamisesta Aino Health Manageriin
- puhalluttamisesta työpaikalla (mikäli asiasta on sovittu)

Työkaveri

Lähimmät työkaverit havaitsevat yleensä ensimmäisenä ongelmat päihteiden käytössä. Työkaverinsa auttamiseksi heidän velvollisuutenaan on puuttua tilanteeseen sen edellyttämällä tavalla.

Työkaverilla on useita keinoja tukea päihdeongelmasta kärsivää henkilöä.

- Tarjoa apuasi, kun huomaat työkaverilla päihdevaikeuksia. Peitteleminen saattaa edistää ongelman pahenemista.
- Kerro, miksi olet huolestunut. Ilmaise vain huolestuneisuutesi, älä moralisoi.
- Kannusta hakeutumaan työterveyshuoltoon tai muun asiantuntijan luo.
- Kannusta kertomaan ongelmasta esihenkilölle
- Rohkaise etsimään päihteiden asemasta muita selviytymiskeinoja.
- Tue hoidosta työhön palannutta.
- Mikäli et itse kykene puuttumaan asiaan, kerro huolesi esihenkilölle, työsuojelupäällikölle tai työsuojeluvaltuutetulle, joiden velvollisuutena on viedä asia eteenpäin.

3 Huumausainetestit osana päihdeohjelmaa

Huumausainetestit vaaditaan kaikilta Kokkolan kaupungin uusilta vakinaisilta työntekijöiltä ja ensimmäiseen yli 12 kuukauden mittaiseen sijaisuuteen tulevalta, mikäli työntekijän on tarkoitus toimia sellaisessa työssä, joka edellyttää tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä, ja jossa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi:

1. vaarantaa työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta
2. vaarantaa liikenneturvallisuutta
3. lisätä merkittävien ympäristövahinkojen riskiä
4. vaarantaa työtehtävissä saatujen tietojen suojaa, käytettävyyttä, eheyttä ja laatua ja siten aiheuttaa haittaa tai vahinkoa salassapitosäännösten suojaamille yleisille eduille tai vaarantaa rekisteröityjen yksityisyyden suojaa tai oikeuksia tai

5. vaarantaa liike- ja ammattisalaisuutta tai aiheuttaa työnantajalle tai tämän asiakkaalle vähäistä suurempaa taloudellista vahinkoa, jos liike- ja ammattisalaisuuden vaarantamista tai taloudellisen riskin syntymistä ei voida muiden keinojen avulla estää
6. työnhakijan on tarkoitus hoitaa tehtäviä, joissa edellytetään erityistä luottamusta, joissa työskentely tapahtuu muualla kuin työnantajan valvomisissa toimitiloissa ja joissa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi aiheuttaa työnantajan asiakkaalle merkittävää taloudellista vahinkoa tai vaarantaa tämän henkilökohtaista turvallisuutta
7. työnhakijan on tarkoitus hoitaa tehtäviä, joihin pysyväisluonteisesti ja olennaisesti kuuluu alaikäisen kasvatusta, opetusta, hoitoa tai muuta huolenpitoa taikka muuta työskentelyä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa alaikäisen kanssa eikä niihin osallistu muita henkilöitä tai
8. työnhakijan on tarkoitus hoitaa sellaisia tehtäviä, joissa on itsenäisesti ja valvomattomasti pääsy huumausaineisiin tai vähäistä suurempaan määrään sellaisia lääkkeitä, joita voidaan käyttää huumaaviin tarkoituksiin.

Perustellusta syystä huumausainetestiä voidaan edellyttää myös alle 12 kuukauden mittaiseen palvelussuhteeseen tulevalta.

Työnantaja ilmoittaa hakumenettelyn yhteydessä ennen työsopimuksen tekemistä, että kysymys on tehtävästä, jossa työnantaja velvoittaa työntekijää esittämään huumausainetestin todistuksen. Huumausainetestin teettäminen perustuu lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004). Tällöin testi on osa työhöntulotarkastusta ja työterveyslääkäri luovuttaa huumausainetestistä kirjallisen lausunnon työntekijälle jossa otetaan kantaa onko testattava käyttänyt huumausaineita siten, että työ- tai toimintakyky on heikentynyt. Mikäli huumausainetestissä todetaan huumaavia aineita, ohjataan työntekijä aina lääkärille tilanteen tarkistamista varten ja mikäli todetaan että huumausaineita on käytetty muuhun kuin lääkinälliseen tarkoitukseen, ohjataan työntekijä päihdehoitoon. Työntekijän kanssa ei solmita työ- tai virkasuhdetta, mikäli huumausainetestissä ilmenee huumausaineiden käyttöä muuhun kuin lääkinälliseen tarkoitukseen.

Palvelussuhteen aikana tilanteissa, joissa on perusteltua aiheutta epäillä huumeiden käyttöä, työntekijä voidaan velvoittaa huumausainetestiin (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 3. luku 8 §).

Esihenkilön on tehtävä selkeä pyyntö huumetestistä saadakseen huumausainetodistuksen. Todistus testin tekemisestä on osoitettava seuraavan arkipäivän aikana. Testituloksen saaminen kestää luonnollisesti pidempään. Työntekijä vapautetaan tehtävistään ilman palkkaa todistuksen odotusajaksi, jos epäillään hänen olevan päihteiden käytön vuoksi kykenemätön työhönsä. Työntekijä toimittaa huumetestin tuloksen itse esihenkilölle. Henkilöstöpalvelut ja työterveyshuollon edustajat auttavat tarvittaessa esihenkilöä harkinnassa työstä vapautukseen. Palkka vapautuksen ajalta maksetaan takaisin, mikäli epäily huumeiden vaikutuksen alaisena työskentelystä todetaan myöhemmin vääräksi. Positiivinen testituloks tai testistä kieltäytyminen saattaa johtaa palvelussuhteen purkamiseen tai työntekijän irtisanomiseen.

Huumausainetestit tehdään työterveyshuollossa huumetestauksen koulutuksen saaneiden terveydenhoitajien toimesta.

4 Menettely päihteidenkäyttötapauksissa ja hoitoonohjausmalli

Jos työpaikalla havaitaan henkilön käyttävän päihteitä, tai on perusteltua syytä epäillä hänen olevan päihtyneenä, lähimmän esihenkilön on keskeytettävä asianosaisen työnteke ja aloitettava mahdollisen päihtymystilan selvittely. Vastuu asiaan puuttumisesta on jokaisella työyhteisön jäsenellä. Apuna voidaan käyttää työsuojeluhenkilöstöä tai luottamusedustajaa.

Työntekijällä on näyttövelvollisuus, mikäli hänen mielestään päihdehaittaepäily on aiheeton. Selkeintä on hakeutua viivytyksettä työterveyshuoltoon tai mikäli työpaikalla on alkometri käytettävissä, suoritettava puhallus siellä. Esihenkilö (tai muu saattaja) esittää työterveyshuollossa epäilynsä päihtyneisyydestä ja puhalluttamistarpeesta, jotta se toteutetaan välittömästi.

Mikäli työntekijä kieltäytyy puhallustestistä, vaikka vaikuttaa päihtyneeltä, esihenkilö kirjaa huolellisesti havainnot ao. käyttäytymisestä sekä varmentaa dokumentin kahden todistajan allekirjoituksella (liite 2). Tarvittaessa todistajina käytetään esim. työsuojeluhenkilöstöä, henkilöstöpalveluiden muuta henkilöstöä tai luottamusedustajaa. Tapausta käsitellään päihtyneenä olemisena, työntekijä poistetaan työpaikalta ja toimitaan samoin kuin alkometrillä todettua päihtymystä.

Mikäli työntekijän todetaan alkometritestin perusteella olevan päihtyneenä, työntekijä on pois työpaikalta sen päivän, jolloin päihtymys todetaan. Työpaikalta poissaolo päihteiden käytön vuoksi on palkatonta aikaa. Mikäli työntekijä on tullut päihtyneenä työpaikalle autolla itse ajaen, tehdään asiasta myös välittömästi ilmoitus poliisille.

Mikäli alkometri ei osoita alkoholin vaikutuksen alaisuutta, tulee pohdittavaksi huume-testauksen tarpeellisuus tai työkykyarvio mahdollisten sairauksien poissulkemiseksi. Esihenkilö voi pyytää työterveyshuollosta sekä huume-testin että työkykyarvion tekemistä. Esihenkilön on tehtävä kirjallinen pyyntö huume-testistä saadakseen huumausainetodistuksen. Osana työkykyarviota myös työterveyshuolto voi pyytää huumausainetestistä, mutta tällöin ei kirjoiteta erillistä huumausainelausuntoa

Hallinnollisena toimenpiteenä työntekijä kutsutaan kirjallisesti kuultavaksi varoituksen antamista varten kaupungin Suullisen huomautuksen ja kirjallisen varoituksen antamisen mallin mukaisesti. Esihenkilö antaa varoituksen päihteiden käytöstä.

Hoitoonohjaus

Hoitoonohjauksen tarkoituksena on auttaa työntekijää pääsemään irti päihderiippuvuudesta. Työntekijä ohjataan hoitoon ja esitetään hoitosopimuksen tekemistä, mikäli se katsotaan tarpeelliseksi.

Päihdeongelmaisen työntekijän asian selvittelyä jatketaan työterveyshuollossa. Hoitoonohjausryhmään kuuluvat hoitoon ohjattavan ja hänen esihenkilönsä lisäksi luottamusedustaja tai työsuojeluvaltuutettu (työntekijän niin halutessa) ja työterveyshoitaja sekä mahdollisesti työterveyslääkäri sekä mahdollisesti hoitotahon edustaja. Hoitoonohjaussopimuksen (liite 3) tekemisen tehtävänä on kirjallinen hoidosta sopiminen (=yhden vuoden kirjallisen hoitosopimuksen allekirjoitus). Hoitosopimukseen kuuluu hoito, hoidon seuranta, valvonta ja ohjaus hoidon aikana sekä esihenkilön oikeus saada tietoa hoidon etenemisestä.

Mikäli päihdeongelma uusiutuu hoitosopimuksen aikana, esihenkilö ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon hoitoonohjausryhmän kutsumiseksi uudelleen kokoon. Hoitoonohjausryhmän kokouksessa arvioidaan hoitotilanne ja sovitaan jatkotoimista.

- Jos edellä mainitussa tilaisuudessa ei todeta mitään sellaista, jonka perusteella voisi odottaa päihteiden väärinkäytön loppuvan (mm. asianomainen ei ole ollut hoidossa tai on keskeyttänyt hoidon), työnantaja päättää ao. viranhaltijan / työntekijän työ- tai virkasuhteen mahdollisesta päättämisestä (ks. Suullisen huomautuksen ja kirjallisen varoituksen antamisen malli).
- Mikäli ensimmäisen päihtymistapauksen selvittelyssä ei ole todettu päihdeongelmaa eikä ole tehty sen myötä hoitosopimusta, voidaan edetä Suullisen huomautuksen ja kirjallisen varoituksen antamisen mallin mukaisesti työ- tai virkasuhteen mahdolliseen päättämiseen. Hoitoonohjaus tehdään joka tapauksessa, vaikka työ- tai virkasuhde ei enää jatkuisikaan.

4.1 Päihdeongelman uusiutuminen

Päihdeongelman uusiutuessa vuoden sisällä hoidon loppumisesta esihenkilö ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon. Hoitoonohjausryhmä kokoontuu tilanteen arvioimiseksi ja tekee ratkaisun siitä, onko hoidon jatkaminen (uuden hoitosopimuksen tekeminen) perusteltua, vai onko aihetta ryhtyä toimenpiteisiin virka- / työsuhteen päättämiseksi. Hoitosopimus uusitaan vain kerran.

Jos päihdeongelma uusiutuu yli vuoden kuluttua hoitosopimuksen päättymisestä, asia käsitellään uutena tapauksena.

4.2 Hoitoonohjauksen piiriin kuuluvat

Hoitoonohjauksen piiriin kuuluvat kaikki Kokkolan kaupungin palveluksessa olevat työntekijät, lukuun ottamatta koeaikaa, jolloin työ- tai virkasuhde voidaan purkaa (hoitoonohjaus tehdään siitä huolimatta).

4.3 Työajan käyttö ja palkkaus hoidon aikana

Koska kyseessä on päihdeongelma, hoito pyritään pääsääntöisesti antamaan työajan ulkopuolella mm. työvuoroja järjestelemällä. Mikäli hoitoa ei voida järjestää työajan ulkopuolella, asianomaiselle myönnetään vapautusta työstään hoidon vaatimaksi ajaksi. Tämä koskee myös oma-aloitteista hoitoon hakeutumista. Mikäli hoito sisältää laitostuntoutusta ja siitä on etukäteen sovittu työnantajan kanssa, maksetaan työntekijälle sovitulta ajalta työehtosopimuksen mukaisesti sairausajan palkkaa.

Työnantajan edustajalla on oikeus saada tietoja siitä, käykö henkilö säännöllisesti hoidossa. Asia sovitaan etukäteen hoitoonohjauksen yhteydessä.

4.4 Luottamuksellisuus

Hoitoon ohjaamiseen liittyvät tiedot ovat ehdottoman luottamuksellisia. Henkilöt, jotka ovat tekemisissä hoitoonohjauksen kanssa, eivät ilman hoitoon ohjattavan lupaa saa ilmaista sivullisille tietoaan.

5 Päihdetyön kehittäminen ja seuranta

Päihdetyön kehittämistarpeita seurataan säännöllisesti. Päävastuu seurannasta on henkilöstöpalveluilla, yhteistoimintaryhmällä ja työsuojeluhenkilöstöllä. Yhteistoimintaryhmän, työsuojeluorganisaation sekä työterveyshuollon tulee yhteistyössä arvioida sitä, onko koulutusta järjestetty riittävästi ja riittävän kattavasti eri henkilöstöryhmille.

Päihdetoimintaa koskevaa lainsäädäntöä:

- työsopimuslaki
- viranhaltijalaki
- työturvallisuuslaki
- työterveyshuoltolaki
- laki yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla
- henkilötietolaki
- laki yksityisyyden suojasta työelämässä
- päihdehuoltolaki ja -asetus

Päihdetoimintaan liittyy läheisesti Kokkolan kaupungin Työkyvyn tuen toimintamalli.

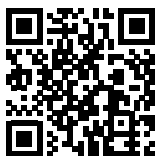
Hyödyllisiä linkkejä



Päihdelinkki-verkkopalvelu

Päihdelinkki-verkkopalvelu tarjoaa tietoa ja tukea päihteistä ja riippuvuuksista. Päihdelinkistä löytyy kattavan tietopankin lisäksi testejä, oma-apusältyjä, vertaistukea ja neuvontapalvelu. Palvelu on tarkoitettu päihteiden käyttäjille, pelaajille, läheisille ja kaikille riippuvuustiedosta kiinnostuneille.

www.paihdelinkki.fi/



Mielenterveystalo-verkkopalvelu

Kaikille avoinna olevasta Mielenterveystalosta löytyy tietoa, omahoito-ohjelmia, oppaita, oirenavigaattoreita sekä palveluhakuja. Apua löytyy mm. päihteiden väärinkäytön tunnistamiseen. Päihteitä käytetään usein mielihyvän lisäämiseksi ja ahdistuksen lieventämiseksi.

www.mielenterveystalo.fi



Työturvallisuuskeskus – Päihdetyö työpaikalla

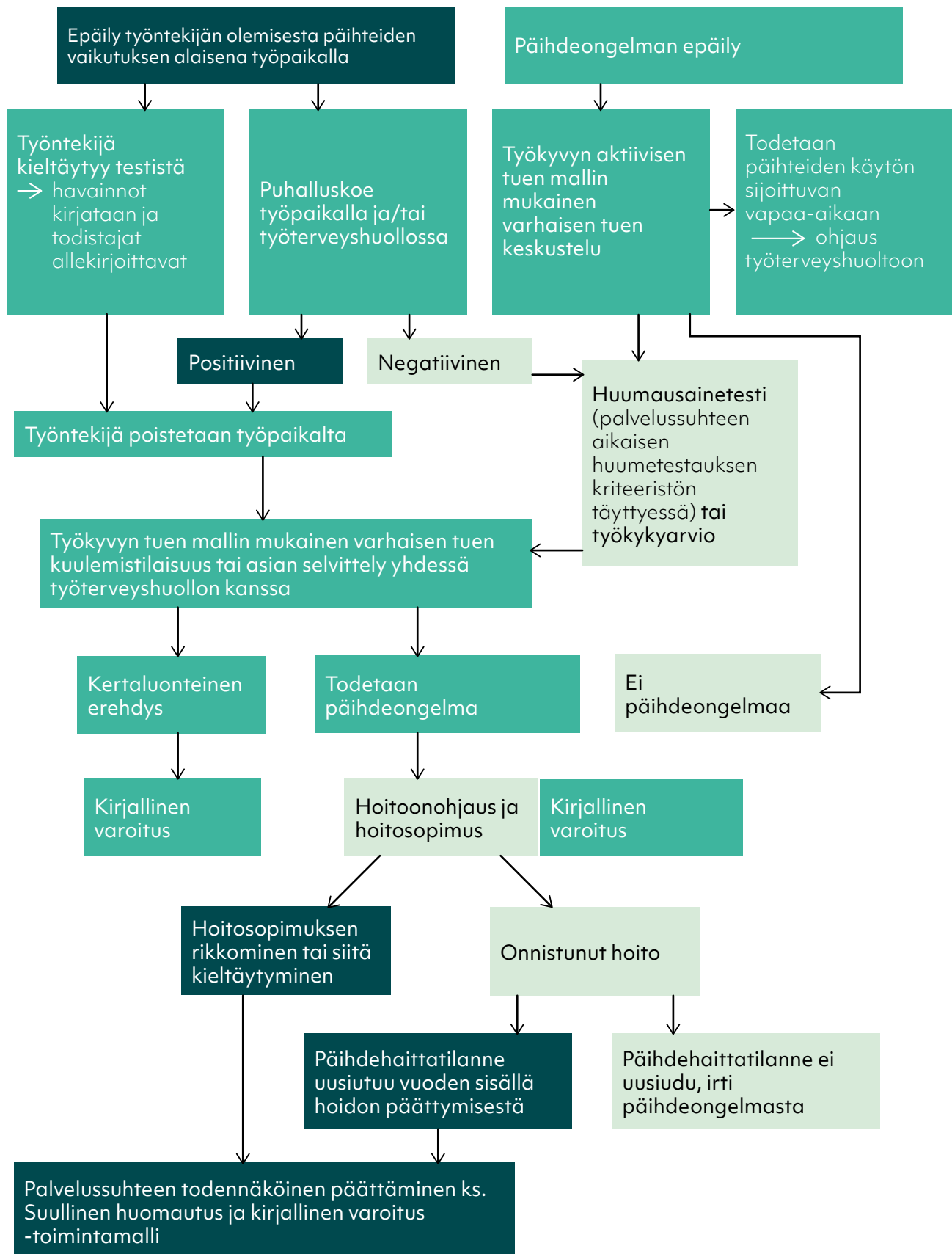
Päihdetyö työpaikalla on osa työhyvinvointi- ja työturvallisuustyötä. Päihdetyöhön kuuluu ennalta ehkäisevä toiminta, päihdeasioiden käsittely ja hoitoonohjaus ongelmatapauksissa. Päihteiden käytön ehkäisyyn liittyvistä toimintatavoista tulee työpaikalla sopia yhteistyössä. Työterveyshuollolla on tärkeä rooli työpaikan tukena päihdetyön toteutuksessa. www.ttk.fi/tyoterveysyhteistyö/paihteet-ja-niiden-vaikutukset-tyoelamassa/



Ehkäisevä päihdetyö EHYT ry Hyvinvointia ilman päihde- ja pelihaittoja.

Ehkäisevä päihdetyö EHYT ry toimii koko maassa ja koko väestön parissa terveiden elämäntapojen edistämiseksi. www.ehyt.fi/

Päihdeongelman käsittely palvelussuhteen aikana Kokkolan kaupungilla -prosessikuvaus, liite 1



Muistio puhallutuksesta / päihtymishavainnoista, liite 2

Henkilön tiedot

Nimi:

Syntymäaika:

Työtehtävä:

Osasto/yksikkö:

Esihenkilö:

Minulle on selvitetty työpaikan toimintatavat päihdeasioiden käsittelyssä.

Minua on epäilty päihteiden väärinkäytöstä ja olen suostunut vapaaehtoisesti puhaltamaan alkometriin. Paikalla on todistaja.

Puhallustestin tulos:

Päiväys, allekirjoitukset ja nimenselvennykset

Paikka ja aika:

Henkilö:

Työnantajan edustaja:

Todistaja:

Epäiltäessä päihtymystä työntekijän on osoitettava epäily aiheettomaksi. Alkometriin puhaltaminen työpaikalla on vapaaehtoista. Esihenkilöllä on aina oikeus matalalla kynnyksellä lähettää työntekijä työterveyshuoltoon mahdollisen päihde-epäilyn selvittämiseksi.

Työntekijä on kieltäytynyt puhaltamasta alkometriin / lähtemään työterveyshuoltoon asian selvittämiseksi. Epäilyä käsitellään kuten päihtyneenä olemista. Havainnot päihtymysepäilyn asettamiseksi:

Päiväys, allekirjoitukset ja nimenselvennykset

Paikka ja aika:

Henkilö:

Työnantajan edustaja:

Todistaja:

Hoitosopimus ja -suunnitelma, liite 3 (1/2)

Henkilön nimi:

Työtehtävä ja yksikkö:

Olen osallistunut neuvotteluun, jossa on keskusteltu päihdeongelmastani. Olemme todenneet, että tarvitsen päihdeongelman johdosta apua. Lupaudun osallistumaan minulle työterveyshuollon kautta järjestettyyn hoitoon hoitosuunnitelman mukaisesti sekä noudattamaan hoitopaikan antamia ohjeita.

Työterveyshuolto seuraa, että noudatan tehtyä hoitosuunnitelmaa. Hoitopaikka ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon, jos hoidossa tapahtuu laiminlyöntejä. Esihenkilöllä on oikeus saada työterveyshuollosta tietoa hoitosopimuksen toteutumisesta, mutta ei muuten hoidon sisällöstä.

Työnantaja ei hoidon jatkuessa sopimuksen mukaisesti käytä hoitoa edeltänyttä päihteiden käyttöä ja/tai siihen liittyviä rikkomuksia palvelussuhteen päättämisperusteena. Mikäli en noudata hoitosuunnitelmaa tai päihteiden väärinkäyttö jatkuu, palvelussuhde on mahdollista päättää.

Hoitosopimus on voimassa _____ kuukautta allekirjoituspäivästä.

Hyväksyn tämän sopimuksen ☐

En hyväksy tätä sopimusta ☐

Paikka ja aika: _____

Allekirjoitukset:

Hoitoon ohjatun allekirjoitus

Esihenkilön allekirjoitus

Työntekijän edustajan / tukihenkilön allekirjoitus

Hoitosuunnitelma (2/2)

Käynnit avohoidossa

Hoitopaikka:

Hoitoaika:

Käyntitiheys:

Laitoshoito

Hoitopaikka:

Hoitoaika:

Käynnit työterveyshuollossa

Hoitoaika:

Käyntitiheys, sisältö ja tutkimukset:

Muu tukitoiminta

Mitä:

Kesto:

Tiheys:

Seuranta, ilmoitus hoitosopimuksen rikkomisesta, kuka ilmoittaa ja mihin (sovitaan neuvottelussa)

Päiväys, allekirjoitukset ja nimenselvennykset

Paikka ja aika: _____

Allekirjoitukset:

Hoitoon ohjatun allekirjoitus

Esihenkilön allekirjoitus

Työntekijän edustajan / tukihenkilön allekirjoitus

JAKELU asianomainen työntekijä
 esihenkilö
 työterveyshuolto
 hoitotaho