



K A U H A V A

Päihde- ja riippuvuusohjelma

Kauhavan kaupunki

Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta 8.1.2024 § 4
Konserni- ja henkilöstöjaosto 5.3.2024 § 5

Sisälllys

Päihde- ja riippuvuusohjelman tarkoitus ja tavoitteet	3
Käsitteet	3
Päihdehaitta	3
Päihdeongelma.....	3
Päihderiippuvuus	4
Hoitoonohjaus	4
Päihdehaitat työyhteisössä.....	4
Alkoholi.....	4
Tupakka- ja nikotiinituotteet	5
Huumausaineet.....	5
Lääkkeiden väärinkäyttö ja käyttäminen päihtymistarkoituksessa.....	5
Rahapelaaminen ja muut riippuvuudet	5
Ennaltaehkäisevä toiminta	6
Vastuut	6
Havaitseminen ja puuttuminen.....	7
Omatoiminen avun hakeminen	8
Hoitoonohjaus	8
Hoitoonohjaussopimus.....	9
Päihdetestit	9
Huumausainetestaus	9
Puhallustesti	9
Työajan käyttö ja palkkaedut.....	9
Päihteiden käyttöön liittyvä kurinpitomenettely	10
Lainsäädäntö	11
Lomakkeet	11

Päihde- ja riippuvuusohjelman tarkoitus ja tavoitteet

Päihde- ja riippuvuusohjelma (jäljempänä päihdeohjelma) on työpaikan yhteinen toimintaohje, jonka avulla riippuvuuksista aiheutuvia ongelmia ennaltaehkäistään ja niihin puututaan. Toimintaohjeella rohkaistaan kaikkia työyhteisöön kuuluvia ottamaan puheeksi päihteiden käytöstä ja erilaisista riippuvuuksista aiheutuvat ongelmat sekä toimimaan muutoinkin ohjelmassa määritellyllä tavalla.

Kauhavan kaupungin päihdeohjelman tarkoituksena on turvata päihteetön ja turvallinen työympäristö jokaiselle viranhaltijalle/työntekijälle (jäljempänä työntekijä) sekä edistää työkykyä ja -hyvinvointia.

Tavoitteena on ennaltaehkäistä työntekijöiden terveydelle haitallisten ja riippuvuutta aiheuttavien aineiden käyttöä työntekijöiden keskuudessa. Aikainen tunnistaminen, puheeksi ottaminen ja hoitoonohjaus mahdollistavat paremmat hoitotulokset. Haitallisiin ja riippuvuutta aiheuttaviin aineisiin kuuluvat alkoholi, tupakka- ja nikotiiniuotteet, huumausaineet ja päihtymiseen käytetyt erilaiset lääkkeet ja aineet.

Päihdeohjelmaan sisältyvät em. lisäksi myös rahapelaaminen ja muut riippuvuudet sekä niiden aiheuttamat haitat.

Päihdeohjelma auttaa vähentämään riskikäyttäytymisestä aiheutuvia terveysongelmia ja sen kustannuksia. Päihdeohjelman avulla myös varmistetaan, että työyhteisössä tiedetään jokaisen velvollisuus puuttua sekä ennaltaehkäistä haittaavaa päihteiden käyttöä. Päihde- ja riippuvuusongelmat eivät ole työntekijän yksityisasiota, mikäli niiden vaikutukset heijastuvat työpaikalle.

Käsitteet

Päihdehaitta

Itseen tai muihin kohdistuva haitta sellaisesta päihteiden käytöstä, joka heikentää tai estää työntekoa. Haitat aiheuttavat esimerkiksi työkyvyn heikkenemistä, työturvallisuusriskejä sekä ristiriitatilanteita. Haitat voivat syntyä lyhytaikaisemmastakin liikakäytöstä, joka voi näkyä järjestyshäiriöinä ja tapaturmina.

Päihdeongelma

Keskushermostoon vaikuttavien päihdeaineiden väärinkäyttö ja päihdekäyttö.

Päihderiippuvuus

Kun päihteiden käyttö alkaa hallita arkea, kysymys on riippuvuudesta, joka on neurobiologinen sairaus.

Hoitoonohjaus

Menettely, jonka avulla päihdeongelmainen ohjataan hoitoon hänen työkykynsä tukemiseksi. Ohjaus tapahtuu mm. esihenkilön ja/tai työterveyshuollon toimesta.

Päihdehaitat työyhteisössä

Päihteet aiheuttavat vakavaa haittaa koko työyhteisölle monin eri tavoin.

Työturvallisuusriskit lisääntyvät päihtyneenä tai krapulassa työskennellessä, koska päihteiden käytön seurauksena onnettomuusalttius kasvaa. Päihteiden käytöllä on lukuisia negatiivisia terveysvaikutuksia, jotka aiheuttavat myös taloudellisia haittoja sairauspoissaolojen lisääntymisen ja työkyvyn sekä työn laadun heikentymisen seurauksena. Työkykyhaittoihin lukeutuvat päihteiden käytön aiheuttamat useiden vakavien sairauksien riskit, jonka lisäksi myös vähemmän vakavat sairaudet lisääntyvät alentuneen vastustuskyvyn takia. Päihteiden käyttö lisää unettomuutta ja altistaa masennukselle, jolloin työhyvinvointi kärsii.

Lisäksi päihdehaittoihin lukeutuvat niiden aiheuttamat erilaiset sosiaaliset ongelmat. Poissaolot, nolot tilanteet ja äkilliset työvuoronvaihdot aiheuttavat usein ristiriitoja työyhteisössä. Mikäli työyhteisössä suojellaan päihdeongelmaista, yhden ongelma voi lopulta tulla haitaksi koko työyhteisölle. Työntekijän irtisanominen ja muut kurinpidolliset toimenpiteet saattavat aiheuttaa välien huonontumista työntekijöiden ja työnantajan välillä.

Päihtyneenä ja krapulaisena työskentelyn seurauksena työntekijän henkilökohtaisen elämän ongelmat lisääntyvät, mutta siitä aiheutuu myös työnantajalle suurta imagotappiota, palvelutuotannon luotettavuuden kyseenalaistamista sekä vaaratilanteita ja muita turvallisuusriskejä palveluiden käyttäjille.

Alkoholi

Alkoholin käyttäminen työpaikalla ja päihtyneenä tai krapulaisena työskentely on kiellettyä. Useimmiten käytetty päihde Suomessa on alkoholi. Alkoholin käytöllä on vaikutuksia käyttäjän tasapainoon ja harkintakyvyn huonontumiseen sekä motoriikan heikentymiseen. Alkoholin käytön voi tunnistaa monista käyttäytymisen muutoksista, kuten myöhästely, poissaolot sekä

pidennetyt viikonloput tai lomat. Mahdollisia muutoksia voi olla työtehon aleneminen, uniongelmat, ärtyneisyys ja masentuneisuus. Näiden lisäksi vieroitusoireita voivat olla mm. hikoilu, pahoinvointi, käsien vapina, nopea syke, ahdistuneisuus sekä harha-aistimukset.

Tupakka- ja nikotiinituotteet

Kauhavan kaupunki on savuton työpaikka. Tupakka- ja nikotiinituotteiden sekä sähkötupakan käyttö on kiellettyä työpaikalla. Nikotiinin aiheuttaman riippuvuuden vieroitusoireita voivat olla päänsärky, levottomuus, ärtyneisyys, keskittymisvaikeudet sekä univaikeudet.

Työntekijän on mahdollista saada kuitteja vastaan enintään 50 euroa nikotiinikorvaustuotteiden tai tupakasta vieroituslääkkeen (ei koske sähkötupakkaa) hankkimiseen. Korvauksen saa kerran viidessä vuodessa. Korvauksen saaminen edellyttää työterveyshoitajan tai -lääkärin vastaanotolla käyntiä. Käynneiltä saatu todistus on liitettävä korvaushakemukseen.

Huumausaineet

Huumausaineiden vaikutuksen alaisena työskenteleminen, niiden käyttäminen sekä hallussapito työpaikalla on kielletty. Huumausaineisiin lukeutuvat kaikki laittomat aineet, kasvit ja valmisteet, jotka ovat määriteltynä huumausaineasetuksessa. Niihin lukeutuvat keskushermostoa lamaavat aineet, kannabis, kiihdyttävät stimulantit sekä hallusinogeenit.

Huumeiden käyttö on lisääntynyt Suomessa ja eniten käytetty huume on kannabis. Sen käyttö aiheuttaa mm. pelkoja, paniikkia, huonontunutta keskittymiskykyä, ahdistuneisuutta, vainoharhoja, sisäänpäin kääntymistä, psyykkisiä ongelmia sekä muistin heikkenemistä.

Lääkkeiden väärinkäyttö ja käyttäminen päihtymistarkoituksessa

Lääkkeiden väärinkäyttö tarkoittaa tilannetta, jossa henkilö käyttää lääkettä väärin tai toisin kuin lääketieteen ammattilainen on ohjeistanut. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) tutkimuksessa lääkkeiden väärinkäyttö on määritelty reseptin vastaiseksi käytöksi tai käytöksi ilman reseptiä. Lääkkeitä voidaan väärinkäyttää esimerkiksi helpottamaan unettomuudesta tai ahdistuneisuudesta aiheutuvia ongelmia.

Lääkkeiden väärinkäyttö voi olla myös lääkkeen käyttöä päihtymistarkoituksessa ja tällöin käytetyt lääkeaineet ovat verrattavissa niin sanottuihin laittomiin huumeisiin. Lääkkeiden käyttöön päihtymistarkoituksessa voi liittyä sekakäyttöä esimerkiksi yhdessä alkoholin kanssa.

Rahapelaaminen ja muut riippuvuudet

Riippuvuus voi kehittyä mihin tahansa toimintaan tai aineeseen. Siitä saa aluksi mielihyvää, josta kuitenkin myöhemmin alkaa kehittymään haitallista toimintaa. Tyypillistä riippuvuuksille on

niiden pakonomaisuus. Yleisimpiä riippuvuuksia ovat päihderiippuvuuden lisäksi peliriippuvuus ja seksi- tai pornoriippuvuus. Riippuvuudesta voi seurata työkyvyn heikentyminen ja se voi mennä jopa henkilön perustarpeiden ja työhön liittyvien velvollisuuksien edelle. Henkilö voi pyrkiä käyttämään kaiken energiansa ja huomattavasti aikaa riippuvuutta aiheuttavan toiminnan harrastamiseen. Aika ja kyky keskittyä muuhun ei riitä, kun riippuvuus vie mukanaan ja siitä tulee elämän pääasiallista sisältöä. Esimerkiksi rahapelaamisen yksi tunnusmerkeistä on arkirytmien häiriintyminen, jolloin se alkaa hallita elämää vieden kohtuuttomasti rahaa ja aikaa. Rahapelaaminen ei näy pelaajasta ulospäin, ja siihen liittyy häpeää ja salailua.

Rahapeliongelmainen käyttää usein pelaamiseen työaikaan sekä työvälineitä. Muita merkkejä peliongelmaista voivat olla poissaolot ja myöhästelyt. Rahavaikkeudet näyttäytyvät rahan lainaamisena, jatkuvina yli- ja lisätöiden tekemisenä tai rikoksina. Käyttäytyminen voi muuttua väsyneeksi, keskittyminen vaikeutuu ja mielialat vaihtelevat. Usein henkilö myös eristäytyy ja vetäytyy sosiaalisista tilanteista.

Ennaltaehkäisevä toiminta

Työnantajalla on lakiin perustuva velvollisuus ennaltaehkäistä niitä tekijöitä, jotka voivat olla uhkana työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle. Päihdyttävien aineiden käyttäminen ja erilaiset riippuvuudet vaarantavat pahimmassa tapauksessa käyttäjän lisäksi koko työyhteisön turvallisuutta ja vaikuttavat siten jokaiseen työntekijään työpaikalla. Ennaltaehkäisevää toimintaa on päihteisiin liittyvä tiedottaminen sekä päihdeohjelmasta keskusteleminen ja sen tunteminen työyhteisössä. Kun koko henkilöstöllä on hyvät valmiudet käsitellä päihdeongelmia, varhainen puuttuminen ja ennaltaehkäisevä toiminta on tehokkaampaa.

Vastuut

Päihdeohjelman toimintaperiaatteet velvoittavat jokaista Kauhavan kaupungin työntekijää. *Työntekijöiden vastuulla* on noudattaa työssään yleisiä toiminta- ja turvallisuusohjeita sekä päihdeohjelmassa kuvattuja sääntöjä. Vastuu työkyvystä ja omasta terveydestä on ensisijaisesti aina työntekijällä itsellään. Työyhteisön jäsenten tulee ilmoittaa esihenkilölle havaitessaan riippuvuusongelman työpaikalla. Päihdeongelmaisen työntekijän tulee hakea apua mahdolliseen päihde-, rahapeli- tai muuhun riippuvuusongelmaan.

Esihenkilön vastuulla on seurata ja tukea työntekijöiden hyvinvointia ja työturvallisuutta työpaikalla. Esihenkilön on otettava puheeksi ja puututtava havaittuihin mahdollisiin

päihdeongelmiin viipymättä, luottamuksellisesti ja tasapuolisesti. Esihenkilö huolehtii siitä, että työntekijät ovat tietoisia työpaikan toimintamalleista ja hoitoonohjauksesta.

Puheeksiottokeskustelussa esihenkilö täyttää lomakkeen (liite 1) keskustelun pohjalta.

Hoitoonohjausprosessista huolehtii esihenkilö yhdessä työterveyshuollon kanssa ja ohjaa työyhteisöä tukemaan hoidossa olevaa työntekijää.

Työnantajan vastuulla on huolehtia päihdeohjelman käyttöönotosta työpaikalla ja varmistettava, että työntekijät tuntevat ohjelman ja tietävät oman roolinsa. Työnantaja huolehtii ohjeistuksellaan siitä, että ongelmatilanteisiin puututaan viipymättä. Työnantajan vastuulla on tarjota apua päihdeongelmaan sekä seurata ja arvioida työoloja sekä ohjelman toteutumista. Työnantaja huolehtii, että päihdeongelmatilanteita käsitellään aina luottamuksellisesti, rakentavasti ja kannustaen.

Työterveyshuollon vastuulla on ohjata työntekijää hakemaan apua riippuvuussairauteen ja antaa ohjeita ennaltaehkäisyyn, hoitoon ja kaikkiin hoitoon ohjaamisen perusprosesseihin. Perusprosesseihin kuuluvat mm. toimintasuunnitelma, terveystarkastukset, työpaikkaselvitys sekä työkyvynarviointi. Pyydettyessä työterveyshuolto voi antaa lausunnon työntekijän toiminta- ja työkyvystä.

Havaitseminen ja puuttuminen

Päihde- ja riippuvuusongelman havaitsevat useimmiten työkaverit työntekijän käyttäytymisen muuttuessa. Toistuva myöhästely ja poissaolot, päihtyneenä tai krapulassa työskentely, tapaturmat, motivaation lasku työpaikalla, töiden laiminlyönti ja viivästyminen voivat olla hälyttäviä merkkejä ongelmasta. Erityisesti rahapelaaminen, mutta myös muut riippuvuudet voivat johtaa väärinkäyttöihin ja taloudellisiin vaikeuksiin.

Riippuvuusongelmiin on puututtava viipymättä. Varhainen ongelman puheeksi ottaminen on tärkeää, sillä se voi estää ongelman pahenemisen ennen kuin se alkaa vaikuttamaan työntekoon. Puheeksi ottaminen on paras tapa välittää työyhteisöstä ja omista työkavereista. Toisten työntekijöiden on mahdollista huomata ongelmat varhain, joten he ovat avainroolissa ongelman esille ottamisessa. Työkaverin voi olla hyvinkin vaikeaa ottaa asia puheeksi, mutta sen voi aloittaa esimerkiksi kysymällä, mitä kuuluu. Varhaisen puheeksi ottamisen kulttuuri on työpaikan yhteinen ja hyväksytty käytäntö, jonka avulla työkavereilla on lupa matalalla kynnyksellä puuttua päihteiden käyttöön väärääkään hälytystä pelkäämättä.

Riippuvuusongelman salaaminen ja siitä aiheutuvien arjen ongelmien peitteleminen pitkittää korjaavien toimenpiteiden aloittamista ja heikentää merkittävästi mahdollisuuksia selviytyä päihneiden käytöstä ja muista riippuvuuksista. Asian käsittelyn ja tarvittavien toimenpiteiden käynnistämiseksi työyhteisön jäsenten on kerrottava huolenaiheistaan viipymättä esihenkilölle. Asian tultua esihenkilön tietoon, on hän aina velvollinen ottamaan esiin tulleet asiat työntekijän kanssa puheeksi ja aloittamaan tilanteen vaatimat toimenpiteet välittömästi.

Puheeksiottokeskustelun tavoitteena on kuunnella sekä auttaa työntekijää lopettamaan haitallinen toiminta. Puheeksiottokeskustelusta on tehtävä kirjallinen muistio.

Asian käsittely voi käynnistyä myös työterveyshuollon taholta.

Puheeksiottokeskustelun yhteydessä esihenkilön on ilmoitettava kirjallisesti työntekijälle (lomake 2), että käyttöön otetaan velvoite toimittaa kaikista sairauspoissaoloista työterveyslääkärin tai työterveyshoitajan todistus. Hyväksyttävän todistuksen voi antaa ainoastaan kaupungin käyttämän työterveyshuoltoyksikön lääkäri tai työterveyshoitaja.

Omatoiminen avun hakeminen

Työntekijän hakeutuminen omatoimisesti avun piiriin takaa yleensä paremmat tulokset hoidolle. Työntekijä voi havaita tarpeen päihdehaitan tai muun riippuvuuden hoitamiseksi esimerkiksi läheisen tai työkaverin kehotuksesta. Työntekijä voi hakeutua hoitoon myös työterveyshuollon kautta. Omatoimisen avun hakemisen etuna on myös se, että hoitoon lähtijän niin halutessa asia pysyy täysin luottamuksellisena.

Hoitoonohjaus

Hoitoonohjauksen tavoitteena on auttaa työntekijää päihde- ja riippuvuusongelmissa. Esihenkilön tulee tukea työntekijää, jolla työ- ja toimintakyky on em. ongelmien takia heikentynyt. Esihenkilön tehtävänä on käydä työntekijän kanssa keskustelu, jossa tilanne ja avun tarve selvitetään sekä ohjataan työntekijä työterveyshuoltokäynnille. Keskusteluja päihneiden käytöstä ja riippuvuuksista tulee työntekijän kanssa käydä aina matalalla kynnyksellä. Työterveyshuolto arvioi hoidon tarpeen ja työntekijän työkyvyn esihenkilön tai työntekijän omasta aloitteesta. Työterveyshuollon kanssa käydään hoitoonohjausneuvottelu, josta työntekijä ohjataan hyvinvointialueen mielenterveys- ja päihdepalvelujen piiriin. Päihdeongelman vakavuuden mukaan valitaan sopiva hoitomuoto, joka voi olla avohoito, katkaisuhuolto tai laitoshoido. Lähtökohtaisesti suositetaan avohoitoa työn ohella, mutta hoitopaikan valinnassa

vaikuttaa myös hoitopaikkojen tarjonta. Hoitoa ja työkyvyn muuttumista seuraa aina työterveyshuolto.

Hoidosta aiheutuvat kulut ovat työntekijälle omakustanteisia tai perustuvat hyvinvointialueen antamaan maksusitoumukseen.

Hoitoonohjaussopimus

Sopimus hoitoonohjauksesta on tehtävä kirjallisesti (liite 4). Paranemisen seuranta hoidon jälkeen on tärkeää onnistumisen kannalta. Hoidon päättyessä käydään arviointineuvottelu yhdessä työterveyshuollon kanssa, jossa sovitaan jatkosta.

Päihdetestit

Huumausainetestaus

Työntekijän päihteiden käyttöä voidaan selvittää laboratoriotutkimuksen keinoin. Testausta voi vaatia työterveyshuolto tai työnantaja, mikäli on aihetta epäilyyn huumausaineiden käytöstä tai työtehtävät sitä vaativat. Positiivisen tuloksen saaneella työntekijällä tulee olla aina mahdollisuus antaa selvitys tuloksen syystä.

Puhallustesti

Työntekijä voi todistaa puhallutuksella päihteettömyytensä työterveyshuollossa. Työntekijän kieltäytyminen puhalluskokeesta ei voi johtaa kurinpitotoimiin, mutta työnantaja voi tulkita hänet päihtyneeksi ja työntekijä voidaan sillä perustella poistaa työpaikalta.

Rattijuopumusepäilyssä esihenkilön velvollisuutena on kutsua paikalle poliisi tekemään puhallutus

Työajan käyttö ja palkkaedut

Työntekijän luvattomat poissaolot työstä ovat palkattomia. Päihtyneenä esiintyminen työpaikalla katsotaan palkattomaksi poissaoloksi koko työpäivän ajalta. Sairausajan palkkaa ei makseta, mikäli työntekijä on aiheuttanut päihteiden käytöllä työkyvyttömyyden tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella.

Lyhytkestoiset hoitokäynnit on tehtävä lähtökohtaisesti työajan ulkopuolella. Mikäli se ei ole mahdollista millään järjestelyillä, poissaolo katsotaan palkalliseksi vapautukseksi työstä.

Päihdehoidossa olevan työntekijän poissaolo on palkatonta aikaa kuten muukin kuntoutusaika. Työntekijä voi saada Kelan kuntoutusrahaa, mikäli kuntoutus toteutuu Kelan hyväksymässä laitoksessa ja asiasta on tehty kuntoutuspäätös. Ellei kuntoutuspäätöstä ole, työntekijä voi hakea palkatonta vapaata tai käyttää poissaoloon esimerkiksi vuosilomapäiviä.

Päihde- ja riippuvuusongelmien takia laitoshoidossa oleva työntekijä on oikeutettu Kelan sairauspäivärahaan, mutta ei palkkaetuihin.

Päihteiden käyttöön liittyvä kurinpitomenettely

Hoitoonohjaus ei estä työsopimuslain ja viranhaltijalain mukaisten kurinpitotoimien käyttämistä. Niitä käytetään hoitoonohjauksesta riippumatta, jos tilanne sitä edellyttää.

Kauhavan kaupungilla on nollatoleranssi päihteiden käytölle työaikana. Mikäli työntekijä tulee päihteiden vaikutuksen alaisena työpaikalle, kurinpitomenettelynä on aina vähintään varoitus ja mahdollinen irtisanomismenettely tai palvelussuhteen purkaminen välittömästi.

Varoituksella (lomake 3) annetaan työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä. Mikäli moitittava käyttäytyminen jatkuu, työnantaja voi päättää työsuhteen.

Jos työntekijä on hoidon piirissä eikä noudata hoitosuunnitelmaa ja hoidon menetelmiä, siitä ilmoitetaan työnantajalle. Kurinpitomenettelynä on aina vähintään varoitus ja moitittavan käyttäytymisen jatkuessa työntekijän irtisanominen. Myös palvelussuhteen välitön purkaminen on mahdollinen, mikäli lain mukaiset kriteerit palvelussuhteen purkamiselle täyttyvät.

Lainsäädäntö

Työterveyshuoltolaki <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

11 § Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja päihdeohjelma

13 § Työntekijän velvollisuus osallistua terveystarkastukseen

Työturvallisuuslaki <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

8 § Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

10 § Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

14 § Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus

16 § Työnantajan sijainen

Laki yksityisyydensuojasta työelämässä <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040759>

8 § Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työsuhteen aikana

Työsopimuslaki <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työ- ja virkaehtosopimukset

Lomakkeet

Lomake 1: Muistio puheeksiottokeskustelusta

Lomake 2: Velvoite sairauslomatodistuksen toimittamiseksi

Lomake 3: Varoitus päihteiden käytöstä

Lomake 4: Hoitoonohjaussopimus

Muistio puheeksiottokeskustelusta

Työntekijän tiedot

Nimi:
Syntymäaika:
Toimiala:
Työtehtävä:
Esihenkilö:

Keskustelun sisältö

Työnantajan edustajan havainnot esiintyneistä päihdehaitoista työpaikalla:

--

Työntekijän käsitys tilanteesta:

--

Sovitut toimenpiteet ja aikataulu:

--

Paikka ja aika

Allekirjoitukset

Työntekijä

Työnantajan edustaja

Velvoite lääkärintodistuksen toimittamisesta

Työntekijän tiedot

Nimi:
Syntymäaika:
Toimiala:
Työtehtävä:
Esihenkilö:

Perustellusta syystä työntekijän tulee jatkossa toimittaa esihenkilölle kaikista sairauspoissaoloistaan Härmämedin työterveyslääkärin tai työterveyshoitajan antama todistus.

Perusteltu syy on epäily päihde- tai muusta riippuvuusongelmasta.

Velvoite on voimassa _____ saakka.

Paikka ja aika

Allekirjoitukset

Työntekijä

Työnantajan edustaja

Varoitus päihteiden käytöstä

Työntekijän tiedot

Nimi:
Syntymäaika:
Toimiala:
Työtehtävä:
Esihenkilö:

Työntekijälle annetaan kirjallinen varoitus päihteiden käytöstä.

Varoitukseen johtaneet syyt:

Varoituksella annetaan työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä. Mikäli moitittava käyttäytyminen jatkuu, työnantaja voi päättää työsuhteen irtisanomalla tai purkamalla.

Työnantaja edellyttää, että työntekijä sitoutuu ja noudattaa työterveyshuollon kanssa tehtyä hoitoonohjaussopimusta. Mikäli työntekijä ei noudata sopimusta, voidaan työsuhde purkaa tai irtisanoa.

Työsuhteen jatkuessa hoitoon ohjatun tulee jatkossa toimittaa esihenkilölle kaikista sairauspoissaoloistaan Härmämedin työterveyslääkärin tai työterveyshoitajan todistus.

Paikka ja aika

Työnantajan edustajan allekirjoitus

Olen vastaanottanut kirjallisen varoituksen ____/____202__

Työntekijän allekirjoitus

Jakelu: Työntekijä, esihenkilö, työterveyshuolto

Hoitoonohjaussopimus

Työntekijän tiedot

Nimi:
Syntymäaika:
Toimiala:
Työtehtävä:
Esihenkilö:

Sitoudun päihdeongelmani takia osallistumaan minulle järjestettyyn kuntoutukseen suunnitelman mukaisesti ja noudatan hoitopaikasta annettuja ohjeita. Annan luvan sopimuksen jakamiseen tässä sopimuksessa mainituille saajille.

Olen tietoinen siitä, että mikäli en hyväksy hoitositoumusta tai noudata kuntoutussuunnitelmaa tai päihteiden käyttöni edelleen jatkuu, käynnistyvät seuraamukset työsopimuslain mukaisesti. Seuraamuksena on kirjallinen varoitus tai työsuhteen päättäminen.

Työterveyshuollolla on oikeus saada tietoja hoitopaikalta kuntoutussuunnitelman noudattamisesta sekä hoidon toteutumisesta.

Hoitopaikalla on oikeus ilmoittaa työterveyshuoltoon hoidon toteutumisesta. Esihenkilöllä on oikeus saada tietää kuntoutussuunnitelman toteutumisesta.

Työnantajalla on oikeus toimittaa työtehtävien vaihtamisen yhteydessä hoitositoumus ja kuntoutussuunnitelma saman työnantajan yksikköön tai työpaikkaan niiden ollessa voimassa.

Sopimuksen päättyessä pidetään arviointineuvottelu esihenkilön ja työterveyshuollon kanssa.

Sitoudun toimittamaan jokaisesta sairauspoissaolostani Härmämedin työterveyslääkäriin tai työterveyshoitajan todistuksen esihenkilölleni.

Sopimus on voimassa 12 kuukautta.

Paikka ja aika

Työntekijä

Työnantaja

Työterveyshuolto