



ISOJOKI

Rehellisen hyvä kunta

Isojoen kunnan päihdeohjelma



Hyväksytty

16.9.2023 Yt-elin. § 4

2.10.2023 Kunnanhallitus § 141

Sisällysluettelo

1. JOHDANTO	2
2. ARVOPERUSTA.....	2
3. LAINSÄÄDÄNTÖ PÄIHDEOHJELMAN TAKANA.....	2
4. PÄIHDEOHJELMAN VIESTINTÄ.....	3
5. PÄIHDEOHJELMAN KOULUTUS JA KEHITTÄMINEN	4
6. ENNALTAEHKÄISEVÄ PÄIHDETYÖ ORGANISAATIOSSA.....	4
7. PÄIHDEONGELMAN TOTEAMINEN	5
8. PÄIHDETESTAUS	5
9. PUHEEKSIOTTO.....	6
10. PÄIHDEONGELMAISEN HOITONOHJAUS	7
11. PÄIHDEONGELMAN KÄSITTELY TYÖYHTEISÖSSÄ.....	7
12. PÄIHTEIDEN VÄÄRINKÄYTÖN KÄSITTELY TYÖSUHDEASIANA.....	8
13. VAIKUTUKSET PALKANMAKSUUN	8
14. PÄIHDEONGELMAN KÄSITTELYPROSESSI.....	9
15. Liite 1: PUHEEKSIOTTOLOMAKE.....	10
16. Liite 2: PÄIHDEONGELMAN HOITOSOPIMUS	11
17. Liite 3: PÄIHDEONGELMAN HOITOSUUNNITELMA	12

1. JOHDANTO

Päihtyneenä työskenteleminen tai päihteiden käyttö työyksiköissä on Isojoen kunnassa ehdottomasti kielletty. Päihteillä tarkoitetaan kaikkia päihdetarkoituksessa käytettyjä aineita. Työaikana ja työtehtävissä ei saa käyttää, pitää hallussa, jakaa tai myydä päihteitä.

Käsillä olevan päihdeohjelman tavoitteena on tukea työntekijöiden työkykyä, ehkäistä päihdehaittoja sekä ohjata tarkoituksenmukaiseen toimintaan päihdehaittilanteissa. Näillä tarkoitetaan tilanteita, joissa alkoholin tai muun päihteen vaikutus uhkaa tai haittaa yksilön omaa tai toisen työntekijän työtä, työturvallisuutta, työpaikan ilmapiiriä, työtuloksia tai työantajan mainetta. Isojoen kunnan periaate on, että päihdehaittilanteissa asia käsitellään viipymättä, rakentavasti ja tasapuolisesti. Organisaatiomme näkökulmasta puuttuminen päihdeongelmiin tai riskikäyttöön on vastuullista, taloudellisesti järkevää ja eettisesti oikein.

Isojoen kunta on sitoutunut varmistamaan turvallisen, terveellisen ja tuottavan työpaikan koko henkilöstölleen. Tätä tarkoitusta varten on Isojoen kunnassa voimassa tämä päihdeohjelma. Päihdeohjelma saatetaan jokaisen työntekijän tiedoksi, ja se koskee kaikkia Isojoen kunnan palveluksessa olevia henkilöitä. Edellytämme myös yhteistyökumppaneiltamme päihdeohjelmamme periaatteiden hyväksymistä.

Isojoella 19.9.2023

Juha Herrala
Kunnanjohtaja
Isojoen kunta

2. ARVOPERUSTA

Päihdeohjelmamme perustuu ydinarvoihin, joita ovat välittäminen, ennakkoluulottomuus ja rehellisyys.

- **Välittäminen** päihdeasioissa merkitsee kaikkien työntekijöiden tasapuolista kohtelua, päihdehaittoja ja -riippuvuuksia vastaan työskentelyä, samalla työntekijästä välittäen.
- Kannamme vastuumme ja toimimme **ennakkoluulottomasti**, luottaen siihen, että työntekijät noudattavat ohjeistuksiamme.
- **Rehellisyys** ja päihderiippuvuus eivät kuulu yhteen.

3. LAINSÄÄDÄNTÖ PÄIHDEOHJELMAN TAKANA

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan tarpeellisin toimenpitein työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä. Työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin

ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.

Työterveyshuoltolaki (1383/2001)

Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajalta työterveyshuollon järjestämistä. Työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto edistävät yhteistyössä työntekijöiden terveyttä ja työkykyä työuran eri vaiheissa. Työterveyshuolto tulee järjestää ja toteuttaa siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää.

Sairausvakuutuslaki (1224/2004)

Työterveyshuollon on arvioitava työntekijän jäljellä oleva työkyky, ja työnantajan on selvitettävä yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä ennen kuin työntekijälle on maksettu sairauspäivärahaa enimmäisaikaan laskettavilta 90 arkipäivältä.

Työterveyshuollon on lisäksi tarvittaessa arvioitava työntekijän jäljellä oleva työkyky, ja työnantajan on tarvittaessa selvitettävä yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä ennen kuin työntekijälle on maksettu sairauspäivärahaa enimmäisaikaan laskettavilta 150 tai 230 arkipäivältä.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (753/2004)

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 selvitettävän työkykyisyytensä 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-

4. PÄIHDEOHJELMAN VIESTINTÄ

Henkilöstölle

Ohjelmaan liittyvän henkilöstöviestinnän ydinviesti on, ettei Isojoen kunta työnantajanahyväksy päihteiden väärinkäyttöä. Sen mukanaan tuomat haitat lisäävät sekä yksilön että työyhteisön ongelmia ja ovat haitaksi toiminnallemme.

Henkilöstä tapahtuva alkoholinkäyttö on yksityisasia. Jos sen seuraukset heijastuvat haittoina työpaikalle, on työnantajalla oikeus ja velvollisuus puuttua siihen. Keinoina viestinnän toteutukseen ovat muun muassa vastuullinen ja avoin keskustelu

asiasta työyhteisöissä.

Työnhakijoille

Haluamme toiminnallamme osoittaa, että emme hyväksy päihteiden väärinkäyttöä. Tästä syystä emme rekrytoi henkilöitä, joilla on hoitamaton päihdeongelma. Päihdeohjelman viestinnän toteutusta tukevat rekrytointitilanteissa käytävät keskustelut. Työnantajana otamme vastuuta myös yleisestä asenneilmastosta päihteiden väärinkäytön ja erityisesti huumeiden käytön suhteen.

Asiakkaille

Ohjelmamme viestinnällisenä tavoitteena on, että asiakkaidemme keskuudessa ollaan tietoisia siitä, että olemme ottaneet turvallisuusriskit omassa toiminnassamme huomioon ja ehkäisemme niitä aktiivisesti.

Keinoina asiakasviestinnän toteutukseen ovat suorat kontaktimme asiakkaaseen. Asiakkaillemme kerrotaan tarvittaessa päihdeohjelmamme käytännöistä ja sisällöstä.

5. PÄIHDEOHJELMAN KOULUTUS JA KEHITTÄMINEN

Päihdeohjelman sisältö käydään läpi kaikkien uusien työntekijöiden perehdyttämisohjelmissa, esihenkilökoulutuksissa ja aina tarvittaessa Isojoen kunnan työsuojelutoimikunnassa.

Päihdeohjelmaan ja päihderiippuvuuteen liittyvää koulutusta järjestetään säännöllisesti Järjestämisestä vastaa johdon ja työsuojelutoimijoiden lisäksi työterveyshuolto. Työsuojelutoimikunta vastaa osaltaan päihdeohjelman kehittämisestä.

6. ENNALTAEHKÄISEVÄ PÄIHDETYÖ ORGANISAATIOSSA

Ennaltaehkäisevä päihdetyö organisaatiossamme tähtää siihen, että alkoholin käyttö ei uhkaa yksilön työntekoa, työhyvinvointia ei myöskään hänen työyhteisönsä tai lähipiirinsä hyvinvointia.

Hyvää on muistaa ja käsittää että tapaturman, vahingon, laiminlyönnin tms. tapahduttua pienikin määrä alkoholia veressä vaikuttaa myös suoraan vakuutuksiin ja työntekijän sekä työnantajan korvausvelvollisuuteen.

Työntekijöiden huolellisuusvelvoitteeseen viitaten, Isojoen kunnassa voidaan työ- ja -asiakasturvallisuuden turvaamiseksi suorittaa satunnaisia puhallutuksia, tästä ennalta ilmoittamatta.

Puhallutukset tulevat tällöin aina koskea yhden yksikön/toimipisteen kaikkia töissä/työvuorossa olevia työntekijöitä. Puhallutuksen suorittaa työterveyshuolto ja työsuojelu yhdessä.

Puhaltamisesta kieltäytyminen vastaa työtehtävästä kieltäytymistä ja oikeuttaa esihenkilön lähettämään työntekijän kotiin ja määrittelemään vuoron jäljelle jäänyttä työaika palkattomaksi poissaoloksi. Satunnaispuhallutuksesta kieltäytymisen jälkeen esihenkilö ohjaa työntekijää työterveyshuoltoon keskustelemaan päihdeasioista.

Mikäli työntekijä satunnaispuhalluksessa puhaltaa muuta alkoholilukemaa kuin nolla, ohjaa esihenkilö hänet kotiin ja määrittelee jäljelle jäänyttä työaika palkattomaksi poissaoloksi. Seuraavan kerran kun työntekijä tulee työkuuntoisena töihin, toimii esihenkilö tämän päihdeohjelman mukaisen hoitotoiminnan mukaisesti.

7. PÄIHDEONGELMAN TOTEAMINEN

Työpaikan avoin ilmapiiri päihdeasioissa tukee myös työntekijän omaa arviota päihdeiden käytöstään. Työntekijällä on halutessaan mahdollisuus hakeutua työterveyshuoltoon keskustellakseen päihdeiden ja/tai käyttämiensä lääkkeiden vaikutuksista sekä mahdollisista hoitotoimenpiteistä.

Päihdeiden liikakäyttö on yksilön ongelma, joka kuitenkin koskettaa aina myös työyhteisöä.

Päihdeongelman aiheuttamat sosiaaliset, terveydelliset ja taloudelliset haitat yksilölle minimoidaan, kun ongelmaan puututaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Työterveyshuolto kiinnittää terveystarkastuksissa ja sairaanhoidon yhteydessä huomiota päihdeiden käyttöön (mini-interventio)

Päihdeiden liikakäytön merkkejä voivat olla mm:

- päihdeiden käyttöä puolustelevalle asenne
- kiinnostus työhön katoaa
- työsuorituksen heikkeneminen ja epätasaisuus (virheet ja liikayrittäminen lisääntyvät)
- nopea mielialavaihtelut, keskittymisvaikeudet, poikkeava vireystila
- myöhästelyt ja niihin liittyvät selitykset,
- äkilliset vapaiden pyytämiset tai työvuorojen vaihtamiset
- toistuvat, lyhyet poissaolot, etenkin maanantaisin, perjantaisin tai palkkapäivän jälkeen
- välttelevä käytös, katoamiset työpaikalta
- rahapula
- valehtelu
- tapaturma-alttius
- alkoholin haju, krapula, käsien vapina, pistosjäljet, monet eri-ikäiset mustelmat
- huonokuntoisuus, muutokset ilmeissä ja olemuksessa

8. PÄIHDETESTAUS

Työnantajalla saattaa olla perusteltu epäily, että työntekijä on esiintynyt päihtyneenä työpaikallaan. Työntekijällä on tällöin oikeus osoittaa työkuuntensa päihdetestein. Työpaikalla päihtyneeksi epäilty voi osoittaa työkuuntensa osallistumalla alkometrillä tehtävään puhalluskokeeseen työpaikalla tai työterveyshuollossa. Virka-aikana työpaikalla puhallustilanteessa ovat läsnä esihenkilö, työsuojelupäällikkö ja/tai työsuojeluvaltuutettu. Mikäli työsuojeluhenkilöstö ei ole käytettävissä, voi esihenkilö ottaa toisen luotettavan henkilön todistamaan tilannetta.

Virka-ajan ulkopuolella puhalluksen tekee ensisijaisesti esihenkilö tai työpisteen vastuuhenkilö. Työterveyshuollon kiinni ollessa testauksen hoitaa perusterveydenhuollon päivystys.

Työsopimuksessa sovitun mukaan työnantaja voi velvoittaa henkilön myös huumetestiin. Muiden päihteiden kuin alkoholin osalta epäilyn vahvistaminen voidaan tehdä laboratoriokokeilla. Tällöin työntekijä saatetaan virka-aikana työterveyshuoltoon, jossa tehdään lähete huumetestiin. Työntekijä menee viivytyksettä lähetteen kanssa terveyskeskuksen laboratorioon antamaan näytteen.

Työnantaja ei kuitenkaan voi pakottaa työntekijää alkoholi- tai huumausainetestiin, vaan ainoastaan tarjota työntekijälle mahdollisuuden osoittaa päihtymysepäily vääräksi päihdetestin avulla. Mikäli työntekijä kieltäytyy testistä, voidaan työkyvyttömyys todentaa esihenkilön ja vähintään yhden muun työntekijän ulkoisten havaintojen perusteella.

Havainnot kirjataan muistioon, jonka esihenkilö ja todistajat allekirjoittavat. Päihdetestistä kieltäytyminen ei estä työntekijän poistamista työpaikalta. Neuvottelu käydään hänen kanssaan välittömästi työntekijän palattua töihin työkuuntoisena. Keskustelussa käydään läpi kunnan päihdeohjelma ja päihtyneenä työpaikalla esiintymisen seuraamukset. Keskustelusta laaditaan muistio. Todetusta päihtyneisyydestä seuraa aina kuulemistilaisuus ja kirjallinen varoitus. Lisäksi esihenkilö ohjaa työntekijän jo ensimmäisestä päihtymystilasta työterveyshuoltoon.

Esihenkilön on keskeytettävä työskentely, jos hän epäilee työntekijän olevan päihtyneenä työpaikalla. Mikäli esihenkilö itse esiintyy työpaikalla päihtyneenä, on työntekijöiden ilmoitettava tästä esihenkilön esihenkilölle. Päihtymistilanteista ilmoitetaan aina myös työsuojelupäällikölle. Jos työntekijä syyllistyy rattijuopumukseen, tai hänen voidaan muutoin katsoa vakavasti vaarantavan yleistä turvallisuutta, kutsutaan paikalle aina poliisi.

9. PUHEEKSIOTTO

Puheeksiotolla tarkoitetaan keskustelua, joka käydään henkilön kanssa silloin, kun hänelle on syntynyt tai on mahdollisesti syntymässä päihteiden liikkäytöstä sosiaalinen tai terveydellinen ongelma. Keskustelun tarkoituksena on osoittaa henkilölle, että hänestä välitetään ja hänelle tarjotaan mahdollisuutta saada apua ongelmaansa.

Puheeksiotto voi tapahtua kenen tahansa (esihenkilön, työtoverin, työterveyshuollon) aloitteesta ja se toteutetaan esihenkilön kanssa kahden kesken tai ryhmässä. Esihenkilö kirjaa keskustelun ja samalla päätetään, miten asiassa edetään (liite 1).

Puheeksiottotilanteessa esihenkilö keskittyy työkäyttäytymiseen liittyviin ongelmiin. Tärkeintä on saada henkilö havahtumaan tilanteeseen sekä luoda yhteinen näkemys siitä, miten asiassa edetään.

Jos työyhteisö havaitsee, että esihenkilöllä on tai on kehittymässä päihdeongelma, ilmoittavat he asiasta esihenkilönsä esihenkilölle ja työsuojelupäällikölle.

10. PÄIHDEONGELMAISEN HOITOONOHJAUS

Työntekijän hoitoonohjaus on työnantajan työntekijälle tarjoama **kertaluonteinen** mahdollisuus päästä irti päihderiippuvuudestaan. Se tarkoittaa, että työntekijä sitoutuu hoitamaan ongelmansa, ja saa mahdollisuuden kuntoutua. Päihdeongelman käsittelyssä hoitoonohjaus työnantajan toimesta tehdään vain kerran. Hoitoonohjauksen aikana työntekijä yleensä pidättäytyy palvelussuhteen päättämisestä, ellei muita perusteita päättämiselle ilmene.

Ennen hoitoonohjausta työnantaja käy työntekijän kanssa keskustelun tilanteesta, jonka jälkeen esihenkilö lähettää työterveyshuoltoon pyynnön työkyvyn arvioinnista. Esihenkilö voi myös suoraan varata työntekijälle ajan käyntiä varten. Esihenkilöllä on oikeus saada tieto siitä, suosittelee työterveyshuolto työntekijälle hoitoonohjausta. Työterveyshuollon tehtävänä on tukea henkilön päihderiippuvuuden katkaisemista hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti ja toimia asiantuntijana hoitoonohjaussopimusta neuvoteltaessa. Terveystieteiden ammattilaiset tekevät tarvittavat testit päihdeiden käyttöä todennettaessa sekä hoidon seurannassa.

Hoitoonohjausneuvottelun järjestää työterveyshuolto ja siihen osallistuvat työntekijän ja esihenkilön lisäksi työterveyshuollon edustaja sekä työsuojelupäällikkö ja työntekijän niin halutessaan, hänen oma tukihenkilö. Hoitoonohjausneuvottelussa laaditaan kirjallinen hoitosopimus, jonka allekirjoittavat työntekijä sekä esihenkilö työnantajan edustajana. Hoitopalvelun tuottajan kanssa laaditaan vielä erillinen hoitosuunnitelma.

Päihdeongelman hoidon seurantavastuu on työterveyshuollossa, joka vastaa myös hoitosopimuksen toteutumisen seurannasta. Työterveyshuolto ilmoittaa aina mahdollisesta tietoon tulleesta hoidon laiminlyönnistä esihenkilölle, joka arvioi tarpeelliset jatkotoimenpiteet. Hoitosopimuksen aikana järjestetään seurantaneuvotteluja. Sopimuksen päättyessä järjestetään loppupalaveri, jossa hoitoonohjauksessa mukana olleet tahot yhdessä arvioivat tilanteen sekä päättävät tilanteen seurannasta ja tuen tarpeesta jatkossa.

11. PÄIHDEONGELMAN KÄSITTELY TYÖYHTEISÖSSÄ

Jokaisen työtoverin velvollisuus on neuvoa ja kannustaa päihdeongelmaista hakemaan apua ja keskustella esihenkilön kanssa tai ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon tai työsuojeluun.

Ongelman piilottelua ja salaamista ei tule hyväksyä tai tukea esimerkiksi huolehtimalla ongelmaisen työntekijän laiminlyönnistä työtehtävistä. Hoitosopimuksen laatimisen yhteydessä esihenkilö keskustelee hoitoon ohjatun kanssa, miten muulle työyhteisölle viestitään tilanteesta. Hoitoon ohjattua tuetaan itse kertomaan tilanteestaan

Työyhteisössä. On reilua, että hoitoon ohjattu henkilö itse avaa keskustelun. Tämä edesauttaa hänen työhön paluutaan ja toipumistaan sekä parantaa työyhteisön ilmapiiriä.

Ellei kyseinen henkilö ole halukas avaamaan tilannettaan työyhteisössä, on esihenkilön kuitenkin tuettava työyhteisöä keskustelemaan siitä, miten tapahtunut vaikutti muiden työn tekemiseen ja millaisia työjärjestelyjä tarvitaan.

Hoidon onnistumisen kannalta on tärkeää, että hoidossa oleva ja hoidosta palaava työtoveri

hyväksytään työyhteisöön tasavertaisena työyhteisön jäsenenä. Näin tuetaan hänen selviytymistään ja toipumistaan.

Työyhteisö voi myös tukea ja kannustaa työtoveriaan päihteettömiin elämäntapoihin ja raittiuteen.

12. PÄIHTEIDEN VÄÄRINKÄYTÖN KÄSITTELY TYÖSUHDEASIANA

Työnantajalla on oikeus puuttua työhön liittyviin puutteisiin, rikkomuksiin tai virheisiin, jotka ovat seurausta päihteiden väärinkäytöstä. Päihtyneenä työssä oleva henkilö poistetaan aina työpaikalta. Sen tekee pääsääntöisesti esihenkilö tai hänen valtuuttamansa henkilö. Päihtymistilanteissa tai päihteiden käytöstä johtuvissa rikkomustilanteissa annetaan henkilölle kirjallinen varoitus.

Kurinpitotoimien lisäksi henkilölle annetaan aina neuvontaa päihdeongelmien hoidosta. Päihtyneenä työpaikalla esiintyminen saattaa olla merkki vaikeasta päihdeongelmasta, minkä vuoksi esihenkilö ottaa asian puheeksi heti työntekijän palattua työhön ja sopii sen jälkeen hoitoonohjausneuvottelun työterveyshuollon kanssa.

Päihdyttävien aineiden käyttö ja/tai hallussapito työpaikalla tai siellä päihtyneenä esiintyminen on jo yksinään työsopimuksen purkamis- tai irtisanomisperuste. Jos päihteiden käyttöön liittyy vähintään viikon luvaton poissaolo työstä, voidaan työsopimuksen katsoa purkautuneen. Mahdollinen työsuhteen päättäminen tehdään kuitenkin aina kokonaisharkinnan perusteella. Jos työsuhteen päättämistä puoltavien perusteiden olemassaoloa joudutaan selvittämään, kiinnitetään aina huomiota myös siihen, onko työntekijää varoitettu asiasta ai kaisemmin. *Varoituksen jälkeen tapahtunutta rikettä arvioidaan käytännössä ankarasti.*

Jos henkilö hoitosopimuksen ja -suunnitelman allekirjoitettuaan ajautuu päihteiden väärinkäyttöön hoidon tai kuntoutuksen aikana, on työnantajalla oikeus harkita työsuhteen purkamista tai muita sanktioita. Työntekijä kuitenkin sitoutuu kuulemaan työterveyshuollon yhteyshenkilöä tai hoitopaikan edustajaa ennen toimenpiteisiin yhtymistä. Työsuhteen päättämisessä huomioidaan Isojoen kunnan hallintosääntö.

Tämän päihdeohjelman perusajatus on, että päihteiden väärinkäyttö on sairauteen verrattavissa oleva riippuvuus, joka vaatii asianmukaisen hoidon. Päihdeongelmien käsittelyprosessin tavoitteena on aina ensisijaisesti hyvä hoidollinen tulos ja mahdollisuus työpaikan säilymiseen.

On hyvä muistaa ja käsittää että tapaturman, vahingon, laiminlyönnin tms. tapahduttua pienikin määrä alkoholia veressä vaikuttaa myös suoraan vakuutuksiin ja työntekijän että työntekijän korvausvelvollisuuteen.

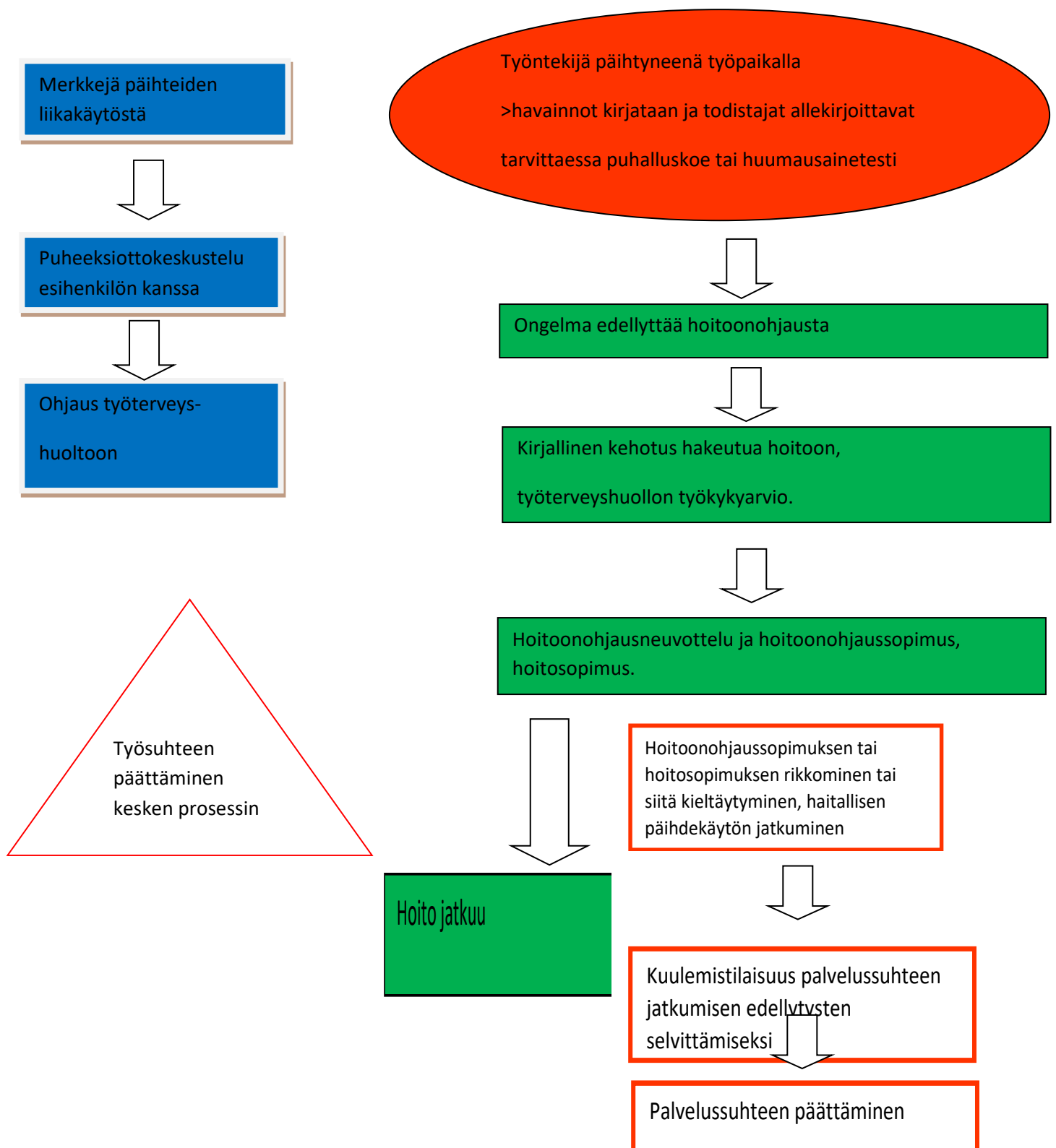
13. VAIKUTUKSET PALKANMAKSUUN

Palkkaa ei makseta niiltä päiviltä, joina työntekijä on poistettu työpaikalta todetun päihtymyksen vuoksi. Laitoshoidojaksolta tai avohoidojaksolta ei myöskään makseta palkkaa.

Vuosilomia ja muita kertyneitä vapaapäiviä voi tähän tarkoitukseen käyttää, myös

lomakauden ulkopuolella. Hoitokäynnit työterveyshuollossa toteutetaan työajan ulkopuolella ensimmäistä hoitajakson suunnittelukäyntiä lukuun ottamatta.

14. PÄIHDEONGELMAN KÄSITTELYPROSESSI



15. Liite 1: PUHEEKSIOTTOLOMAKE

päihteet poissaolo(t) työn laatu muu _____

OSANOTTAJAT

Esihenkilö Työntekijä

Muut _____

TODETUT FAKTAT, ESIHENKILÖN KÄSITYS TILANTEESTA

TYÖNTEKIJÄN KÄSITYS TILANTEESTA

SOVITUT TOIMENPITEET

Sovittu seuraava keskusteluaika ____/____ 20__ ja ____/____ 20__

Käynyt työterveyshuollossa:

(Työterveyshoitajan / -lääkärin kuittaus)

Päiväys ____/____ 20__

Allekirjoitukset

JAKELU

asianomainen

esihenkilö

työterveyshuolto

hoitopaikka

työsuojelu

16. Liite 2: PÄIHDEONGELMAN HOITOSOPIMUS

Henkilön nimi _____
Työtehtävät ja yksikkö _____

Olen osallistunut keskusteluun, joka on käsitelty päihdeongelmaani. Olemme todenneet, että tarvitsen päihdeongelmani johdosta hoitoa. Lupaudun osallistumaan minulle työterveyshuollon kautta järjestettyyn hoitoon hoitosuunnitelman mukaisesti ja noudattamaan hoitopaikan antamia ohjeita.

Työterveyshuolto valvoo ja seuraa, että noudatan tehtyä hoitosuunnitelmaa. Hoitopaikka ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon, jos hoidossa tapahtuu laiminlyöntejä. Sitoudun myös itse ilmoittamaan laiminlyönneistä esihenkilölleni.

Työterveyshuollolla on velvollisuus ilmoittaa esihenkilölle, käynkö hoitosopimuksen mukaisesti hoidossa, mutta ei muuten hoidon sisällöstä. Repsahdustilanteista ilmoitetaan esihenkilölle välittömästi, muutoin hoidon jatkuminen vahvistetaan esihenkilölle 3 kuukauden välein.

Työnantaja ei hoidon jatkuessa sopimuksen mukaisesti käytä hoitoa edeltänyttä päihteiden käyttöä ja/tai siihen liittyviä rikkomuksia työsuhteen päättämisperusteena. Mikäli en noudata hoitosuunnitelmaani tai päihteiden väärinkäyttö jatkuu, työsuhteen päättäminen on mahdollista. Hoitosopimuksen voimassaoloaikana sairauslomatodistukset hyväksytään vain työterveyshuollon kirjoittamina.

Hoitosopimus on voimassa 2 vuotta allekirjoittamispäivästä.

Hyväksyn tämän sopimuksen _____ / _____ 20 _____

_____ hoitoonohjatun allekirjoitus esihenkilön allekirjoitus

_____ luottamusmiehen/todistajan allekirjoitus työterveyshuollon edustajan allekirjoitus

Muut keskusteluun osallistuneet:

17. Liite 3: PÄIHDEONGELMAN HOITOSUUNNITELMA

Henkilön nimi _____
Työtehtävä/Organisaatio _____

Hakeudun hoitoon päihdeongelmani takia.

Hoitosopimus on voimassa tästä päivästä alkaen 2 vuotta.

Keskustelussa olemme sopineet seuraavasta hoitosuunnitelmasta:

- Käynnit avohoidossa _____ välein _____ ajan ja/tai
 Laitoshoito _____:ssa _____ ajan, alkaen _____.

sekä kaikki seuraavat:

- AA/NA: _____ kuukauden ajan _____ /viikko.
 Käynnit tukihenkilön luona _____ välein _____ ajan.
 Käynnit työterveyshuollossa _____ välein _____ ajan.
 Lääkehoito _____
 Hoidosta vasta _____
 Muuta: _____

Työterveyshoitaja _____ puh. _____
Työterveyslääkäri _____ puh. _____
Tukihenkilö _____ puh. _____

Jos en osallistu järjestettyyn hoitoon hoitosuunnitelman mukaisesti, tulee hoitopaikan ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon tilanteen arvioimista varten.

_____ / _____ 20_____

_____ hoitoonohjatun allekirjoitus työterveyshuollon edustajan allekirjoitus

JAKELU

asianomainen
esihenkilö
työterveyshuolto
hoitopaikka