

2024

Kajaanin kaupungin päihdeohjelma



Kajaanin kaupunki

26|7
KAJAANI

Tutustu
kajaani.fi/267



Sisällys

1	Päihdeohjelman tarkoitus.....	2
2	Ennaltaehkäisevä toiminta.....	2
3	Päihdeongelmiin puuttuminen.....	3
4	Toimintaohjeet päihdeongelmatilanteissa.....	4
5	Hoitoonohjaus.....	6
5.1	Pelisäännöt hoidon aikana.....	6
6	Kustannusten korvaaminen.....	7
7	Huumausainetestaus.....	7
7.1	Huumausainetestin rekrytoinnissa.....	7
7.2	Uuden työntekijän huumausainetestaus.....	8
7.3	Huumausainetestaus työsuhteen aikana.....	8
	Lähteet.....	9
	Liite.....	9

Liite 1 Hoitoonohjaus



1 Päihdeohjelman tarkoitus

Kajaanin kaupunki konsernin tavoitteena on työnantajana turvata henkilöstölleen päihteetön ja turvallinen työyhteisö, jossa välitetään toisistamme ja mahdollisiin ongelmiin puututaan ajoissa sekä tuetaan työntekijää mahdollisen päihdeongelman käsittelemisessä. Tähän pyritään kehittämällä ennaltaehkäisevää toimintaa, päihdeasioiden käsittelyä ja hoitoonohjauksen käytännön toimenpiteitä.

Päihdeongelmien varhaisella tunnistamisella ja päihdeongelmaisen hoitoonohjauksella ja kuntoutumisella vähennetään päihteiden väärinkäytöstä aiheutuvia terveyshaittoja ja vaikutetaan työturvallisuuteen, -ilmapiiriin sekä työn tuottavuuteen ja laatuun.

Päihdeongelmalla ja päihteiden väärinkäytöllä tarkoitetaan laittomien huumeiden käyttöä sekä sellaista alkoholin, lääkkeiden tai liuottimien liika- tai em. aineiden sekakäyttöä, joka vaikuttaa haitallisesti työntekoon ja tuloksellisuuteen sekä vaarantaa henkilön oman, työtovereiden ja /tai asiakkaiden turvallisuuden. Kajaanin kaupunki konserni työnantajana ei hyväksy päihteiden aiheuttamaa poissaoloa työstä, päihtyneenä esiintymistä työssä eikä päihteiden käyttöä työpaikalla.

Päihdeongelmiin puututaan heti niiden ilmetessä ja suhtaudutaan aina vakavasti ja asiallisesti. Työpaikalla on selkeä toimintamalli ja pelisäännöt päihdeongelmiin puuttumista varten ja työpaikalle luodaan päihteiden käytön vähentämistä kannustava ilmapiiri. Päihteiden ongelmakäytön seuraukset tiedostetaan, päihdeongelmaista kannustetaan hakeutumaan hoitoon mahdollisimman aikaisessa vaiheessa ja tuetaan päihdeongelman käsittelemisessä.

Tässä ohjeessa työntekijä-termillä tarkoitetaan sekä työsopimus- että virkasuhteessa työskenteleviä. Päihdeohjelma koskee koko henkilöstöä, esihenkilöitä ja kaikkia organisaatiossa työskenteleviä.

Työpaikan päihdeohjelmaa sekä hoitoonohjaukäytäntöjä ja muita päihdeasioita koskevat asiat käsitellään työsuojelun yhteistoiminnassa työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken. Käsittelyyn kytketään mukaan työterveyshuollon asiantuntemus.

2 Ennaltaehkäisevä toiminta

Ennaltaehkäisevällä toiminnalla pyritään lisäämään tietoisuutta päihteettömyyden eduista, päihteiden käytön haitoista, päihdeongelmien hoitomuodoista sekä varhaisesta hoitoon hakeutumisesta.



Päihdeongelmia ennaltaehkäisevä toiminta tukee työpaikoilla yhteisesti tehtävää työhyvinvointi- ja työturvallisuustyötä. Vastuu ennaltaehkäisevän toiminnan onnistumisesta kuuluu kaikille työyhteisön jäsenille.

Henkilöstön on tunnettava päihdeohjelman sisältö ja siihen liittyvät pelisäännöt. Päihdeohjelma

- sisältyy uusien työntekijöiden perehdytykseen
- käsitellään ja kerrataan säännöllisesti työpaikkakokouksissa
- liittyy työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan
- löytyy Intran-sivuilta
- on mainittu työturvallisuusohjeena työsuojelun toimintaohjelmassa
- takaa työntekijän yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen käsittelyprosessin.

Liialliseksi koettu työkuormitus voi olla merkittävä päihteiden riskikäytölle ja tämän myötä päihdeongelman kehittymiselle altistava tekijä. Hyvä työn organisointi ja johtaminen ehkäisevät osaltaan liiallista työkuormitusta ja työperäistä stressiä ja siten päihdeongelmien syntymistä.

Kajaanin kaupunki on savuton työpaikka (kaupunginvaltuusto 12.12.2016 § 71)
Lisätietoja Intra : [Nikotiiniriippuvuuden hoito](#)

3 Päihdeongelmiin puuttuminen

Ongelmaiseen päihteiden käyttöön on reagoitava mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Ongelman peittely ja asiasta vaikeneminen yleensä vain pahentavat tilannetta.

Työntekijällä itsellään on ensisijainen vastuu omasta terveydestään ja työkyvystään. Hänen on oma-aloitteisesti ryhdyttävä toimenpiteisiin saadakseen päihteiden käyttönsä hallintaan. Oman alkoholinkäytön arviointiin työntekijällä on käytettävissään Oma Mehiläinen -mobiilisovellus sekä Mehiläisen verkkopalvelu. Työterveyshuolto tarjoaa jo varhaisessa vaiheessa riskikäyttäjille omatoimisen muutoksen ohjelmia, joiden avulla voi vähentää päihteiden käyttöään tai lopettaa sen kokonaan.

Jokaisella työyhteisön jäsenellä on päihdeongelman havaittuaan oikeus ja velvollisuus ottaa asia puheeksi ja ilmoittaa päihdeongelman esihenkilölle havaitsemastaan ongelmasta. Keskustelun tulee olla asiallista ja luottamuksellista. Esihenkilöllä on vastuu ottaa asia esiin heti kun syntyy epäily päihdeongelmasta työssä tai työpaikalla.

Päihteiden käyttöön voivat viitata:

- toistuvat myöhästelyt, ennenaikaiset poistumiset työpaikalta tai muut työaikojen noudattamatta jättämiset
- satunnaiset ja äkilliset työstä poissaolot
- toistuvat, yllättävät oma-aloitteiset työvuorojen vaihdot



- työtehon heikkeneminen, töiden laiminlyönnit ja toistuvat virhesuoritukset /laatupoikkeamat
- muuttunut käyttäytyminen, tokkuraisuus
- ulkoiset muutokset (esim. ulkonäön ja henkilökohtaisen hygienian laiminlyöminen)
- sairauslomatoistukset eri lääkäreiltä, runsaat poissaolot omalla ilmoituksella
- töihin tulo tai työssä oleminen krapulassa tai päihtyneenä
- esihenkilöiden ja sosiaalisten tilanteiden välttely
- eristäytyneisyys, aggressiivisuus
- toistuvat tapaturmat
- rattijuopumus.

Aina taustalla ei ole päihteiden käyttöä, mutta edellä mainittuihin tilanteisiin on syytä puuttua heti ja selvittää asia. Esihenkilön tehtävänä ei ole hoitaa päihdeongelmaa, vaan ottaa asia esiin ja ryhtyä toimenpiteisiin tilanteen selvittämiseksi. Hoitoonohjaus- ja päihdehoitotilanteissa esihenkilön keskeinen tehtävä on varmistaa tarvittava tuki työntekijälle ja työyhteisölle sekä esihenkilölle itselleen. Esihenkilön tukena tarvittaessa ovat hänen oma esihenkilönsä, työterveyshuolto sekä henkilöstöpalvelut. Kaikki keskustelut ja kirjaukset päihdeongelmiin ja päihteiden väärinkäyttöön liittyen ovat luottamuksellisia.

4 Toimintaohjeet päihdeongelmatilanteissa

Jos on syytä epäillä, että työntekijällä on poissaoloja tai ongelmia työssä päihteiden tai huumeiden käytön takia, esihenkilön tulee ottaa asia puheeksi ja puuttua tilanteeseen.

1. Mikäli työntekijän epäillään olevan päihteiden vaikutuksen alaisena työpäivällä tai käyttävän siellä päihteitä, esihenkilön tai työyksikön vastuuhenkilön on *poistettava* hänet sieltä välittömästi ja ilmoitettava asiasta omalle esihenkilölleen.

Päihtyneeksi epäilty voi osoittaa olevansa päihdeettömässä tilassa käymällä testissä ja esittämällä lausunnon esihenkilölleen. Päihde-epäilytapauksissa esihenkilö soittaa aina työterveyshuollon asiakaspalvelunumeroon (työterveyshuollon yhteystiedot löytyvät Intrasta: [Työterveyspalvelut](#)) ja varaa työntekijälle ajan testiin kirjallisen lausunnon saamiseksi. Viikonloppuisin ja työterveyshuollon aukioloajan ulkopuolelle otetaan yhteys Kainuun Hyvinvointialueen päivystykseen.

Jos työntekijä kieltäytyy testistä, asia käsitellään päihteiden käyttötapauksena. Jos lausunto osoittaa päihteiden käytön, esihenkilön tulee olla yhteydessä omaan esihenkilöönsä. *Poissaolo päihteiden takia on palkatonta aikaa.*



Esihenkilö ohjaa henkilön työterveyshuoltoon hoitoonohjauksen aloittamiseksi. Jos on ilmeistä, että työntekijälle on kehittymässä päihdeongelma, esihenkilön tulee ilmoittaa asiasta työterveyshuoltoon.

Huomautus- ja varoitus toimenpiteitä suunniteltaessa asiasta konsultoidaan aina henkilöstöpalveluja. Huomautus- ja varoitusmenettelyohje on Intrassa [Huomautus- ja varoitusmenettelyohje \(sharepoint.com\)](#)

Halutessaan työntekijä voi pyytää kirjallisen huomautus/-varoitus antotilaisuuteen työsuojelu- tai luottamushenkilön tai työntekijän nimeämän tukihenkilön.

2. Päihtyneenä työpaikalle tulleelle tai työajalla päihteitä käyttäneelle seuraa rikkomuksesta
 - A) kirjallinen huomautus (S 365HR järjestelmä) tai
 - B) kirjallinen varoitus (S 365HR järjestelmä) tilanteen vakavuuden mukaan mahdollisimman nopeasti. *Kirjallinen huomautus ei ole pakollinen esivaihe varoituksen antamiseen*
 - C) palvelussuhteen päättäminen /purkaminen voi tulla heti kyseeseen esimerkiksi, jos on kysymys hengenvaaran tai suurten omaisuusvahinkojen riskin aikaansaamisesta päihtymyksen takia.

Palvelussuhteen päättäminen / purku tapahtuu lähtökohtaisesti kuitenkin vasta, kun henkilö ei enää ole päihteiden vaikutuksen alaisena.

3. Mikäli työntekijä tulee päihtyneenä työpaikalle, käyttää työajalla päihteitä tai on pois työstä todisteellisesti päihteiden takia toisen kerran *kolmen vuoden sisällä* kirjallisen huomautuksen antamisesta päihteitä siitä seuraa
 - A) kirjallinen varoitus (S 365HR järjestelmä)
 - B) palvelussuhteen päättäminen (mikäli on saanut aikaisemmalla kerralla kirjallisen varoituksen).

Aina ennen kirjallisen varoituksen antamista työntekijälle on annettava mahdollisuus esittää kahden viikon kuluessa asiasta kirjallinen vastine. Varoitusta annettaessa muistutetaan, että työntekijän päihtyneenä työpaikalle tuleminen, työajalla päihteiden käyttäminen tai työstä todisteellisesti poissaolosta päihteiden takia harkitaan aina palvelussuhteen päättämistä. Työnantaja voi purkaa palvelussuhteen erittäin painavasta syystä ilman edellä mainittuja huomautus- ja varoitusmenettelyjä. Mikäli työntekijä käyttää päihteitä työssä irtisanomisaikana, työsuhde puretaan.

Päättämisperustetta arvioidaan kokonaisharkinnalla. E erityisen tiukasti suh-taudutaan esim. kulkuneuvojen, koneiden ja laitteiden käyttöön päihtyneenä, esihenkilötyössä ja erityistä luottamusta ja tarkkuutta vaativissa töissä päihtyneenä olemiseen.

Palvelussuhde voidaan päättää heti, jos



- työntekijä kieltäytyy hoidosta hoitoonohjaussopimuksesta huolimatta
- keskeyttää suunnitellut hoitoonohjauksen toimenpiteet
- työntekijä tulee päihtyneenä työpaikalle, käyttää työajalla päihteitä tai on pois työstä todisteellisesti päihteiden käytön takia *vuoden sisällä hoidon päättymisestä*.

5 Hoitoonohjaus

Kun henkilöllä on päihteiden käyttönsä vuoksi toistuvia ongelmia työssään tai poissaoloja tai hänen päihteiden käyttönsä näyttää ilmeiseltä ja toistuvalla eikä hän hakeudu omatoimisesti hoitoon tai saa tilannettaan muuten korjattua, esihenkilö käynnistää hoitoonohjauksen. Esihenkilö ja työntekijä laativat hoitoonohjaussopimuksen (Liite 1).

Päihdeongelmaista ei voida pakottaa hoitoonohjaukseen, vaan se on työnantajan hänelle tarjoama mahdollisuus päihdeongelmasta irtautumiseen ja kuntoutumiseen. Hoitoonohjauksella, hoitoon suostumisella ja tuloksellisella hoidolla tähdätään työsuhteen jatkumiseen.

Sopimuksen laatimista koskevaan neuvotteluun työntekijä voi pyytää mukaansa työsuojeluvaltuutetun tai muun tukihenkilön, myös työterveyshuollon edustaja voi olla paikalla. Hoitoonohjaussopimuksessa sovitaan työterveyshuollon oikeudesta saada tietoa hoidosta, hoitokerroista ja hoidon lopettamisesta. Myös esihenkilöllä on oikeus saada tieto sopimuksen mukaisten hoitokertojen toteutumisesta.

Tarkempi hoitosuunnitelma laaditaan työterveyshuollossa tai muussa hoitopalveluissa tarjottavissa palveluyksiköissä.

Huumetapauksissa hoitosuunnitelmaan voidaan sisällyttää huume-testit. Koska huumeiden vaikutus on pitkäaikainen, voidaan työhön paluun ehdoksi asettaa puhdas testitulos. Alkoholin käytön osalta voidaan hoitosuunnitelmaan sisällyttää B-PEth-tutkimus, joka osoittaa kroonisen alkoholin suurkulutuksen.

5.1 Pelisäännöt hoidon aikana

Hoitosopimuksen aikana esihenkilö hyväksyy sairaspöissaolot vain työterveyslääkärin kirjoittamalla A-todistuksella.

Hoitoonohjausmenettelyssä työntekijä sitoutuu siihen, että esihenkilö ja työterveyshuolto saavat hoitopaikasta tiedon hoidon toteutumisesta suunnitelman mukaisesti. Jos hoitopaikan antaman selvityksen mukaan hoidossa ei ole edistytty ja päihteiden väärinkäyttö jatkuu, katsotaan hoitosopimus yleensä purkautuneeksi hoitoonohjaussopimuksen rikkomisen perusteella. Tällöin työnantaja voi lähtökohtaisesti irtisanoa työsopimuksen.



Hoidon seurannan aikana työntekijä on velvollinen esittämään myös huumetestitodistuksen, jos työntekijä on sitoutunut huumausaineiden väärinkäytön vuoksi toteuttavaan hoitoon ja tarkoituksena on seurata hoidon toteutumista.

Sekä avo- että laitoshoitona tapahtuva päihdehoito toteutetaan päihdeongelmaisen omalla ajalla. Avokuntoutuksen yhteydessä on työvuorosuunnittelussa huomioitava osallistuminen päihdehoitoon. Laitoskuntoutuksen ajaksi työntekijä hakee ensisijaisesti kuntoutusrahaa joko sosiaali- tai terveydenhuollon kuntoutuspäätöksen perusteella. Poikkeuksena on tilanne, jossa laitoskuntoutus tapahtuu välittömästi katkaisuhoidon jälkeen. Tällöin työntekijä hakee ensisijaisesti sairauspäivärahaa, jota KELA myöntää enintään 30 päivän ajaksi.

Mikäli työntekijä on pitkään ollut poissa töistä laitoskuntoutuksen takia, pitää työhön paluun onnistumiseen kiinnittää erityistä huomiota. Työkykyarvion tekeminen työterveyshuollossa on suositeltavaa. Päihdehoidon aikana ja myös sen jälkeen työntekijä käy säännöllisesti työterveyshuollon seurannassa.

6 Kustannusten korvaaminen

Työterveyshuollon ulkopuolella tapahtuvan hoidon kustannuksista vastaa henkilö itse. Työstä poissaolo rinnastetaan muuhun sairaanhoitoon ja kuntoutustoimintaan. Sairausajan palkka maksetaan työehtosopimuksen mukaisesti edellyttäen, että hoito luonteeltaan oikeuttaa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan. Laitoskuntoutusjakson aikana työntekijä on palkattomalla vapaalla omasta työstään.

Kuntoutuspäätöksen perusteella kuntoutettavalla on mahdollisuus saada päihdekuntoutuksen ajalta kuntoutusrahaa.

7 Huumausainetestaus

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) säätelee työnantajan oikeutta käsitellä huumausainetestä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja.

Kajaanin kaupungin päihdeohjelmassa 2024 määritellään ne tehtävät, joihin valittavilta henkilöiltä edellytetään huumausainetestä koskeva todistus. Katso kohta 7.2.

7.1 Huumausainetestä rekrytoinnissa

Työntekijälle täytyy jo rekrytointi-ilmoituksessa maininta, että tehtävään valittavalta tullaan edellyttämään huumausainetestä koskevan todistuksen esittämistä niiden tehtävien kohdalla, joissa tehtävien hoitaminen sitä edellyttää. Työelämän yksityisyydensuojalain 7 §:n mukaan työnantajalla on oikeus pyytää tehtävään valitulta henkilöltä huumetestitodistus, mutta työnhakijalla ei ole velvollisuutta antaa / esittää todistusta.



Todistus huumausainetestistä vaaditaan, kun työ/virkasuhde kestää yli 6 kk:ta. Mikäli palvelussuhde katkeaa alle 3 kk:n ajaksi ja todistus huumausainetestauksesta on esitetty aiemmin testiä ei vaadita.

7.2 Uuden työntekijän huumeetestausta

Rekrytointihaastatteluiden yhteydessä sekä myös ennen työsopimuksen tekemistä työnhakijalle kerrotaan, jos kyse on tehtävästä, jossa työnantajalla on tarkoitus pyytää valituksi tulleelta huumausainetestistä koskeva todistus.

Tehtävät, joihin vaaditaan huumeainetestistä

- alaikäisten kasvatusta, opetusta, hoitoa tai muuta huolenpitoa tekevät henkilöt
- henkilöt, joiden tehtäviin säännöllisesti kuuluu henkilöautoa suurempien moottoriajoneuvojen, trukin tai muun sellaisen laitteen kuljettaminen
- merkittävistä tietoteknisistä järjestelmistä vastaavat henkilöt, joilla on laajat ylläpitäjän tai pääkäyttäjän oikeudet
- valvomo- ja käyttöpäivystäjät
- ajoneuvon kuljettajat kaupungin varikolla sekä kirjaston ja teatterin linja-autonkuljettajat
- henkilöt, joilla on pääsy huumausaineisiin tai lääkkeisiin, joita voidaan käyttää huumaaviin tarkoituksiin.

Esihenkilö liittyy uuden työntekijän Mehiläisen asiakasjärjestelmään ja antaa työntekijälle työterveyshoitajan yhteystiedot huumausainetestaukseen hakeutumista varten. Yhteystiedot ja ohjeet löytyvät Intrasta

[Ohje työntekijän ohjaamisesta huumeetestiin ennen työsuhteen alkua](#)

Työnantajalla on oikeus käsitellä työnhakijan huumausainetestien tuloksia työntekijän suostumuksella. Esihenkilöllä/rekrytoinnista vastaavalla henkilöllä on oikeus pyytää ja nähdä testitulokset työntekijän esittämänä. Työnantaja vastaa testin kustannuksista.

Tarkemmat ohjeet Intrassa [Huumausainetestaus](#)

Työnantaja ei voi pakottaa työnhakijaa huumausainetestiin. Työsopimus on ehdollinen negatiivisen huumeetitestituloksen esittämiseen asti. Jos huumeetesti on positiivinen tai työntekijä ei esitä sitä määräaikaan mennessä, mahdollinen työsopimus puretaan koeaikana välittömästi. Puhtaan testituloksen jälkeen esihenkilö kirjaa Hr- järjestelmään tuloksen esittämispäivämäärän ko. työntekijän tietoihin.

7.3 Huumausainetestaus työsuhteen aikana

Työsuhteen aikana työnantaja voi velvoittaa huumausainetestiin työntekijän vain silloin, kun

- työntekijää epäillään perustellusti huumausaineen vaikutuksen alaisuudesta työaikana tai huumeriippuvuudesta



- testaaminen on välttämätöntä työntekijän työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi
- työntekijän tehtävien hoitamiselta edellytetään erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä ja hyvää reagointikykyä
- työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena vaarantaa vakavasti työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta tai voi aiheuttaa työn vuoksi haltuun saatavien lääkkeiden tai muiden huumaustarkoituksessa käytettävien aineiden laitonta kauppaa.

Huumausainetestin tulokset ovat henkilötietolain tarkoittamia arkaluonteisia tietoja. Testituloksia työterveyshuolto ei saa ilmaista sivulliselle, esim. työnantajan edustajalle, ilman testattavan suostumusta. Testattava itse on velvollinen esittämään huumausainetestistä koskevan todistuksen esihenkilölleen. Todistuksena kelpaa ainoastaan oman työterveyshuollon antama todistus. Jos työntekijä kieltäytyy testauksesta, työnantaja tulkitsee, että hän on huumausaineiden vaikutuksen alaisena. Mikäli työntekijä ei esitä esihenkilölle huumausainetestistä koskevaa todistusta, katsotaan se velvollisuuksien laiminlyönniksi, josta voi kokonaistilanteen huomioiden seurata varoitus, irtisanominen tai jopa työsopimuksen purkamisen. Positiivinen tulos johtaa ensisijaisesti hoitoonohjaukseen.

Hoitoonohjauksen käynnistää henkilöstöpalvelut, joka ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon hoitosuunnitelman tekemiseksi. Päihdeongelmaisen hoidosta tehdään kirjallinen sopimus hoidettavan ja hoitopaikan välille. Siinä työntekijä sitoutuu osallistumaan asiantuntijoiden suunnittelemaan hoito-ohjelmaan. Hoidon edistymisen seurannasta vastaa työterveyshuolto, joka raportoi hoitoon osallistumisesta työnantajalle.

Mikäli työntekijää perustellusti epäillään huumaavien aineiden hallussapidosta työpaikalla, on paikalle kutsuttava poliisi.

Luottamuksellisuus

Päihdeongelmaan, päihdeongelmaisen henkilön hoitoonohjaukseen ja hoitoon liittyvät tiedot ovat luottamuksellisia. Niitä ei saa ilmaista sivullisille ilman asianomaisen lupaa.

Lähteet

Työturvallisuuslaki 738/2002
Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004
Työterveyshuoltolaki 760/2004
Yhteistoimintalaki 1333/2021
Laki ehkäisevän päihdetyön järjestämisestä 523/ 2015
Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 1233/2013
Valtioneuvoston asetus huumausainetestien tekemisestä 218/ 20
Mehiläisen päihdeohjelmamalli
Kajaanin kaupungin työpaikkojen päihdeohjelma 2012

Liite



Konsernipalvelut/ Henkilöstöpalvelut

30.1.2024

Liite 1 Hoitoonohjaus

[Hoitoonohjaussopimus](#)



3 Hoitoonohjaussopimus

HOITONOHJAUSSOPIMUS

Liite IV

Hoitoon ohjattu henkilö vie tämän sopimuksen päihdehuollon hoitopaikkaan, jossa arvioidaan hoidon tarve ja tehdään varsinainen hoitosuunnitelma.

Nimi Ammattinimike

Työpiste/esimies

Yhteyshenkilö Yhteyshenkilön puhelinnumero

Työpaikan toimenpiteet ennen hoitoonohjausta

Hoitotoimenpiteet Kyllä / Ei
Kurinpitotoimenpiteet Kyllä / Ei
Ei toimenpiteitä Kyllä / Ei

Päihteiden käytön havaittuja vaikutuksia työssä

Poissa töistä päihteiden tai krapulan takia Kyllä / Ei
Lähteminen kesken työpäivän pois töistä Kyllä / Ei
Krapulassa töissä Kyllä / Ei
Luvaton poissaolo Kyllä / Ei
Päihtyneenä töissä Kyllä / Ei
Myöhästyminen töistä Kyllä / Ei
Jokin muu, mikä _____

Sitoudun liiallisen päihteiden käyttöni vuoksi hoitoon. Hyväksyn hoitosuunnitelmat, jotka laaditaan myötävaikutuksellani yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.
Sopimustilanteessa nimetyllä yhteyshenkilöllä ja työnantajan edustajalla on oikeus saada tietoja hoitoon osallistumisesta ja sen tuloksellisuudesta.

Päiväys

Työnantajan edustaja Hoitoon ohjattu

Puh: Yhteyshenkilö (jos on käytettävissä)
<http://www.taitolaji.fi/images/stories/pdf/hoitoonohjaussuositus.pdf>
Linkki sopimukseen ja yleisohjeisiin



Konsernipalvelut/ Henkilöstöpalvelut

30.1.2024

Lomake täytetään kahtena kappaleena:
Työnantajalle ja työntekijälle/viranhaltijalle