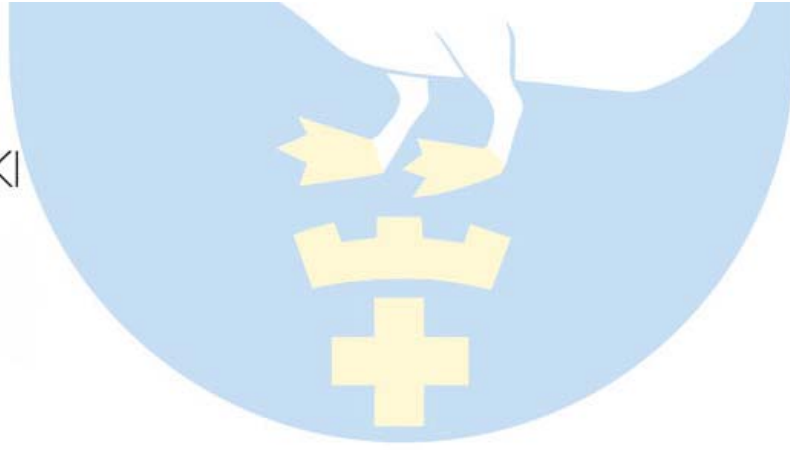




PYHÄJOKI



Pyhäjoen kunnan päihdeohjelma

Työsuojelutoimikunta 1.4.2011
Yhteistoimintaelin 28.4.2011
Henkilöstötoimikunta 28.4.2011
Kunnanhallitus 9.5.2011

PÄIHDEOHJELMAN TARKOITUS

Pyhäjoen kunnan tavoitteena on työnantajana turvata henkilöstölleen turvallinen työyhteisö. Päihdeongelmien varhaisella tunnistamisella ja päihdeongelmaisen hoitoonohjauksella ja kuntouttamisella vähennetään päihteiden väärinkäytöstä aiheutuvia terveyshaittoja ja vaikutetaan palvelujen laatuun, työn tuottavuuteen, poissaolojen vähenemiseen, työturvallisuuteen sekä työyhteisön ilmapiiriin. Päihdeohjelma on osa työpaikan työkykyä ylläpitävää toimintaa ja se sisältää toimenpideohjeet ennaltaehkäisevään toimintaan, väärinkäyttäjien hoitoonohjaukseen sekä työntekijöiden huometestaukseen.

Päihdeohjelmalla ja päihteiden väärinkäytöllä tarkoitetaan laittomien huumeiden käyttöä sekä sellaista alkoholin tai lääkkeiden liika- tai sekakäyttöä, joka vaikuttaa haitallisesti työntekoon ja vaarantaa henkilön oman tai asiakkaiden, työtovereiden tai muiden palveluja käyttävien turvallisuuden.

TYÖNTEKIJÄLLÄ ITSELLÄÄN ON ENSISIJAINEN VASTUU OMASTA TERVEYDESTÄÄN JA TYÖKYVYSTÄÄN.

Ellei työntekijä itse ota vastuuta päihdeongelmastaan ja käynnistä muutosta ajoissa, siirtyy vastuu hoitoonohjauksesta esimiehelle ja työyhteisölle.

ENNALTAEHKÄISEVÄ TOIMINTA

Ennaltaehkäisy on ensisijainen ja tärkein tapa estää päihdeongelmien syntymistä. Ennaltaehkäisevä toiminta on osa työsuojelua ja yhteistoimintaa. Ennaltaehkäisevänä toimintana voi olla asianmukaisen tiedon lisäämistä, koulutusta päihdehaitoista, avoimen keskusteluilmapiirin luomista, puheeksi ottoa ja keskustelun käynnistämistä sekä avointa ja palautteellista suhtautumista päihdeongelmaisen hoitotilanteessa. Esimiehet tekevät ennaltaehkäisevää toimintaa mm. kehityskeskustelujen yhteydessä sekä päivittäisessä kanssakäymisessä työntekijöiden kanssa. Työterveyshuollon ennaltaehkäisevä toiminta ja korjaava työ päihdeongelmissa toteutuvat terveystarkastusten ja sairaskäyntien yhteydessä.

Ehkäiseviä toimenpiteitä ovat:

- päihteitä käsittelevä terveystietokasvatus ja perustietojen antaminen päihteiden vaikutuksesta terveyteen ja työkykyyn, raittiuden edistäminen ja alkoholin kohtuukäytön painottaminen
- asiallisen tiedon antaminen huumeiden käytön ja levityksen lainvastaisuudesta ja niiden riippuvuutta aiheuttavista ominaisuuksista
- työterveyshuollon tuki ammattiauttajana sekä päihdetukipalvelujen käyttäminen ongelmatilanteissa (Langin keskus), terveydentilan kartoittamisessa ja terveystarkastusten arvioinnissa
- valmiuksien tarjoaminen riskiryhmille jo varhaisessa vaiheessa omatoimiseen tarkkailuun ja muutokseen
- ilmapiirin luominen avoimeksi siten, että päihdeongelmainen voi hakeutua oma-aloitteisesti hoitoon tai että hänen kanssaan voidaan joustavasti käynnistää virallinen hoitoonohjaus
- päihdeongelmaisen tunnistaminen jo työhönottoprosessin aikana

PÄIHDEONGELMAN HAVAITSEMINEN

Esimiehet ja työtoverit havaitsevat ensimmäisenä päihdeongelman työpaikalla. Päihdeongelma voi näkyä esim.

- virheellisinä suoritteina
- viivästyksinä
- huonolaatuisina palveluina
- toistuvina krapulatiloina
- työtehon laskuna
- myöhästymisinä
- lyhyinä usein toistuvina, epämääräisinä poissaoloina
- yllättävinä käyttäytymisen muutoksina
- hermostuneisuutena
- rahan lainailuna
- selittelynä
- valehteluna
- eristäytymisenä
- ongelman kieltämisenä
- fyysisen olemuksen muutoksina
- työtaturmina jne.

PÄIHTYNYT TYÖPAIKALLA

Jos työpaikalla epäillään työntekijän olevan päihdyttävien aineiden vaikutuksen alainen, on esimiehen/vastuuhenkilön välittömästi ryhdyttävä toimiin tällaisen työntekijän poistamiseksi työpaikalta. Päihteiden vuoksi työpaikalta poistetun työntekijän poissaolo työpaikalta on **palkatonta aikaa**.

Päihde-epäilyn perusteet ja toimenpiteet **kirjataan ylös** (lomake A). Selvittelytoimenpiteet käynnistetään heti, kun asianosainen on palannut työpaikalle.

Jos asianosainen kieltää olevansa päihtynyt, on hänellä mahdollisuus osoittaa epäily vääräksi esim. alkometritutkimuksin.

Päihteiden väärinkäyttöä epäiltäessä virka-aikana ohjataan työntekijä työterveyshuoltoon. Tutkimuksen tuloksista työntekijä toimittaa lausunnon esimiehelle. Työntekijällä on oikeus kieltäytyä tutkimuksista, mutta se ei kuitenkaan estä työpaikalta poistamista ja seurauksena on palkatonta työlomaa koko työpäiväksi/työvuoroksi. Jos tehdyt toimenpiteet ovat olleet aiheellisia, järjestetään puheeksiottokeskustelu.

PÄIHDEONGELMAN SELVITTÄMINEN

Esimiehen tehtävät päihdeongelman selvittämiseksi

Puheeksiotto

Kun huomaat alaisellasi alkoholista tai muista päihteistä johtuvan ongelman

PUUTU SIIHEN HETI

Keskustele alaisesi kanssa avoimesti asiasta. Kirjaa keskustelu **lomakkeelle A**. Kerro miten haitta on näkynyt ja millaisia tapauksia on näkynyt. Ota tarvittaessa yhteys työsuojeluvaltuutettuun, työterveyshoitajaan tai työterveyslääkəriin, luottamusmieheen.

Puheeksiotto voi tapahtua myös esim. henkilön omasta tai työtoverin aloitteesta. Keskustelu voidaan käynnistää myös, jos on aihetta epäillä alkoholin väärinkäyttöä toistuvien poissaolojen, alkoholin käytön jälkitilan tai muiden vastaavanlaisten syiden vuoksi.

Jos keskustelun jälkeen päihdeongelma edelleen toistuvasti haittaa työntekoa, eikä työntekijä ole hakeutunut oma-aloitteisesti hoitoon, esimies antaa kirjallisen huomautuksen (**lomake B**), jossa määrätään henkilö **kuukauden palkattomalle vapaalle** palvelussuhteestaan ja kehottaa häntä hakeutumaan työkyntöön kartoitukseen työterveyshuoltoon. Esimies lähettää kirjallisesta huomautuksesta kopion omalle työterveyslääkəriille/-hoitajalle. Vaihtoehtoisesti palkattoman vapautuksen sijasta henkilö voi hakeutua vapaaehtoisesti hoitoonohjaukseen. Laiminlyötäessä hoitoonohjaus, astuu kuukauden palkaton vapautus palvelussuhteestaan välittömästi voimaan.

Mikäli työntekijä itse ei hakeudu työterveyshuoltoon, varaa esimies hänelle ajan työterveyslääkəriin vastaanotolle. Vastaanotolla arvioidaan päihdeongelman laajuutta ja pohditaan hoitovaihtoehtoja. Päihdeongelman kanssa sovitaan menettelytavoista ja päätetään mahdollisesta hoitoonohjaussopimuksen tekemisestä.

Hoitoonohjaus

Hoitoonohjaussopimuksen (**lomake C**) tekevät yhteispalaverissaan lähiesimies työnantajan edustajana, työntekijä, A-klinikka sekä työntekijän yhdyshenkilö/-henkilöt (työterveyshuollon edustaja/edustajat ja työntekijän halutessa työsuojeluvaltuutettu ja/tai luottamusmies).

Varsinainen hoitosopimus tehdään yhteispalaverissa kaikkien asianosaisten kanssa. Hoidossa käynnit tapahtuvat työajan ulkopuolella.

Työterveyshuolto on oikeutettu saamaan hoitopaikasta tietoa hoidon toteutumisesta, lopettamisesta tai hoitopaikan vaihtamisesta. Lähiesimies on oikeutettu saamaan (työterveyshuollolta) hoitopaikasta tai hoitavalta yksilöltä tiedon siitä, käykö hoitoon ohjattu hoidossa sopimuksen mukaisesti.

Hoitosopimuksen laiminlyönti tai keskeyttäminen on palvelussuhteen irtisanomisen peruste.

Hoidon tehostaminen

Henkilön jatkaessa päihteiden ongelmakäyttöä edellä mainituista toimenpiteistä huolimatta tulee järjestää yhteisneuvottelu, jonka koollekutsujana toimii lähiesimies. Neuvottelussa arvioidaan ja kirjataan sen hetkisen tilanteen lisäksi koko hoitotilanteen kokonaisuus (**lomake D**). Jos ilmenee seikkoja (suostuu hoitoonohjaukseen), joiden perusteella irtisanomistoimenpiteitä voidaan lykätä, ne kirjataan muistioon. Samalla kirjataan, että seuraavassa väärinkäyttötilanteessa käynnistyy palvelussuhteen irtisanomisprosessi ilman erillistä neuvottelua.

Palvelussuhteen irtisanominen/ purkaminen

Mikäli työntekijä ei noudata hoitosopimusta ja päihteiden käyttö jatkuu, käynnistetään palvelussuhteen purkamis-/irtisanomismenettely. Mikäli kokonaistilanteen arvioinnin perusteella on todettavissa, että lainmukaiset palvelussuhteen purkamisen edellytykset täyttyvät, päätetään palvelussuhde irtisanomisen sijasta purkamalla. Hoitoonohjaussopimus ja hoito eivät sinänsä ole palvelussuhteen päättämisen esteitä, vaan asian ratkaisee aina ja myös jokaisessa hoitoonohjausprosessin vaiheessa kokonaistilanteen arviointi.

Palvelussuhteen irtisanominen/purkaminen tapahtuu kirjallisesti (**lomake D**).

Väärinkäytön uusiutuminen

Yli kahden vuoden ongelmattoman käytön jälkeen, aloitetaan hoitoonohjaus alusta. Päihteiden väärinkäyttöä voidaan käsitellä uutena tapauksena ainoastaan kerran. Mikäli edellisestä väärinkäyttötapauksesta on kulunut kaksi (2) vuotta väärinkäytön toteamisesta, käsitellään asia uutena tapauksena. Toinen väärinkäyttötilanne johtaa palvelussuhteen irtisanomis- tai purkamismenettelyyn.

Yhteyshenkilö

Yhteyshenkilönä toimivat työterveyshoitaja/-lääkäri ja lisäksi tarvittaessa työntekijäasemassa toimivat työsuojeluvaltuutetut tai -asiamiehet ja/tai luottamusmies.

Yhteyshenkilö toimii ensisijaisesti hoitoonohjattavan ja työnantajan sekä hoitoonohjattavan ja hoitopaikan välisenä yhdyssiteenä. Vaikka yhteyshenkilöillä tulee olemaan tämän järjestelmän mukaan ratkaiseva osuus päihdeongelmaisten hoitoonohjauksessa, on kuitenkin erikoisesti korostettava esimiesten vastuullista asemaa päihdeongelmiin suhtauduttaessa.

Työtoverin keinot päihdeongelman hoitamisessa

- Ota rohkeasti asia esille
- Tarjoa apuasi
- Kannusta hakeutumaan asiantuntijan luo
- Älä moralisoi, ilmaise vain huolestumisesi
- Rohkaise häntä itse etsimään päihteiden asemesta muita ratkaisuja
- Tue hoidosta työhön palannutta
- Älä salaa ja suojele

Luottamuksellisuus

Päihdeongelmaisen henkilön hoitoonohjaukseen liittyvät toimenpiteet ja yksityiskohtia sisältävät tiedot ovat luottamuksellisia. Hoitoonohjauksen kanssa tekemisissä olevat eivät saa ilman asianomaisen lupaa antaa hoitoon liittyviä tietoja sivullisille. Esimies ja yhdyshenkilöt voivat keskenään neuvotella asian hoitamisen kannalta tärkeäksi katsomistaan asioista. Luottamuksellisuuden varjolla ei kuitenkaan pidä estää päihdeongelman avointa käsittelyä työyhteisön ongelmana.

HUUMETESTAUS

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (13.8.2004/759) määrittää, millä edellytyksillä ja missä työtilanteissa työnantaja voi käyttää huumetestejä ja käsitellä testitulosten tietoja. Huumausaineen käyttäjällä tarkoitetaan henkilöä, joka käyttää huumausainelaisa (17.12.1993/1289) määriteltyjä aineita muussa kuin lääkinnällisessä tarkoituksessa virkistykseen, rentoutuukseen, päihtykseen tai lievittämiseen vieroitusoireita.

Laissa yksityisyyden suojasta työelämässä on kyse huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelystä. Laissa säädetään huumausainetestiä koskevasta todistuksesta, sen toimittamisesta työhön otettaessa ja velvollisuudesta toimittaa huumausainetestiä koskeva todistus työsuhteen aikana ja työnantajan ilmoitusvelvollisuudesta huumausainetestiä koskevasta todistuksesta. Huumetestit suorittaa työterveyshuollon ammattihenkilöt tätä toimintaa koskevan oman lainsäädännön mukaisesti.

Työnantajan on ilmoitettava hakumenettelyn yhteydessä ennen työsopimuksen tekemistä tai työntekijälle ennen työehtojen muuttamista, että kysymys on työtehtävästä, jonka perusteella työnantajalla on tarkoitus tehtävään valitun työntekijän suostumuksella yksityisyyden suojasta annetun lain 7 §:n mukaisesti käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittävät tietoja tai jonka perusteella työnantajalla on tarkoitus 8 §:n 2 momentin mukaisesti velvoittaa työntekijä esittämään huumausainetestiä koskeva todistus.

Työnantaja voi pyytää huumausainetestiä koskevaa todistusta, jos työnhakijan on tarkoitus toimia sellaisessa työtehtävässä, joka edellyttää tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä. Tietojenkäsittelyn edellytykseksi liitetään myös ne vaikutukset, jotka voivat seurata työtehtävien hoitamisesta huumausaineiden vaikutusten alaisena tai huumeista riippuvaisena (7 § 1 momentin 1-6 kohdat).

Testattava

Testaus koskee kaikkia kunnan palvelusuhteessa olevia henkilöitä, jos jäljempänä määritellyt kriteerit täyttyvät.

Suostumus

Huumetestiä suoritettaessa työntekijän tulee tietää suostuvansa nimenomaan huumetestiin ja hänen tulee olla tietoinen suostumuksensa merkityksestä. Suostumuksen tulee olla **kirjallinen**. Näytteenoton jälkeenkin työntekijä voi vielä kieltää testaamisen. Työterveyshuollossa on omat ohjeet testauksen suorittamisesta.

Testitodistus

Huumausainetestiä koskevalla todistuksella tarkoitetaan työnantajan työterveyshuollon ammattihenkilön ja laboratorion antamaa todistusta, josta ilmenee, että työntekijälle on tehty testi huumausaineen käytön selvittämiseksi. Testattavalle annetaan tulos kirjallisena. Työnantaja maksaa testin. Jos työntekijä ei toimita todistusta, perii työnantaja maksun työntekijältä.

Tuloksen käsittely

Työntekijä toimittaa itse testitodistuksen työnantajalleen. Työnantaja saa käsitellä vain työntekijän huumausainetestistä laadittuun todistukseen sisältyviä tietoja, ei varsinaista huumetestitapahtumaa. Huumausaineiden käyttöä koskevat testitiedot ovat terveydentilaa koskevin tietoina henkilötietolain 11 §:n käsittelykiellon piiriin kuuluvia arkaluonteisia henkilötietoja. Niitä on käsiteltävä samalla tavalla kuin muita terveydentilaa koskevia tietoja. Tietoja saavat käsitellä vain siihen nimetyt henkilöt, joilla on salassapitovelvollisuus, ja niitä on säilytettävä erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista. Arkaluonteiset tiedot on poistettava henkilötietolain 12 §:n 2 momentin mukaan välittömästi sen jälkeen, kun käsittelylle ei ole laissa säädettyä perustetta. Mikäli työssä olevan kohdalla saadaan positiivinen tulos, **käynnistetään päihdeohjelman mukainen asian jatkokäsittely.**

Todistuksen esittämisvelvollisuus on lähinnä työsuhteeseen liittyvä velvoiteoikeudellinen normi. Sen rikkomisesta työntekijälle mahdollisesti aiheutuvat seuraamukset määräytyvät työ- ja virkaoikeudellisin perustein.

1. Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työhön otettaessa (Laki yksityisyyden suojasta § 7)

Tehtävät, joissa voidaan vaatia huumausainelain mukaan huumetestaus, on käsitelty yksityisyyden suojasta työelämässä lain edellyttämällä tavalla yhteistoimintamenettelyssä. Koska tehtävänimikkeiden mukainen työ poikkeaa eri työyksiköissä, on yhteistyötoimikunnassa käsitelty työn luonteen perusteella testattavat tehtävät. Arvioitaessa huumausainetestin tarpeellisuusvaatimusta, kiinnitetään huomio mahdollisuuksiin muutoin estää huumausaineiden käytöstä aiheutuva vahingonvaara. Erilaisia keinoja ovat tehtävien hoidon edellyttämä koulutus tai ohjaus tai toteuttamalla teknistä ja muuta valvontaa.

Tehtäväalueet, joissa täyttyvät lain edellytykset:

- hengen tai terveyden vaarantuminen
- itsenäisesti potilastyötä tekevät lääkärit
- iv-lääkitystä antavat tai huumaaviin lääkkeisiin valvomattomasti pääsevät hoitajat
- valvomaton pääsy lääkkeisiin
- proviisori, lääketyöntekijät
- koneet, vaaralliset aineet
- lääkintäteknikka
- turvallisuuspalvelu
- liiketaloudellinen haitta
- ylemmät johtotehtävät
- tietohallinto
- arkisto
- arkistonhoitajat
- kaikki, joilla pääsy Efficään

- potilaan kotona tehtävä työ
- yksin alaikäisen kanssa työskentely

Huumausainetesti voidaan edellyttää vain tehtävään valitulta henkilöltä. Valinta voidaan tehdä ehdollisena siihen asti, kunnes työtehtävään valittu on toimittanut todistuksen työnantajalle. Säännös ei velvoita työnantajaa pyytämään tehtävään valitulta toimittamaan todistusta, vaikka säädetyt edellytykset täyttyisivätkin. Tehtävään valitulla ei myöskään ole velvollisuutta todistuksen toimittamiseen. Työnantaja voi valita kulloiseenkin tilanteeseen sopivan menettelytavan, kuten esimerkiksi todistuksen toimittamisen työhöntulotarkastuksen yhteydessä. (Liite J)

2. Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työsuhteen aikana (Laki yksilyisyyden suojasta työelämässä §8)

Työnantaja voi työsuhteen aikana, jos testaaminen on välttämätöntä työntekijän työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi, velvoittaa työntekijän esittämään todistuksen huumausainetestistä huumausainelain 7§:ssä ehdotettuja kriteerejä ankarammin edellytyksin seuraavissa tilanteissa:

työnantajalla on perusteltu aihe epäillä, että työntekijä on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä, ja työnantajalla on perusteltu aihe epäillä, että työntekijällä on riippuvuus huumeista, ja työntekijä toimii sellaisissa tehtävissä, jotka vaativat mm. erityistä tarkkuutta ja luotettavuutta, tai mikäli laissa mainitut intressit vaarantuvat vakavasti (katso tehtävät edellisestä kohdasta).

Työntekijää koskevien tietojen käsittelyn on täytettävä huumausainetestin tekemisestä esitetyn asetuksen mukainen tarpeellisuusvaatimus osana tilanteen kokonaisharkintaa. Tarpeellisuusvaatimuksen toteutumista arvioitaessa tulee kuitenkin ottaa huomioon, että työnantajalla on työ- tai virkasuhteen aikana useita muitakin mahdollisuuksia valvoa työntekijää intressiensä suojaamiseksi. (Liite J)

3. Perusteltu epäily

Käsite ”perusteltu epäily” ei tarkoita, että huumeiden käyttö on näytetty toteen, vaan se voi perustua esimerkiksi työnantajan tekemiin havaintoihin työntekijän käyttäytymisestä tai työsuorituksesta, asiakkailta saatuun palautteeseen tai muihin tietolähteisiin, joita työnantaja pitää luotettavina. Huumausainetestin tekemisestä annetun asetuksen mukaan työnantajan on ilmoitettava työntekijälle muilta tahoilta saamistaan työntekijää koskevista tiedoista ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa. Epäilyn perusteet kirjataan aina (lomake A).

PUHEEKSIOTTOKESKUSTELUN MUISTIO

Lomake A

Salassapidettava

Aika

Paikka

Osanottajat

Esimiehen havainnot päihdeongelman ilmenemisestä

Työntekijän käsitys tilanteesta

Sivutut toimenpiteet

Sovittu seuraava keskustelu-aika

Pyhäjoki ___/___ 20

Allekirjoitus

Jakelu: Työntekijä
Esimies

Tiedoksi: Työterveyshuolto

HUOMAUTUS ALKOHOLIN/PÄIHTEIDEN KÄYTÖSTÄ TYÖAIKANA, POISSAOLOSTA PÄIHDEONGELMAN TAKIA SEKÄ PÄIHDEONGELMAISEN HOIDOSTA KIELTÄYTYMISESSÄ

Nimi

Työpaikka/-yksikkö

Ammatti

Syntymäaika

Yllä mainitun henkilön on todettu käyttäneen alkoholia/päihteitä työaikana, ollut poissa töistä päihdeongelman takia/kieltäytynyt lääkärin määräämästä hoidosta. Samasta syystä on ao. henkilölle suullisesti huomautettu viimeisen kahden (2) vuoden kuluessa.

Asian johdosta kirjallisen huomautuksen yhteydessä on käyty keskustelu, johon allekirjoittaneen lisäksi osallistuivat:

(työterveyshoitaja)

(yhteyshenkilö)

(lähin esimies)

(luottamusmies)

Annan yllä mainitulle henkilölle kirjallisen huomautuksen ja samalla annan kehoituksen hakeutua vapaaehtoisesti hoitoonohjaukseen.

Esimies toimittaa hoitoonohjauksen eri vaiheista tiedon päihdeongelman lähimmälle esimiehelle, työterveyshoitajalle ja huomautuksen annon yhteydessä palaverissa mukana olleille henkilöille.

Pyhäjoella _____ päivänä _____ kuuta 20____

esimiehen allekirjoitus

Hoitoonohjaus aloitettu ____/____ 20____

" päättynyt: ____/____ 20____

" keskeytynyt: ____/____ 20____

Vapautus palvelussuhteesta:

alkanut: ____/____ 20____

päättynyt: ____/____ 20____

Tiedoksi:

esimies

työterveyshoitaja

muut palaverissa mukana olleet

HOITOSOPIMUS

Lomake C

Sukunimi	Etunimet	
Työpaikka	Osoite	Puhelin
Yhteyshenkilö	Ammatti	Puhelin

Sitoudun päihdeongelmani vuoksi 12 kk:n hoitoon. Hyväksyn hoitosuunnitelman, joka laaditaan työpaikan ja avohoitokohteen neuvottelujen tuloksena. Työterveyshuollolla tai työantajan nimeämällä edustajalla on oikeus seurata hoidon etenemistä ja saada ilmoitus, mikäli hoito keskeytyy.

Työpaikan toimenpiteet ennen hoidon ohjausta:

kurinpitotoimenpiteet hoitotoimenpiteet muu, mikä _____

Päihteiden käytön vaikutukset työelämään:

krapulapäivät humalatila kotiinpalautukset työstä pitemmät ryyppykaudet
 sairaspäiviä päihteen takia työkyntöisuuden heikkeneminen terveyden heikkeneminen ihmissuhde ym. sosiaaliset vaikeudet työpaikalla
 jälkitilat muut vaikutukset _____

Osapuolten velvoitteet, vastuu ja tukitoimet porrastetussa kuntoutusprosessissa:

TYÖPAIKAN VELVOITTEET: suorittaa ryhmäpuhuttelun, tekee 12 kk:n hoitosopimuksen, antaa 1-5 avohoitokäyntiä työaikana, välttää kurinpitotoimien käyttöä hoitajakson aikana.

AVOHOITOYKSIKÖN VELVOITTEET: tekee hoitosuunnitelman yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Suunnitelmaan sisältyy tarvittaessa myös katkaisu- ja kuntoutushoito sekä hoitokotipalvelut. On yhteistyössä työpaikan, työterveyshuollon ja työpaikan nimeämän yhteyshenkilön kanssa hoitosopimuksen ja -suunnitelman mukaisesti. Säätää hoitopalveluita asiakkaan tarpeiden mukaisesti, antaa hoidollista suojaa. Avohoitoyksikkö nimettävä (esim. A-klinikka). Myös laitoshoitopaikka yksilöitävä päihdeohjelmaan.

HOITONOHJATUN VELVOITTEET: hyväksyy ja allekirjoittaa hoitosopimuksen työpaikalla/työterveyshuollossa, suorittaa hoitokäynnit ja osallistuu muuhun hoitoon hoitosopimuksen ja hoitopaikan antamien ohjeiden mukaisesti. Hyväksyy aviopuolison tai muun läheisen henkilön osallistumisen hoitoon. Kuntoutusjakson jälkeen sitoutuu puoli (1/2) vuotta kestävään työterveysaseman suorittamaan jälkitarkkailuun.

AVIOPUOLISON TAI PERHEENJÄSENEEN TUKITOIMET: valmiutta osallistua hoitoon avohoitopaikan ohjeiden mukaisesti, valmiutta neuvotella ja välittää päihdeongelmaan liittyvää asiantietoa avohoitopisteeseen ja työterveyshuollolle silloin, kun se edesauttaa hoitoohjatun henkilön hoitoa.

Muutoin, kuin edellisiltä osin, noudatetaan työpaikan hoitoohjaussopimusta.

Pyhäjoella _____ päivänä _____ kuuta 20 _____

työnantajan edustajan allekirjoitus

hoitoohjatun allekirjoitus

ILMOITUS PALVELUSSUHTEEN PURKAMISESTA

Henkilön nimi _____

Ammatti _____

Kotiosoite _____

Ilmoitan ryhtyväni toimenpiteisiin palvelussuhteenne purkamiseksi. Syy palvelussuhteen purkamiseen on:

Teille varataan mahdollisuus vastineen antoon kahden viikon kuluessa saatuanne tiedon tästä ilmoituksesta. Vastine on toimitettava osoitteella:

Pyhäjoella _____ päivänä _____ kuuta 20__

Esimiehen allekirjoitus

HUUMAUSAINETESTIÄ KOSKEVA TODISTUS

Nimi _____ syntymäaika _____

___/___/20___ otetussa näytteessä

- Ei huumeaineita
- Käyttänyt huumeaineita muuhun kuin lääkinälliseen tarkoitukseen.

Paikka ja aika

_____ / _____ 20_____

Lääkäri
