

**REISJÄRVEN KUNTA**

**REISJÄRVEN KUNNAN PÄIHDEOHJELMA**

## SISÄLLYS

1 OHJELMAN TARKOITUS.....	3
2 SOVELTAMISALA .....	3
2.1 Päihteiden määritelmä.....	3
2.2 Päihdeohjelman toteuttaminen .....	4
3 VASTUUT .....	4
4 ENNALTAEHKÄISEVÄ TOIMINTA .....	5
5 PÄIHDEONGELMAN KÄSITTELYSTÄ.....	6
5.1 Päihdeohjelman toteaminen .....	6
5.2 Varhaisvaiheen toiminta.....	6
5.3 Tapauskohtaisuus .....	7
6 MENETTELYTAPAOHJEET .....	7
6.1 Kirjallinen huomautus ja hoitoon hakeutumiskehotus .....	7
6.2 Kirjallinen varoitus ja hoitoonohjaussopimus.....	8
6.3 Palkaton työ- tai virkavapaa.....	8
6.4 Palvelussuhteen päättäminen.....	8
7 TOIMENPITEET .....	9
7.1 Lääkärintodistus .....	9
7.2 Työpaikalta poisto .....	9
7.3 Seuranta ja dokumentointi.....	10
7.4 Avustaja.....	10
7.5 Hoitoonohjaus .....	10
8 LIITTEET .....	11

# 1 OHJELMAN TARKOITUS

Tämä ohjelma luo perustan Reisjärven kunnan menettelyille koskien päihteiden ennaltaehkäisyä, päihderiskien vähentämistä ja päihteiden käyttöä työaikana sekä niiden vaikutuksen alaisena esiintymistä työpaikoilla. Tässä ohjelmassa päihteillä tarkoitetaan alkoholia, lääkkeitä, huumeita ja muita päihdyttäviä aineita sekä näiden seka- ja väärinkäyttöä.

Päihdeohjelman tavoitteena on henkilöstön työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitäminen, tuottavan ja hyvin toimivan työyhteisön kehittäminen sekä työelämän laadun parantaminen. Ohjelma avulla pyritään ehkäisemään työyhteisöä haittaavaa päihteiden käyttöä sekä edistämään ongelmatilanteiden rakentavaa ratkaisemista.

Kunnan palvelujen tuottamisessa ihmistyön osuus on keskeinen ja merkittävä. Tästä syystä henkilöstön työkykyä ylläpitävään toimintaan sisältyvä päihdehaittojen ehkäiseminen on olennainen osa organisaatioiden ja työyksiköiden toiminnan tuloksellisuuden parantamista.

Päihderiskit ilmenevät työyhteisössä virheellisinä suoritteina, työtapaturmina, viivästyksinä, huonolaatuisina palveluina, maineen menettämisinä jne. Kunnan palvelutehtävän asianmukainen suorittaminen edellyttää suunnitelmallista, tavoitteellista ja pitkäjänteistä päihdeohjelmaa.

Päihdehaittojen hallinnan ja ennaltaehkäisyn lähtökohtana, on että päihdyttävien aineiden käyttö työaikana tai niiden vaikutuksen alaisena työskentely on kiellettyä Reisjärven kunnan työpaikoilla.

## 2 SOVELTAMISALA

### 2.1 Päihteiden määritelmä

Tässä ohjelmassa päihdeohjelmalla ja päihteiden väärinkäytöllä tarkoitetaan henkilön alkoholin liikkakäyttöä, lääkkeiden ja alkoholin sekakäyttöä sekä laittomien huumeiden käyttöä tavalla, joka vaikuttaa haitallisesti henkilön työntekoon ja tuloksellisuuteen sekä vaarantaa henkilön oman, työtoverien, asiakkaiden taikka muiden kunnan palveluja käyttävien turvallisuuden.

## 2.2 Päihdeohjelman toteuttaminen

Päihdeohjelman toteuttaminen koskee koko henkilöstöä. Päihdeohjelman valmistelu ja toteuttaminen tapahtuu yhteistoiminnassa työyhteisöjen, työterveys- ja työsuojeluhenkilöstön sekä henkilöstöhallinnon kesken.

Koko henkilöstölle suunnattu ehkäisevä toiminta on ensisijaista toiminnan onnistumisen kannalta. Sillä pyritään tiedostamisen ja tiedon lisäämiseen, työelämän kannalta suotuisten asenteiden edistämiseen sekä avoimen keskustelun käynnistämiseen.

Työyhteisön on tiedostettava runsaaseen päihteiden käyttöön liittyvät riskit, vaikka käyttö ei vielä ilmenisikään näkyvinä haittoina. Oma-aloitteista päihdepalvelujen käyttämistä ja hoitoon hakeutumista helpotetaan ja yhteistyötä hoitoonohjaustilanteissa kehitetään. Asioista tulee keskustella ja ongelmien käsittelystä on annettava tietoa ja tukea koko työyhteisölle. Päihdeongelmallisille tarjotaan jo varhaisessa vaiheessa omatoimisen muutoksen mahdollisuuksia, joiden avulla he voivat vähentää päihteiden käyttöönsä tai lopettaa sen kokonaan.

## 3 VASTUUT

### Työnantajan vastuut

Reisjärven kunta vastaa siitä, että koko henkilöstölle suunnataan päihdehaittoja ennaltaehkäisevää toimintaa. Toiminnalla lisätään henkilöstön tietoja ohjeen aihepiiristä, edistetään suotuisia asenteita ja mahdollistetaan avoimen keskustelun käynnistäminen. Toiminta on tärkeää, jotta päihdeongelmat voidaan tunnistaa ja niihin puuttua. Lisääntynyt tieto auttaa omien käyttötottumusten arvioinnissa ja muuttamisessa.

### Esimiesten vastuut

Työnantaja vastaa tiloissaan ja niissä asioivien turvallisuudesta. Esimiesten tulee tarkkailla työssä esiintyviä merkkejä henkilökunnan päihteiden käytöstä. Päihdeongelmallisille ja riskikäyttäjille suositellaan varhaisessa vaiheessa omatoimisen muutoksen ohjelmia. Jos työntekijä ei käynnistä oma-aloitteisesti muutosohjelmaa, siirtyy vastuu esimiehelle. Esimies vastaa aina siitä, että henkilön päihdeongelmaan puututaan ja että päihtynyt työntekijä poistetaan työpaikalta. Työstä poissaolot

päihteiden takia ja esiintyminen työssä päihtyneenä tai esim. krapulaisena edellyttävät aina asiaan puuttumista.

### Työntekijän vastuut

Työntekijällä itsellään on ensisijainen vastuu terveydestään ja työkyvystään. Työntekijän tulee olla työssään työkykyinen.

### Työyhteisön vastuut

Päihdeongelman vähättely ja peittely eivät koidu kenenkään hyväksi. Päihdeongelma vaarantaa myös työturvallisuuden. Työyhteisöllä on velvollisuus avoimella asenteellaan auttaa päihdeongelmien ratkaisua ja puuttua havaittuihin ongelmiin.

Useimmiten lähimmät työtoverit huomaavat ensimmäisinä päihteiden ongelmakäytön. Heidän tulee aina ottaa asia puheeksi esimiehensä ja mahdollisesti ko. henkilön kanssa. Varsinkin ongelman alkuvaiheessa tai nuoren työntekijän kohdalla pelkkä tilanteen avoin huomaaminen ja selvittäminen saattaa auttaa.

Esimiehen päihdeongelmasta otetaan yhteyttä esimiehen esimieheen.

## **4 ENNALTAEHKÄISEVÄ TOIMINTA**

Toimiva työyhteisö on parasta ennaltaehkäisyä. Mitä toimivampi ja avoimempi työyhteisö on, sitä helpompi sen on käsitellä vaikeitakin asioita. Samoin mitä enemmän tietoa päihteiden vaikutuksista ja haitoista työyhteisössä on, sitä asiallisemmin ongelmiin pystytään puuttumaan. Asian esille ottaminen on aitoa välittämistä.

Erityisen tärkeää ennaltaehkäisevän toiminnan kannalta on, että työyhteisössä kunnioitetaan päihteetöntä elämäntapaa ja että työyhteisön toimintatapa ei tue päihteiden käyttöä.

Työyksiköiden tulee käsitellä päihdeasioita osana työhön perehdyttämistä ja työhön opastusta, henkilöstön kouluttautumista ja työnohjausta, työn ja työyhteisöjen kehittämistä ja yhteistoimintamenettelyä sekä osana työsuojelua ja työterveyshuollon palveluja. Työyhteisön kehittäminen ja henkilöstön hyvinvointi vähentää päihteiden käytön altistustekijöitä.

Ennaltaehkäisevällä toiminnalla

- Informoidaan ja koulutetaan koko henkilöstöä ja vaikutetaan yleisiin suhtautumistapoihin,
- Tuetaan riskiryhmien omatoimista päihteiden käytön tarkkailua ja
- luodaan ilmapiiri sellaiseksi, että päihdeongelmaiset voivat hakeutua oma-aloitteisesti hoitopalvelujen piiriin tai heidän kanssaan voidaan mahdollisimman joustavasti käynnistää virallinen hoitoonohjaus.

Esisijaisesti lisätietoa ja apua on saatavilla työterveyshuollosta, A-klinikalta ja työsuojeluhenkilöstöltä.

## **5 PÄIHDEONGELMAN KÄSITTELYSTÄ**

### **5.1 Päihdeohjelman toteaminen**

Muutokset ihmisen käyttäytymisessä tapahtuvat yleensä vähitellen. Näitä vähitellen tapahtuvia muutoksia ei havaita helposti, niihin totutaan. Kun työyhteisön jäsenessä havaitaan sellaisia muutoksia, jotka vaikuttavat työilmapiiriin ja työntekoon, on tilanteeseen puututtava välittömästi. Nämä muutokset saattavat myös johtua päihteiden väärinkäytöstä; ongelmakäyttö lisääntyy usein vähin erin, jolloin muutoksen huomaaminen henkilön käyttäytymisestä vaikeutuu. Merkkejä päihteiden käytöstä voivat olla lisääntynyt työstä poissaolo ja tapaturma-alttius, muutokset pukeutumisessa ja ulkoisessa siisteydessä, tehtävien huono hoito ja laiminlyönnit, muutokset persoonallisuudessa ja muuttunut suhtautuminen työtovereihin. Päihteiden käyttö voidaan tarvittaessa varmentaa mm. puhalluttamalla alkometriin, jos kyseessä on alkoholinkäyttö tai ohjaamalla kyseinen henkilö työterveyshuollon suorittamiin tutkimuksiin.

Päihteiden käytön todentaminen tulee olla luotettavaa eikä se saa perustua olettamukseen.

### **5.2 Varhaisvaiheen toiminta**

Varhaisvaiheella tarkoitetaan alkavaa suurkulutusta ja lieviä, ajoittain esiintyviä sosiaalisia ja terveydellisiä (poissaolot) haittoja. Varhaisvaiheen toimenpiteiden onnistumisen kannalta on eduksi, kun työntekijän suhdetta päihteisiin on käsitelty rutiininomaisesti jokaisen esimiesalaiskeskustelun yhteydessä, jolloin aiheesta on totuttu puhumaan luontevasti jo silloin, kun ongelmaa ei ole.

Varhaisvaiheessa esimies soveltaa ns. varhaisen puheeksioton mallia. Varhaisen puheeksioton tavoitteena on ongelmakäyttöön luisumisen pysäyttäminen ja todellisen tilanteen näkeminen. Sen osana

on kehittämishaaste ja sille sovittu aikataulu. Tarkoituksena on tukea työntekijää muutoksen toteuttamisessa ja antaa itsehallinnan vastuu hänelle itselleen.

Työntekijä voidaan tällöin ohjata päihdeasiantuntijan luo, jolloin muutaman tapaamiskerran yhteydessä tilannetta arvioidaan ja hallintakeinoja vahvistetaan (mini-interventio).

### **5.3 Tapauskohtaisuus**

Pääsääntönä on edetä jäljempänä esitettyssä järjestyksessä päihdeongelman ilmetessä. Tarkkaa aikamäärää päihteiden käytöstä aiheutuneita toimenpiteiden välissä ei voida määritellä, vaan se on harkittava kussakin tapauksessa erikseen. Lähtökohtana toimenpiteiden välisestä ajasta voidaan kuitenkin pitää yhtä vuotta.

Työnantaja kuitenkin voi purkaa virka- tai työsuhteen, jos kyse on törkeästä virkavelvollisuuksien laiminlyönnistä tai rikkomuksesta tai jos työntekijä välinpitämättömyydellään vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla tai esiintyy siellä päihtyneenä. Erittäin törkeissä tapauksissa on siis jäljempänä esitetystä kaavasta poikkeava menettely mahdollinen.

## **6 MENETTELYTAPAOHJEET**

### **6.1 Kirjallinen huomautus ja hoitoon hakeutumiskehotus**

Kun päihtymyksen vuoksi työpaikalta poistettu henkilö palaa työhön, annetaan hänelle kirjallinen huomautus. Jos todetaan, että työntekijällä on päihdeongelma tai sellainen on muodostumassa, esimiehen on kehotettava häntä rajoittamaan päihteiden käyttöä niin, ettei se haittaa työtehtävien hoitamista ja tarvittaessa hakeutumaan asianmukaiseen hoitoon. Huomautus annetaan lomakkeella, joka on liitteenä (lomake 1).

Varhaisen puuttumisen yhteydessä ja päihdeongelman ollessa ilmeinen ja hallitsematon esimiehen on selvitettävä päihteiden käyttöön liittyvät menettelytavat ja korostettava käyttäjälle oma-aloitteisen hoitoon hakeutumisen tärkeyttä. Esimies voi myös harkintansa mukaan ohjattava hänet työterveyshuoltoon. Esimiehen on myös huolehdittava siitä, että työterveyshuolto saa tiedon tapauksesta.

Tässä vaiheessa päihteiden käyttäjälle ei tule kirjallisen huomautuksen lisäksi vielä oikeudellisia seuraamuksia kuten varoitusta, jollei tämä ensimmäinen kerta ole muutoin kokonaisuus huomioiden erityisen vakava.

Keskustelussa tarvittavaa tietoa ja tukimateriaalia saa kukin esimies työterveyshuollosta ja A-klinikalta. Keskustelun tavoitteena on saada päihdeongelmainen omatoimiseen muutokseen.

## **6.2 Kirjallinen varoitus ja hoitoonohjaussopimus**

Jos päihteiden käytöstä aiheutuvat haitat jatkuvat kirjallisen huomautuksen jälkeen, esimies antaa hänelle kirjallisen varoituksen (lomake 2) sekä varaa hänelle ajan työterveyshuoltoon hoitoon hakeutumista varten.

Viralliseen varoitukseen sisältyy aina kirjallinen hoitoonohjaus. Varoituksessa on todettava myös uhka palvelusuhteen päättymisestä, mikäli ongelma jatkuu. Varoituksesta annetaan tieto myös työterveyshuoltoon. Viranhaltija voidaan pidättää myös virantoimituksesta siten kuin viranhaltijalaissa on säädetty.

## **6.3 Palkaton työ- tai virkavapaa**

Mikäli päihdeongelma virallisen hoitoonohjauksen ja varoituksen jälkeen edelleen jatkuu, asianomaista kehoitetaan hakemaan kuukauden pituista palkatonta virka- tai työvapaa hoitaakseen päihdeongelmaansa (lomake 3). Ellei hän suostu palkattomaan virka-/työvapaaseen, ryhdytään toimenpiteisiin palvelussuhteen päättämiseksi. Viranhaltijan kohdalla voidaan vaihtoehtoisena toimenpiteenä käyttää virantoimituksesta pidättämistä, mikäli viranhaltijain 47 §:n edellytykset täyttyvät.

## **6.4 Palvelussuhteen päättäminen**

Mikäli edellä olevat toimenpiteet eivät auta, vaan päihdeongelmat jatkuvat, esimiehen on ryhdyttävä asianomaisen palvelussuhteen päättämistoimiin. Törkeissä päihteiden käytöstä johtuvista velvollisuuksien laiminlyönneissä tai rikkomuksissa tai työturvallisuuden vaarantamisissa palvelussuhde voidaan päättää ilman edellä kuvattua menettelyä.

Päättämistoimena tulee kyseeseen työsuhteen/virkasuhteen irtisanominen tai purkaminen, josta tehdään viranomaispäätös.

Ryhdyttäessä palvelussuhteen päättämistoimenpiteisiin on esimiehen aina neuvoteltava henkilöstöpäällikön kanssa. Huomattava on myös se, että ennen kuin työnantaja päättää palvelussuhteen, hänen on varattava ao. henkilölle mahdollisuus tulla kuulluksi palvelussuhteen



päättämisen perusteesta (lomake 4). Hänellä on varattava mahdollisuus myös esittää mielipiteensä asiasta. Asianomaisella on oikeus käyttää kuulemistilaisuudessa avustajaa. Kysymys ei kuitenkaan ole neuvottelutilaisuudesta. Kuulemismenettelystä laaditaan muistio.

## **7 TOIMENPITEET**

### **7.1 Lääkärintodistus**

Mikäli toistuvien poissaolojen tai muiden syiden perusteella on syytä epäillä, että työntekijällä on päihdeongelma, on esimiehen vaadittava häntä esittämään sairauspoissaoloistaan aina työterveyshuollon lääkärin antaman todistus. Tällöin omaan ilmoitukseen perustuva oikeus sairauslomaan poistetaan. Syy oikeuden menetykseen on ilmoitettava asianomaiselle kirjallisesti (lomake 1). Päihteiden käytön vuoksi tapahtuvien poissaolojen ajalta ei makseta palkkaa.

Pääsääntöisesti sairausloma myönnetään lääkärintodistuksen mukaan. Lääkärintodistus on kuitenkin vain asiantuntijan lausunto, josta toimivaltainen viranomainen voi poiketa perustellusta syystä. (KVTES V luku § 1.3 soveltamisohje).

### **7.2 Työpaikalta poisto**

Esimiehen epäillessä työntekijän olevan päihtyneenä työpaikalla annetaan työntekijälle mahdollisuus osoittaa epäily vääräksi esimerkiksi puhaltamalla alkometriin. Näitä on mm. terveystieteiden tutkimuskeskuksessa. Myös työyksiköt voivat harkintansa mukaan hankkia alkometrin.

Jos työntekijän havaitaan olevan päihtyneenä työpaikalla tai käyttävän siellä päihteitä, on lähimmän esimiehen velvollisuus poistaa hänet työpaikalta. Päihtyneen työpaikalta poistamisessa tulee toimia määrätietoisesti. Poistamisvelvoitetta ei voi missään oloissa laiminlyödä. Poistamistilanteessa ei kannata ryhtyä keskustelemaan ja selvittämään asioita. Hoitoonohjausmenettely ja muut seuraamustoimenpiteet hoidetaan päihtyneenä työpaikalla esiintyneen henkilön kanssa hänen selviämisensä jälkeen. Työpaikalta poisto merkitään päihdeongelman käsittelyn seurantalomakkeelle.

Työstä poissaolon ajalta pidetään palkka.

### **7.3 Seuranta ja dokumentointi**

Kaikki päihteiden ongelmakäyttöön liittyvät toimenpiteet on esimiehen kirjattava. Päihdeongelman käsittely työpaikalla seurantalomakkeelle kirjataan kaikki toteutetut toimenpiteet sen lisäksi, että niistä on tehty erillisillä lomakkeilla päätös.

Toimenpiteiden dokumentoinnissa ja seurannassa käytetään liitteinä olevia lomakkeita.

Asianomaisella on oikeus nähdä häntä koskevat merkinnät.

### **7.4 Avustaja**

Jos työntekijä haluaa, hän voi ottaa asian jokaisessa käsittelyvaiheessa mukaan avustajan. Avustajana voi toimia esimerkiksi työpaikan luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai työtoveri.

### **7.5 Hoitoonohjaus**

Hoitoonohjaus ja muut toimenpiteet päihdeongelman ilmetessä aloitetaan jo ensimmäisen todistettavan tilanteen ilmettyä.

Sopimus päihdepalvelujen käyttämisestä (lomake 5) tehdään työterveyshuollossa ja sen allekirjoittavat palvelujen käyttäjä, esimies ja työterveyshuollon edustaja. Yhdessä arvioidaan omatoimisten muutosyritysten tuloksia ja käynnistetään virallinen hoitoonohjaus.

Päihdepalvelujen käyttäjä on velvollinen toimimaan sopimuksen mukaisesti.

Viranhaltija/ työntekijän hakeutuessa päihdepalvelusopimuksessa yhteisesti sovittuun hoitoon ja esittäessä hyväksyttävän lääkärintodistuksen työkyvyttömydestään, on päihdeongelmallisella mahdollisuus ilman palkan menetystä osallistua hoitosopimuksensa mukaiseen katkaisu- tai avohoidossa käymiseen työaikana. Palkallisuus koskee ensimmäistä hoitajaksoa laitostatkaisuhoidossa. Palkanmaksun edellytyksenä on yhteisesti allekirjoitettu hoitosopimus.

Viranhaltijaa/ työntekijää ei voida pakottaa hoitoonohjaukseen, vaan se on työnantajan antama mahdollisuus päihdeongelmalliselle. Viralliseen hoitoonohjauksen kestäessä työnantaja pidättäytyy palvelusuhteen purkamis- tai irtisanomistoimenpiteistä. Jos henkilö keskeyttää sovitun hoitoonohjauksen, työnantaja harkitsee virka- ja työsuhteen pysyvyyden uudelleen.

## 8 LIITTEET

Lomake 1: Huomautus ja kehoitus hoitoonhakeutumiseksi/ lääkärintodistuksen vaatiminen

LOMAKE 2: Varoitus ja hoitoonohjaussopimus

LOMAKE 3: Palkaton työloma/ virkavapaus

LOMAKE 4: Palvelusuhteen päättäminen päihdeongelman vuoksi

LOMAKE 5: Sopimus päihdepalvelujen käyttämisestä

Päihdeongelman seurantalomake

**Päihdeongelman hoitoonohjaus työpaikalla/  
kirjallinen huomautus ja kehoitus hoitoonhakeutumiseksi/  
lääkärintodistuksen vaatiminen**

Nimi/ Päähtynyt työntekijä

Työpaikka/ yksikön nimi

**Lääkärintodistuksen vaatiminen**

Päihteiden väärinkäytön vuoksi huomautuksen saajalta **evätään omaan ilmoitukseen perustuva sairaus poissaolo-oikeus**, jolloin palkanmaksun ehtona kaikissa sairauspoissaoloissa on

**Työterveyshuollon** antama todistus sairaudesta (päihdeohjelma kohta 7)

Kyllä

Ei

**Päihdeohjelman kohdan 6.1** mukainen kirjallinen huomautus ja kehoitus hakeutua päihdehoitoon.

Reisjärvellä

Esimies ja asema

Asianomainen

nimen selvennys

nimen selvennys

asema

ammatti

Avustaja (halutessa)

Nimen selvennys

Päihdeongelman käsittelyyn liittyvät toimenpiteet (esim. puhaltaminen alkometriin, työpaikalta poistaminen):

Lisätietoja:

**Päihdeongelmaisen hoitoonohjaus työpaikalla/ kirjallinen  
varoitusta ja hoitoonohjaussopimuksen tekeminen**

Nimi/ Päihtynyt työntekijä

Työpaikka/ yksikön nimi

**Päihdeohjelman kohdan 6.2** mukainen kirjallinen varoitus ja hoitoonohjaussopimuksen tekeminen.

Varoituksen syy: päihdeongelmat.

Mikäli päihteiden väärinkäyttö edelleen jatkuu, työnantaja ryhtyy palvelusuhteen päättämistoimiin.

Kirjallinen varoitus annettu ja varattu aika työterveyshuollosta kirjallisen hoitoonohjaussopimuksen tekemiseksi.

Reisjärvellä

Esimies ja asema

Asianomainen

Työterveyshuollon edustaja

nimen selvennys

nimen selvennys

nimen selvennys

asema

asema

asema

Avustaja (haluttaessa)

nimen selvennys

Todistajat (tarvittaessa)

nimen selvennys

Lisätietoja:

**Päihdeongelman hoitoonohjaus työpaikalla/ palkaton  
työvapaa tai virkavapaa**

Nimi/ Päähtynyt työntekijä

Työpaikka/ yksikön nimi

**Päihdeohjelman kohdan 6.3** mukainen palkaton työvapaa/ virkavapaa.

Toimenpiteen perustelu:

Palkaton työvapaa/ virkavapaa päihdeongelman vuoksi ajalle

Reisjärvellä

Esimies ja asema

Asianomainen

nimen selvennys

nimen selvennys

asema

asema

Avustaja (haluttaessa)

nimen selvennys

Todistajat (tarvittaessa)

nimen selvennys

nimen selvennys

Lisätietoja:

**Palvelusuhteen päättäminen päihdeongelman vuoksi**

Nimi/ päähtynyt työntekijä

Työpaikka/ yksikön nimi

**Päihdeohjelman kohdan 6.4** mukainen palvelusuhteen päättäminen.

Palvelusuhteen päättämisen peruste:

Työntekijän/ viranhaltijan kuuleminen

Reisjärvellä

Esimies ja viranomainen

nimen selvennys/ asema

lisätietoja:

## JAKELU

- ao. henkilö
- esimies
- henkilöstöpalvelut
- työterveyshuolto
- palkanlaskenta

**Sopimus päihdepalvelujen käyttämisestä**

Palvelun käyttäjän nimi

Tehtävä nimike

Työpaikka

Työpaikan osoite, puhelin- ja faxnumero

Yhteyshenkilön nimi ja puhelinnumero

Päihdepalvelu, jota sopimus koskee

Sopimuksen voimassaoloaika

**Lisäselvitys tilanteesta**

Palvelun käyttäjän työssä ilmenneet päihdehaitat

Aiemmat päihdepalvelut

- Vähennetty päihteidenkäytön työyhteisöllisiä altistustekijöitä
- Keskusteltu ja lisätty päihdetietoja
- Käytetty omatoimisen muutoksen ohjelmia
- Käytetty hoito- ja kuntoutuspalveluja
- Muuta; mitä

Aiemmat kurinpidolliset toimenpiteet

- Ei ole ollut tarpeen
- Huomautus; milloin;
- Kirjallinen varoitus; milloin;
- Pidättäminen virantoimituksesta
- muu, mikä

JAKELU: ao. henkilö, esimies, henkilöstöpalvelut, työterveyshuolto



## REISJÄRVEN KUNTA

### Koonti tämänkertaisista päihdepalveluista

- Päätetty vähentää työyhteisöllisiä altistustekijöitä
- Keskusteltu asiasta
- Lisätty päihdetietoja
- Sovittu omatoimisen muutoksen ohjelmista
- muuta, mitä

### Tämänkertaiset kurinpidolliset toimenpiteet

- Huomautus
- Kirjallinen varoitus
- Pidättäminen virantoimituksesta
- Muu, mikä

### Oikeudet ja velvollisuudet

#### Päihdepalvelujen käyttäjän oikeudet

- \* Selvittää ongelmiaan voimassa olevien työyhteisöllisten ja hoidollisten sopimusten ja periaatteiden mukaisesti
- \* Harkinnanvaraisesti saada virka-/ työvapaata hoidon aikana
- \* Saada työyhteisöltä tukea muutoksen toteuttamiseksi

#### Päihdepalvelujen käyttäjän velvollisuudet

- \* Suostuessaan päihdepalvelujen käyttämiseen allekirjoittaa päihdepalvelujen käyttösopimuksen ja toimii sopimuksen mukaisesti
- \* Ilmoittaa palvelujen käytössä ilmenevistä esteistä ja keskeytyksistä välittömästi työterveyshuollon edustajalle, esimiehelle ja/ tai palvelujen tarjoajalle
- \* Oikeuttaa päihdepalvelujen tarjoajan antamaan työnantajalle itseään koskevia päihdepalvelujen käyttötietoja

#### Työnantajan oikeudet

- \* Saada tietoa sopimuksen toteuttamisesta palvelujen käyttäjältä, työterveyshuollon edustajalta ja palvelujen tarjoajalta
- \* Mikäli päihdepalvelujen käyttäjä keskeyttää ilman hyväksyttävää syytä sovittujen palvelujen käyttämisen tai muuten rikkoo tehtyä sopimusta työnantaja voi harkita virka- ja työsopimussuhteen pysyvyyttä

#### Työnantajan velvollisuudet

- \* Toteuttaa työpaikalla työkykyä ylläpitävää päihdeohjelmaa
- \* Tehdä päihdepalvelujen käyttäjän kanssa päihdepalvelujen käyttösopimus
- \* Antaa palvelujen käyttäjälle mahdollisuus käyttää palveluja
- \* Antaa palvelujen tarjoajalle tilanteen kartoittamisessa tarvittavia tietoja
- \* Noudattaa luottamuksellisuus- ja vaitiolovelvollisuusperiaatetta
- \* Tukea palvelun käyttäjän toimintakyvyn ja muutossaavutusten ylläpitämistä palvelunkäyttöjakson aikana ja sen jälkeen

#### Päihdepalvelujen tarjoajan oikeudet

- \* Tehdä palvelujen käyttäjän sekä työpaikan edustajan kanssa tilannekartoitus ja palvelujen käyttösuunnitelma yleisesti hyväksytyjen hoidollisten periaatteiden ja käytäntöjen mukaisesti
- \* Toteuttaa palvelujen käyttösuunnitelma ja saada työyhteisön tukea

#### Päihdepalvelujen tarjoajan velvollisuudet

- \* Toimia yleisesti hyväksytyjen periaatteiden ja käytännöiden mukaisesti
- \* Ilmoittaa palvelujen käytössä tapahtuvista esteistä ja keskeytyksistä työterveyshuollon edustajalle ja työnantajan edustajalle

#### **Sopimusperiaatteet ja allekirjoitukset**

Tämä sopimus on tehty kahtena kappaleena, joista toinen jää palvelujen käyttäjälle ja toinen työnantajalle. Sopimuksesta toimitetaan kopio työterveyshuollon edustajalle sekä päihdepalvelujen tarjoajalle.

Reisjärvellä

Sitoudun käyttämään tässä sopimuksessa määriteltyjä päihdepalveluja.

---

Palvelujen käyttäjän allekirjoitus

Sitoudun toimimaan tässä sopimuksessa määritellyllä tavalla

---

Työnantajan tai tämän edustajan allekirjoitus

REISJÄRVEN KUNTA		SEURANTALOMAKE	
<b>Päihdeongelman hoitoonohjaus työpaikalla</b>			
Nimi/ päähtynyt työntekijä			
Työpaikka/ yksikön nimi			
<b>Päihdeohjelma kohta 6.2</b> Kirjallinen huomautus ja hoitoonhakeutumiskehotus  Muut toimenpiteet (esim. alkometriin puhalluttaminen)		<b>Lomake 1.</b> Kirjallinen huomautus ja kehotus hoitoonhakeutumiseksi annettu  Muut toimenpiteet:	
<b>päihdeohjelma kohta 6.3</b> Kirjallinen varoitus ja hoitoonohjaussopimus		<b>Lomakkeet 2 ja 5.</b> Kirjallinen varoitus annettu Sopimus päihdepalveluiden käyttämisestä tehty	
<b>Päihdeohjelma kohta 6.4</b> Työvapaa/ virkavapaa		<b>Lomake 3.</b> Palkaton työ-/virkavapaa Aika:	
<b>Päihdeohjelma kohta 6.5</b> Palvelusuhteen päättäminen		<b>Lomake 4.</b> Palvelusuhde päättynyt	

JAKELU

- ao. henkilö
- esimies
- henkilöstöpalvelut
- työterveyshuolto