

PÄIHDEOHJELMA

(versio 1.0)

Laatijat: työsuojelupäällikkö Jari Haapala, työryhmä

Sisällys

1	Johdanto.....	3
2	Päihdeohjelman tarkoitus ja tavoite	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
3	Vastuut.....	6
4	Ennalta ehkäisevä toiminta ja tiedottaminen	9
5	Työyhteisön tuen toimintamallit.....	11
5.1	Huoli työkaverin tai esihenkilön päihteiden käytöstä.....	11
5.2	Työntekijä on huolissaan omasta päihteiden käytöstään.....	11
6	Menettelyohjeet päihteiden väärinkäyttötilanteissa.....	13
6.1	Akuutin päihde-epäilyn selvittäminen virka-aikana.....	13
6.2	Akuutin päihde-epäilyn selvittäminen virka-ajan ulkopuolella.....	15
6.3	Toiminta erityistilanteissa.....	16
6.4	Päihde-epäily opiskelijoiden ja toisen työnantajan palveluksessa olevien kohdalla	16
6.5	Päihde-epäily ja etätyö.....	17
7	Hoitoonohjausmenettely.....	19
8	Huumausainetestaus.....	21
9	Muut työturvallisuutta heikentävät riippuvuudet.....	25
9.1	Tupakointi.....	25
9.2	Peliriippuvuus.....	25
10	Lomakkeet	
10.1	Akuutti päihde-epäily lomake.....	26
10.2	Puheeksiotto ja seuranta keskustelumuistio.....	27
10.3	Hoitoonohjaus / Hoitosopimus.....	29
10.4	Kirjallinen varoitus.....	31
10.5	Työ- ja virkasuhteen päättäminen / kuuleminen.....	31
11	Päihdeongelmaisten palvelut hyvinvointialueella (yhteystiedot).....	33

12 Keskeinen lainsäädäntö.....	34
Liitteet	

1 Johdanto

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työterveyshuoltolaki velvoittaa tekemään työpaikalle päihdeohjelman, mikäli työpaikalla tehdään huumetestejä. Työterveyshuoltolain mukaan työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä työ- ja toimintakykynsä selvittämisestä työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi (Työterveyshuoltolaki 13§)

Pohjois-Savon hyvinvointialueen päihdeohjelma painottaa varhaista huolenpidollista puuttumista havaittaessa päihdeongelma työtehtävistä ja työasemesta riippumatta. Jokaisella työntekijällä huomioiden kaikki ammattikunnat, on oikeus saada asianmukaista apua ja puuttumista työnantajan taholta jo päihdeongelman varhaismerkkien tultua näkyviin. Työturvallisuus lain mukaan jokaisen työntekijän on oman kokemuksensa sekä ammattitaitonsa mukaisesti huolehdittava työssään käytettävissä olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

Päihdeohjelma sisältää henkilöstölle selkeät ohjeet, joiden mukaan ongelmiin voidaan puuttua riittävän ajoissa. Varhainen reagointi kuuluu hyvään johtamiseen ja työmoraaliin, on osa työhyvinvointia, työturvallisuutta, työterveyshuoltoa ja yhteistoimintaa. Päihdeohjelma auttaa ja kannustaa työyhteisöjä huolehtimaan itse työilmapiiristä ja työhyvinvoinnista kannustamalla rakentavaan puheeksi ottamiseen ennaltaehkäistäessä päihdeongelmia.

Haluamme tällä päihdeohjelmalla varmistaa henkilöstölle turvallisen ja päihteettömän työpaikan, jossa puututaan nopeasti ja tehokkaasti potilas- ja/tai työturvallisuutta vaarantaviin päihdeongelmiin.

2 Päihdeohjelman tarkoitus ja tavoite

Pohjois-Savon hyvinvointialueella työnantajana on nollatoleranssi päihteiden suhteen. Hyvinvointialue työnantajana ei hyväksy päihteiden aiheuttamaa poissaoloa työstä, päihtyneenä esiintymistä, päihteiden käyttöä eikä säilytystä työpaikalla. Pohjois-Savon hyvinvointialueen tavoitteena on tarjota potilaille ja asiakkaille taroituksenmukainen hoito turvallisessa hoitoympäristössä sekä järjestää työnantajana henkilöstölleen terveellinen ja turvallinen työympäristö. Päihdeongelmien varhaisella tunnistamisella, hoitoonohjauksella ja kuntoutumisella vähennetään päihteiden väärinkäytöstä aiheutuvia terveyshaittoja ja vaikutetaan palvelujen laatuun, työn tuottavuuteen, työturvallisuuteen, työyhteisöjen työilmapiiriin, työnantajan imagoon sekä asiakkaiden ja muiden palveluita käyttävien turvallisuuteen. Päihdeohjelman tarkoituksena on edistää työntekijöiden terveyttä ja ohjata päihdeongelmien käsittelyä työyksiköissä.

Päihdeohjelma koskee Pohjois-Savon hyvinvointialueen palveluksessa olevia työntekijöitä. Päihdeongelmalla ja päihteiden väärinkäytöllä tarkoitetaan tässä ohjelmassa henkilön alkoholin liikakäyttöä, huumausaineiden, lääkkeiden ja alkoholin sekakäyttöä sekä muuhun kuin lääkekäyttöön tarkoitettujen huumausaineiden käyttöä, jotka vaikuttavat työntekemiseen. Muista työturvallisuutta vaarantavista riippuvuuksista tässä päihdeohjelmassa on maininta tupakoinnista sekä peliriippuvuudesta.

Päihdeasioiden käsittely on osa työpaikan johtamista, työturvallisuutta, työterveyshuoltoa ja yhteistoimintaa. Mikäli herää huoli työtoverin tai muun henkilöstön päihteiden ongelmallisesta käytöstä, on asia otettava puheeksi asianosaisen ja/tai esihenkilön kanssa. Tilanteissa, joissa herää epäily työntekijän työskentelystä päihteiden vaikutuksen alaisena, on havainnon tekijän tehtävänä puuttua viipymättä tilanteeseen. Päihdeongelma voi ilmetä työyhteisössä myös lääkkeiden käyttöön liittyvinä epäselvyyksinä.

Päihdeohjelma sisältää hyvinvointialueen menettelytapaohjeet päihdeongelman käsittelyssä ja selvittämisessä työpaikalla, hoitoonohjauksesta ja huumausainetautuksesta. Ohjeen piiriin kuuluvat kaikki Pohjois-Savon hyvinvointialueen palvelussuhteessa olevat työntekijät, lukuun ottamatta alle 13 päivän palvelussuhteessa olevat työntekijät.

Päihdeettömyyttä edellytetään myös opiskelijoilta, siviilipalvelusmiehiltä, työkokeilijoilta sekä vapaaehtoisilta.

Edustustilaisuuksissa ja työmatkoilla työntekijä on työnantajan edustaja ja se edellyttää asiallista ja vastuullista käyttäytymistä myös päihteiden suhteen. Pohjois-Savon hyvinvointialueella työnantaja ei tarjoa alkoholijuomia järjestämässään työtilaisuuksissa.

Päihdeohjelma sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytänteet päihteiden käytön estämiseksi. Kunkin työpaikan on tarvittaessa tehtävä tarkempi työohje liittyen konkreettisiin toimenpiteisiin, jotka liittyvät päihdeohjelman toteuttamiseen. Lisäksi työyksikön on työn vaarojen ja riskien arvioinnissa huomioitava päihteiden aiheuttama riski työturvallisuudelle.

3 Vastuut

3.1 Työnantajan edustajat

- Työpaikan tilaisuuksissa työnantaja ei tarjoa alkoholitarjoilua
- Järjestää esihenkilöille ja henkilöstölle riittävän perehdytyksen päihdeohjelmaan, sekä koulutusta ja tiedotusta päihteiden vaikutuksista työelämään
- Huolehtii, että päihdehaittilanteisiin puututaan välittömästi ja niitä käsitellään luottamuksellisesti ja tasapuolisesti
- Sopii päihdeohjelmaan liittyvästä yhteistyöstä työterveyshuollon kanssa
- Seuraa päihdeohjelman toteutumista yhteistyössä henkilöstön ja heidän edustajiensa kanssa
- Organisoii työhön paluun tukeminen

3.2 Työntekijä

- On töissä päihteettömänä ja työkuutoisena, noudattaa työpaikan ohjeita
- Perehtyy päihdeohjelmaan
- Huolehtii omasta ja muiden työturvallisuudesta ja ilmoittaa havaitsemistaan ongelmatilanteista esihenkilölle
- Hakee apua päihdeongelmaansa ja sitoutuu päihdeongelman hoitoon hoitosuunnitelman mukaisesti
- Tukee hoidosta työhön palannutta työkaveria

3.3 Esihenkilö

- Varmistaa, että henkilöstö tuntee päihdeohjelman ja omat vastuut
- Varmistaa, että henkilöstö tietää miten toimitaan ongelmatilanteissa myös virka-ajan ulkopuolella tai kun esihenkilö ei ole tavoitettavissa
- Ottaa päihteet puheeksi perehdytyksessä ja kehityskeskusteluissa
- Puuttuu päihdeongelmaan välittömästi ja järjestää hoitoonohjausneuvottelun
- Tukee työyhteisöä kriisitilanteiden jälkeen ja järjestää tarvittaessa jälkipuinin

3.4 Työyhteisö

- Tukee ja kannustaa päihteettömyyteen ja on vastuullinen huomioimaan ongelmatilanteet (joko suoraan tai esihenkilölle)
- Pidättäytyy päihdeongelmien piilottelulta ja vähättelyltä

- Suhtautuu kannustavasti ja rohkaisevasti päihdeongelmasta kärsivän työyhteisön jäsenen päihdeettömyyteen niin hoitoonohjauksen aikana kuin sen jälkeenkin

3.5 Työterveyshuolto

- Toimii asiantuntijana päihdeongelmissa ja esihenkilöiden tukena
- Terveystarkastuksissa kartoittaa ja arvioi päihdeiden käytön merkitystä työntekijän terveydelle
- Antaa tietoa ja neuvontaa päihdeiden vaikutuksista terveyteen, työ- ja toimintakykyyn
- Huolehtii hoitoonohjauksen työterveysneuvottelussa
- Antaa lausunnon työntekijän työkyvystä päihdehoidon aikana
- Toimii tiiviissä yhteistyössä hoitopaikan ja hoitoon ohjatun työntekijän esihenkilön kanssa
- Yhteys työntekijään, hoitopaikan edustajaan ja informoi esihenkilöä hoidon toteutumisesta sovitulla tavalla
- Arvioi ja määrittelee ainoana tahona keskitetysti virka-aikana sairauspoissaolon tarpeen hoidon aikana
- Neuvottelee lähiesihenkilön kanssa arvioidessaan työntekijän työkykyä ja työhön paluuta
- Toimii lähiesihenkilön tukena työntekijän palatessa töihin
- Tuottaa sovitut raportit päihde-tilanteen seurantaan ja arviointia varten
- Määrittelee tarvittavat tutkimukset virka-aikana päihde-epäilytilanteessa (alkoholi, huumeaine, lääkkeet)

3.6 Päihdehoitopaikka

- Toteuttaa hoitoa työterveysyhteistyönä sovitun hoitosuunnitelman mukaisesti
- Toimii yhteistyössä työterveyshuollon ja hoitoon ohjatun työntekijän esihenkilön kanssa sovitulla tavalla
- Informoi työterveyshuoltoa ja esihenkilöä hoidon edistymisestä sovitulla tavalla

3.7 Työsuojeluhenkilöstö

- Toimii yhteistyössä esihenkilöiden, henkilöstön ja työterveyshuollon kanssa päihdehaittojen ehkäisemiseksi ja poistamiseksi
- Tiedottaa esihenkilöitä ja henkilöstöä säännöllisesti päihdeohjelmasta
- Tukee esihenkilöitä hoitoonohjausprosessin toteuttamisessa

- Tunnistaa työpaikan päihderiskit ja päihdeongelmista viestivät oireet

3.8 Tukihenkilö

- Toimii työntekijän pyynnöstä tukihenkilönä päihdehuollon prosessissa, voi olla luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu työntekijän valitsema henkilö

3.9 Työhyvinvointipalvelut

- Perehdyttää ja tukee esihenkilöitä ja henkilöstöä päihdeohjelman toteuttamisessa
- Huolehtii vuotuisesta päihdetilanteen seurannan raportoinnista työsuojelutoimikunnassa
- Vastaa toimintaprosessin arvioinnista, seurannasta ja kehittämisestä

4 Ennalta ehkäisevä toiminta ja tiedottaminen

Ennaltaehkäisevän toiminnan tavoitteena on tiedon lisääminen, avoimen keskustelun käyminen ja työelämän kannalta suotuisten asenteiden edistäminen. Päihteisiin liittyviä asioita käsitellään osana työyhteisön kehittämistä, yhteistoimintamennettelyä, työhön perehdyttämistä, työsuojelua ja työterveyshuoltoa.

Keinoja ennaltaehkäisevään toimintaan ovat mm.

- päihteitä käsittelevän perustiedon antaminen kuten päihteiden vaikutus terveyteen ja työkykyyn
- raittiuden ja alkoholin kohtuukäytön painottaminen
- asiantuntijan tuki ongelmatilanteissa, terveydentilan selvittelyssä ja terveysriskien arvioinnissa
- krapulaisena töihin tulemiseen puuttuminen
- riskiryhmien ohjaus omatoimiseen tarkkailuun ja muutokseen jo varhaisessa vaiheessa
- avoin ilmapiiri, jossa päihdeongelmaisia tuetaan hakeutumaan hoitoon oma-aloitteisesti tai virallisella hoitoonohjauksella
- päihdeongelmaisten tunnistaminen jo työhönottoprosessin aikana.

Päihdeohjelma on osa jokaisen työntekijän yleisperehtymistä. Työnantaja järjestää vuosittain koko henkilöstölle suunnattua sekä lisäksi esihenkilöille erikseen kohdennettua koulutusta päihteiden käyttöön liittyvistä haitoista. Päihdehaittoja käsittelevissä koulutuksissa keskeistä on ennalta ehkäisevän toiminnan ja aktiivisen tuen merkityksen painottaminen. Tarvittaessa käytetään hyväksi työterveyshuollon asiantuntemusta.

Työyhteisöissä päihdeasioita käsitellään osana työn ja työyhteisön kehittämistä. Esihenkilöt vastaavat päihdeohjelman tiedottamisesta työyhteisössä. Päihdeasioista keskustellaan avoimesti yhdessä koko työyhteisön kanssa, esim. esiintykö salailua ja suojelua, jotka edistävät tai ylläpitävät haitallista päihteiden käyttöä. Lähtökohtana on, että kaikki ymmärtävät päihteiden olevan merkittävä riski toiminnalle ja koko työyhteisölle. Tavoitteena on päihteetön työpaikka, jossa jokaisen työyhteisön jäsenen velvollisuutena on ehkäistä työyhteisöä haittaavaa päihteiden käyttöä. Työterveyshuolto arvioi työhöntulo- ja määräaikaisten terveystarkastusten yhteydessä mahdollista päihteiden, lääkkeiden ja huumausaineiden käyttöä kuten muutakin henkilön terveydentilaa. Terveystarkastajan tai lääkärin antama neuvonta,

mini-intervention tarkoituksena on auttaa työntekijää huomaamaan ja ymmärtämään päihteiden haitallisen käytön ja sen vaikutuksen toimintakykyyn sekä elämänhallintaan.

5 Työyhteisön tuen toimintamallit

Puuttuminen on välittämistä. Päihteiden väärinkäytöstä tai muusta riippuvuudesta johtuva pelon ja häpeän tunne ohjaa usein asian kieltämiseen ja salailuun. Paljastumisen pelätään vaarantavan työsuhteen jatkumisen. Tunteet on hyvä ottaa huomioon puuttumisen hetkellä ja korostaa hyvien vaihtoehtojen olemassaoloa syyllistämisen ja uhkakuvien sijaan. Kehittymässä olevaan päihdeongelmaan tulee puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Ongelman peittäminen ja asiasta vaikeneminen yleensä pahentavat tilannetta työyhteisössä. Yleensä lähimmät työtoverit huomaavat päihteiden ongelmakäytön ensimmäisenä. Ensimmäisiä merkkejä ongelmakäytöstä ovat esim. myöhästelyt, epämääräiset poissaolot, krapula, päihtymys ja poikkeuksellinen yli-innokkuus. Tällöin puuttumisessa sovelletaan aktiivisen tuen mallia.

5.1 Huoli työkaverin tai esihenkilön päihteiden käytöstä

Ota huoli ensin puheeksi työkaverin kanssa ja kerro sen jälkeen esihenkilöllesi havainnot: mitä, ketä ja miksi epäilet sekä missä ja milloin huoli on herännyt.

Jos työturvallisuus, asiakas-, potilas- tai asukasturvallisuus on uhattuna, on toimitettava välittömästi.

Kun esihenkilö saa tiedon tai itse epäilee päihteiden väärinkäyttöä, hänen velvollisuutensa on puuttua ja ottaa asia työntekijän kanssa puheeksi tavoitteena hoitoon ohjaus, mikäli siihen on tarvetta.

Päihdeasiat on käsiteltävä viipymättä, rakentavasti, luottamuksellisesti ja niin, että työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti. Keskustelussa ei saa tuomita ongelmasta työntekijää ja lähestymistapa tulee olla työntekijää kunnioittava.

5.2 Työntekijä on huolissaan omasta päihteiden käytöstään

Työntekijä voi hakeutua itse hoitoon työterveyshuollon kautta. Työnantaja tukee hoitoon ohjautumista, mutta työntekijä voi hakeutua hoitoon myös omaehtoisesti myös yksityisiin tai kunnallisiin palveluihin työajan ulkopuolella.

Oma-aloitteiset hoitoon ohjautumiset kuuluvat työterveyshuollon vaitiolovelvollisuuden piiriin ja niistä ei tule tietoa työnantajalle. Mikäli työntekijä hakee taloudellista tukea (esim. Kelan kuntoutusraha), hän kertoo hoidostaan esihenkilölle.

6 Menettelyohjeet päihteiden väärinkäyttötilanteissa

Epäiltäessä työntekijän olevan päihteiden vaikutuksen alaisena työssä, keskeytetään työntekijän työt välittömästi. Töiden keskeyttäminen ja päihdeselvityksen käynnistäminen ovat lähiesihenkilöiden, työvuoron tai toiminnan vastuuhenkilön velvollisuus.

Päihdeselvitykseen kuuluvasta puhallustestistä tai muista tarvittavista tutkimuksista kuten huumausainetesteistä kieltäytyminen tulkitaan päihteiden todentamiseksi. Kieltäytyminen kirjataan lomakkeelle. Työntekijän kieltäytyessä allekirjoittamasta lomaketta, täytyy todistajana toimia lähiesimiehen tai vastuuvuorossa olevan lisäksi toinen henkilö.

Todennetuissa päihdetilanteissa PSHVA toimintaohjeen mukaista toimivaltaa käyttävä työnantajan edustaja antaa työntekijälle irtisanomisuhkaisen kirjallisen varoituksen ja lähiesimies käynnistää hoitoonohjauksen luvun 6 mukaisesti.

Työnantajan on varmistettava työntekijän turvallinen poistuminen työpaikalta. Tarvittaessa vartijan ja poliisin tuen avulla.

6.1 Akuutin päihde-epäilyn selvittäminen virka-aikana

Työntekijän myöntäessä päihtymystilansa työaikana, tilanne todennetaan alkometritestauksella ja tarvittavilla testeillä tai tilanteen hoitamista jatketaan todennettuna päihdeasiana ilman alkometritestausta tai muita testejä.

Lähiesihenkilön tehtävät

- käynnistää hoitoonohjausmenettelyn
- kirjaa tapahtuman akuuttipäihde-epäily lomakkeelle (1)
- poistaa työntekijän työpaikalta turvallisesti ja kirjaa poissaolon sovittulla tavalla

Työntekijän kieltäessä päihtymistilansa työaikana, hänellä on mahdollisuus osoittaa päihde-epäily vääräksi osallistumalla alkometritutkimukseen ja/tai huumausainetesteihin. Kieltäytyminen testeistä tulkitaan päihteen käyttämiseksi.

Lähiesihenkilön tehtävät

- kutsuu paikalle toisen työntekijän tai vartijan ja pyytää antamaan puhallusnäytteen, jonka tuloksena tulee olla 0.00

- tai ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon ja saattaa työntekijän työterveyshuoltoon puhallusnäytettä varten
- tai ottaa yhteyttä sovittuun puhallusnäytteen ottopaikkaan ja saattaa työntekijän sinne

Positiivinen puhallustulos

- käynnistää hoitoonohjauksen luvun 6 mukaisesti
- kirjaa tilanteen akuuttipäihde-epäily lomakkeelle (1)
- poistaa työntekijän työpaikalta turvallisesti ja kirjaa poissaolon sovittulla tavalla.

Negatiivinen puhallustulos, mutta epäily päihtymisestä jatkuu

Lähiesihenkilön tehtävät

- ottaa välittömästi yhteyttä omaan työterveyshuoltoon ja pyytää työkykyarvion ja mahdolliset muut päihdetutkimukset ja/tai huumausainetestauksen
- saattaa tai valtuuttaa toisen henkilön saattamaan työntekijän välittömästi työterveyshuoltoon
- kertoo työntekijälle, että työkykyarvioon ja tarvittaviin päihdeselvityksiin on mentävä suoraan ja valvotusti
- kirjaa tilanteen akuutti päihde-epäilylomakkeelle (1)
- saatuaan työterveysasiantuntijan lausunnon työkyvystä ja mahdollisesta päihdeselvityksestä, huolehtii tarvittavat jatkotoimenpiteet

Työterveyshuollon tehtävät

- toteuttaa työnantajan pyynnöstä työkykyarvion ja tarvittavat päihdetutkimukset sekä mahdollisen huumausainetestauksen päihtymistilanteen selvittämiseksi
- toteaa tarvittaessa työkyvyttömyyden
- antaa työkykyyn ja päihdeselvityksiin liittyvän työterveysasiantuntijan lausunnon työntekijälle
- ilmoittaa esimiehelle työterveysasiantuntijan lausunnon antamisesta työntekijälle
- järjestää tarvittaessa työterveysneuvottelun päihdehoidon tai muun tarvittavan tuen suunnittelua varten

Työntekijän tehtävät

- toimittaa työterveyshuollon työkykyyn ja päihdeselvitykseen liittyvät todistukset/lausunnot viipymättä esihenkilölle

Huomioitavaa

Mikäli työntekijä ei toimita esimiehelle terveystarkastuslausuntoa ja/tai muita mahdollisia todistuksia tai lausuntoja päihdeselvitykseen liittyen – tulkitaan työntekijän päihdeongelma todennetuksi ja käynnistetään hoitoonohjaus luvun 6 mukaisesti.

6.2 Akuutin päihde-epäilyn selvittäminen virka-ajan ulkopuolella

Työntekijän myöntäessä päihtymystilansa työaikana, testejä tai tutkimuksia ei tarvita, vaan tilanteen hoitamista jatketaan todennettuna päihdeasiana.

Työvuoron tai toiminnan vastuuhenkilön tehtävät

- kirjaa tilanteen akuutti päihde-epäilylomakkeelle (1)
- poistaa työntekijän työpaikalta turvallisesti
- huolehtii tilanteen ja lomakkeen antamisesta lähiesihenkilölle, joka vastaa jatkotoimista

Työntekijän kieltäessä päihtymystilansa työaikana, hänellä on mahdollisuus osoittaa päihde-epäily vääräksi osallistumalla alkometritutkimukseen ja/tai muihin tarvittaviin tutkimuksiin.

Työvuoron tai toiminnan vastuuhenkilön tehtävät

- kutsuu paikalle toisen työntekijän tai vartijan ja pyytää antamaan työntekijää puhallusnäytteen, jonka tuloksena tulee olla 0.00
- tai ottaa yhteyttä sovittuun puhallusnäytteen ottopaikkaan ja saattaa työntekijän sinne

Positiivinen puhallustulos

- kirjaa tilanteen akuutti päihde-epäilylomakkeelle (1)
- poistaa työntekijän työpaikalta turvallisesti
- huolehtii tilanteen ja lomakkeen antamisesta lähiesihenkilölle, joka vastaa jatkotoimista

Negatiivinen puhallustulos, mutta epäily päihtymisestä jatkuu

- kirjaa tilanteen akuutti päihde-epäilylomakkeelle (1)
- keskustele luottamuksellisesti työntekijän kanssa ja pyrkii löytämään yhteistyössä ymmärryksen päihde-epäilyn syystä
- mikäli mahdollista niin saattaa työntekijän yhteispäivystykseen päihde-epäilyn selvittämistä tai muuta terveydentilaselvitystä varten
- poistaa työntekijän työpaikalta turvallisesti
- huolehtii tilanteen ja lomakkeen antamisesta lähiesihenkilölle, joka vastaa jatkotoimista

Lähiesimiehen tehtävät

- käy työkykykeskustelun virka-ajan ulkopuolella tapahtuneesta tilanteesta työntekijän kanssa, huolehtii jatkotoimista ja kirjaamisesta
- ottaa tarvittaessa yhteyttä työterveyshuoltoon ja pyytää työkykyarvion ja mahdolliset muut päihdetutkimukset ja/tai huumausainetestauksen.

6.3. Toiminta erityistilanteissa

Päihde-epäilyn selvittäminen työvuoron tai toiminnan vastuuhenkilön tai erityisasiantuntijan kohdalla virka-ajan ulkopuolella

- Mikäli työvuoroon nimetty vastuuhenkilö työskentelee päihteiden vaikutuksen alaisena, havainnon tehnyt ilmoittaa asiasta ja huolehtii paikalle viereisen /toisen yksikön tai poikkeustilanteen varalle nimetyn henkilön tai vartijan. Jonka jälkeen toimitaan kohdan 5.2 mukaisesti.

6.4. Päihde-epäily opiskelijoiden ja toisen työnantajan palveluksessa olevien kohdalla

- Opiskelijan ollessa päihtyneenä työssä; tilanne todennetaan tämän ohjeen mukaisesti ja asiasta ilmoitetaan opiskelijan työpaikan nimetylle ohjaajalle sekä koulutuspaikan opettajalle.

- Toisen työnantajan palveluksessa olevan PSHVA:lla työskentelevä: tilanne todennetaan tämän ohjeen mukaisesti (kutsutaan tarvittaessa vartija paikalle) asiasta ilmoitetaan työntekijän esimiehelle.

6.5. Päihde-epäily ja etätyö

Erityisesti Covid-19 aikana etätöiden tekeminen on lisääntynyt huomattavasti kaikissa niissä sosiaali- ja terveyspalvelujen työpisteissä, missä on ollut mahdollisuus hoitaa työtehtäviä joko kokonaan tai osa-aikaisesti etätöiden avulla. Etätö on mahdollistanut useita hyviä muutoksia työn tekemisessä, kuten muun muassa tehokamman ajankäytön työtehtävien suorittamiseen kehittyneiden etäyhteyksien avulla ja työmatkaturvallisuuden parantumisen työmatkojen jäädessä kokonaan tai osittain pois. Etätö on kuitenkin tuonut haasteita kuten työ- ja vapaa-ajan sekoitumismahdollisuuden, työergonomiaan liittyvät haasteet sekä sosiaalisten vuorovaikutussuhteiden vähenemisen. Etätöissä on mahdollisuus kätkeä päihdeongelmat huomattavasti helpommin kuin varsinaisella työpaikalla. Tästä johtuen lähiesihenkilöillä on erityinen vastuu huomioida mahdolliset päihdeongelmat mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Pohjois-Savon hyvinvointialueella toimitaan pääsääntöisesti alla kuvatulla tavalla, mutta työpaikan sijainnin vuoksi voi olla syytä tarkentaa menettelyä erillisen työohjeen avulla. Tavoitteena on aina selvittää mahdollinen päihde-epäily ja selvittää mitkä syyt ovat johtaneet päihde-epäilyyn.

- Työntekijän myöntäessä päihtymystilan etätöissä, testejä tai tutkimuksia ei tarvita vaan lähiesihenkilö täyttää akuutti päihde-epäily lomakkeen, jonka työntekijä allekirjoittaa seuraavana arkipäivänä lähiesihenkilön ja todistajan läsnä ollessa. Tilanteen hoitamista jatketaan todennettuna päihdeasiana (kohdat 6.1 ja 6.2).
- Työntekijän kieltäessä päihtymystilan lähiesihenkilöllä on aina mahdollisuus keskeyttää etätö ja pyytää työntekijää saapumaan työpaikalle turvallista liikkumismuotoa käyttäen, huomioiden mahdollinen päihtymystila. Työntekijällä on mahdollisuus osoittaa päihde-epäily vääräksi osallistumalla alko-metritutkimukseen ja/tai muihin tarvittaviin tutkimuksiin. Kieltäytyminen tulkitaan positiiviseksi testitulokseksi ja tilanteen hoitamista jatketaan todennettuna päihdeasiana (kohdat 6.1 ja 6.2)

- Etätyösopimus on syytä purkaa päihde-epäilyn selvittelyn ja mahdollisen hoitoonohjauksen ajaksi

Etätyöhön liittyviä hyviä käytäntöjä ovat muun muassa kameran pitäminen auki, vähintäänkin aina kokousten tai tapaamisten aluksi, ellei tietoliikenneyhteyksien vuoksi ole mahdollista pitää kamera auki koko kokouksen tai tapaamisen ajan. Lähiesimiehen on syytä käydä säännöllisesti etätyössä olevien työntekijöiden kanssa työhyvinvointikeskustelu, jossa tulee huomioiduksi työturvallisuuteen liittyvät asiat, ei pelkästään itse työhön liittyvät asiat. Myös työpaikalla tapahtuvat läsnäolopäivät on syytä sopia.

Aiheeton päihde-epäily

Tilanteissa, joissa päihdeiden väärinkäytön epäily on ollut aiheeton, käy lähiesimies työkykykeskustelun työntekijän kanssa. Keskustelun tavoitteena on luoda yhteinen ymmärrys tapahtuneesta ja sopia tiedottamisesta muille mahdollisille asianosaisille. Lisäksi varmistetaan, liittykö tapahtumaan työssä jaksamiseen liittyviä tukitarpeita.

7 Hoitoonohjausmenettely

Hoitoonohjaus on menettely, jossa päihdeongelmasta kärsivä henkilö ohjataan esihenkilön ja/tai työterveyshuollon toimesta päihdehoitoon, jonka tavoitteena on työkyvyn palauttaminen ja työpaikalle koituvan päihdehaitan poistaminen. Hoitoonohjauksella tarkoitetaan kaikkia erilaisia hoitomuotoja alkoholin ja muiden päihdyttävien aineiden käytön vähentämiseksi ja lopettamiseksi.

Hoitoonohjaus ei ole rangaistus, vaan työnantajan tuki työntekijän päihdeongelman hoitamiseen. Päihdeongelmaista ei voida pakottaa hoitoonohjaukseen, vaan se on työnantajan hänelle tarjoama mahdollisuus, jonka avulla työntekijä voi kuntoutua ja päästä irti päihderiippuvuudestaan. Hoitoonohjauksen ja hoidon aikana työnantaja yleensä pidättäytyy palvelussuhteen päättämistoimista, ellei päättämislle ilmene muuta perustetta. Hoitoonohjaukseen liittyy kuitenkin aina myös kirjallisen varoituksen antaminen päihteiden väärinkäytön johdosta.

Hoitoon ohjaaminen voi käynnistyä hoitoa tarvitsevan itsensä, työnantajan, työpaikan luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai työkaverin/-yhteisön aloitteesta, joko työkykykeskustelussa tai tilanteessa, jossa työntekijä on ollut päihtyneenä työssä.

Hoitoonohjausneuvotteluun osallistuvat asianosainen työntekijä, esimies, työterveyshoitaja ja tarvittaessa työterveyslääkäri. Asianosainen voi pyytää mukaansa luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun/ asiamiehen. Neuvottelussa tehdään hoitosopimus, jossa sovitaan hoitopaikka, -aika sekä seuranta. Hoitoonohjauksen kesto on vähintään 12kk. Hoitoon ohjatun on osoitettava käyvänsä säännöllisesti hoidossa ja hoitopaikka/työterveyshuolto tiedottaa työnantajaa hoidon toteutumisesta. Hoitoon ohjauksen aikana on hyvä pitää 1–2 seurantapalaveria. Hoitoon ohjauksen loputtua pidetään loppupalaveri, jossa sovitaan jatkoseurannasta työterveyshuollossa.

Huumausaineiden käyttöä koskevissa tilanteissa hoitosuunnitelmaan voidaan sisällyttää huumausainetestit ja töihin paluun ehdoksi puhdas testitulokset. Työnantaja voi velvoittaa henkilön esittämään huumausainetestin koskevan todistuksen, kun henkilö on positiivisen huumausainetestituloksen perusteella sitoutunut hoitoon ja todistuksen käsittely liittyy hoidon toteutumisen seurantaan. Testeistä ja testitulosten esittämisestä esimiehelle sovitaan hoitoonohjaussopimuksessa.

Mikäli päihdeongelmainen kieltäytyy hoitoonohjauksesta, esimies voi antaa asianosaiselle kirjallisen varoituksen ja/tai ryhtyä työ- tai virkasuhteen irtisanomis- tai purkamismenettelyyn.

Lähtökohtaisesti työnantaja ohjaa päihdeongelmaisen hoitoon vain kerran. Toinen väärinkäyttötilanne johtaa palvelussuhteen irtisanomis- tai purkamismenettelyyn. Kuitenkin mikäli edellisestä käyttötapausten toteamishetkestä tai hoitoonohjauksen päättymisestä on kulunut vähintään 12kk, käsitellään päihdeongelma uutena tapauksena. Jokaisen päihdekuntoutujan tilanne arvioidaan yksilöllisesti ennen näihin toimenpiteisiin ryhtymistä. Ennen työsuhteen päättämistä järjestetään asianosaiselle kuulemistilaisuus, johon hän voi ottaa mukaansa luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun.

Tapauskohtaisesti järjestyksestä voidaan poiketa. Näin esimerkiksi silloin, kun jos kyse on törkeästä virkavelvollisuuksien laiminlyönnistä tai rikkomuksesta tai jos työntekijä välinpitämättömyydellään vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla tai esiintyy siellä päihtyneenä. Tällöin työnantaja voi purkaa virka- tai työsuhteen.

Lähtökohtaisesti päihdehoito tapahtuu työajan ulkopuolella, eikä sairausajan palkkaa tältä ajalta makseta. Avohoidon käyntien mahdollistamiseksi voidaan käyttää työaikajärjestelyjä. Kuntoutuskurssien ja laituskuntoutuksen ajaksi voi hakea vuosilomaa tai palkatonta työ- tai virkavapaata. Kuntoutuja voi tällöin hakea Kelalta kuntoutusrahaa. Mikäli viranhaltija/työntekijä esittää hyväksyttävän, yleensä työterveyslääkärin antaman lääkärintodistuksen työkyvyttömydestään ja kysymyksessä on katsottava olevan sairaus. Virkavapausajan/työloman palkallisuus määräytyy ao. virka- ja työehtosopimusten määräysten mukaisesti.

Hoitoonohjausmenettelyä ei sovelleta alle vuoden mittaisissa palvelussuhteissa oleviin. Päihdeongelman ilmetessä ryhdytään heidän kohdallaan suoraan varoitukseen, josta voi seurata palvelussuhteen päättäminen. Määräaikaisessa palvelussuhteessa tai koeajalla olevan palvelussuhde voidaan päättää purkamalla. Vaitiolovelvollisuus sitoo kaikkia hoitoonohjausprosessiin osallistuvia henkilöitä. Huolimatta siitä, että hoitoonohjausmenettelyä ei sovelleta alle vuoden mittaisissa palvelussuhteissa, on esihenkilön käytävä työkyky keskustelu työntekijän kanssa ja kartoitettava yhteistyössä mahdolliset muut tukitoimet.

8 Huumausainetestausta

Huumausainetestausta koskevat säädökset on kirjattu lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004). Lisäksi noudatetaan työterveyshuoltolakiä (1383/2001) ja huumausainetestauksesta annettuja sosiaali- ja terveysministeriön suosituksia. Alkometritutkimuksesta ei ole säännöksiä laissa.

Testauksen yleiset edellytykset ovat seuraavat ja niitä noudatetaan hyvinvointialueen huumausainetestauksissa

1. Työnantajalla tulee olla käytössä työterveyshuoltolaissa tarkoitettu kirjallinen päihdeohjelma ja
2. Työtehtävät, jotka oikeuttavat käsittelemään huumetestä koskevaa todistusta, on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä.

Henkilöstön tasapuolisen kohtelun takaamiseksi, on tärkeää, että huumausainetestauksessa noudatetaan aina tämän päihdeohjelman mukaisia menettelyohjeita.

Huumausainetestin tekeminen edellyttää aina työntekijän suostumusta. Työntekijän on tiedettävä suostuvansa nimenomaan huumausainetestiin ja, mitä suostumus tarkoittaa. Suostumuksen on oltava kirjallinen. Näytteenoton jälkeenkin työntekijällä voi olla oikeus kieltää testaaminen. Työntekijä voi myös testitulosten oikeellisuuteen liittyvästä syystä riitauttaa varmistetun positiivisen testituloksen ja vaatia B-näytteen analysointia 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin hän on saanut tiedon varmistetusta positiivisesta testituloksesta.

Työntekijän suostuttua huumausainetestiin, hänet lähetetään huumausainetestaukseen sellaiseen laboratorioon, joka täyttää testauksen tekemisen edellyttämät laatuvaatimukset. Luetteloa näistä laboratorioista pitää yllä työterveyshuolto. Testauksen suorittamisessa ja työnantajalle annettavan todistuksen toimittamisessa noudatetaan STM:n työterveyshuollolle antamien suositusten ja määräysten mukaisia ohjeita.

Testitulos annetaan vain työntekijälle ja työntekijän on annettava esimiehelle huumausainetestä koskevan todistus, mutta ei itse testitulosta. Silloin, kun huumausainetesti on osa terveystarkastusta, työntekijä toimittaa esimiehelle työhön sopivuuslausunnon.

Työnantaja vastaa huumausainetodistuksen hankkimisesta aiheutuvista kustannuksista.

Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työhön otettaessa

Valittaessa terveydenhuollon ammattilaista työsuhteeseen, tarkistetaan rekrytointiprosessissa onko hakijoilla päihteiden käyttöön liittyviä rekisterimerkintöjä Terhikissä tai Valvirassa.

Hyvinvointialue saa ottaa vastaan tai muutoin käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittäviä tietoja tehtävän valitun työnhakijan suostumuksella vain silloin, kun työnhakijan on tarkoitus toimia sellaisessa työssä, joka edellyttää tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagoitakykyä. Hyvinvointialueen tehtävät ovat pääosin välittömästi ja välillisesti asiakkaiden ja potilaiden hoitoon ja huolenpitoon liittyviä tehtäviä, joissa täyttyy yksityisyydensuojaa työelämässä koskevan lain 7 §:ssä todetut edellytykset. Hyvinvointialue työnantajana edellyttää työnhakijoilta huumausainetestiä koskevan todistuksen esittämistä palvelussuhteeseen ottamisen yhteydessä seuraavissa tehtävissä:

- Johtavassa asemassa olevat viranhaltijat ja työntekijät (johtaja ja päällikkötason tehtävät)
- Lääkärit
- Terveystoimijat, sairaanhoitajat, perushoitajat, lähihoitajat ja mielenterveyshoitajat
- Psykologit
- Esihenkilöt
- Puhe- fysio- ja toimintaterapeutit
- Vammaisavustajat, asumisen ohjaajat ja asumisyksikön esimiehet
- Palveluohjaajat, kotiutusohitajat ja omaishoidon ohjaaja
- Hoiva-avustaja, kodinhoitaja ja kotiavustaja
- Suuhygienisti ja hammashoitaja
- Merkittävässä atk-järjestelmistä vastaavat henkilöt, joilla on laajat ylläpitäjän tai käyttäjän oikeudet
- Terveystoiminnan teknisissä yksiköissä työskentelevät henkilöt

- Apteekissa työskentelevät
- Erityistä suojelua tarvitsevien asiakkaiden kanssa yksin työskentelevät
- Turvallisuustehtävissä työskentelevät
- Henkilöt, joiden tehtäviin säännöllisesti kuuluu henkilöautoa suurempien moottoriajoneuvojen tai työkoneiden kuljettamine
- Pelastuslaitos: virkaan tai toimeen valitut, lukuun ottamatta toimistosihiteereitä

Työnhakijalla ei ole velvollisuutta toimittaa todistusta, mutta hyvinvointialue voi kuitenkin jättää työhönottoharkinnassa ottamatta huomioon työnhakijan, joka ei toimita todistusta. Lisäksi valinta voidaan tehdä ehdollisena siihen saakka, kunnes tehtävään valittu on toimittanut pyydetyn todistuksen.

Huumausainetestin pyytäminen työsuhteen aikana

Jos henkilö jo hoitaa edellisen kohdan luettelon töitä voi työnantaja velvoittaa huumausainetestiin työntekijän tai esihenkilön ensinnäkin vain silloin, kun tätä epäillään perustellusti huumausaineen vaikutuksen alaisuudesta työaikana tai huumeriippuvuudesta ja testaaminen on välttämätöntä työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi. Toiseksi työntekijän tehtävien hoitamiselta edellytetään erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä ja hyvää reagointikykyä.

Kolmanneksi työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena

- vaarantaa vakavasti työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta
- vaarantaa vakavasti maanpuolustusta tai valtion turvallisuutta
- vaarantaa vakavasti liikenneturvallisuutta
- voi huomattavasti lisätä merkittävien ympäristövahinkojen riskiä
- vaarantaa vakavasti salassa pidettävien tietojen tietosuojaa
- vaarantaa liike- tai ammattisalaisuutta
- voi aiheuttaa työn vuoksi haltuun saatavien lääkkeiden tai muiden huumaustarkoituksessa käytettävien aineiden laitonta kauppaa.

Lisäksi työnantaja voi pyytää todistuksen työntekijältä, joka on sitoutunut huumausaineiden käytön vuoksi hoitoon ja siihen liittyvään seurantaan.

Mikäli työntekijä ei toimita työnantajalle huumausainetestistä koskevaa todistusta, katsotaan se yleensä velvollisuuksien laiminlyönniksi, josta voi kokonaistilanteesta riippuen seurata varoitus, irtisanominen tai jopa työsopimuksen purkaminen.

Perusteltu syy jos on aihetta epäillä

- työntekijän olevan huumausaineiden alaisena työssä
- tai että hänellä on riippuvuus huumeista
- tai testaaminen on välttämätöntä työntekijän työ tai toimintakyvyn selvittämiseksi

Tällöin työnantaja velvoittaa työntekijää/viranhaltijaa esittämään työsuhteen aikana huumausainetodistuksen. Testeihin on mentävä välittömästi tai sopimuksen mukaan viimeistään kolmen vuorokauden sisällä. Huumausainetestit tehdään aina työterveyshuollon läheteellä.

Huumausainetestausta koskevia sääntöjä sovelletaan myös lääkkeiden väärinkäytön epäilyihin.

Hyvinvointialueen tehtäväalueilla tämä velvollisuus koskee osaa hyvinvointialueen henkilöstöä. Velvollisuus koskee myös silloin, kun työnantaja edellyttää häneltä viranhaltijain 19 §:ssä (764/2004) mainittujen tietojen antamista.

9 Muut työturvallisuutta heikentävät riippuvuudet

9.1 Tupakointi

Pohjois-Savon hyvinvointialueen kaikki työpaikat ovat henkilöstölle savuttomia. Lisäksi tupakoinnin vaaroista ja lopettamisen hyödyistä on syytä keskustella työyhtiön työhyvinvointiluennoilla ja – tilaisuuksissa. Lähiesihenkilön on syytä käydä aktiivisen tuen mukainen keskustelu työntekijän kanssa, mikäli tupakointia havaitaan työaikana. Tupakoinnin lopettamiseen voi saada apua työterveyshuollosta.

9.2 Peliriippuvuus

Kuten päihderiippuvuus tai nikotiiniriippuvuus, myös peliriippuvuus voi kadottaa työntekijän kyvyn kontrolloida omaa suhdetta haitallista riippuvuutta aiheuttaviin tekijöihin ja vaikuttaa aina työilmapiiriin. Tämä haitallinen riippuvuus voi näkyä työntekijän kyvyttömyytenä pitää kiinni sovituista asioista, aikatauluista ja työajoista. Persoonallisuus voi muuttua poissaolevaksi, kriittiseksi ja ärtyisäksi. Työvirheiden määrä voi kasvaa ja niitä joudutaan korjaamaan jälkikäteen. Luottamus heikentyy ja voi tulla epäily, tarkoittaako työntekijä sitä mitä sanoo ja tekeekö kuten on sovittu.

Peliriippuvuudesta ja sen haitoista on syytä keskustella työyhteisössä siinä kuin päihderiippuvuuksista. Ennaltaehkäisyyn kuuluu, että asiasta voidaan keskustella työyhteisössä avoimesti ennen kuin varsinaisia ongelmia olisikaan. Mikäli työyhteisön jäsenenä herää huoli työkaverin peliriippuvuudesta, on syytä asia ottaa esille huolen näkökulmasta ja kertoa asiasta myös lähiesihenkilölle. Lähiesihenkilön on syytä käydä aktiivisen tuen mukainen keskustelu peliriippuvuudesta kärsivän työntekijän kanssa ja yhteistyössä työterveyshuollon asiantuntijoiden kanssa suunniteltava tukitoimet riippuvuuden hoitamiseksi.

10 Lomakkeet

10.1 Akuutti päihde-epäily lomake

Työntekijän nimi
Henkilötunnus
Työyksikkö
Esihenkilön nimi

Havainnot	Päivämäärä:	Kellonaika:
(liittyen esim. puheeseen, kävelyyn, olemukseen, puhuteltavuuteen, reaktiokykyyn, ajan ja paikan tajuun, alkoholin hajuun, fyysisiin oireisiin)		
Kuvaus toimintakyvyn heikentymisestä		

Puhalluskokeen tulos:	Kellonaika:
Tutkimuspyyntö huumausainetestiin:	

Paikka ja aika: _____

Työntekijä Työnantajan edustaja Todistaja

Kaavake toimii tiedonsiirtolomakkeena työterveyshuoltoon ja päivystyksellistä päihdetestausta varten. Lähetä kopio tästä lomakkeesta aina työterveyshuoltoon.

10.2 Puheeksiotto ja seuranta keskustelumuistio

Henkilön nimi:	
Työyksikkö:	
Työtehtävä:	

Olen osallistunut keskusteluun, jossa on käsitelty päihdeongelmaani. Minulle on selvitetty työnantajan toimintatavat päihdeongelman käsittelyn suhteen sekä kerrottu mahdollisuuksista hakea apua ongelmaani esim. työterveyshuollon kautta.

Muuta mainittavaa:	
--------------------	--

Seurantakeskustelun aika ja paikka:	
--	--

Päiväys:	
----------	--

Asianosaisen henkilön allekirjoitus

Esihenkilön allekirjoitus

Keskusteluun osallistuneiden nimet:

9.3 Hoitoonohjaus / Hoitosopimus

Nimi:		Henkilötunnus:	
Hoitosuunnitelmaksi on sovittu seuraavaa:			
Hoito toteutetaan aikajaksolla:			
Seuranta työterveyshuollossa		kertaa/kuukaudessa	kuukauden ajan
Muu toiminta (työaikajärjestelyt, tukihenkilö, huumausainetestaukset yms.):			

Yhteyshenkilö hoitopaikassa:		puh.	
Yhteyshenkilö työterveyshuollossa:		puh.	

1. Sitoudun noudattamaan hoitopaikan antamia ohjeita sekä hoitosuunnitelmaa ja ilmoittamaan hoitopaikkaan, mikäli keskeytän hoidon.
1. Työterveyshenkilöstöllä on oikeus saada terveydentilaani ja hoitoa koskevia tietoja hoitopaikan henkilöstöltä. Esimiehelläni on oikeus saada hoitopaikasta tietoja hoidossa käymisestä ja hoidon edistymisestä.
2. Mikäli en noudata hoitosuunnitelmaa tai päihteiden käyttö jatkuu, työ- / virkasuhteeni voidaan päättää.

Paikka ja aika	

Työnantajan edustaja

Asianosainen

Työterveyshuollon edustaja

Hoitopaikan edustaja

POHJOIS-SAVON HYVINVOINTIALUE

10.4 Kirjallinen varoitus

Varoituksen saaja:		Henkilötunnus:	
--------------------	--	----------------	--

Peruste:

	Työvelvoitteen laiminlyönti
	Päihtyneenä / huumaantuneena / krapulaisena työpaikalla esiintyminen
	Luvaton poissaolo
	Toistuva myöhästyminen
	Asiaton käytös
	Muu peruste, mikä

Tämän perusteen johdosta annetaan kirjallinen varoitus. Seuraavan samasta syystä annetun laiminlyönnin / rikkeen jälkeen käynnistetään työ/virkasuhteenne päättämismenettely, Kokonaisarvioinnissa otetaan huomioon myös muut mahdolliset varoitukset.

Paikka ja aika	
----------------	--

Olen saanut varoituksen tiedokseni

Työnantajan edustaja

Varoituksen saaja

Tämä kirjallinen varoitus voidaan toimittaa myös kirjattuna kirjeenä, jolloin tiedoksi-saantipäivä on vastaanottoilmoituksen kuittauspäivä. Kirjallinen varoitus on pätevä myös ilman henkilön vastaanottokuittausta.

POHJOIS-SAVON HYVINVOINTIALUE

10.5 Työ- ja virkasuhteen päättäminen / kuuleminen

Saajan nimi:		Henkilötun-nus:	
--------------	--	-----------------	--

Peruste:

	Työvelvoitteen laiminlyönti
	Päihtyneenä / huumaantuneena / krapulaisena työpaikalla esiintyminen
	Luvaton poissaolo
	Toistuva myöhästyminen
	Asiaton käytös
	Muu peruste, mikä

Aiemmin annettu varoitus ym. kurinpidolliset toimet (aika, toimenpide, peruste):

Sinulla on mahdollisuus tulla kuulluksi asiassa sekä käyttää kuulemistilaisuudessa avustajaa.

Tilaisuus järjestetään:

Paikka ja aika	
----------------	--

Mikäli et saavu paikalle, päättämismenettelyä jatketaan ilman kuulemista.

Paikka ja aika	
----------------	--

Olen saanut ilmoituksen tiedokseni:

Työnantajan edustaja

Varoituksen saaja

Tämä ilmoitus voidaan toimittaa myös kirjattuna, kirjeenä, jolloin tiedoksisaanti-päivä on vastaanottoilmoituksen kuittauspäivä.

Ilmoitus on pätevä myös ilman henkilön vastaanottokuittausta.

11 Päihdeongelmaisten palvelut hyvinvointialueella (yhteystiedot)

Apua päihdeongelmaan voi hakea:

Työterveyshuolto

Päihdepalvelusäätiö

Kuopion kriisikeskus

12 Keskeinen lainsäädäntö

Huumausainelaki (373/2008)

Laki ehkäisevän päihdetyön järjestämisestä (523/2015)

Laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003)

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (7549/2004)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamisesta (610/2018)

Suomen perustuslaki (731/1999)

Tietosuojalaki (14050/2018)

Työsopimuslaki (55/2001)

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Työterveyshuoltolaki (1383/2001)

Valtioneuvoston asetus huumausainetestien tekemisestä (218/2005)

Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavista töistä (1485/2001)