



Ohje päihde- ja muiden riippuvuusongelmien käsittelyyn Kpedussa

Päivitys 2024

Korvaa: Päihdeohjelma ja hoitoonohjausmalli 2023

Käsitelty: Työsuojelujaos 10.4.2024, Johtoryhmä 16.4.2024, YT-ryhmä 25.4.2024

Sisällysluettelo

1	Päihdeohjelma Kpedu	3
1.1	Tarkoitus ja tavoitteet.....	3
1.2	Ennaltaehkäisy	4
1.3	Tiedottaminen ja koulutus	5
1.4	Työpaikan riskien arviointi	5
2	Erilaiset riippuvuudet	6
2.1	Tupakka- ja nikotiinituotteet	6
2.2	Alkoholi.....	6
2.3	Huumausaineet ja huumetestaus	6
2.3.1	Työntekijän testaaminen	7
2.3.2	Työterveyshuollon työkykyarviot	7
2.4	Rahapelaaminen	8
2.5	Muut riippuvuudet.....	8
3	Päihdeongelman tai muun riippuvuuden tunnistaminen	8
4	Vastuut, oikeudet ja velvollisuudet	10
4.1	Päihdeohjelman laatiminen ja siitä tiedottaminen, kehittäminen ja seuranta	10
4.2	Työnantaja.....	10
4.3	Esihenkilö	10
4.4	Työsuojeluorganisaatio ja yhteistoimintaryhmä	11
4.5	Työterveyshuolto.....	11
4.6	Päihdeyhteyshenkilö (turvallisuuspäällikkö)	12
4.7	Työkaveri	12
4.8	Työntekijä	13
5	Hoitoon ohjaaminen riippuvuussairauksissa	13
5.1	Puheeksi ottaminen	14
5.2	Poistaminen työpaikalta ja päihtymyksestä johtuva poissaolo	14
5.3	Hoitoonohjausmalli	15
5.4	Hoitoonohjauksen piiriin kuuluvat	16
5.5	Palkkaus hoidon aikana	16
5.6	Luottamuksellisuus.....	16
5.7	Päihdeongelman uusiutuminen	16
6	Päihdetoimintaa koskevaa lainsäädäntöä	17
	Liite 1: menettelytapaohje.....	18

Liite 2: Prosessikuvaukset	20
Liite 3: Muistio puhalluksesta/päihtymishavainnosta.....	21
Liite 4: Hoitosopimus.....	22
Liite 5: Hoitosuunnitelman toteutuminen ja seuranta	23

2024 päivitetty uuden työntekijän huumetestaus, samalla muokattu asiakirja saavutettavaan muotoon. Korjattu kirjoitusvirheitä. Poistettu viittaukset vanhentuneisiin ohjeisiin.

1 Päihdeohjelma Kpedu

1.1 Tarkoitus ja tavoitteet

Päihhteet eivät kuulu työajalle (työpaikoille tai etätööhön). Työnantaja ei voi suoranaisesti puuttua työntekijän vapaa-aikaan, mutta vapaa-aika vaikuttaa aina myös työntekijän työkykyyn. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän (Kpedu) toimipaikoissa noudatetaan päihhteiden käytön osalta nollatoleranssia. Kpedulla ei ole työtehtäviä, joita voisi tehdä päihtyneenä tai huumeiden vaikutuksen alaisena. Päihtynyt tai huumeiden vaikutuksen alaisena työskentelevä henkilö vaarantaa aina muiden terveyden ja turvallisuuden sekä tietoturvan ja tietosuojan työpaikalla. Oppilaitoksessa olemme esimerkkejä opiskelijoillemme ja meidän tulee käyttäytyä sen mukaisesti.

Päihdeohjelma on ohjeistus, jonka tavoitteena on:

- ennaltaehkäistä työntekijöiden terveydelle haitallisten ja riippuvuutta aiheuttavien aineiden käyttöä,
- ennaltaehkäistä rahapelaamisesta ja muista riippuvuuksista aiheutuvia haittoja, sillä laki ehkäisevän päihdetyön järjestämisestä koskee myös rahapelaamista,
- vähentää riskikäyttäytymisestä aiheutuvia vaaroja, mainehaittaa, terveysongelmia ja kustannuksia
- ylläpitää henkilöstön työkykyä ja hyvinvointia sekä kehittää tuottavaa ja turvallista työyhteisöä,
- edistää avointa, keskustelevaa ja turvallista välittämisen työskulttuuria sekä
- lisätä työntekijöiden tietämystä päihhteistä, niiden käytön tunnusmerkeistä, muiden riippuvuuksien aiheuttamista ongelmista sekä rohkaista jokaista aktiivisesti puuttumaan havaitsemiinsa ongelmatilanteisiin.

Riippuvuuksiin ja niistä aiheutuviin ongelmiin tulee työpaikalla puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jolloin seuraukset henkilölle itselle ja työyhteisölle jäävät mahdollisimman pieniksi.

Riippuvuus on yksilön ongelma, joka koskettaa aina koko työyhteisöä. Ensisijainen vastuu on aina henkilöllä itsellään, mutta työyhteisö voi kuitenkin merkittävästi edistää ongelman hallintaa sekä ehkäistä ja korjata niistä aiheutuvia haittoja.

Jokaisen tulee ymmärtää riippuvuuksien muodostavan riskin työyhteisön toiminnalle. Jokaisen työntekijän velvollisuus on pyrkiä ehkäisemään työyhteisöä haittaavaa päihhteiden käyttöä ja muiden

riippuvuuksien aiheuttamia ongelmia sekä edistää ongelmatilanteiden rakentavaa ratkaisemista. Päihdeohjelma koskee koko Kpedun henkilöstöä ja luo menettelyohjeet ongelmien käsittelyyn.

1.2 Ennaltaehkäisy

Työnantajalla on lakiin perustuva velvollisuus ennaltaehkäistä sellaisia tekijöitä, jotka voivat vahingoittaa työntekijöiden terveyttä tai turvallisuutta. Niiden tunnistaminen ja puheeksi ottaminen on koko työyhteisön vastuulla. Siksi on tärkeää sopia vastuut etukäteen, jotta jokainen tietää, miten mahdollisessa ongelmatilanteessa toimitaan. Avoin ja toisista huolehtiva ilmapiiri työyhteisössä edesauttaa sekä ongelmien ehkäisyssä, että niiden ratkaisemisessa.

Lisääntynyt päihteiden käyttö tai muut riippuvuudet voivat liittyä stressaaviin vaiheisiin elämässä, jotka puolestaan voivat johtua työ- tai yksityiselämän haasteista. Myös työkuormitukseen liittyvät tekijät ja sosiaalinen paine voivat altistaa haitalliselle terveyskäyttäytymiselle. Työterveyshuolto on asiantuntija terveydellisten riskien arvioinnissa.

Yksittäisten työntekijöiden päihteiden käyttöön tai rahapelaamiseen liittyviä asioita käsitellään aina ehdottoman luottamuksellisesti, eikä tietoja niistä saa antaa sivullisille ilman asianomaisen lupaa.

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä:

- ei suositeta eikä tueta käyttäytymistä, joka yllyttää tai rohkaisee päihteiden käyttämiseen, humalajuomista ei hyväksytä
- päihteiden käytön piilohyväksyntää, salailua ja vähättelyä ei sallita
- ei sallita päihtyneenä esiintymistä työaikana ja/tai työpaikalla (koskee myös etätöitä!)
- päihteettömyys huomioidaan työntekijän järjestämissä juhla- ja henkilökuntatilaisuuksissa – tarjolla on aina alkoholittomia juomavaihtoehtoja ja alkoholin tarjoilua rajoitetaan (esim. drinkkiliput 2 kpl/hlö)
- päihdeongelmiin puututaan välittömästi tämän päihdeohjelman mukaisesti
- yksittäisistä poissaolopäivistä voidaan pyytää esittämään työterveyslääkärin tai työterveyshoitajan antama todistus työkyvyttömyydestä, jos on syytä epäillä poissaolon johtuvan päihteiden käytöstä
- jos esihenkilö huolestuu työntekijän työssä selviytymisestä, käytetään Kpedun varhaisen tuen toimintamallia (Aktiivinen tuki -malli Wihtorissa)
- päihteiden käytölle altistaviin tekijöihin (esim. liiallinen työkuormitus, työperäinen stressi, huono työilmapiiri) puututaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa (Aktiivinen tuki -malli Wihtorissa).

1.3 Tiedottaminen ja koulutus

Tiedottamisella ja henkilöstön kouluttamisella pyritään:

- edistämään terveellisiä ja päihteettömiä elämäntapoja
- antamaan tietoa päihteiden haitallisen käytön aiheuttamista ongelmista ja haittavaikutuksista työelämässä
- vaikuttamaan asenteisiin päihteiden haitallisen käytön ja muiden riippuvuuksien sekä niihin liittyvien ongelmien tunnistamiseksi ja käsittelemiseksi avoimesti ja rakentavasti
- madaltamaan puuttumis- ja puheeksiottamiskynnystä
- edistämään työpaikan yhteisten toimintatapojen (päihdeohjelman) tunnetuksi tekemistä ja niihin sitoutumista
- edistämään välitöntä ja varhaista puuttumista päihteiden haitalliseen käyttöön
- edistämään päihde- tai muun riippuvuusongelmaisen ohjaamista hoitoon.

1.4 Työpaikan riskien arviointi

Työpaikan riskienarvioinnissa ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä huomioidaan päihteiden lisäksi myös tupakka- ja nikotiinituotteiden käytön sekä rahapelaamisen ja muiden riippuvuuksien mahdollisesti aiheuttamia riskejä terveydelle tai turvallisuudelle sekä suunnitellaan toimenpiteet ongelmien ehkäisemiseksi.

Riippuvuuksien aiheuttamat vaarat/riskit:

- (työ)turvallisuus vaarantuu
- työteho ja työn laatu heikkenee
- unen laatu huononee → jaksaminen ja keskittymiskyky huononee
- poissaoloja työstä, mikä lisää toisten työtaakkaa
- mainehaitta
- terveyshaitat (vakavien sairauksien riski kasvaa ja vastustuskyky vähenee, voi aiheuttaa masennusta)
- aiheuttaa työpaikalla ristiriitoja, kiristää henkilöstön välisiä suhteita ja voi "sairastuttaa" koko työyhteisön
- voi johtaa taloudellisiin väärinkäytöksiin tai epäasialliseen käyttäytymiseen.

2 Erilaiset riippuvuudet

2.1 Tupakka- ja nikotiinituotteet

Tupakkalakiin (549/2016) perustuen tupakointi on kielletty oppilaitoksen sisätiloissa ja piha-alueilla. Tämä pätee myös sähkösavukkeisiin ja nuuskaan.

Työntekijöitä on suojeltava altistumiselta tupakan savulle. Työntekijää kannustetaan osallistumaan tupakasta vieroituksen kurssille tai muihin saatavilla oleviin tukimuotoihin. Tupakointiaika ei ole työaikaa.

2.2 Alkoholi

Alkoholin nauttiminen työaikana tai päihtyneenä työskentely on kielletty. Työntekijän alkoholinkäyttö ei saa aiheuttaa työpaikalla haittoja hänelle itselleen, työtovereille, opiskelijoille, (työ)turvallisuudelle tai työnantajan maineelle. Työnantajan ja esihenkilöiden vastuulla on huolehtia turvallisuudesta työpaikan järjestämissä tilaisuuksissa, joissa tarjotaan alkoholia ja huolehtia siitä, että kenellekään ei aiheudu haittaa liiallisen alkoholitarjoilun takia. Silminnähtävästi päihtyneelle työntekijälle ei tarjota alkoholia työpaikan tilaisuuksissa, joissa on alkoholitarjoilua.

Jos työntekijällä havaitaan terveyttä tai turvallisuutta haittaavaa alkoholinkäyttöä, esihenkilö ilmaisee huolensa ja pyytää työntekijää ottamaan omatoimisesti yhteyttä työterveyshuoltoon. Jos työntekijä ei itse hakeudu hoitoon, esihenkilö voi velvoittaa hänet menemään työterveyshuoltoon työkyvyn arviointiin.

Epäiltäessä päihtyneenä esiintymistä työaikana tai työpaikalla, tulee asiaan puuttua välittömästi. Jos työntekijä kiistää olevansa päihtyneenä työssä, hän voi osoittaa sen puhaltamalla alkometriin (tai promilletesterillä) työpaikalla tai työterveyshuollossa. Työntekijällä ei ole lakiin perustuvaa pakkoa suostua alkoholin testaamiseen, mutta työnantaja voi työturvallisuuteen vedoten estää työntekijän pelkästään epäilyn perusteella. Tässä tapauksessa poissaolo työpaikalta on palkatonta. Jos epäily osoittautuu perusteettomaksi, maksetaan pidätetty palkka.

Näillä henkilöillä on oikeus puhalluttaa työpaikalla: johtoryhmän jäsenet, apulaisrehtori, esihenkilö, turvallisuuspäällikkö. Puhallutustilanteessa tulee olla kaksi todistajaa paikalla.

2.3 Huumausaineet ja huumetestaus

Huumausaineiden hallussapito ja käyttö työpaikalla sekä huumaavien aineiden vaikutuksen alaisena työskentely on kielletty. Tämä on myös lain mukaan kiellettyä, minkä vuoksi huumausaineiden

hallussapidosta tai käytöstä tulee ilmoittaa poliisille. Kielto ei koske lääkärin valvonnassa työntekijän sairauden hoitoon määrättyjä lääkkeitä. Työterveyshuolto antaa neuvoja huumausaineiden terveysvaikutuksista, testaamisesta ja hoitoon ohjaamisesta.

2.3.1 Työntekijän testaaminen

Työnantajan oikeus teettää huumetestejä on laissa säädeltyä ja ne työtehtävät, joissa huumausainetodistusta pyydetään tai edellytetään, on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ja luetteloitava päihdeohjelmassa.

Työsuhteen aikana tilanteissa, joissa on perusteltua aihetta epäillä huumeiden käyttöä, työntekijä voidaan velvoittaa huumausainetestiin (laki yksityisyyden suojasta työelämässä 3. luku 8 §) seuraavien kriteerien toteutuessa:

- kun on perusteltu syy epäillä huumeiden vaikutuksen alaisena työskentelyä tai perusteltu syy epäillä huumeriippuvuutta ja
- testaaminen on välttämätöntä työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi.

Esihenkilön on tehtävä selkeä pyyntö huumetestistä saadakseen huumausainetodistuksen. Todistus testin tekemisestä on osoitettava yhden vuorokauden kuluessa. Testituloksen saaminen kestää luonnollisesti pidempään.

Työntekijä vapautetaan tehtävistään ilman palkkaa todistuksen odotusajaksi, jos epäillään hänen olevan huumeiden käytön vuoksi kykenemätön työhönsä. Työntekijä toimittaa huumetestin tuloksen itse esihenkilölleen. Palkka vapautuksen ajalta maksetaan takaisin, mikäli epäily huumeiden vaikutuksen alaisena työskentelystä todetaan myöhemmin vääräksi.

Huumausainetestit tehdään työterveyshuollossa huumetestauksen koulutuksen saaneiden terveydenhoitajien toimesta (vastauksen saamiseen menee vähintään viikko). Mikäli vastaus halutaan välittömästi, tehdään huumausainetesti Portissa.

2.3.2 Työterveyshuollon työkykyarviot

Työnantaja voi pyytää työkykyarviota työntekijästä, jos hän epäilee, että työntekijän työkyky on alentunut terveydentilan vuoksi. Työkykyongelmista kertovia hälytysmerkkejä ovat esimerkiksi heikentynyt työsuoritus, muuttunut käytös tai olemus, poikkeava ärtyisyys, aiemmin täsmällisen työntekijän unohtelu ja jatkuva myöhästely, lisääntyneet poissaolot tai kielteinen asiakaspalaute.

Työntekijä voi itsekin pyytää arviota omasta työkyvystään. Aloite voi tulla myös työterveyshuollosta, jos siellä on havaittu merkkejä siitä, että työntekijän työkykyä pitäisi arvioida tarkemmin.

Työterveyshuollon tekemään työkykyarvioon sisältyy rutiininomaisesti huumetestaus.

2.4 Rahapelaaminen

Jos työnantaja huomaa työntekijän pelaavan rahapelejä työaikana tai rahapelaaminen alkaa vaikuttaa työntekijän työkykyyn tai työpaikan turvallisuuteen, on asia otettava puheeksi työntekijän kanssa.

Rahapelaamisen haitat työntekijälle itselleen ja hänen työnantajalleen voivat olla hyvin erilaisia riippuen työntekijän työnkuvasta, rahapelaamisen ajankohdasta, rahapelaamisen hallinnasta ja mahdollisuudesta päästä työpaikan varallisuuteen käsiksi.

Rahapelaaminen työaikana ja työnantajan (tieto)koneilla on kiellettyä.

Mikäli työntekijällä havaitaan tällainen riippuvuus, ohjataan hänet hakemaan apua työhyvinvointikeskustelun jälkeen (Aktiivinen tuki -malli Wihtorissa).

2.5 Muut riippuvuudet

Riippuvuus voi kehittyä päihteiden ohella myös erilaisiin välitöntä tyydytystä tuottaviin toimintoihin, joihin ei liity minkään kemiallisen aineen nauttimista.

Päihderiippuvuuden tavoin toiminnallisiin riippuvuuksiin liittyy voimakasta halua tai pakkoa, kyseisen toiminnan hallinnan heikkenemistä ja sen lopettamisen vaikeutta. Tyypillistä on myös, että toimintaa jatketaan sen tuottamista suuristakin haitoista huolimatta.

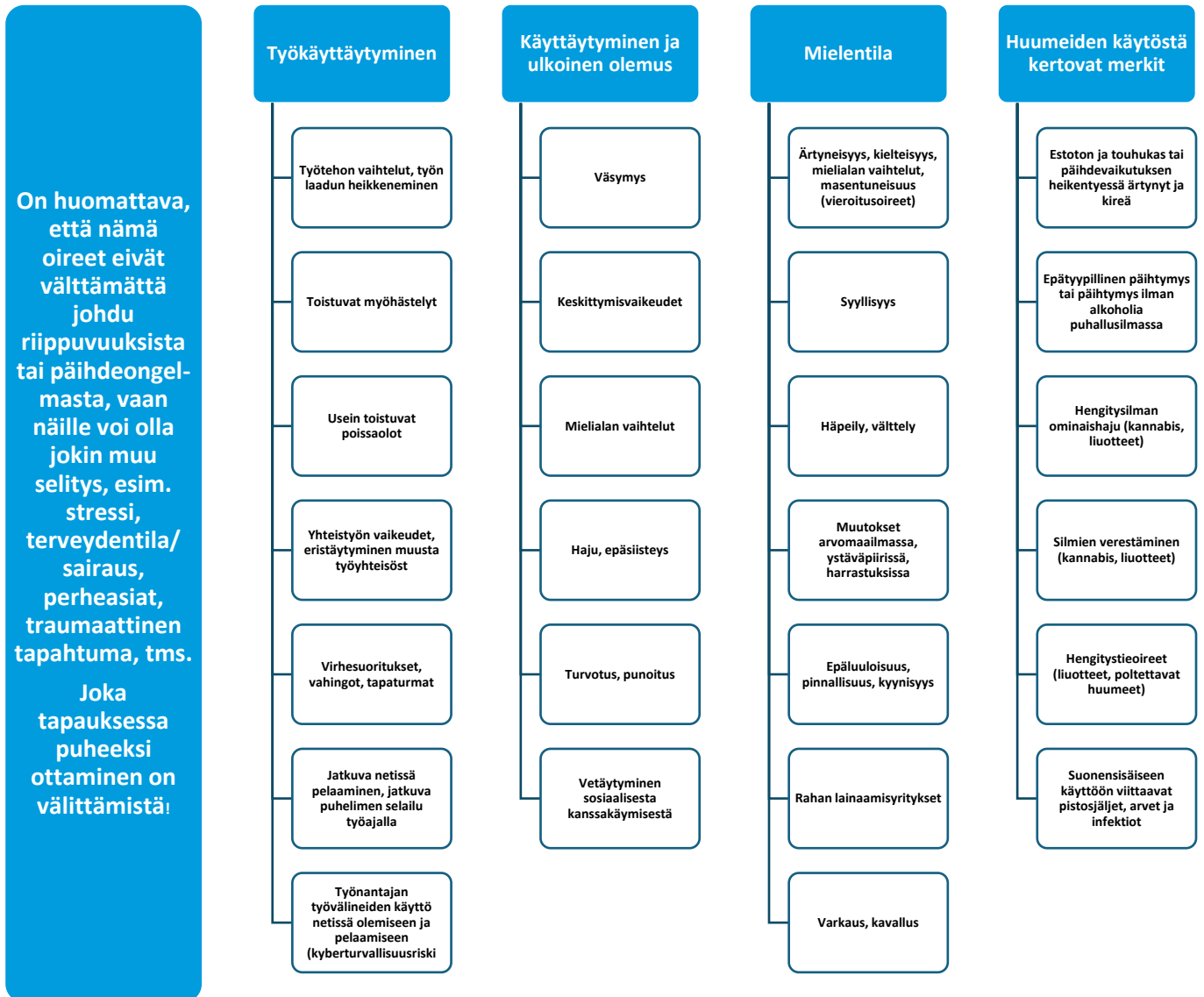
Toiminnallisia riippuvuuksia verrataan usein pakkoneuroottiseen käyttäytymiseen. Yhteistä molemmissa on niiden pakonomaisuus, toistuvuus ja se missä määrin ne dominoivat ihmisen muuta toimintaa.

Mikäli työntekijällä havaitaan tällainen riippuvuus, joka haittaa työn tekemistä, ohjataan hänet hakemaan apua työhyvinvointikeskustelun jälkeen (Aktiivinen tuki -malli Wihtorissa).

3 Päihdeongelman tai muun riippuvuuden tunnistaminen

Työntekijän käyttäytymisen muutos on tärkein merkki mahdollisesta ongelmasta (kuvio 1). Hälyttäviä merkkejä voivat olla työmotivaation lasku, toistuva myöhästely tai poissaolo työstä, töiden viivästyminen tai laiminlyönti, toistuvat tapaturmat, sosiaalisten tilanteiden välttely ja päihtyneenä tai krapulassa työskentely. Liiallinen rahapelaaminen voi johtaa taloudellisiin vaikeuksiin ja pahimmillaan väärinkäytöksiin. Esihenkilö tunnistaa ongelmia myös työn sujuvuuden tai työskentelytapojen

muutoksista, selittämättömistä poissaoloista, viikonloppujen tai lomien pitkittymisestä sekä asiakkaiden tai työyhteisön huonosta palautteesta. **Työntekijän muuttunut käytös voi johtua myös muista jaksamisen haasteista tai huonontuneesta terveydentilasta tai sairauksista, jotka tulee selvittää työterveyshuollossa.** Silloinkin keskustelu työntekijän kanssa on tarpeen (Aktiivinen tuki - malli Wihtorissa).



Kuvio 1 Oireita, joita erilaiset riippuvuudet voivat aiheuttaa.

4 Vastuut, oikeudet ja velvollisuudet

4.1 Päihdeohjelman laatiminen ja siitä tiedottaminen, kehittäminen ja seuranta

Päihdeohjelma laaditaan yhteistoiminnassa työnantajan, työterveyshuollon ja henkilöstön edustajien kesken ja sen sisällöstä tiedotetaan henkilöstölle. Päihdeohjelman hallinnoinnista vastaa Kpedun johtoryhmä.

Päihdetyön laatua ja kehittämistarpeita seurataan vuosittain. Päävastuu seurannasta on esihenkilöillä, yhteistoimintaryhmällä ja työsuojeluhenkilöstöllä. Yhteistoimintaryhmän, työsuojeluorganisaation sekä työterveyshuollon tulee yhteistyössä arvioida sitä, onko koulutusta järjestetty riittävästi ja riittävän kattavasti eri henkilöstöryhmille.

4.2 Työnantaja

Työnantaja tarjoaa henkilöstölleen (ja opiskelijoille) turvallisen ja terveellisen työ- ja opiskeluympäristön.

Työnantaja vastaa päihdeohjelman sisällön päivittämisestä ja tiedottamisesta.

Työnantaja asettaa organisaation päihde- ja rahapelipolitiikalle tavoitteet, määrittelee toimintamallit ja seuraa niiden toteutumista yhteistyössä henkilöstön kanssa.

Työnantaja järjestää koulutusta ja varmistaa, että henkilöstö tuntee päihdeohjelman sisällön.

Työnantaja kouluttaa esihenkilöt tunnistamaan päihde- ja rahapelihaittoja, ottamaan ne puheeksi ja toteuttamaan hoitoon ohjausta.

Työnantaja tarjoaa työterveyshuollon tai jonkun muun asiantuntijan kautta apua tupakka- ja nikotiinituotteiden käytön lopettamiseen sekä päihde- tai rahapeli- tai muihin riippuvuusongelmiin.

Työnantaja nimeää päihdeyhteyshenkilön.

4.3 Esihenkilö

Kpedun lähiesihenkilöt vastaavat siitä, että päihdeohjelma tunnetaan henkilöstön keskuudessa (perehdyttäminen), sitä noudatetaan ja sen toteutumista tuetaan.

Esihenkilö tukee ja valvoo työn sujuvuutta, henkilöstön hyvinvointia ja työturvallisuutta.

Esihenkilö vastaa siitä, että työpaikalla olevat työntekijät ovat työkunnossa.

Esihenkilö on avainasemassa päihdeongelmien tunnistamisessa.

Esihenkilö vastaa ongelmien puheeksi ottamisesta ja varmistaa, että arkaluontoisia asioita käsitellään luottamuksellisesti ja tasapuolisesti. Tavoitteellisista puheeksiottokeskusteluista tehdään muistiot.

Esihenkilö johtaa hoitoon ohjausta ja seurantaa yhteistyössä päihdeyhteys henkilön kanssa.

Esihenkilöllä on oikeus saada tietoa mahdollisen hoidon hoitosuunnitelmasta, aikatauluista ja hoidon toteutumisesta. **Huom! Ei sisällöstä tai hoidon aikana käydyistä keskusteluista!**

Esihenkilö huolehtii hoitositoumuksen tekemisestä ja sopii hoitoon ohjattavan kanssa siitä, miten asia kerrotaan työyhteisölle.

Esihenkilö ohjaa työyhteisöä tukemaan kuntoutujaa.

Kun työpaikalla tehdään havainto päihde-epäilystä, vastaa esihenkilö työntekijän ohjaamisesta/kuljettamisesta työterveyshuoltoon viivytyksettä. Esihenkilö esittää työterveyshuollossa epäilynsä päihtyneisyydestä ja puhalluttamistarpeesta, jotta se toteutetaan välittömästi. Esihenkilö ilmoittaa asiasta Kpedun päihdeyhteys henkilölle (turvallisuuspäällikölle), mikäli päihtymys todetaan.

4.4 Työsuojeluorganisaatio ja yhteistoimintaryhmä

Yhteistoimintaryhmä ja työsuojeluhenkilöstö seuraavat ja arvioivat päihdeohjelman toteutumista samalla, kun ne seuraavat muuta työkykyä ylläpitävää ja työhyvinvointia lisäävää toimintaa.

Yhteistoimintaryhmä ja työsuojeluhenkilöstö järjestää tarvittaessa henkilöstölle tiedotus- ja koulutustilaisuuksia päihdeohjelmasta.

Yhteistoimintaryhmä ja työsuojeluhenkilöstö toimii yhdessä esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa päihdehaittojen ehkäisemiseksi.

Yhteistoimintaryhmä ja työsuojeluhenkilöstö tukee esihenkilöitä ja työntekijöitä päihde- ja rahapelihaittojen puheeksi ottamisessa.

4.5 Työterveyshuolto

Työterveyshuolto antaa neuvontaa ja ohjausta tupakka- ja nikotiinituotteiden, päihteiden käytön ja muiden riippuvuuksien ennaltaehkäisystä, varhaisesta tunnistamisesta, hoidosta ja hoitoon

ohjaamisesta kaikissa perusprosesseissa (työpaikkaselvitys, toimintasuunnitelma, terveystarkastukset, työkyvynarvioinnit).

Työterveyshuolto ohjaa hakemaan apua asiantuntijoilta riippuvuussairauksiin.

Pyydettyessä työterveyshuolto selvittää työntekijöiden terveydentilan sekä toiminta- ja työkyvyn ja antaa niistä lausunnon (työkykyarvio).

Työterveyshuolto sopii työterveysneuvottelun järjestämisestä.

Työterveyshuolto ottaa terveystarkastuksissa ja sairaanhoitokäynneillä asiakkaan rahapelaamisen ja/tai päihdeiden käytön tai muut riippuvuudet puheeksi. Työterveyshuolto ohjaa hoitoon työntekijän, jolla on työtä tai terveyttä haittaava riippuvuus.

Työterveyshuolto sisällyttää toimintasuunnitelmaan päihdeohjelmassa sovitut vastuut.

Työterveyshuolto huolehtii työntekijöiden huumausaineiden käytön testaamisen järjestämisestä niissä tapauksissa, jotka on sovittu päihdeohjelmassa.

4.6 Päihdeyhteyshenkilö (turvallisuuspäällikkö)

Päihdeyhteyshenkilön tehtävänä on antaa tietoa tupakointiin, päihteisiin, rahapelaamiseen ja muihin riippuvuuksiin liittyvistä riskeistä, ottaa niitä puheeksi työpaikalla ja antaa tukea, kun haittoja ilmenee.

Päihdeyhteyshenkilön tehtävä on hoitaa käytännön järjestelyt (tai avustaa esihenkilöä tässä) hoitoon ohjaamisessa.

Päihdeyhteyshenkilöllä on oikeus saada tietoa mahdollisen hoidon hoitosuunnitelmasta, aikatauluista ja hoidon toteutumisesta. **Huom! Ei sisällöstä tai hoidon aikana käydyistä keskusteluista!**

4.7 Työkaveri

Lähimmät työkaverit havaitsevat yleensä ensimmäisenä päihdeiden käytön. Työkaverinsa auttamiseksi heidän velvollisuutenaan on puuttua tilanteeseen sen edellyttämällä tavalla.

Työkaverilla on useita keinoja tukea päihdeongelmasta kärsivää henkilöä:

- tarjota apua, kun huomaa työkaverilla päihdeongelmia – ongelman peitteleminen pahentaa ongelmaa,
- kertoa, miksi on huolestunut - ilmaista huolestuneisuutensa,
- kannustaa hakeutumaan työterveyshuoltoon tai muun asiantuntijan luo,

- rohkaista etsimään päihteiden asemasta muita selviytymiskeinoja,
- tukea hoidosta työhön palannutta,
- kertoa päihteiden käytöstä (tai epäilystä) työaikana/työpaikalla esihenkilölle tai päihdeyhteyshenkilölle.

4.8 Työntekijä

Työntekijä vastaa omasta terveydestään ja työkyvystään.

Työntekijän tulee oma-aloitteisesti ryhtyä toimenpiteisiin saadakseen oma päihteiden käyttönsä (tai muu riippuvuutensa) hallintaan. Jos työntekijä ei oma-aloitteisesti käynnistä muutosta, siirtyy vastuu esihenkilölle, kun työntekijän riippuvuus haittaa työn tekemistä.

Työntekijä noudattaa työssä yleisiä turvallisuusohjeita sekä päihdeohjelmaan kirjattuja sääntöjä.

Suostuessaan päihdepalveluiden käyttämiseen työntekijä allekirjoittaa päihdepalvelujen käyttösopimuksen ja toimii sopimuksen mukaisesti. Hän ilmoittaa päihdepalvelujen käytössä ilmenevistä muutoksista ja esteistä välittömästi työpaikan päihdeyhteyshenkilölle (turvallisuuspäällikkö), esihenkilölleen ja palvelujen tarjoajalle. Työntekijä antaa luvan päihdepalvelujen tarjoajan luovuttamaan työnantajalle (työpaikan päihdeyhdyshenkilölle) itseään koskevia tietoja kuntoutumisen edistymisestä tai keskeytymisestä. Terveystietoja ei kuitenkaan koskaan luovuteta ulkopuoliselle tai työnantajalle.

Mikäli viranhaltija/työntekijä ei päihtymyksen vuoksi kykene työhönsä tai hänet poistetaan päihtymyksen vuoksi työpaikalta, on kyseinen päivä palkaton.

Mikäli työntekijä keskeyttää ilman hyväksyttävää syytä sovitun hoidon tai muuten rikkoo päihdepalvelujen käyttösopimusta työnantaja voi harkita virka- tai työsopimuksen purkua.

5 Hoitoon ohjaaminen riippuvuussairauksissa

Esihenkilön tehtävä on tukea työntekijää, jonka työ- tai toimintakyky on alentunut päihteiden käytön tai muiden riippuvuuksien vuoksi. Työntekijää kannustetaan ensisijaisesti hakeutumaan itse ja vapaaehtoisesti hoitoon. Esihenkilö auttaa häntä tarjoamalla tietoa hoitopaikoista. Tarvittaessa esihenkilö ohjaa työntekijän työterveyshuoltoon työkyvyn arviointia varten. Hoitoon ohjaaminen voi tapahtua myös työterveyshuollon aloitteesta.

Hoitoon ohjaamista ja sinne hakeutumista varten työpaikalla ja työterveyshuollolla tulee olla tietoa käytettävissä olevista hoitopaikoista ja -muodoista. Päihdeyhteyshenkilö avustaa hoitoon ohjaamisen

käytännön järjestelyissä. Päihde-, rahapeli- ja muita riippuvuusongelmia hoidettaessa tulee noudattaa työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua.

Työpaikalla tai työterveyshuollossa tulee olla valmius antaa neuvontaa toimeentuloturvan hakemisesta sekä hoidosta ja muista toimenpiteistä aiheutuneiden kustannusten korvauksista. Mahdollisesta sairauspäivärahasta tai kuntoutusrahasta tekee päätöksen Kansaneläkelaitos.

Päihdeohjelma ei estä työ- tai virkasuhteen päättämistä tilanteessa, jossa siihen on olemassa laillinen peruste.

5.1 Puheeksi ottaminen

Päihteisiin ja rahapelaamiseen tai muihin riippuvuuksiin liittyvien riskien mahdollisimman varhainen puheeksi ottaminen on tärkeää jo ennen kuin tilanne alkaa vaikuttaa työntekoon. Useimmiten työtoverit havaitsevat ongelmia jo varhain ja heillä voi olla avainrooli niiden esille ottamisessa. Esihenkilöllä on kuitenkin ensisijainen velvollisuus ottaa ongelmat puheeksi työntekijän kanssa.

Esihenkilö käy alaisensa kanssa keskustelun, jossa pohditaan työntekijän tilannetta ja avun tarvetta (Aktiivinen tuki -malli Wihtorissa). Keskusteluun on hyvä ottaa päihdeyhteyshenkilö mukaan. Keskustelusta tehdään kirjallinen muistio, johon kirjataan sovitut asiat.

Keskustelu on aina luottamuksellinen ja sen tavoitteena on kuunnella työntekijää ja auttaa häntä lopettamaan terveydelle ja työkyvyllä haitallinen käyttäytyminen. Puheeksiotto kuuluu myös työterveyshuollon tehtäviin. Varhaisen tuen mallia on hyvä käyttää keskustelun tukena (Aktiivinen tuki -malli Wihtorissa).

5.2 Poistaminen työpaikalta ja päihtymyksestä johtuva poissaolo

Jos työpaikalla havaitaan työntekijän käyttävän päihteitä, tai on perusteltua syytä epäillä hänen olevan päihtyneenä, lähimmän esihenkilön on keskeytettävä asianosaisen työnteko ja aloitettava mahdollisen päihtymystilan selvittely.

Vastuu asiaan puuttumisesta on jokaisella työyhteisön jäsenellä. Apuna voidaan käyttää työsuojeluhenkilöstöä tai luottamushenkilöä. Työntekijällä on näyttövelvollisuus, mikäli hänen mielestään päihdehaittaepäily on aiheeton. Selkeintä on hakeutua viivytyksettä työterveyshuoltoon.

Esihenkilö tai muu saattaja (päihdeyhteyshenkilö) esittää työterveyshuollossa epäilynsä päihtyneisyydestä ja puhalluttamistarpeesta, jotta se toteutetaan välittömästi. Mikäli työntekijä kieltäytyy puhallustestistä, vaikka vaikuttaa päihtyneeltä, esihenkilö kirjaa huolellisesti havainnot ao.

käyttäytymisestä sekä varmentaa dokumentin kahden todistajan allekirjoituksella (liite 2). Tarvittaessa todistajina käytetään esim. työsuojeluhenkilöstöä tai luottamushenkilöä tai muuta henkilöstöä. Tapausta käsitellään päihtyneenä olemisena ja työntekijä poistetaan työpaikalta.

Mikäli työntekijän todetaan alkometritestin perusteella olevan päihtyneenä, työntekijä poistetaan työpaikalta sen päivän ajaksi, jolloin päihtymys todetaan. Työpaikalta poissaolo päihteiden käytön vuoksi on palkatonta aikaa. Mikäli työntekijä on tullut päihtyneenä työpaikalle autolla itse ajaen, tehdään asiasta myös ilmoitus poliisille.

Mikäli alkometri ei osoita alkoholin vaikutuksen alaisuutta, tulee pohdittavaksi huumetestauksen tarpeellisuus tai työkykyarvio mahdollisten sairauksien poissulkemiseksi. Esihenkilön on tehtävä selkeä pyyntö huumetestistä työterveyshuoltoon saadakseen huumausainetodistuksen.

Päihtyneelle työntekijälle annetaan kirjallisena aika asian selvittelyn jatkamiseksi työterveyshuollossa seuraavana arkipäivänä ja hänet ohjataan hoitoon ja esitetään hoitosopimuksen tekemistä, mikäli se katsotaan tarpeelliseksi. Hallinnollisena toimenpiteenä työntekijä kutsutaan kuulemiseen varoituksen antamista varten. palvelualueen johtaja antaa varoituksen päihteiden käytöstä.

Päihtymyksestä johtuvan työstä poissaolon ajalta työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa. Tämä koskee myös tilannetta, jossa työnantaja on poistanut päihtyneen työpaikalta.

Työnantajan edustaja tekee päätökset työstä poissaolo-oikeudesta ja sairausajan palkan maksamisesta, jos hoito joudutaan toteuttamaan työaikana. Lähtökohtaisesti päihdeongelman tai muiden sairauksien hoitoon käytetty aika ei ole työaikaa.

5.3 Hoitoonohjausmalli

Hoitoonohjauksen tarkoituksena on auttaa työntekijää pääsemään irti päihderiippuvuudesta.

Hoitoonohjausryhmään kuuluvat hoitoon ohjattavan ja hänen esihenkilönsä lisäksi päihdeyhdyshenkilö sekä luottamushenkilö tai työsuojeluvaltuutettu (työntekijän niin halutessa) ja työterveyshoitaja sekä mahdollisesti työterveyslääkäri ja hoitotahon edustaja.

Esihenkilö tekee kirjallisen hoitoonohjaussopimuksen (liite 4), jossa todetaan hoitopaikka, hoitoaika, seurantatavat sekä seuraukset, jos henkilö ei sitoudu sovittuun hoitoon. Hoitoonohjaussopimuksella tähdätään työntekijän toipumiseen ja työsuhteen jatkumiseen.

Hoidon aikana seurataan sen toteutumista (päihdeyhteyshenkilö ja/tai esihenkilö). Hoidossa olevan työntekijän tulee noudattaa sovittua hoitosuunnitelmaa. Hoitosopimuksen keston aikana voidaan

järjestää keskusteluja esihenkilön, työntekijän, päihdeyhteyshenkilön sekä työsuojelun ja työterveyshuollon edustajan kesken hoidon edistymisestä.

5.4 Hoitoonohjauksen piiriin kuuluvat

Vakinainen työ-/virkasuhde: Hoitoonohjauksen piiriin kuuluvat kaikki Kpedun työntekijät lukuun ottamatta koeaikaa, jolloin palvelussuhde voidaan purkaa (hoitoonohjaus tehdään siitä huolimatta).

Määräaikainen työ-/virkasuhde: Kpedu ei sitoudu palvelussuhdetta pidempään hoitosopimukseen, mutta päihdeongelmainen voi jatkaa hoitosuhdettaan kuntalaisena.

5.5 Palkkaus hoidon aikana

Viranhaltijalla/työntekijällä, joka on hakeutunut vapaaehtoisesti laitoshoitoon sovittuaan hoidosta etukäteen työnantajan kanssa, on KVTES luvun V 2 § 8 momentin mukaan oikeus saada poissaolon ajalta palkkaa siten kuin tässä pykälässä on määrätty sairausloma-ajan palkasta. Palkkaan sovelletaan 5 §:n määräyksiä. Tämän momentin mukainen palkallinen poissaoloaika vähentää 2 §:n 1 momentin mukaisia palkallisen sairausloman enimmäismääriä.

Avokuntoutus tai -hoito toteutetaan pääsääntöisesti työajan ulkopuolella.

5.6 Luottamuksellisuus

Hoitoon ohjaamiseen liittyvät tiedot ovat ehdottoman luottamuksellisia. Henkilöt, jotka ovat tekemisissä hoitoonohjauksen kanssa, eivät ilman hoitoon ohjattavan lupaa saa ilmaista sivullisille tietojaan.

5.7 Päihdeongelman uusiutuminen

Mikäli päihdeongelma uusiutuu hoitosopimuksen aikana, esihenkilö (tai päihdeyhdyshenkilö) ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon hoitoonohjausryhmän kutsumiseksi uudelleen kokoon.

Hoitoonohjausryhmän kokouksessa arvioidaan hoitotilanne ja sovitaan jatkotoimista.

- Jos edellä mainitussa tilaisuudessa ei todeta mitään sellaista, jonka perusteella voisi odottaa päihteiden väärinkäytön loppuvan (mm. asianomainen ei ole ollut hoidossa tai on keskeyttänyt hoidon), työnantaja tekee päätöksen työntekijän palvelussuhteen mahdollisesta päättämisestä
- Jos neuvottelussa ilmenee seikkoja, joiden perusteella hoitosopimusta on syytä jatkaa ja palvelussuhteen päättämistä on syytä vielä siirtää, todetaan kuitenkin, että seuraava päihteiden väärinkäyttö johtaa palvelussuhteen päättämiseen.

Hoitoonohjaus tehdään joka tapauksessa, vaikka työsuhde ei enää jatkuisikaan.

Päihdeongelman uusiutuessa vuoden sisällä hoidon loppumisesta esihenkilö ja/tai päihdeyhteyshenkilö ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon. Hoitoonohjausryhmä kokoontuu tilanteen arvioimiseksi ja tekee ratkaisun siitä, onko hoidon jatkaminen (uuden hoitosopimuksen tekeminen) perusteltua, vai onko aihetta ryhtyä toimenpiteisiin palvelussuhteen päättämiseksi.

Hoitosopimus uusitaan vain kerran. Jos päihdeongelma uusiutuu yli vuoden kuluttua hoitosopimuksen päättymisestä, asia käsitellään uutena tapauksena.

6 Päihdetoimintaa koskevaa lainsäädäntöä

- Työsopimuslaki
- Viranhaltijalaki
- Työturvallisuuslaki
- Työterveyshuoltolaki
- Laki yhteistoiminnasta kunnissa
- Tietosuojalaki
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä
- Päihdehuoltolaki ja -asetus.

Liite 1: menettelytapaohje

1. Työntekijän epäillään olevan alkoholin vaikutuksen alaisena töissä
2. Esihenkilö tarkistaa tilanteen ja jos päihtymystä on syytä epäillä, kuljettaa työntekijän työterveyshuoltoon puhallutettavaksi (työterveyshoitajalle ilmoitus etukäteen). Ilmoitus päihdeyhteyshenkilölle. Työntekijän suostumuksella voidaan puhallutus tehdä aluksi myös työpaikalla.
 - Työterveyshuollossa todetaan päihtymys ja työntekijä poistetaan työpaikalta (kohta 3).
 - Työterveyshuollossa ei todeta päihtymystä -> päihdeongelman selvittely loppuu ja tarvittaessa jatketaan muilla tukitoimilla.
 - Työntekijä kieltäytyy lähtemästä puhaltamaan -> tulkitaan päihtymykseksi -> esihenkilö täyttää havaintolomakkeen (liite 3) ja pyytää kaksi todistajaa paikalle -> kohta 3.
3. Esihenkilö kutsuu työntekijän kuultavaksi (SUULLISEN HUOMAUTUKSEN JA KIRJALLISEN VAROITUKSEN ANTAMINEN -OHJE). Kuulemistilaisuuteen kutsutaan myös palvelualueen johtaja, päihdeyhteyshenkilö ja tarvittaessa työterveyshoitaja. Työntekijä saa halutessaan kutsua mukaan oman tukihenkilön (esim. luottamushenkilö tai työsuojeluvaltuutettu).
4. Kuulemistilaisuudessa kuullaan työntekijän selvitys, selvitetään hoitokäytännöt ja työterveyshuollon tuki. Sovitaan työntekijälle palaveri työterveyshuollon kanssa tilanteen tarkemmaksi selvittämiseksi. Aina, kun työntekijän todetaan olleen työpaikalla päihdeiden vaikutuksen alaisena, seurauksena on vähintään kirjallinen varoitus.
5. Työterveyshuollossa tehdään työntekijän kanssa hoitosuunnitelma.
6. Työterveyshuolto kutsuu tapaamisen työntekijän, esihenkilön, päihdeyhteyshenkilön ja hoitolaitoksen kanssa, jossa tehdään hoitosopimus (liite 4).
7. Päihdeyhteyshenkilölle tiedotetaan hoitosuunnitelman toteutumisesta (toteutuneet käynnit, hoidon päättyminen). Hoidon sisältö ja hoitoon liittyvät keskustelut ovat luottamuksellisia, eikä työnantaja tarvitse näitä tietoja.
8. Mikäli työntekijä kieltäytyy hoidosta, tai keskeyttää sen, tai esiintyy päihtyneenä työpaikalla uudemman kerran, seuraa siitä vähintään toinen varoitus, mahdollisesti palvelussuhteen irtisanominen tai työntekijä jää palkattomalle lomalle ja hoitaa itsensä työkuuntoon tämän loman aikana.
9. Mikäli rikkeet uusiutuvat 24 kuukauden sisällä varoituksen saamisesta, aloitetaan toimenpiteet uudelleen kohdan 2 mukaan. Mikäli edellisestä rikkeestä on yli 24 kk, käsitellään tapaus uutena.
10. Muuta: Hoidon laiminlyönti voidaan rinnastaa hoidosta kieltäytymiseen. Hoitosopimuksessa mainitun hoitajakson aikana pyritään välttämään kurinpitotoimia. Hoidon ja kuntoutuksen aikana palkka- ja työsuhde edut säilyvät palvelussopimuksen mukaisina. Laitoshoidon ajalta

maksetaan sairausajan palkkaa hoitolaitoksen lääkärin kirjoittamalla todistuksella. Laitosmaksuja varten on mahdollista saada maksusitoumus asuinpaikkakunnalta. Muussa tapauksessa hoitokustannuksista vastaa päihdeongelmainen itse.

11. Luottamuksellisuus: Kaikkia päihdeongelmia koskevia tietoja ja asiakirjoja käsitellään samalla tavalla kuin muitakin luottamuksellisia terveystietoja. Kukaan päihdeongelman käsittelyssä ja hoitoonohjauksessa mukana ollut henkilö ei saa ilman asianomaisen lupaa antaa tietoja asiasta muille kuin niille, jotka osallistuvat ongelmaisen tukemiseen ja hoitamiseen.

Luottamuksellisuuden varjolla ei kuitenkaan tule estää päihdeongelman avointa käsittelyä työyhteisön ongelmana.

12. Huomioitavaa: Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä Kpedussa on päihteiden suhteen nollatoleranssi, koska:

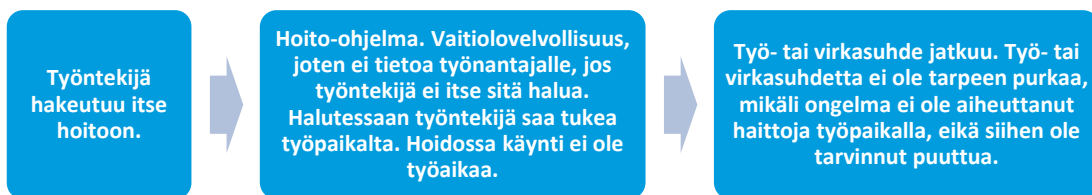
- oppilaitoksessa opiskelee alaikäisiä opiskelijoita,
- päihtynyt henkilö voi vaarantaa oman tai toisen terveyden tai turvallisuuden,
- opiskelijan tai henkilöstön tietoturva tai tietosuoja voi vaarantua,
- työntekijät eivät ole jatkuvasti esihenkilön valvonnassa, vaan he tekevät itsenäisesti töitä ja
- päihtynyt työntekijä työpaikalla aiheuttaa välittömän mainehaitan Kpedulle. Lisäksi päihteiden vaikutuksen alaisena syyllistyy helposti epäasialliseen käytökseen.

Liite 2: Prosessikuvaukset



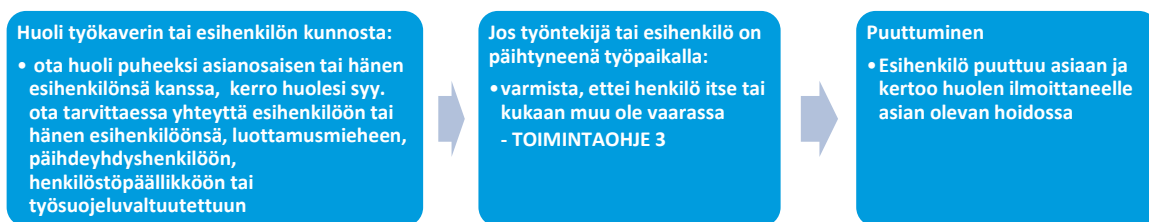
Kuvio 2 Yleinen prosessi pähde- tai muissa riippuvuusongelmissa.

1. Työntekijä on itse huolissaan omasta päihteen käytöstä tai muusta riippuvuudesta



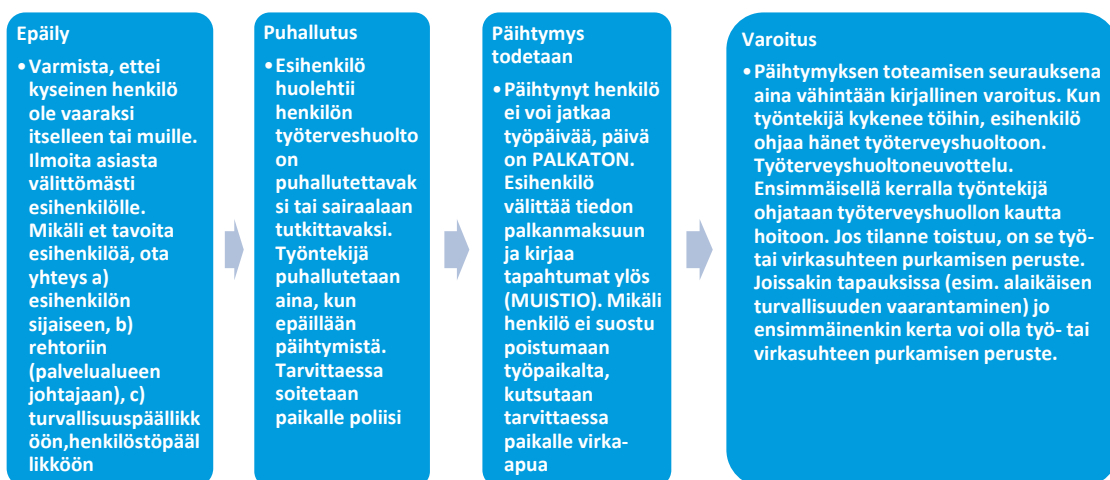
Kuvio 3 Prosessi, jos työntekijä itse oma-aloitteisesti hakeutuu hoitoon.

2. Työntekijä on huolissaan työkaverin tai esihenkilön pähde- tai muusta riippuvuudesta



Kuvio 4 Prosessi, jos työntekijä on huolissaan työkaverista tai esihenkilöstään.

3. Työntekijä tai esihenkilö päihtyneenä tai krapulaisena työpaikalla.



Kuvio 5 Prosessi, jos on epäily toisen työkunnosta.

Liite 3: Muistio puhallutuksesta/päihtymishavainnosta

HENKILÖN TIEDOT

Sukunimi:	Etunimi:
Syntymäaika:	Työtehtävä:
Toimipaikka/ala:	Esihenkilö:

Minulle on selvitetty työpaikan toimintatavat päihdeasian käsittelyssä.

Esihenkilöni on epäillyt minua päihteiden väärinkäytöstä ja olen suostunut vapaaehtoisesti puhaltamaan alkometriin. Paikalla on kaksi todistajaa.

Puhallustestin tulos:

Päiväys ja allekirjoitukset	
Paikka ja aika:	
Henkilö:	Työnantajan edustaja:
Todistajat: Allekirjoitus ja nimenselvennys:	
Allekirjoitus ja nimenselvennys:	

Työntekijä on kieltäytynyt puhaltamasta alkometriin/lähtemään työterveyshuoltoon asian selvittämiseksi. Epäilyä käsitellään tuolloin kuten päihtyneenä olemista. Havainnot päihtymysepäilyn asettamiseksi:

Päiväys ja allekirjoitukset	
Havainnot:	
Paikka ja aika:	
Henkilö:	Työnantajan edustaja:
Todistajat: Allekirjoitus ja nimenselvennys:	
Allekirjoitus ja nimenselvennys:	

Liite 4: Hoitosopimus

Henkilön nimi:
Työtehtävät ja toimipaikka/ala:

Olen osallistunut neuvotteluun, jossa on keskusteltu päihdeongelmastani. Olemme todenneet, että tarvitsen päihdeongelmani vuoksi apua. Lupaudun osallistumaan minulle työterveyshuollon kautta järjestettyyn hoitoon hoitosuunnitelman mukaisesti sekä noudattamaan hoitopaikan antamia ohjeita.

Työterveyshuolto ja työpaikan päihdeyhdyshenkilö seuraavat, että noudatan tehtyä hoitosuunnitelmaa. Hoitopaikka ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon, jos hoidossa tapahtuu laiminlyöntejä. Esihenkilöllä ja päihdeyhdyshenkilöllä on oikeus saada työterveyshuollosta tietoa hoitosuunnitelmasta ja hoitosopimuksen toteutumisesta, mutta ei hoidon sisällöstä.

Työnantaja ei hoidon jatkuessa sopimuksen mukaisesti käytä hoitoa edeltänyttä päihteiden käyttöä ja/tai siihen liittyviä rikkomuksia palvelussuhteen päättämisperusteena. Mikäli en noudata hoitosuunnitelmaa tai päihteiden väärinkäyttö jatkuu, palvelussuhde on mahdollista päättää.

Hoitosopimus on voimassa _____ kuukautta allekirjoituspäivästä.

Hyväksyn tämän sopimuksen ja sitoudun päihteettömyyteen.

En hyväksy tätä sopimusta.

Paikka ja aika: _____

Allekirjoitukset:

Hoitoon ohjatun allekirjoitus

Päihdeyhdyshenkilön allekirjoitus

Esihenkilön allekirjoitus

Liite 5: Hoitosuunnitelman toteutuminen ja seuranta

KÄYNNIT AVOHOIDOSSA:

Hoitopaikka: _____

Hoitoaika: _____

Käyntitiheys: _____

LAITOSHUOLTO:

Hoitopaikka: _____

Hoitoaika: _____

KÄYNNIT TYÖTERVEYSHUOLLOSSA:

Hoitoaika: _____

Käyntitiheys, sisältö ja tutkimukset:

MUU TUKITOIMINTA:

Mitä: _____

Kesto: _____

Tiheys: _____

Paikka ja aika: _____

Allekirjoitukset:

Hoitoon ohjatun allekirjoitus

Esihenkilön allekirjoitus

Päihdeyhdyshenkilön allekirjoitus

JAKELU:

Asianomainen työntekijä, esihenkilö, työterveyshuolto, hoitopaikka