



# Pyhäjoen kunnan päihdeohjelma

Henkilöstötoimikunta 26.5.2026

Yhteistoimintaryhmä 1.6.2026

Kunnanhallitus 8.6.2026

# Sisällysluettelo

<b>1. Päihdeohjelman tarkoitus ja tavoitteet .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Ennaltaehkäisevä toiminta .....</b>	<b>3</b>
2.1 Työpaikan riskien arviointi .....	3
2.2 Päihdeongelman tai rahapeliriippuvuuden tunnistaminen .....	3
2.3 Puheeksiottaminen .....	3
2.4 Huumausaineet ja huumetestaus.....	4
2.4.1 Huumausainetestaus .....	4
2.4.2 Työhönoton yhteydessä.....	4
2.4.3 Työsuhteen aikana .....	4
2.4.4 Rahapelaaminen .....	4
<b>3. Vastuut ja tehtävät.....</b>	<b>5</b>
3.1 Työnantajan vastuut .....	5
3.2 Esihenkilön vastuut .....	5
3.3 Työntekijän vastuut.....	5
3.4 Työsuojelun tehtävät.....	6
3.5 Työterveyshuollon tehtävät .....	6
3.6 Yhteistoimintaryhmän tehtävät.....	6
<b>4. Pyhäjoen kunnan toimintamalli .....</b>	<b>7</b>
4.1 Toimintamalli epäilytilanteessa .....	7
4.1.1 Toimintamalli epäilytilanteessa (ei akuutti päihtymys) .....	7
4.1.2 Esihenkilön toiminta .....	7
4.1.3 Puheeksiotto .....	7
4.1.4 Työkaverin toiminta.....	7
4.1.5 Kun huoli herää- kaavio .....	8
4.2 Toimintamalli, kun työntekijä on päihtyneenä tai päihtymysepäilyn alainen työtehtävissä tai työpaikalla.....	9
4.2.1 Välittömät toimenpiteet (Akuutti tilanne) .....	9
4.2.2 Jatkotoimenpiteet ja seuraamukset .....	9
4.2.3 Päihtyneenä työpaikalla- kaavio.....	10
4.3 Sairauspoissaolon todistus .....	11
4.4 Kustannukset ja ajankäyttö .....	11

# 1. Päihdeohjelman tarkoitus ja tavoitteet

Pyhäjoen kunnan päihdeohjelman tarkoitus on turvata henkilöstölleen päihteetön ja turvallinen työyhteisö ja työpaikka. Päihdeohjelman tavoitteena on ennaltaehkäistä työntekijöiden terveydelle haitallisten ja riippuvuutta aiheuttavien aineiden käyttöä. Rahapelaaminen on mukana päihdeohjelmassa, koska se voi aiheuttaa työyhteisölle vastaavia haittoja kuin perinteiset päihteet.

Päihdeohjelman avulla vähennetään riskikäyttäytymisestä aiheutuvia terveysongelmia ja kustannuksia. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi käydään avointa ja rakentavaa keskustelua.

Tämä päihdeohjelma koskee kaikkia Pyhäjoen kunnan palveluksessa olevia työntekijöitä. Päihdeohjelman toimintamalli koskee myös etätyötä.

## Päihde / Riippuvuuden aiheuttaja

<b>Alkoholi</b>	Yleisin päihde, jonka käyttö työaikana tai työkykyä heikentävästi on kielletty.
<b>Huumeet</b>	Kaikki laittomat huumausaineet.
<b>Lääkkeet (väärinkäytettynä)</b>	Päihtymistarkoituksessa käytetyt resepti- tai itsehoitolääkkeet (esim. rauhoittavat lääkkeet, vahvat kipulääkkeet).
<b>Tupakka- ja nikotiinituotteet</b>	Tupakka, nuuska ja sähkösavukkeet. Käsittely sisältää tupakkalain mukaiset kiellot.
<b>Impattavat aineet</b> (haihtuvien kemikaalien hengittäminen päihtymistarkoituksessa)	Liuottimet, liimat ja kaasut, joita käytetään päihtymistarkoituksessa.
<b>Rahapelit (peliriippuvuus)</b>	Vaikka ei ole aine, rahapelihaittojen ehkäisy sisällytetään päihdeohjelmaan.

## 2. Ennaltaehkäisevä toiminta

Työnantajalla on lakiin perustuva velvollisuus ennaltaehkäistä sellaisia tekijöitä, jotka voivat vahingoittaa työntekijöiden terveyttä tai turvallisuutta työssä. Päihteiden käytön ja rahapelaamisen ongelmat voivat uhata työturvallisuutta ja niiden tunnistaminen ja puheeksi ottaminen on koko työyhteisön vastuulla. Siksi on tärkeää kartoittaa mahdolliset riskit ja sopia vastuut etukäteen, niin jokainen tietää, miten ongelmatilanteessa toimitaan. Avoin ja toisista huolehtiva ilmapiiri työyhteisössä edesauttaa sekä ongelmien ehkäisyssä että niiden ratkaisemisessa. Yksittäisten työntekijöiden päihteiden käyttöön tai rahapelaamiseen liittyviä asioita käsitellään aina ehdottoman luottamuksellisesti eikä tietoja niistä saa antaa sivullisille ilman asianomaisen lupaa

### 2.1 Työpaikan riskien arviointi

Työpaikan riskienarvioinnissa ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä on hyvä huomioida päihteiden lisäksi myös tupakka- ja nikotiinituotteiden käytön sekä rahapelaamisen mahdollisesti aiheuttamia riskejä terveydelle tai turvallisuudelle ja suunnitella toimenpiteet ongelmien ehkäisemiseksi. Lisääntynyt päihteiden käyttö tai rahapelaaminen voivat liittyä stressaaviin vaiheisiin elämässä, jotka puolestaan voivat johtua sekä työ- että yksityiselämän haasteista.

Myös työkuultuuriin liittyvät tekijät ja sosiaalinen paine voivat altistaa haitalliselle terveyskäyttäytymiselle. Työterveyshuolto on asiantuntija terveydellisten riskien arvioinnissa. Lainsäädäntö edellyttää päihdeohjelman tekemistä, jos työntekijöiden huumeiden käyttöä halutaan testata.

### 2.2 Päihdeongelman tai rahapeliriippuvuuden tunnistaminen

Työntekijän käyttäytymisen muutos on tärkein merkki mahdollisesta ongelmasta. 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 työn ääreltä, viikonloppujen tai lomien pitkittymisestä sekä asiakkaiden tai työyhteisön huonosta palautteesta. Työntekijän muuttunut käytös voi johtua myös muista työssä jaksamisen haasteista.

### 2.3 Puheeksiottaminen

Päihteisiin ja rahapelaamiseen 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. Keskustelu on aina luottamuksellinen ja sen tavoitteena on kuunnella työntekijää ja auttaa häntä lopettamaan terveydelle ja työkyvylle haitallinen käyttäytyminen. Puheeksiottaminen kuuluu myös työterveyshuollon tehtäviin.

## 2.4 Huumausaineet ja huumetestaus

### 2.4.1 Huumausainetestaus

Pyhäjoen kunta edistää työhyvinvointia ja työturvallisuutta ehkäisemällä päihteiden käytöstä aiheutuvia haittoja työpaikalla. Huumausainetestausta toteutetaan vain lain sallimissa ja edellyttämässä tilanteissa, työntekijöiden yksityisyys huomioiden.

### 2.4.2 Työhönoton yhteydessä

Huumausainetestiä koskeva todistus voidaan pyytää työhön valittavalta työnhakijalta, jos tehtävä on luonteeltaan sellainen, että huumausaineiden käyttö voisi vaarantaa työntekijän tai muiden turvallisuuden, terveyden, merkittävät taloudelliset edut, tietoturvan tai ympäristön.

Huumausainetestaus koskee tällöin kaikkia kyseisiin tehtäviin valittavia henkilöitä yhdenvertaisesti.

### 2.4.3 Työsuhteen aikana

Työsuhteen aikana huumausainetestiä koskeva todistus voidaan pyytää työntekijältä, jos:

- työntekijän työtehtävät edellyttävät erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä, ja
- työnantajalla on perusteltu epäily, että työntekijä on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä tai että hänen työ- tai toimintakykynsä on heikentynyt huumeiden käytön vuoksi, ja
- huumausaineiden vaikutuksen alaisena työskentely voi vakavasti vaarantaa työntekijän tai muiden henkeä, terveyttä, työturvallisuutta tai aiheuttaa merkittäviä ympäristövahinkoja, ja
- huumausainetesti on välttämätön työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi.

Huumausainetestausta ei toteuteta satunnaisesti eikä yleisenä käytäntönä ilman laissa säädettyjä perusteita. Testaus suoritetaan työterveyshuollon kautta, mihin esihenkilö ohjaa tutkittavan. Työterveyshuolto tekee huumausainetestien tuloksista todistuksen, joka annetaan testattavalle toimitettavaksi työnantajalle.

(Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 7 §; 759/2004, muut. 610/2018)

### 2.4.4 Rahapelaaminen

Kun 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.

Suoriutuminen heikkenee: Väsymys, keskittymisvaikeudet ja pelaaminen työaikana. Työturvallisuus kärsii: Lisääntynyt stressi ja poissaolevuus voivat johtaa tapaturmiin. Taloudelliset riskit kasvavat: Joissain tapauksissa peliongelma voi altistaa väärinkäytöksille, kuten kavalluksille.

Rahapelaaminen työaikana on kielletty.

Rahapelaaminen työnantajan koneilla on kielletty.

### 3. Vastuut ja tehtävät

Työntekijän ja työnantajan velvollisuuksia säätelevät lait ja sopimukset pätevät myös päihdeasioiden hoidossa. Päihteisiin ja rahapelaamiseen liittyviä ongelmia ratkaistaan yhdessä työterveyshuollon kanssa, joka tarvittaessa ohjaa eteenpäin. Työterveyshuollon tehtävät määritellään tarkemmin voimassa olevassa työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa.

#### 3.1 Työnantajan vastuut

Työnantaja asettaa organisaation päihde- ja rahapelipolitiikalle tavoitteet, määrittelee toimintamallit ja seuraa niiden toteutumista yhteistyössä henkilöstön kanssa. Tavoitteena on tupakaton, päihde- ja rahapelihaitoista vapaa työkuultuuri, jonka toteutumista seurataan työhyvinvointikyselyissä ja terveydenhuollon raporteissa.

#### 3.2 Esihenkilön vastuut

Esihenkilö tukee ja valvoo työn sujuvuutta, henkilöstön hyvinvointia ja työturvallisuutta. Esihenkilö esittelee päihdeohjelman työntekijöille. Hän vastaa ongelmien puheeksi ottamisesta ja varmistaa, että niitä käsitellään luottamuksellisesti ja tasapuolisesti. Esihenkilö käy tavoitteelliset puheeksiottokeskustelut ja tekee niistä muistiot. Hän johtaa hoitoonohjausta ja seurantaa.

#### 3.3 Työntekijän vastuut

Työntekijä huolehtii omasta terveydestään ja tulee töihin työkykyisenä. Työntekijä noudattaa työssä yleisiä turvallisuusohjeita sekä päihdeohjelmaan kirjattuja tupakkatuotteita, päihteitä ja rahapelaamista koskevia sääntöjä. Työntekijä hakee apua päihde- ja rahapeliongelmiinsa ja sitoutuu hoitoon. Työntekijä voi ilmoittaa havaitsemistaan haitoista seuraavalle taholle tai henkilölle: luottamusedustaja, osaston johtaja ja työsuojelu.

### 3.4 Työsuojelun tehtävät

Työsuojelu toimii yhdessä esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa päihdehaittojen ehkäisemiseksi. Työsuojelu tukee esihenkilöitä päihde- ja rahapelihaittojen puheeksi ottamisessa.

Työsuojelu suunnittelee alkoholi-, huumausaine- ja rahapelihaittojen sekä tupakka- ja nikotiinituotteiden käytön ehkäisyä ja vähentämistä osana työpaikan työsuojelun toimintaohjelmaa, esim. järjestää koulutuksia ja valmennuksia.

Työsuojelu tukee esihenkilöitä päihde- ja rahapelihaittojen puheeksi ottamisessa.

Työsuojelu seuraa tupakointi-, päihde- ja rahapelihaittojen ehkäisytöiden toteutumista ja raportoi siitä työsuojeluryhmälle ja työnantajalle.

- Tuo esiin työpaikan vaara- ja kuormitustekijät
- Tekee havainnot ja selvityksiä päihde- ja peliriippuvuudesta
- Toimii työntekijän tukena työntekijän pyytäessä ongelmatilanteissa
- On työntekijän tukena työhön palatessa

### 3.5 Työterveyshuollon tehtävät

Työterveyshuolto antaa neuvontaa ja ohjausta tupakka- ja nikotiinituotteiden sekä päihteiden käytön ennaltaehkäisystä, varhaisesta tunnistamisesta, hoidosta ja hoitoon ohjaamisesta kaikissa perusprosesseissa (työpaikkaselvitys, toimintasuunnitelma, terveystarkastukset, työkyvynarvioinnit).

- Ohjaa hakemaan apua asiantuntijoilta riippuvuussairauksiin.
- Pyydettyäessä työterveyshuolto selvittää työntekijöiden terveydentilan sekä toiminta- ja työkyvyn ja antaa niistä lausunnon.
- Sisällyttää toimintasuunnitelmaan päihdeohjelmassa sovitut vastuut.
- Antaa tietoja tupakka- ja nikotiinituotteiden haitoista ja neuvoo vieroituksessa.
- Ottaa terveystarkastuksissa ja sairaanhoitokäynneillä asiakkaan päihteiden käytön ja rahapelaamisen puheeksi.
- Sopii työterveysneuvottelun järjestämisestä.
- Ohjaa hoitoon työntekijän, jolla on päihde- tai rahapeliongelma.
- Huolehtii työntekijöiden huumausaineiden käytön testaamisen järjestämisestä.

### 3.6 Yhteistoimintaryhmän tehtävät

Yhteistoimintaryhmän tehtävänä on valvoa päihdeohjelman toimenpiteiden toteutumista ja työnantajatoimintaa tupakoinnin sekä päihde- ja rahapelihaittojen ehkäisyssä.

Yhteistoimintaryhmä muodostuu luottamusedustajista, työnantajan, henkilöstön ja työsuojelun edustajista. Työterveyshuollon edustaja osallistuu ryhmän tapaamisiin tarpeen mukaan.

## 4. Pyhäjoen kunnan toimintamalli

### 4.1 Toimintamalli epäilytilanteessa

#### 4.1.1 Toimintamalli epäilytilanteessa (ei akuutti päihtymys)

Jos työntekijä ei ole päihtynyt työssä, mutta syntyy epäily mahdollisesta riippuvuudesta/riippuvuusongelmasta, toimitaan varhaisen tuen mallin mukaisesti. Tavoitteena on tukea työntekijää ajoissa ja ehkäistä työturvallisuuteen tai työkykyyn liittyviä riskejä ennen kuin ongelma vaikuttaa vakavasti työturvallisuuteen tai työsuhteeseen.

#### 4.1.2 Esihenkilön toiminta

Havaintojen kirjaaminen: Esihenkilö dokumentoi työssä havaitut, konkreettiset muutokset (esim. poissaolot, työtehon lasku, väsymys, mielialan vaihtelut).

#### 4.1.3 Puheeksiotto

Esihenkilö käy työntekijän kanssa luottamuksellisen keskustelun, jossa ilmaisee huolensa neutraalisti ja kuulee työntekijän näkemyksen.

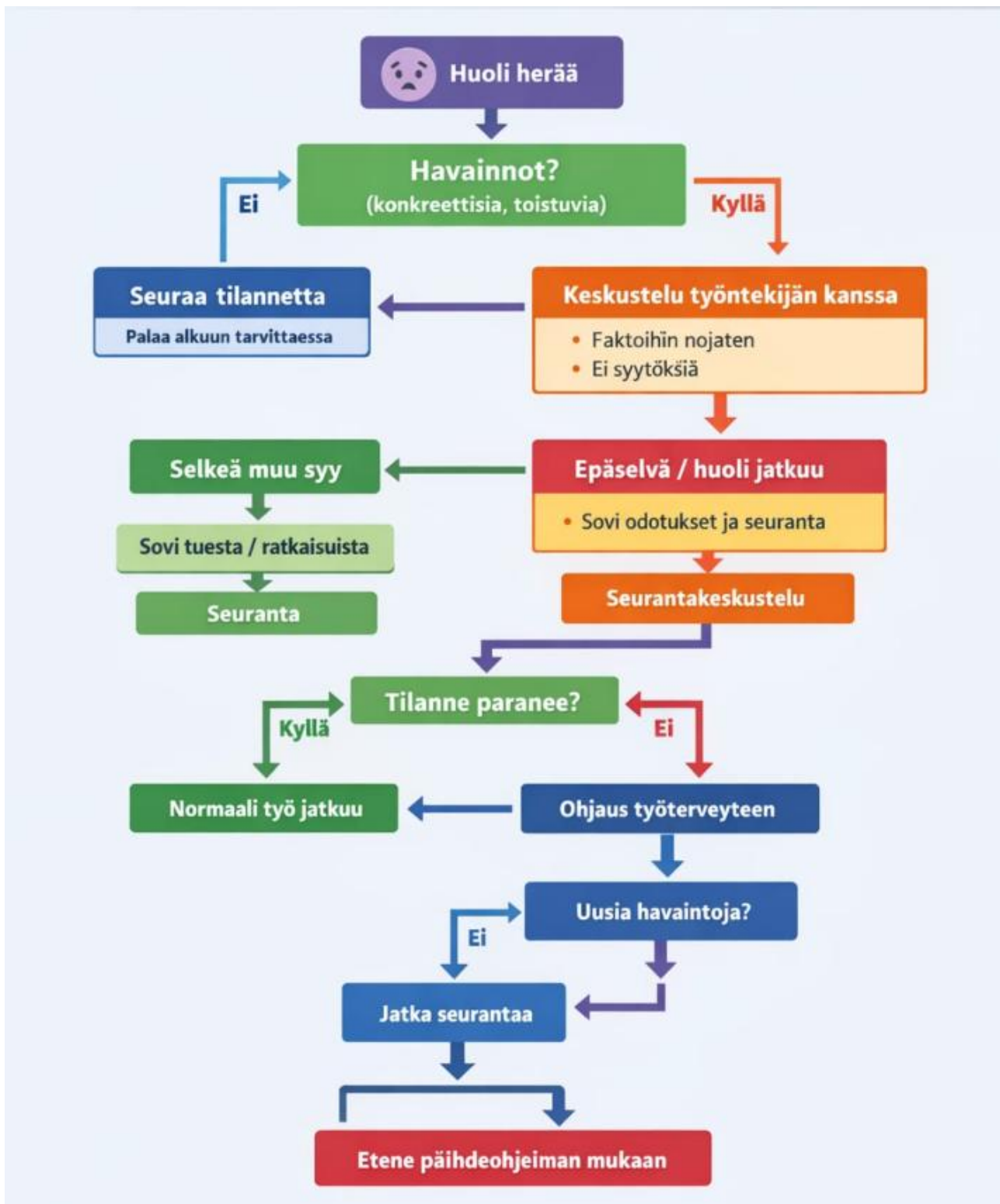
Työterveyshuollon tuki: Työterveyshuoltoon ohjataan matalalla kynnyksellä työ- ja toimintakyvyn arvioimiseksi. Esihenkilö tai työntekijä itse voi olla yhteydessä työterveyshuoltoon matalalla kynnyksellä. Työterveys voi tehdä laajemman työkykyarvion. Koska kyseessä ei ole akuutti päihtymystilanne, toiminta perustuu yhteistyöhön. Työnantaja voi tarjota hoitoonohjausta osana työkyvyn tukea.

#### 4.1.4 Työkaverin toiminta

Työkaveri voi ottaa asian rakentavasti puheeksi ja tarjoutua tueksi.

Jos koet asian esille ottamisen vaikeaksi tai huoli on suuri, kerro havainnoistasi esihenkilölle tai työsuojelulle, asia on tällöin esihenkilön vastuulla.

## 4.1.5 Kun huoli herää- kaavio



## 4.2 Toimintamalli, kun työntekijä on päihtyneenä tai päihtymysepäilyn alainen työtehtävissä tai työpaikalla

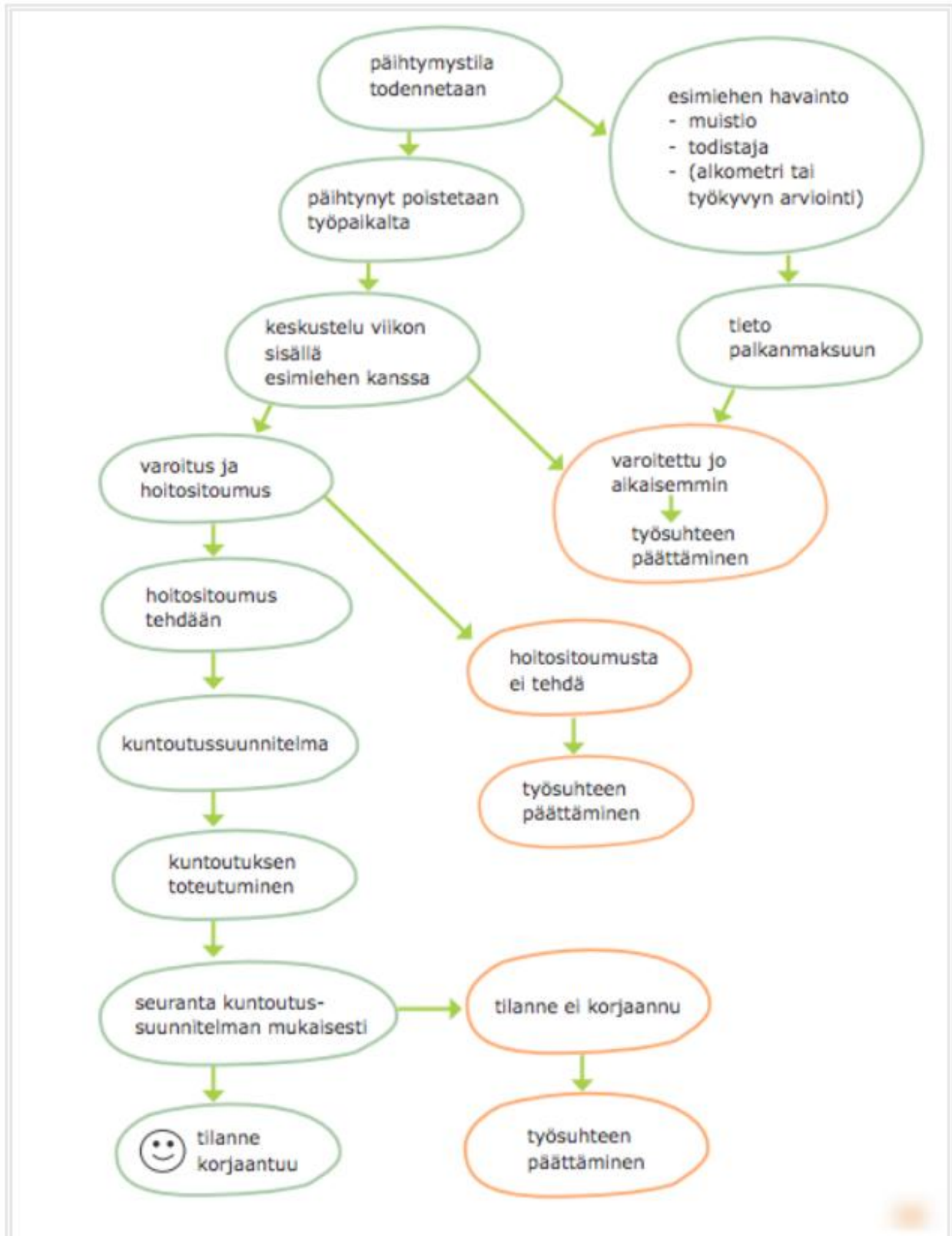
### 4.2.1 Välittömät toimenpiteet (Akuutti tilanne)

- **Puuttuminen:** Esihenkilön on selvitettävä työntekijän työkykyisyys heti epäilyn herättyä.
- **Työstä poistaminen:** Päihtynyt työntekijä on poistettava työpaikalta turvallisuuden varmistamiseksi.
- **Puhalluttaminen:** Työnantaja voi ehdottaa puhallustestiä, mutta työntekijällä on oikeus kieltäytyä siitä työpaikalla. Työntekijä voidaan kuitenkin ohjata vapaaehtoiseen testiin työterveyshuoltoon. Mikäli työntekijä kieltäytyy testistä, se tulkitaan päihtymykseksi.
- **Muu päihde kuin alkoholi ja sekavuustilanteet.** Mikäli työntekijä vaikuttaa päihtyneeltä, mutta puhallustulos on 0 ‰, tulee huomioida mahdollinen huumeiden, lääkkeiden, sekakäytön tai sairauden aiheuttama toimintakyvyn heikentyminen. Työntekijä ohjataan tällöin viipymättä työterveyshuoltoon arviointiin. Mikäli työntekijä kieltäytyy tarjotusta arviointia, hänet poistetaan työtehtävistä ja asia käsitellään päihdeohjelman mukaisesti. Sekava työntekijä ohjataan aina työterveyshuoltoon, sillä sekavuuden taustalla voi olla myös vakava terveydellinen syy. Arvioinnin tekee terveydenhuollon ammattilainen.

### 4.2.2 Jatkotoimenpiteet ja seuraamukset

- **Palkanmaksu:** Päihtymysajan poissaololta pidetään palkka.
- **Keskustelu ja varoitus:** Tapauksesta käydään selvityskeskustelu, jossa työntekijälle annetaan kirjallinen varoitus. Keskustelu sovitaan mahdollisimman lähelle tapahtumajankoa. Työntekijällä on oikeus kutsua itselleen tukihenkilö. Esihenkilö hoitaa puhuttamisen ja laatii muistion, joka toimitetaan HR-vastaavalle (sivistysjohtaja)
- **Hoitoonohjaus:** Kun kyseessä on päihdeongelma, työnantaja ohjaa työntekijän hoitoonohjausprosessiin työterveyshuoltoon.
  - ensimmäinen rikkomus – varoitus
    - hoitoonohjaussopimus
    - Mikäli työntekijä ei tee hoitoonohjaussopimusta tai keskeyttää hoidon, seuraa työsuhteen päättäminen
  - toinen rikkomus – työsuhde päätetään

## 4.2.3 Päihtyneenä työpaikalla- kaavio



Toimintamalli, kun työpaikalla on päihtynyt henkilö (Kujasalo 2013).

### 4.3 Sairauspoissaolon todistus

Hoitoon ohjatun henkilön sairauspoissaoloissa noudatetaan Pyhäjoen kunnan ohjeita. Mikäli toistuvien poissaolojen tai muiden syiden perusteella on syytä epäillä, että työntekijällä on päihdeongelma, esihenkilöllä on oikeus vaatia työntekijän jokaisesta sairauspoissaolosta todistus, ensisijaisesti työterveyslääkärin tai –hoitajan (tarvittaessa muun lääkärin tai hoitajan) antama todistus. Vaatimus todistuksen esittämisestä on annettava kirjallisesti asianomaiselle ja se on lähetettävä työterveyshuoltoon. Tällöin omaan ilmoitukseen perustuva oikeus sairauslomaan poistetaan.

### 4.4 Kustannukset ja ajankäyttö

Päihtymyksestä johtuva työstä poissaolo on työntekijälle/viranhaltijalle palkaton. Samoin myös tilanteet, joissa työnantaja on poistanut päihtyneen työpaikalta.

Henkilön osallistuessa kuntoutussuunnitelman mukaisiin toimenpiteisiin, ovat ne hänelle palkattomia.

Mahdollisesta sairauspäivärahasta tai kuntoutusrahasta tekee päätöksen KELA.

Työntekijän tiedot		
Nimi	Työtehtävä	Syntymäaika
Yksikkö	Esihenkilö	Puhelin
<p>Olen osallistunut keskusteluun, jossa minulle on selvitetty työpaikan hoitoonohjauskäytännöt sekä mahdollisuus saada tukea työterveyshuollon kautta. Annan suostumukseni tämän muistion toimittamiseen tässä asiakirjassa mainituille jakelun saajille.</p>		
Keskustelun sisältö		
Työnantajan edustaja on havainnut työssä esiintyneitä päihdehaittoja		
Työntekijän näkemys päihdehaitoista		
Sovitut toimenpiteet ja seuranta-aikataulu		
Tukihenkilö - työntekijän niin halutessa		
Nimi	Työtehtävä	
Yhteystiedot		
Päiväys ja allekirjoitus		
Paikka	Aika	
Nimenselvennös	Nimenselvennös	
Työntekijä	Työnantajan edustaja	
Jakelu		
Asianosainen työntekijä		Työterveyshuolto
Esihenkilö		
Seuranta - sovitun aikataulun mukaisesti		Päivämäärä
Osallistujat		
Toimenpiteiden toteutuminen		

Sopimus päihdeongelman hoitoonohjauksesta		
Pyhäjoen kunta työnantajana ja allekirjoittanut (hoitoon ohjattu) ovat tänään tehneet seuraavan sopimuksen:		
Hoitoon ohjatun henkilötiedot ja työtehtävä		
Nimi	Työtehtävä	Syntymäaika
Kotiosoite		Puhelin
Hoitoon ohjatun velvollisuudet		
<p>Hoitoon ohjattu</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. sitoutuu käymään päihdeongelman vuoksi hoidossa sekä suostuu suorittamaan hoitokäynnit hoitosopimusneuvotteluissa laaditun suunnitelman mukaisesti ja noudattamaan hoitavan yksikön antamia ohjeita.</li> <li>2. sitoutuu käymään tarvittaessa keskustelua päihdehoitajan ja työterveyshoitajan kanssa hoitotilanteesta. keskustelemassa työterveyshoitajan kanssa.</li> <li>3. oikeuttaa päihdehoitajan ottamaan yhteyttä työterveyshoitajaan, jos hoidossa tapahtuu laiminlyöntejä sekä antaa työterveyshoitajalle luvan ottaa yhteyttä hoitoon ohjatun esihenkilöön. Jos hoidon kuluessa työpaikalla havaitaan päihteiden väärinkäytöstä aiheutuvia haittoja, esihenkilöllä on oikeus ottaa yhteyttä hoitavaan yksikköön.</li> <li>4. on tietoinen siitä, että jokaisesta sairauspoissaolopäivästä on toimitettava työterveyslääkärin, työterveyshoitajan tai muun nimetyn lääkärin sairauslomatoimistusta esimiehelle hoitosopimusajaksi.</li> <li>5. on tietoinen siitä, että ellei hoitoon ohjattu hoida päihdeongelmaa hoitosopimuksen mukaisesti. tai jos päihdeongelma uusiutuu työpaikalla, virka- tai työsuhteen jatkuminen tulee uudelleen arvioitavaksi.</li> </ol>		
Työnantajan velvollisuudet		
<p>Esihenkilö työnantajan edustajana</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. järjestää hoitoonohjausneuvottelun päihdeohjelman mukaisesti</li> <li>2. tarvittaessa osallistuu hoitosuunnitelman laatimiseen ja tarkistamiseen</li> <li>3. järjestää mahdollisuuden tarvittaviin hoitokäynteihin</li> <li>4. on velvollinen ottamaan yhteyttä päihdehoitajaan, mikäli hoidon kuluessa työpaikalla havaitaan päihteiden väärinkäyttöä</li> </ol>		
<p>Tämä sopimus on tehty kahtena kappaleena, joista toinen jää hoitoon ohjatulle ja toinen työnantajalle. Sopimuksesta annetaan kopio työterveyshuollon edustajalle sekä päihdepalvelujen antajalle.</p>		
Paikka	Aika	
Nimenselvennös	Nimenselvennös	
Hoitoon ohjatun allekirjoitus	Esihenkilön allekirjoitus	

Sopijapuolet		
<b>Työntekijän tiedot</b>		
Nimi	Työtehtävä	Syntymäaika
Yksikkö	Esihenkilö	Puhelin
<b>Työnantajan edustaja</b>		
Nimi	Työtehtävä / Osasto	

Työntekijän kanssa on käsitelty (x) seuraavat asiat	
<input type="checkbox"/>	Lupaudun osallistumaan minulle työterveyshuollon kautta järjestettyyn kuntoutukseen suunnitelman mukaisesti ja noudattamaan hoitopaikan ohjeita.
<input type="checkbox"/>	Ilmoitan olevani tietoinen siitä, että mikäli en hyväksy hoitositoumusta tai en noudata kuntoutussuunnitelmaa tai päihteiden käyttö jatkuu, käynnistetään työsopimuslain mukaiset seuraamukset (kirjallinen varoitus, työsuhteen päättäminen).
<input type="checkbox"/>	Hoitopaikalla on oikeus ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon hoidon toteuttamisessa.
<input type="checkbox"/>	Esihenkilöllä on oikeus saada tietää, toiminko kuntoutussuunnitelman mukaisesti.
<input type="checkbox"/>	Työnantajalla on oikeus työpaikan vaihtamisen yhteydessä toimittaa tämä hoitositoumus sekä kuntoutussuunnitelma niiden voimassaoloaikana seuraavaan saman työnantajan työpaikkaan/yksikköön.
<input type="checkbox"/>	Sopimuksen päättyessä järjestetään arviointineuvottelu esihenkilön ja työterveyshuollon kanssa.
<input type="checkbox"/>	Palkka-asiat ja hoidosta aiheutuvien kustannusten maksaja on selvitetty.
<input type="checkbox"/>	Olemme sopineet, miten tilanteestani tiedotetaan lähimmille työtovereille. Menettelytapa:
<input type="checkbox"/>	Kieltäydyn hoitoonohjauksesta.

<b>Seuranta Työterveyshuollon laatiman kuntoutussuunnitelman mukaisesti</b>
---

Päiväys ja allekirjoitus	
Paikka	Aika
Nimenselvennös	Nimenselvennös
Työntekijä	Työnantajan edustaja

Liitteet
Kuntoutussuunnitelma

Työntekijän tiedot		
Nimi	Työtehtävä	Syntymäaika
Yksikkö	Esihenkilö	Puhelin

**Kuntoutussuunnitelma perustuu työkyvyn arviointiin**

Kuntoutussuunnitelman sisältö	
Käynnit avohoidossa	Hoitopaikka
	Hoitoaika
	Käyntien tiheys
Laitoshoito	Hoitopaikka
	Hoitoaika
Käynnit vertaistukiryhmässä	Hoitoaika
	Käyntien tiheys
Käynnit tukihenkilön luona	Kesto
	Käyntien tiheys
Käynnit työterveyshuollossa	Kesto
	Käyntien tiheys
Muu tukitoiminta	Mitä
	Kesto
	Tiheys

Seuranta- ja tukihenkilöt		
Työterveyslääkäri		Puhelin
Työterveyshoitaja		Puhelin
Tukihenkilö		Puhelin
Muu		Puhelin

Päiväys ja allekirjoitus	
Paikka	Aika
Nimenselvennös	Nimenselvennös ja virka-asema
Työntekijä	Työterveyshuollon edustaja

Osapuolet		
<b>Työntekijän tiedot</b>		
Nimi	Työtehtävä	Syntymäaika
Yksikkö	Esihenkilö	Puhelin
<b>Työnantajan edustaja</b>		
Nimi	Työtehtävä / yksikkö	

Varoitus
<p>Työntekijä saa varoituksen päihteiden käytöstä.</p> <p>Työntekijälle on selvitetty, mihin hallinnollisiin toimenpiteisiin päihteiden käytöstä johtuvat ongelmat työpaikalla jatkossa todennäköisesti johtavat. Samalla on tehty hoitositoumus tai selvitetty sopimuksen tekemisen edellytykset.</p>
<p>Varoitukseen johtaneet seikat</p>

Päiväys ja allekirjoitus	
Paikka	Aika
Nimenselvennös	
Työnantajan edustaja	

Olen vastaanottanut tämän varoituksen ja saanut kaksoiskappaleen siitä.	
Paikka	Aika
Nimenselvennös	
Työntekijä	