**Kuva, joka sisältää kohteen Fontti, Grafiikka, teksti, graafinen suunnittelu

Kuvaus luotu automaattisesti**

**PÄIHDEONGELMAISEN VARHAINEN TUKI JA HOITO**

Mallia voi muokata oman yrityksen käyttöön sopivaksi.

**1. Yleistä**

Päihteiden (alkoholi, huumeet, päihtymistarkoituksessa käytetyt lääkkeet) ongelmakäyttö aiheuttaa haittoja yksilön terveydelle, työkyvylle, ihmissuhteille ja toimeentulolle sekä työyhteisön työturvallisuudelle, tuottavuudelle ja ilmapiirille.

Päihderiippuvuus on sairaus, joka kehittyy hitaasti vuosien kuluessa suurkulutuksen ja ongelmakäytön kautta.

Työpaikalla yksilön päihdeongelma ei ole yksityinen asia. Se voi näkyä mm. lyhyinä toistuvina sairauspoissaoloina, myöhästymisinä, luvattomina poissaoloina, työvuorojen yllättävinä vaihtamisina, työtehon alenemisena tai sen epätasaisuutena, lisääntyneinä tapaturmina tai ulkoisen olemuksen muutoksina. Usein sekä päihdeongelmainen että työyhteisö pyrkivät salaamaan päihdeongelman. Mitä varhaisemmin päihdeongelma havaitaan ja hoidetaan, sitä vähäisemmät ovat yleensä sen aiheuttamat haitat niin yksilölle kuin yrityksellekin.

Päihdeongelman ja siitä johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tarvitaan työpaikoilla avoin ja

vakava suhtautuminen asiaan, selkeät yhteisesti hyväksytyt menettelytapaohjeet ja niiden tasapuolinen toteuttaminen kaikissa henkilöstöryhmissä. Päihdetietoisuuden lisääminen tukee omaehtoista päihteidenkäytön hallintaa ja parantaa työyhteisön kykyä käsitellä päihdeasioita.

Jokaisella työyhteisön jäsenellä on vastuu omasta päihdekäyttäytymisestään ja jokaisen tulee arvioida omaa käyttöään rehellisesti. Esimies ottaa päihteiden käytön puheeksi ainakin perehdytyksessä ja työterveyshoitaja ja -lääkäri tarkastusten ja sairauksien hoitojen yhteydessä. Jos joku työyhteisön jäsen havaitsee tai epäilee jollakin työntekijällä olevan päihdeongelman, tulee hänen ottaa asia reilusti puheeksi päihdeongelmaisen kanssa tai kertoa ongelmasta henkilön esimiehelle.

**2. Varhainen puuttuminen päihdeongelmaan**

Jos esimiehellä on omien tai muiden kertomien havaintojen perusteella syytä epäillä, että työntekijällä on tai on kehittymässä päihdeongelma, hän ottaa asian puheeksi asianomaisen kanssa. Päihdeongelmanepäily on myös syy varhaisen tuen/puuttumisen toimien käynnistämiseen. Asianomaisen toivomuksesta läsnä voi olla myös luottamusmies tai muu henkilö. Esimies tekee keskustelusta kirjallisen muistion (lomake 1), jonka molemmat allekirjoittavat. Jos työntekijä ei suostu allekirjoittamaan, paikalle kutsutaan todistaja, joka allekirjoittaa muistion. Esimies voi antaa työntekijälle tarpeelliseksi katsomansa kirjallisen varoituksen (lomake 4).

Keskustelussa esimies ja työntekijä arvioivat hoidon tarpeen ja he ovat tarvittaessa yhteydessä työterveyshuoltoon ja järjestetään hoitoonohjausneuvottelu.

**3. Päihtyneenä työpaikalla**

Esimies poistaa päihtyneen tai päihteitä nauttivan henkilön työpaikalta välittömästi hänen oman, työyhteisön ja asiakkaiden turvallisuuden vuoksi. Työtoverin havaitessa päihtymyksen tai päihteiden nauttimisen, tulee hänen ilmoittaa asiasta välittömästi esimiehelle.

Jos henkilö kiistää päihtymystilan, esimies ohjaa hänet omalle työterveysasemalle tilan arvioimista (esim. puhalluttaminen tai virtsan huumeseula) ja hoitomahdollisuuksien selvittämistä varten. Ellei henkilö tähän suostu, tulkitaan tila päihtymykseksi, jos vähintään 2 henkilön havainnot tätä tukevat. Yrityksillä saattaa olla myös omat kalibroidut alkoholimittarit ja niiden käytöstä on hyvä sopia työpaikan yhteistoimintamenettelyissä. Työnantaja tekee tarvittaessa hoitoonohjauksen kts. kohta 4.2.

Työsopimuslain mukaan päihtyneenä esiintyminen tai päihteidenkäyttö työpaikalla voivat olla työsuhteen purkuperusteita. Jos työsuhdetta ei pureta tai irtisanota, esimies antaa henkilölle kirjallisen varoituksen (lomake 4), josta lähetetään kopio omalle työterveyshoitajalle.

**4. Päihdeongelman hoitomenettely**

Työterveysasemalla on tietoa käytettävissä olevista hoitopaikoista. Hoitopaikkoja voivat olla mm. oma työterveysasema, Eksoten mielenterveys- ja päihdeklinikka, A-klinikka, AA-kerhot, nuorisoasemat, kuntoutuslaitokset ja huumevieroitushoitoyksiköt.

Lisätietoa Etelä-Karjalan alueella löytyy [https://www.ekhva.fi/palvelut/paihdepalvelut](https://www.ekhva.fi/palvelut/paihdepalvelut/)

**4.1 Oma-aloitteinen hoitoon hakeutuminen**

Henkilö ottaa itse yhteyttä työterveyshuoltoon tai muuhun hoitopaikkaan avun saamiseksi päihteidenkäyttöön liittyvissä ongelmissa. Päihdeongelman omakohtainen tunnistaminen ja hoitoon hakeutuminen parantaa yleensä hoitotulosta.

**4.2 Hoitoonohjaus**

Hoitoonohjaus koskee henkilöitä, joille on kehittynyt tai on selvästi kehittymässä päihteiden väärinkäytöstä aiheutuva terveydellinen tai sosiaalinen ongelma joka aiheuttaa haittaa myös työssä.

Kun esimies saa tietoonsa jonkun alaisensa esiintyneen päihtyneenä työssä tai kun henkilöllä esiintyy muita päihteiden käyttöön liittyviä haittoja työssä, antaa hän työntekijälle tarvittaessa kirjallisen varoituksen ja velvoittaa tämän hakeutumaan omalle työterveysasemalle tilannearvioon, ellei kyseessä ole tilanne, jossa työsuhde joudutaan päättämään (ks. kohta 3). Päihteiden käyttöön liittyviä muita haittoja voivat olla esimerkiksi ilmoittamattomat poissaolot, myöhästymiset, työsuorituksen heikkeneminen ym. Samaa varoitusmenettelyä käytetään myös, kun sairauslomatodistuksen diagnoosi liittyy päihteiden käyttöön (F10-F19).

Jos päihdeongelma toistuu edellä esitetyn varoituskäytännön jälkeen, esimies kutsuu koolle neuvottelun, jossa sovitaan menettelytavat ja päätetään mahdollisesta hoitosopimuksesta. Neuvotteluun osallistuvat ao. henkilö, esimies, työsuojeluvaltuutettu tai luottamusmies tai muu päihdeongelmaisen valitsema henkilö sekä työterveyshuollon edustaja.

Neuvottelun perusteella allekirjoitetaan hoitositoumus (lomake 2) ja tehdään kuntoutussuunnitelma (lomake 3). Hoitosopimuksen rikkominen voi johtaa työsuhteen päättämiseen. Hoitosopimuksen aikana esimies hyväksyy sairauspoissaolot vain oman työterveysaseman todistuksella.

Lisätietoa: <https://hyvatyo.ttl.fi/mielenterveyden-tyokalupakki/tyokalut/paihdeohjelmatyokalu>

**Muistio puheeksiottotilanteesta** Lomake 1

**Työntekijän tiedot:**

Nimi

Syntymäaika

Työpaikka

Työtehtävä

Olen osallistunut keskusteluun, jossa on käsitelty mahdollista päihdeongelmaani.

Minulle on selvitetty työpaikan toimintatavat päihdeasioiden käsittelyssä sekä tarjottu mahdollisuus hakea apua ongelmaani työterveyshuollon kautta. Annan luvan toimittaa tämän muistion tässä asiakirjassa mainituille jakelun saajille.

**Keskustelun sisältö:**

Työnantajan edustaja on havainnut työssä esiintyneitä päihdehaittoja:

Työntekijän käsitys päihdehaitoista:

Sovitut toimenpiteet ja seuranta-aikataulu:

**Tukihenkilö:**

Nimi

Työtehtävä

Yhteystiedot

**Päiväys ja allekirjoitukset:**

Paikka ja aika

Työntekijä Työnantajan edustaja

**Seuranta:**

Jakelu: Luottamuksellinen/arkistointi

\_\_\_asianomainen työntekijä \_\_\_tukihenkilö

\_\_\_työnantajan edustaja \_\_\_luottamusmies

\_\_\_esimies \_\_\_työterveyshuolto

\_\_\_yksikön päällikkö \_\_\_henkilöstöhallinto

**Hoitositoumus** Lomake 2

**Sopijaosapuolet:**

Työntekijän tiedot:

Nimi ja syntymäaika

Työpaikka ja työtehtävä

Työnantajan edustaja:

Nimi

Työtehtävä

Käsitelty = X

\_\_\_ Lupaudun osallistumaan minulle työterveyshuollon kautta järjestettyyn kuntoutukseen suunnitelman mukaisesti ja noudattamaan hoitopaikan ohjeita.

\_\_\_ Ilmoitan olevani tietoinen siitä, että mikäli en hyväksy hoitositoumusta tai en noudata kuntoutussuunnitelmaa tai päihteiden käyttöni jatkuu, käynnistetään työsopimuslain mukaiset seuraamukset (kirjallinen varoitus, työsuhteen päättäminen).

\_\_\_ Työterveyshuollolla on oikeus saada hoitopaikasta tiedot hoidon toteutumisesta ja kuntoutussuunnitelman noudattamisesta.

\_\_\_ Hoitopaikalla on oikeus ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon hoidon toteutumisesta.

\_\_\_ Esimiehellä on oikeus saada tietää, toiminko kuntoutussuunnitelman mukaisesti.

\_\_\_ Työnantajalla on oikeus työpaikan vaihtamisen yhteydessä toimittaa tämä hoitositoumus sekä kuntoutussuunnitelma niiden voimassaoloaikana seuraavaan saman työnantajan työpaikkaan / yksikköön.

\_\_\_ Sopimuksen päättyessä järjestetään arviointineuvottelu esimiehen ja työterveyshuollon kanssa.

\_\_\_ Palkka-asiat ja hoidosta aiheutuvien kustannusten maksaja on selvitetty.

\_\_\_ Annan luvan toimittaa tämän sopimuksen tässä asiakirjassa mainituille jakelun saajille.

\_\_\_ Olemme sopineet, miten tilanteestani tiedotetaan lähimmille työtovereille. Menettelytapa:

\_\_\_ Kieltäydyn hoitoonohjauksesta.

**Seurantakokousten ajankohdat:**

**Sopimuksen voimassaolo:**

Hoitositoumus on voimassa\_\_\_ kuukautta allekirjoittamispäivästä.

**Päiväys ja allekirjoitukset:**

Paikka ja aika

Työntekijä Työnantajan edustaja

Luottamusmies (tarvittaessa) Muistion kirjoittaja

**Jakelu:**

\_\_\_ Sopijaosapuolet \_\_\_ Esimies

\_\_\_ Yksikön päällikkö \_\_\_ Tukihenkilö

\_\_\_ Luottamusmies \_\_\_ Työterveyshuolto

**Liitteet:** Kuntoutussuunnitelma

**Kuntoutussuunitelma** Lomake 3

**Työntekijän tiedot**

Nimi

Syntymäaika

Työtehtävä

Kuntoutussuunnitelma perustuu työkyvyn arviointiin.

**Kuntoutussuunnitelman sisältö:**

Käynnit avohoidossa:

Hoitopaikka

Hoitoaika ja käyntien tiheys

Laitoshoito: Hoitopaikka ja hoitoaika

Käynnit vertaistukiryhmissä: Kesto ja käyntien tiheys

Käynnit tukihenkilön luona: Kesto ja käyntien tiheys

Käynnit työterveyshuollossa: Kesto ja käyntien tiheys

Muu tukitoiminta:

**Seuranta ja tukihenkilöt:**

Työterveyslääkäri Puh.

Työterveyshoitaja Puh.

Tukihenkilö Puh.

Muu Puh.

**Päiväys ja allekirjoitukset:**

Paikka ja aika

Työntekijä Työterveyshuollon edustaja

**Varoitus päihteiden käytöstä** Lomake 4

**Henkilön tiedot:**

sukunimi etunimi

syntymäaika työtehtävä

osasto/yksikkö esimies

**Työnantajan edustaja:** työtehtävä

Osasto/yksikkö

Työntekijä saa varoituksen päihteiden käytöstä.

Työntekijälle on selvitetty, mihin hallinnollisiin toimenpiteisiin päihteiden käytöstä johtuvat ongelmat työpaikalla jatkossa todennäköisesti johtavat.

Samalla on selvitetty hoitosopimuksen tekemisen edellytykset.

Varoitukseen johtaneet seikat:

**Päiväys ja allekirjoitukset:**

Paikka ja aika

Työnantajan edustaja \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Asianomainen \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Todistaja \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Tiedoksi:

työterveyshuolto

henkilöstöhallinto