

Mikkelin kaupungin henkilöstöä koskeva Päihde- ja riippuvuusohjelma

YT- neuvottelukunta 14.10.2026 § 49
KH 16.11.2026 § xx

Sisällys

Johdanto ... 3

Riippuvuudet ja niiden vaikutukset hyvinvointiin ... 4

Vastuut ja velvollisuudet päihde- ja riippuvuustyössä ... 4

Päihde- ja riippuvuushaittojen ennaltaehkäisy ... 4

Päihteet ja päihteiden väärinkäyttö ... 5

Päihdeongelmien tunnistaminen ... 6

Päihdeongelmaan puuttuminen ... 6

Päihtynyt työntekijä työpaikalla ... 7

Päihdetestaus päihtymystilan epäilyssä ... 7

Hoitoonohjaus ... 8

Palvelussuhdeasiat hoidon ja kuntoutuksen aikana ... 9

Muut riippuvuudet ... 10

Nikotiiniriippuvuus ja tupakointi ... 10

Peli- ja nettiriippuvuus ... 10

Peli- ja nettiongelmaan puuttuminen ... 12

Liitteet

Luettelo tehtävistä, jotka edellyttävät huumausainetestausta (Liite 1)
Hoito, kuntoutus ja seurantapaikat (Liite 2)
Päihdeongelmien käsittely työpaikalla (Liite 3)
Työyhteisön vastuut peli- ja nettiriippuvuushaittojen ehkäisemisessä (Liite 4)
Muistio puheeksiottotilanteesta (Liite 5)
Kuntoutussopimus, lomake (Liite 6)
Kuntoutussuunnitelma, lomake (Liite 7)

Johdanto

Mikkelin kaupungin henkilöstön päihde- ja riippuvuusohjelma perustuu sosiaali- ja terveysministeriön kansalliseen päihde- ja riippuvuusstrategiaan sekä Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen ehkäisevän päihdetyön toimintaohjelmaan (2021). Uusi ohjelma on aikaisempaa kattavampi. Alkoholin, huumeiden ja lääkeaineriippuvuuden lisäksi se käsittelee tupakka- ja nikotiinituotteita sekä peli- ja nettiriippuvuutta. Uusina teemoina mukana ovat huumetestaukset tietyissä työtehtävissä sekä sähkötupakan käyttö työaikana.

Ohjelman tavoitteena on turvata henkilöstölle päihteetön ja turvallinen työympäristö. Sen avulla ehkäistään terveydelle haitallista ja riippuvuutta aiheuttavien aineiden käyttöä sekä netti- ja rahapelaamisen haittoja. Haitallisiksi aineiksi katsotaan muun muassa tupakka- ja nikotiinituotteet, alkoholi, huumausaineet sekä päihtymiseen käytettävät lääkkeet.

Päihde- ja riippuvuusohjelma sisältää ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä, toimintamallit tilanteisiin puuttumiseen viivytyksettä, käytännön ohjeet sekä seuraamusmenettelyt. Ohjelma velvoittaa sekä työnantajaa että työntekijöitä. Ohjelma koskee työskentelypaikasta riippumatta kaikkea työaikaa. Työntekijän yksityisyyden piiriin ei työnantaja puutu tarpeettomasti ja etätyössä tehtävät havainnot perustuvatkin lähinnä työstä suoriutumiseen. Mikkelin kaupungin etätyöohjeessa käsitellään työnantajan mahdollisuutta rajoittaa etätyömahdollisuutta havaittujen ongelmien vuoksi.

Ohjelma toimii säännöllisen ehkäisevän päihdetyön välineenä ja selkeyttää, milloin ja mihin asioihin tulee puuttua sekä miten työnantaja suhtautuu päihteisiin ja päihtyneenä työskentelyyn sekä riippuvuutta aiheuttaviin haittatekijöihin. Yhteiset menettelytavat tukevat ongelmatilanteiden johdonmukaista hoitamista. Päihde- ja riippuvuusohjelma sisällytetään uusien työntekijöiden perehdytykseen ja käydään säännöllisin väliajoin läpi henkilöstön kanssa. Päihteettömyys ja haitallisista riippuvuuksista vapaa elämä tukevat työkykyä, työ- ja asiakasturvallisuutta, työn laatua ja tuloksellisuutta, työyhteisön toimivuutta, työilmapiiriä sekä työpaikan mainetta.

Tämä päihdeohjelma on käsitelty Mikkelin kaupungin yhteistoimintaneuvottelukunnassa 14.10.2026 sekä viety tiedoksi kaupunginhallitukselle. Päihde- ja riippuvuusohjelma löytyy sähköisenä sisäisestä intrasta. Palvelualueiden on huolehdittava ohjelman riittävästä tiedottamisesta työyksiköihin siten, että kaikki esihenkilöt ja henkilöstö ovat tietoisia asiaan liittyvistä menettelytavoista.

Riippuvuudet ja niiden vaikutukset hyvinvointiin

Päihde-, tupakka- ja nikotiini-, peli- ja nettiriippuvuus ovat erilaisia riippuvuuden muotoja, jotka voivat vaikuttaa merkittävästi ihmisen hyvinvointiin, toimintakykyyn ja arkeen. Päihderiippuvuudella tarkoitetaan alkoholin tai muiden päihteiden käyttöä, joka on hallitsematonta ja jatkuu haitoista huolimatta. Tupakkariippuvuus puolestaan liittyy nikotiiniin, joka aiheuttaa sekä fyysistä että psyykkistä riippuvuutta ja voi johtaa pitkäaikaisiin terveyshaittoihin.

Peli- ja nettiriippuvuudet ovat toiminnallisia riippuvuuksia, joissa ihminen käyttää liikaa aikaa tai taloudellisia varoja pelaamiseen tai internetin käyttöön. Pelaaminen tai verkon käyttö alkaa hallita ajan ja rahan käyttöä, heikentää ihmissuhteita ja vaikuttaa esimerkiksi vireystilaan ja työsuorituksiin. Näille riippuvuuksille on tyypillistä vaikeus rajoittaa omaa toimintaa sekä tarve lisätä käyttöä mielihyvän tai rahallisten voittojen saavuttamiseksi.

Kaikkia näitä riippuvuuksia yhdistää se, että ne voivat kehittyä huomaamatta ja vaikuttaa sekä fyysisesti että psyykkisesti. Varhainen tunnistaminen ja avoin keskustelu ovat keskeisiä keinoja ehkäistä haittojen kasautumista ja tukea hyvinvointia.

Vastuut ja velvollisuudet päihde- ja riippuvuustyössä

Päihde- ja riippuvuustyön organisointi, toteutus ja vastuu kuuluu koko henkilöstölle, kaupungin johdolle ja esihenkilöille organisaation eri tasoilla, työsuojeluorganisaatiolle, yhteistoimintaneuvottelukunnalle, työterveyshuollolle ja tarvittaessa ulkopuolisille asiantuntijoille.

Jokaisella työntekijällä on ensisijainen vastuu omasta käyttäytymisestään, terveydestään ja työkyvystään. Työpaikan johto ja esihenkilöt ovat avainasemassa ja heidän asenteellaan on ratkaiseva merkitys päihde- ja riippuvuustyötä kehitettäessä ja erityisesti käytännön toteuttamisessa. Esihenkilö vastaa päihde- ja riippuvuusohjelman mukaisesta puheeksi otosta, hoitoon ohjauksesta ja palvelussuhdeasioiden käsittelystä ja niistä laadittavista asiakirjoista. Myös työtoverit ovat velvollisia puuttumaan päihteiden käyttöön ja ongelmallisiin riippuvuuksiin ottamalla asian puheeksi asianomaisen henkilön ja esihenkilön kanssa. Työsuojeluhenkilöstö tukee esihenkilöitä ja henkilöstöä asiantuntijoina osana työpaikan arkea.
Työterveyshuolto toimii päihde- ja riippuvuushaittojen ehkäisemiseksi terveystarkastusten ja yksilökäyntien yhteydessä, toimii osaltaan hoitoon ohjaajana, seuraa hoidon toteutumista ja järjestää tarvittaessa jatkohoitoa.

Päihde- ja riippuvuushaittojen ennaltaehkäisy

Keinoina päihde- ja riippuvuushaittojen ennaltaehkäisyssä Mikkelin kaupungilla on

- yleinen tiedotus
- päihde- ja riippuvuusohjelman läpikäynti perehdytyksen yhteydessä sekä työpaikkakokouksissa
- päihteettömistä työpaikan virkistys- ja kokouskäytännöistä sopiminen ja kiinni pitäminen
- sitoutuminen savuttomaksi työpaikaksi

- tietoisuuden lisääminen peli- ja nettiriippuvuudesta
- yhteistyö työterveyshuollon kanssa
- työterveyshuollon terveystarkastukset
- työntekijöiden jaksamisesta/ hyvinvoinnista huolehtiminen
- varhaisen tuen keskustelut
- työkyvyn tuen sovelluksen hyödyntäminen
- yleisiin suhtautumistapoihin vaikuttaminen
- valmiuksien antaminen omaehtoiseen tarkkailuun ja muutokseen sekä oma-aloitteinen hakeutuminen hoitopalveluiden piiriin
- kannustaminen terveisiin elintapoihin ja terveydestä huolehtimiseen

Päihteet ja päihteiden väärinkäyttö

Päihdehaitta tarkoittaa itseen tai muihin kohdistuvaa haittaa, joka vaikuttaa työntekoon ja työn tuloksellisuuteen sekä vaarantaa henkilön oman, työkavereiden, asiakkaiden tai muiden palveluja käyttävien terveyttä ja turvallisuutta. Haitta voi syntyä lyhytaikaisellakin käytöllä. Päihdeongelmalla tarkoitetaan alkoholin, lääkkeiden ja laittomien lääkkeiksi tarkoittamattomien huumeiden tai muun päihdyttävän aineen väärinkäyttöä. Päihdeongelma on vakava yksilön ja yhteisön ongelma.

Mikäli päihdehaittoihin ei puututa riittävän ajoissa, ongelmat kroonistuvat ja aiheuttavat pahimmillaan koko työyhteisöä kuormittavia haittoja. Päihdeongelmien vuoksi töiden tekemättä jättäminen valuu muille työntekijöille ja lisää ylimääräistä kuormitusta. Päihtyneenä tai krapulassa työskentely lisää myös työtapaturmien riskiä ja madaltaa kynnystä muuhun impulsiiviseen tai epätoivottavaan käyttäytymiseen työyhteisössä. Tällaista voi olla esimerkiksi työkavereiden häirintä tai muu epäasiallinen käytös tai valehtelu töiden etenemisestä. Päihdeongelmat tuottavat myös lisäpoissaoloja ja lisäävät virheiden mahdollisuuksia. Lisäksi työkavereiden luottamus kyseistä henkilöä kohtaan vähenee, ristiriidat saattavat lisääntyä ja muidenkin työntekijöiden terveys ja toimintakyky saattavat olla uhattuina pitkäkestoisten päihdehaittojen vuoksi.

Päihteiden väärinkäyttöä voidaan vähentää ja lieventää ennalta ehkäisevällä toiminnalla sekä erilaisilla hoidollisilla toimenpiteillä. Varhaisella puuttumisella ja yhteisesti sovituilla toimintatavoilla sekä tuntemalla yhteisvastuuta työyhteisön jäsenistä, voidaan mahdollisen päihdeongelman paheneminen estää ja ohjata työntekijä tarvittaessa hoitoon yhteisen sopimuksen perusteella. Päihdeohjelman kaikissa vaiheissa yhteisenä tavoitteena on työntekijän terveyden ja työkyvyn paraneminen ja palautuminen sekä työnteon ja työyhteisön turvallisuuden sekä asiakasturvallisuuden varmistaminen.

Työturvallisuuslaki (738/2002 8§) velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työterveyshuoltolaki (1383/2001 13 §) velvoittaa laatimaan päihdeohjelman, mikäli työpaikalla tehdään työntekijöille huumetestejä. Työntekijällä on puolestaan velvollisuus noudattaa työnantajan ohjeita ja määräyksiä. Ilmoitus- ja puuttumisvelvollisuus koskee kaikkia työntekijöitä.

Mikkelin kaupunki edellyttää erikseen määritettyihin tehtäviin valittavilta henkilöiltä huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittamista. Tällaisia tehtäviä ovat muun muassa työt, joissa tarvitaan tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä ja jossa työtehtäviin olennaisesti kuuluu

alaikäisen kasvatusta, opetusta, hoitoa tai muuta huolenpitoa taikka muuta työskentelyä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa alaikäisen kanssa.
Tarkka luettelo tehtävistä, joihin huumausainetestausta edellytetään, on esitelty liitteessä 1.
Esihenkilö vastaa siitä, että jokainen liitteen mukainen työntekijä käy huumetestissä kolmen ensimmäisen viikon aikana töiden aloittamisesta.

Päihdeongelmien tunnistaminen

Työpaikalla yksilön päihdeongelma ei ole yksityinen asia. Se voi näkyä mm. usein toistuvina tai luvattomina poissaoloina, myöhästymisinä, työvuorojen yllättävinä vaihtamisina, työtehon heikkenemisenä tai sen epätasaisuutena, virhesuorituksina tai lisääntyneinä tapaturmina.
Päihteiden väärinkäyttö näkyy usein yksilön ulkoisen olemuksen, luonteen ja käytöksen muutoksina: hermostuneisuutena, riidanhaluisuutena, hyökkäilevyytenä, selittelynä, valehteluna, väsymyksenä, ylivilkkautena, alakuloisuutena, masennuksena, suorituskyvyn heikkenemisenä, työtehtävien laiminlyöntinä, eristäytymisenä työyhteisöstä ja ongelmien kieltämisenä.
Merkkejä siitä, että töihin tullaan krapulassa, jälkihumalassa tai päihtyneenä on mm. alkoholin haju, huonovointisuus, hikoilu, tärinä ja päihteiden nauttiminen salaa työaikana työpaikalla.

Usein sekä päihteiden käyttäjä, että työyhteisö pyrkivät salaamaan ongelman. Mitä varhaisemmin päihdeongelma havaitaan, otetaan puheeksi ja hoidetaan, sitä vähäisemmät ovat yleensä sen aiheuttamat haitat niin yksilölle kuin työyhteisölle.

Päihdeongelmaan puuttuminen

Varhain havaitut ja puheeksi otetut työkyvyn ongelmat ovat helpoiten korjattavissa. Puheeksiotolla tarkoitetaan ensimmäistä mahdollista varhaista puuttumista, tässä tapauksessa päihdeongelmaan. Se koskee henkilöä, jolle on mahdollisesti syntymässä tai syntynyt päihteiden liikakäytöstä sosiaalinen tai terveydellinen ongelma ja se haittaa työntekoa. Esihenkilö avaa työterveyshuollon ja työnantajan yhteisessä käytössä olevaan työkyvyn tuen sovellukseen työntekijälle tukipolun tekemiinsä havaintoihin perustuen ja liittää varhaisen tuen keskustelussa täytetyn lomakkeen sähköisesti työkyvyn tuen sovellukseen tukipolun liitteeksi. Tieto mahdollisesta ongelmasta välittyy tätäkin kautta myös työterveyshuoltoon. Työkyvyn tuen sovelluksen kirjauksissa muistetaan sovittu kirjaustapa eli alkoholiongelmaa ei nimetä vaan käytetään esim. henkilökohtaista työkykyyn vaikuttavaa tekijää tai ongelmaa.

Keskustelun perusteella arvioidaan hoidon tarve. Jos hoidontarve ilmenee, esihenkilö ohjaa henkilön työterveyshuoltoon, A-klinikalle tai hyvinvointialueen päihdevastaanottoon hoidon suunnittelua varten. Mikäli hoidontarvetta ei ole, esihenkilö ja työntekijä sopivat seurantakeskustelusta 2-3 kuukauden päähän. Tämä kirjataan myös keskustelulomakkeeseen sekä työkyvyn tuen sovelluksen toimenpidekenttään. Jos seurantakeskustelun perusteella ei todeta päihdeongelmaa, on asia siltä osin loppuun käsitelty. Jos päihdeongelma ilmenee uudestaan esimerkiksi vuoden kuluessa aiemmasta keskustelusta, pidetään hoitoonohjausneuvottelu työterveyshuollossa.

Päihdeongelman todennuttua ei työntekijällä toistaiseksi ole mahdollisuutta olla työstä pois sairaustapauksissa pelkästään esihenkilön luvalla, vaan poissaoloon tarvitaan lääkärin arvio työkyvystä. Tästä sovitaan varhaisen tuen keskustelussa ja sovitaan myös, milloin asiaa arvioidaan uudelleen.

Päihtynyt työntekijä työpaikalla

Esihenkilön on poistettava päihtynyt tai päihteitä nauttiva henkilö työpaikalta päihtyneen oman, työyhteisön ja asiakkaiden turvallisuuden vuoksi. Mikäli työntekijä kiistää päihtyneenä olon, tulee hänet välittömästi ohjata työterveyshuoltoon työkyvyn arviointiin. Työterveyshuollon ollessa suljettuna, ohjataan työntekijä julkisen terveydenhuollon päivystysvastaanottoon. Päihtymyksen toteamiseksi riittää yleensä aistinvarainen havainto. Jos henkilö ei vapaehtoisesti suostu poistumaan, kutsutaan tarvittaessa paikalle poliisi. Mikäli esihenkilö on työpaikalla päihtyneenä, työntekijöiden on ilmoitettava tilanteesta esihenkilön esihenkilölle.

Kun työntekijä on päihtymyksen vuoksi jouduttu poistamaan työpaikalta, tullaan työntekijälle antamaan kirjallinen huomautus tai varoitus. Työpaikalta poistamisen vuoksi esihenkilön tulee miettiä jatkotoimenpiteitä. Työntekijän palatessa töihin hänen kanssaan käydään keskustelu, missä käsitellään työntekijän päihteiden käyttöä ja työpaikalta poistamiseen johtaneita syitä. Tämän lisäksi selvitetään, onko kyseessä kertaluontoinen, tilapäinen tapahtuma vai jo pidempään jatkunut päihteiden ongelmakäyttö. Keskustelu käydään ja kirjataan varhaisen tuen menettelytavan mukaisesti.

Päihdetestaus päihtymystilan epäilyssä

Työpaikalla päihtyneeksi epäillyllä on mahdollisuus todentaa epäily vääräksi puhalluskokeella tai huumausainetestillä. Puhalluskokeen voi suorittaa työterveyshuollossa, perusterveydenhuollon toimipisteissä tai niillä työpaikoilla, joilla on asiakastyötä varten alkometri olemassa. Lääkkeiden tai huumeiden väärinkäyttöepäilyssä työntekijä toimitetaan esihenkilön toimesta työterveyshuoltoon. Lääkäri antaa arvion johtuuko tulos testattavalle määrätystä lääkkeestä tai muusta hyväksyttävästä syystä. Työntekijällä on mahdollisuus ilmoittaa asiasta luottamushenkilölle tai järjestäytymättömän henkilön kohdalla työsuojeluvaltuutetulle.

Päihdetestistä kieltäytyminen

Työnantaja ei voi pakkokeinoin viedä työntekijää alkoholi- tai huumetestiin vain ainoastaan tarjota työntekijälle mahdollisuuden osoittaa päihtymysepäily vääräksi päihdetestin avulla. Havainnot kirjataan muistioon, jonka esihenkilö allekirjoittaa. Päihdetestistä kieltäytyminen ei estä työntekijän poistamista työpaikalta ja työnantajalla on oikeus ohjata työntekijä tarvittaessa työterveyshuollon työkykyarvioon.

Positiivinen testitulos

Työterveyshuolto laatii lausunnon huumausainetestin positiivisesta tuloksesta ja ottaa kantaa siihen, onko työntekijä käyttänyt huumaavia aineita muuhun kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin. Lausunto otetaan puheeksi mahdollisimman pian sen jälkeen, kun työntekijä on toimittanut sen esihenkilölle.

Negatiivinen testitulos
Mikäli testitulos on negatiivinen, on esihenkilön keskusteltava työntekijän kanssa tämän käyttäytymisestä ja oireista. Jos esihenkilö on edelleen sitä mieltä, että työntekijä ei ole työkykyinen, hänen tulee ohjata henkilö työterveyshuoltoon työkyvyn arviointiin Mikkelin kaupungin ohjeen mukaisesti.

Joskus päihdeongelmaan viittaavat merkit johtuvat lääkeaineriippuvuudesta. Se tarkoittaa tilaa, jossa henkilö on tullut riippuvaiseksi lääkkeistä joko niiden pitkäaikaisen käytön tai väärinkäytön seurauksena. Riippuvuus voi kehittyä esimerkiksi keskushermostoon vaikuttaviin lääkkeisiin, kuten rauhoittaviin lääkkeisiin, unilääkkeisiin tai vahvoihin kipulääkkeisiin. Lääkeaineriippuvuuteen liittyy usein sekä fyysinen että psyykkinen riippuvuus: elimistö tottuu aineeseen ja sen käytön lopettaminen aiheuttaa vieroitusoireita, kuten levottomuutta, ahdistusta tai unettomuutta. Lääkkeiden käyttö päihtymystarkoituksessa tarkoittaa lääkkeiden ottamista muulla tavoin kuin lääkärin ohjeen mukaisesti tavoitellen päihtymystä tai mielihyvän tunnetta. Lääkeaineriippuvuuden ja päihtymystarkoituksessa käytön haitat voivat olla vakavia. Ne voivat heikentää muistia, keskittymistä ja toimintakykyä sekä lisätä tapaturmien riskiä.

Tämän ongelman toteaminen ja tunnistaminen työpaikalla perustuu havaittuihin muutoksiin. Myös tässä tilanteessa ensimmäinen askel on luottamuksellinen keskustelu ja yhteistyö työterveyshuollon kanssa. Tavoitteena ei ole syyllistäminen, vaan työntekijän työkyvyn tukeminen, turvallisuuden varmistaminen sekä toipumisen edistäminen.

Hoitoonohjaus

Hoitoonohjausmenettelyn tavoitteena on auttaa työntekijää pääsemään eroon ongelmia aiheuttavasta päihteiden käytöstä. Työntekijä voi myös hakeutua hoitoon oma-aloitteisesti joko työterveyshuoltoon tai päihdehuoltoa antavaan yksikköön. Omaehtoinen ongelman tunnistaminen ja hoitoon hakeutuminen parantavat yleensä hoitotuloksia. Kun päihdeongelmainen hakeutuu itse hoitoon, asia on luottamuksellinen työntekijän niin halutessa. Hoidon jälkeinen seuranta voidaan sopia työterveyshuollon tehtäväksi.

Prosessi	Sisältö
Vastuut	Hoitoonohjauksesta vastaa ensisijaisesti työnantaja ja lähiesihenkilö. Työterveyshuolto arvioi hoidon tarpeen ja tukitoimet. Kaikkia työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti asemasta riippumatta.
Neuvottelu	Jos puheeksiotto ei riitä, järjestetään hoitoonohjausneuvottelu, johon osallistuvat työntekijä, esihenkilö, työterveyshoitaja ja tarvittaessa työterveyslääkäri, päihdehuollon asiantuntija, luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu. Neuvottelussa käsitellään asianosaisen päihdeongelmaa, sovitaan toimenpiteistä ja tehdään kirjallinen kuntoutussopimus.
Kuntoutus-suunnitelma	Kuntoutussuunnitelma laaditaan yhdessä työntekijän ja työterveyshuollonkanssa. Se sisältää hoitopaikan, aikataulut ja seurannan. Työntekijä todistaa käyvänsä säännöllisesti hoitopaikassa ja toimitettaa esihenkilölle tietoja hoidon edistymisestä niiltä osin kuin ne liittyvät työjärjestelyihin. Työterveyshuollon edustaja toimii linkkinä hoitopaikkaan ja seuraa kuntoutettavan työkykyä. Kuntoutussuunnitelma liitetään työkyvyn tuen sovelluksen tiedostoihin.

	Työntekijää ei voida velvoittaa hoitoon, jos hän kieltäytyy hoitoonohjauksesta.
Kuntoutus ja hoitomuodot	Hoidon muoto valitaan tilanteen vakavuuden mukaan. Työterveyshuollon rooli päihdeasioissa on hoitoon ohjaava, ei hoitava. Varsinainen hoito tapahtuu päihdeongelmiin erikoistuneissa hoitopaikoissa. Avohoito on ensisijainen hoitomuoto ja toteutetaan työn ohessa (esim. A-klinikka). Hoitoonohjauksen yhteydessä sovitaan työyksikössä mahdollisista työajan ja työn järjestelyistä sekä tietojen saannista esihenkilölle hoidon ja kuntoutuksen edistymisestä suunnitellulla tavalla. Laitoshoito (katkaisu- ja kuntoutushoito) kestää yleensä 1–6 viikkoa ja toteuttetaan monialmmatillisen hoitoryhmän toimesta. Se on tarkoitettu tilanteisiin, joissa avohoito ei riitä. Laitoshoidossa olevalla on mahdollisuus sairauspäivärahaan, mikäli lääkäri arvioi hoidettavan työkyvyttömäksi Vaihtoehtoisesti voidaan hakea Kelan kuntoutusrahaa (vuosiloma tai palkaton virkavapaa). Katkaisuhoitoa antaa A-klinikka.
Kuntoutuksen kesto	Kuntoutussopimus ja -suunnitelma tehdään yleensä 12–24 kuukaudeksi, sisältäen hoidon erikoisyksikössä ja seurannan työterveyshuollossa.
Seuranta ja jatkohoito	Esihenkilö ja työterveys seuraavat edistymistä suunnitelman mukaisesti. Seuranta on pitkäkestoista ja tapauskohtaista.
Päihdeongelman toistuessa	Toistuva päihdeongelma tai työvelvoitteiden laiminlyönti voi johtaa irtisanomiseen tai palvelusuhteen purkuun. Retkahdukset huomioidaan osana kuntoutusta ja tilanne arvioidaan yksilöllisesti. Hoitoonohjaus ei poista työnantajan oikeutta ryhtyä lainmukaisiin työnjohdollisiin toimenpiteisiin.

Palvelussuhdeasiat hoidon ja kuntoutuksen aikana

Hoitokäynnit työterveyshuollossa toteutetaan säännöllisenä työaikana, jolloin se katsotaan palkkaan oikeuttavaksi ajaksi. Muu avohoito, esim. A-klinikalla toteutetaan ensisijaisesti muulloin kuin työaikana, jolloin hoitoon ohjatulle myönnetään tarvittaessa palkatonta virkavapaata tai työvapaata hoitokäyntejä varten. Kuntoutuskurssien tai laitoskuntoutuksen ajaksi on mahdollisuus anoa vuosiloma tai palkatonta virka/työvapautta. Mikäli päihdehoidossa oleva on sairauden vuoksi työkyvytön, sovelletaan sairausajan palkkausta koskevia säännöksiä ja määräyksiä.

Varoitukset ja työsuhteen päättäminen

Ellei puheeksiotto, kirjallinen huomautus ja/tai hoitoonohjaus ole ollut riittävä toimenpide ja ongelma on toistunut tai puheeksiotto on ongelman vakavuusasteeseen nähden riittämätön toimenpide, esihenkilön tulee antaa työntekijälle kirjallinen varoitus päihtyneenä esiintymisestä työaikana ja siten mahdollisuus korjata tilanne. Mikäli päihdeongelman takia annetun varoituksen jälkeen ongelma jatkuu, käynnistetään asianmukainen työ- tai virkasuhteen päättämismenettely.

Muut riippuvuudet

Tässä ohjelmassa otetaan kantaa nikotiiniriippuvuuteen sekä peli- ja nettiriippuvuuteen.

Nikotiiniriippuvuus ja tupakointi

Tupakointi on suurin yksittäinen terveysriski ja keskeinen syy väestöryhmien välisiin terveyseroihin. Tupakkatuotteet eivät ole normaaleja kulutushyödykkeitä. Ne aiheuttavat käyttäjälleen vaikean riippuvuuden ja sisältävät ihmisille myrkyllisiä aineita. Tupakoitsijoiden on todettu sairastavan enemmän kuin tupakoimattomien, ja he menettävät keskimäärin kymmenen elinvuotta tupakoimattomiin verrattuna. Passiivinen tupakointi aiheuttaa myös muille terveyshaittoja. Tupakkalain (549/2016) tavoitteena on vuodesta 2010 alkaen ollut tupakkatuotteiden käytön loppuminen ja vuodesta 2016 alkaen tavoite on laajennettu koskemaan muiden ei-lääkinnällisten nikotiinituotteiden käyttöä. Eduskunnan säätämä ja Suomen valtion asettama kansallinen kansanterveystavoite on se, että vuonna 2030 alle 5 prosenttia väestöstä käyttää tupakka- tai nikotiinituotteita päivittäin.

Kaupunginhallituksen päätöksellä Mikkelin kaupunki on ollut vuodesta 2011 savuton työpaikka. Savuton työpaikka tarkoittaa sitä, että tupakointi ei ole sallittua työpaikan sisätiloissa, piha-alueella, ulko-ovien läheisyydessä. Tupakointi on kielletty työaikana. Virallisten taukojen aikana on tupakointi sallittua työpaikan piha-alueen ulkopuolella tai erikseen merkityllä tupakointipisteellä. Työpaikan edustus- ja muut tilaisuudet ovat savuttomia. Työpaikan savuttomuudesta on ilmoitettu asianmukaisin kyltein esim. ulko-ovilla ja rekrytointilmoituksissa kerrotaan työpaikan olevan savuton. Samat säädökset koskevat sekä perinteisiä tupakkatuotteita että sähkötupakkaa.
Työntekijä voi saada tukea tupakoinnin lopettamiseen sekä työterveyshuollosta, että hyvinvointialueen Eloisan elintapaohjauksesta. Myös netistä löytyvät itsehoito-ohjelmat voivat tukea päätöksessä pysymistä.

Peli- ja nettiriippuvuus

Peliriippuvuus on virallinen, toiminnallinen riippuvuussairaus, jossa pelaaminen hallitsee ihmisen elämää. Se johtaa pelaamisen hallinnan menettämiseen ja siitä voi seurata vakavia taloudellisia, terveydellisiä ja sosiaalisia haittoja. Peliriippuvuus työpaikalla näkyy harvoin vain pelaamisena, vaan toimintakyvyn, ajanhallinnan, vuorovaikutuksen ja hyvinvoinnin heikkenemisenä. Peliriippuvuuden tunnistaminen työpaikalla voi olla vaikeaa, koska pelaaminen on sosiaalisesti hyväksyttyä ja normaalia monille, ongelma kehittyy usein vähitellen ja henkilö saattaa olla pitkään toimintakykyinen, ennen haittojen näkymistä.

Rahapeliriippuvuus on vakava ongelma, jonka motiivina on yleensä rahan voittaminen. Rahapeleistä aiheutuu yksilölle monenlaisia haittoja, jotka heijastuvat lähiympäristöön, työpaikalle ja myös koko yhteiskuntaan. Terveys- ja tunnetason haittoja ovat esimerkiksi masentuneisuus ja uniongelmat. Taloudelliset haitat näkyvät tyypillisesti velkaantumisena. Yhteisötason haitat konkretisoituvat esimerkiksi ihmissuhteisiin liittyvinä ongelmina ja syrjäytymisenä. Laajemmalla tasolla haitat ilmenevät esimerkiksi työpoissaoloina, rikoksina ja erilaisina palvelutarpeina. Haitat voivat olla lieviä ja satunnaisia, mutta vakavimmillaan voivat johtaa jopa ihmishenkien menetyksiin. Tarve tehostaa haittojen ehkäisyä on tunnistettu laajalti. Rahapelihaitat liitettiin osaksi ehkäisevää päihdetyötä koskevaa lakia vuonna 2015.

Digipeliriippuvuudella tarkoitetaan liiallista pelaamista digitaalisilla laitteilla (tietokone, tabletti, konsoli, älypuhelin, pelikone). Ensisijainen tavoite on rahan voittamisen sijasta pelaamisen onnistuminen ja mielihyvän saavuttaminen. Digipelaamiseen voi kuitenkin liittyä rahan käyttöä ja suuriakin rahallisia panoksia. Ilmiöt lähentyvät toisiaan, kun rahapeleihin kehitetään digipeleille tyypillisiä piirteitä ja päinvastoin. Tämä näkyy myös peleistä aiheutuvissa haitoissa. Digipelaamista koskeva diagnoosi on lisätty ICD-tautiluokituksiin ja digipeliriippuvuuden diagnostiset kriteerit ovat pitkälti samankaltaiset kuin rahapeliriippuvuudella.

Peliriippuvuus on tunnistettavissa työpaikalla seuraavista merkeistä:

- **Työsuoritukseen liittyvät merkit**, kuten työtehon lasku, keskittymisvaikeudet, virheiden lisääntyminen, tehtävien venyminen tai laiminlyönti, ajan hallinnan ongelmat, myöhästelyt, pitkittyneet tauot, työajan käyttö pelaamiseen (esim. puhelimella), lisääntyneet sairauspoissaolot, luvattomat poissaolot tai työstä vetäytyminen.
- **Käyttäytymisen ja vuorovaikutuksen muutokset**, kuten salailu ja puolustautuminen, ärtyneisyys ahdistuneisuus ja mielialavaihtelut ja vähäinen osallistuminen yhteisiin hetkiin.
- **Digitaalinen käyttäytyminen työaikana**, kuten jatkuva puhelimen tai selaimen tarkistaminen, pelien, vedonlyönnin tai pelaamiseen liittyvien foorumien seuraaminen, IT-havainnot, epätavallisten verkkosivujen tai sovellusten käyttö työajalla.
- **Taloudelliset ja stressiin liittyvät merkit**, kuten lainapyynnöt työkavereilta, taloushuolien näkyminen arjessa, unen puute (yöllinen pelaaminen), keskittymisen heikkeneminen, päänsäryt ja levottomuus
- **Työyhteisövaikutukset**, kuten työtehtäviä jää muille, mikä lisää kitkaa ja epäoikeudenmukaisuuden tunnetta, luottamuksen heikkeneminen ja työturvallisuusriskit erityisesti tehtävissä, jotka vaativat jatkuvaa tarkkaavaisuutta

Nettiriippuvuus (mm. sosiaalisen median, viihdesisältöjen, uutisvirran, verkkokaupan tai keskustelupalstojen jatkuva selaaminen) voi näkyä työpaikalla, mutta usein huomaamattomammin kuin esimerkiksi päihdeongelmat. Nettiriippuvuus voi usein jäädä piiloon erityisesti tehtävissä, joissa netin käyttö on oleellinen osa työtä ja rajanveto on vaikeaa. Myös nettiriippuvuus kehittyy pikkuhiljaa ja työntekijä voi suoriutua pitkään näennäisen hyvin työtehtävistään.
Kyse ei ole pelkästä netin käytöstä tai ”liiallisesta ruutuajasta”, vaan toimintakykyyn vaikuttavasta ilmiöstä, hallinnan menetyksestä ja haitallisista vaikutuksista työhön ja hyvinvointiin. Nettiriippuvuus näkyy työpaikalla ennen kaikkea keskittymisen, ajanhallinnan, palautumisen ja vuorovaikutuksen heikkenemisenä.

Nettiriippuvuus on tunnistettavissa seuraavista merkeistä:

- **Työsuoritukseen liittyen** keskittymiskyvyn heikkenemisenä, töiden toistuvana keskeytymisenä, ajatusten harhailuna, tehtävien loppuunsaattamisen venymisenä ja tehokkuuden laskuna, virheiden lisääntymisenä, huolimattomuutena erityisesti rutiineissa tai turvallisuuskriittisissä tehtävissä.
- **Ajankäyttöön ja työaikakäyttäytymiseen liittyen** jatkuvana puhelimen tai selaimen tarkistamisena, ”pikaisen vilkaisun” venymisenä tai taukojen pitenemisenä.
- **Käyttäytymisen ja vuorovaikutuksen muutoksena,** kuten levottomuutena ilman verkkoyhteyttä, ärtyneisyytenä, kärsimättömyytenä kokouksissa tai tilanteissa, joissa puhelinta ei voi käyttää, puolustautumisena ja vähättelynä tai herkkänä ylireagointina, jos netin käyttöä kyseenalaistetaan, vetäytymisenä työyhteisöstä ja läsnäolosta ja katsekontaktin tai keskustelun keskeytymisenä

laitteen vuoksi.

- **Kuormituksena, jaksamisen ongelmina ja terveyshaittoina,** kuten väsymyksenä ja univajeena, jatkuvan ärsyketulvan aiheuttamana stressinä ja ylikuormituksena sekä fyysisinä oireina kuten päänsärkynä, silmien rasituksena, niska-hartiavaivoina tai levottomuutena.
- **Digitaalisena ylikuormituksena ja työn rajattomuutena**, jolloin työ ja vapaa-aika sekoittuu, verkkoympäristöt pitävät mielen jatkuvasti ”töissä tai ärsykkeissä kiinni”, keskeytykset normalisoituvat, kun Ilmoitukset ohjaavat huomiota pois syvästä työstä ja kognitiivisen kuorman kasvaessa keskittyminen, pitkäjänteinen ajattelu tai päätöksenteko vaikeutuu.

Peli- ja nettiongelmaan puuttuminen

Peli- ja nettiongelmien ennaltaehkäisyssä ja varhaisessa reagoinnissa tarvitaan tietoisuuden lisäämistä. Esihenkilöille ja koko henkilöstölle on tarjottava koulutusta, joka auttaa tunnistamaan riippuvuuskäyttäytymistä. Työpaikalla varhainen tunnistaminen ja myötätuntoinen puuttuminen voivat olla ratkaisevia sekä työntekijän toipumisen että koko työyhteisön kannalta.
Työpaikalla ongelmaan voidaan puuttua rakentavasti:

- Otetaan asia puheeksi työkyvyn ja kuormituksen näkökulmasta, ei moraalina
- Sovitaan pelisäännöistä ja ilmoituskäytännöistä
- Vahvistetaan digihyvinvoinnin osaamista
- Tuetaan keskittymistä ja palautumista (tauot, työn rytmitys)
- Hyödynnetään työterveyshuoltoa ja varhaisen tuen malleja
- Ohjataan tuen piiriin (työterveyshuolto, vertaistuki)

Mikäli edellä mainitut toimet eivät auta ja riippuvuus vaikuttaa työstä suoriutumiseen, työntekijä ohjataan työterveyshuollon arvioon ja sitä kautta tuen ja kuntoutuksen piiriin. Peli- ja nettiriippuvuuden hoito vaatii usein ammattilaisen apua ja selkeää toipumissuunnitelmaa, joka sisältää erilaisia elementtejä, kuten taloudellista suunnittelua, ajanhallinnan ja stressin hallinnan tekniikoita ja tekijöitä, jotka auttavat korvaamaan pelaamisen. Toipuminen peli- ja nettiriippuvuudesta voi olla pitkä prosessi, joka vaatii vahvaa sitoutumista. Toipuvan henkilön ympärille on tärkeää rakentaa tukiverkosto, joka voi sisältää terveydenhuollon ammattilaisia ja vertaistukiryhmiä.
Jatkuva riippuvuusongelma, joka johtaa työvelvoitteiden laiminlyöntiin tai työstä selviytymiseen, voi olla perusteena irtisanomiselle tai palvelussuhteen purkuun. Retkahdukset huomioidaan osana kuntoutusta ja tilanne arvioidaan aina yksilöllisesti.

Esihenkilön toiminta, kun työntekijän peli- ja/tai nettiriippuvuusongelma tulee esiin

Prosessi	Sisältö
Puheeksi ottaminen	Esihenkilö tuo huolensa esiin konkreettisesti ja selkeästi ja kertoo huomionsa työntekijän toiminnassa tapahtuneesta huolestuttavasta muutoksesta.
	Mikäli työntekijä on toiminut vastoin työpaikan sääntöjä, esihenkilö ilmaisee, että sitä ei hyväksytä
Tilannearvio	Selvitetään työntekijä tilanne ja tuen tarve
Yhteistyöstä sopiminen	Tilannearvion jälkeen sovitaan yhteistyöstä, tehdään toimintasuunnitelma, jossa työntekijälle tarjotaan tukea ja apua. Työntekijän tulee olla itse motivoitunut avun vastaanottamiseen
Hoitovaihtoehtojen kartoittaminen	Jos työntekijä tarvitsee peli- tai nettiriippuvuuden vuoksi hoitoa tai kuntoutusta, hänelle tarjotaan siihen mahdollisuus. Hoitomahdollisuuksia kartoitetaan yhdessä ja yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Samalla selvitetään hoidosta mahdollisesti aiheutuvien kustannusten maksaja.
Hoitosopimus	Hoidosta/kuntoutuksesta tehdään sopimus
Seuranta	Esihenkilö seuraa työntekijän kuntoutumisen etenemistä yhteistyössä työterveyshuollon (tai muun hoitotahon) kanssa. Työnantajalla on oikeus saada tietoa hoidon/kuntoutuksen toteutumisesta hoitosopimukseen kirjatulla tavalla

Päihde – ja riippuvuusohjelmaan liittyvät lomakkeet

Päihde – ja riippuvuusohjelmaan liittyvät lomakkeet, muistio puheeksi ottotilanteesta, kuntoutussopimus ja kuntoutussuunnitelma ovat tämän ohjelman liitteenä sekä sähköisessä, täytettävässä muodossa Helmi-intran Työkyvyn tuki- osiossa.

MIKKELIN KAUPUNKI

Työ- ja virkatehtävät, jotka edellyttävät huumausainetestausta

Huomioidaan täyttöluvissa ja hakuilmoituksissa

Johtoryhmä + kaupungin lakimies
Varhaiskasvatus Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja Varhaiskasvatuksen opettaja Varhaiskasvatuksen sosionomi Varhaiskasvatuksen avustaja Varhaiskasvatuksen apulaisjohtaja Päiväkodinjohtaja Varhaiskasvatuksen erityisopettaja Perhepäivähoitaja Ryhmäperhepäivähoitaja
Perusopetus luokanopettaja lehtori päätoiminen tuntiopettaja sivutoiminen tuntiopettaja rehtori apulaisrehtori koulunkäynnin ohjaaja erityisopettaja erityisluokanopettaja konsultoiva erityisopettaja koulunuorisotyöntekijä koulusihteeri
Lukio lukion lehtori tuntiopettaja lukion erityisopettaja lukion opinto-ohjaaja lukion apulaisrehtori lukion rehtori lukion koulusihteeri
Kansalaisopisto suunnittelijaopettaja, aikuisten opetus rehtori
Otavia Johtaja-rehtori Rehtori Kansanopiston opettaja Yhteisöohjaaja / Asuntolanhoitaja

Ympäristöpalvelut Kaupungineläinlääkäri Valvontaeläinlääkäri Vastaanottoavustaja
Maaseutu- ja lomitustoimi Maaseutujohtaja Maatalouslomittaja Lomituspalveluiden asiakkuuspäällikkö Lomituspalveluohjaaja
Vesiliikelaitos Vesihuoltojohtaja Verkostopäällikkö Vesihuoltopäällikkö Verkostomestari Työnjohtaja Pumppaamomestari Työteknikko Automaatioteknikko Putkiasentaja Käyttöpäivystäjä
Nuorisopalvelut Koulunuorisotyöntekijä Nuoriso-ohjaaja Etsivä nuorisotyöntekijä
Liikuntapalvelut Uimaopettaja-uinninvalvoja Liikuntapaikkojen hoitaja Laitosmies
Kirjastopalvelut Kirjastonhoitaja, liikkuvat palvelut
Talouspalvelut Taloussuunnittelupäällikkö Tietohallintopäällikkö Hankintapäällikkö
Lentokentällä työskentelevä henkilöstö

HOITO, KUNTOUTUS JA SEURANTAPAIKAT

Työterveyshuolto
Lääkärikeskus Pihlajalinna Oy

ELOISA, Etelä-Savon hyvinvointialue
Mielenterveys- ja päihdevastaanotto, Mikkeli
Vastaanotolle pääsee ilman lähetettä.
Ajanvaraus tapahtuu puhelimella.
p. 040 359 6674
Pirttiniemenkatu 1, 50100 Mikkeli
Riippuvuusvastaanotto
p. 040 359 7999
Pirttiniemenkatu 1, 50100 Mikkeli
Mielenterveys- ja riippuvuuspalvelut - Eloisa

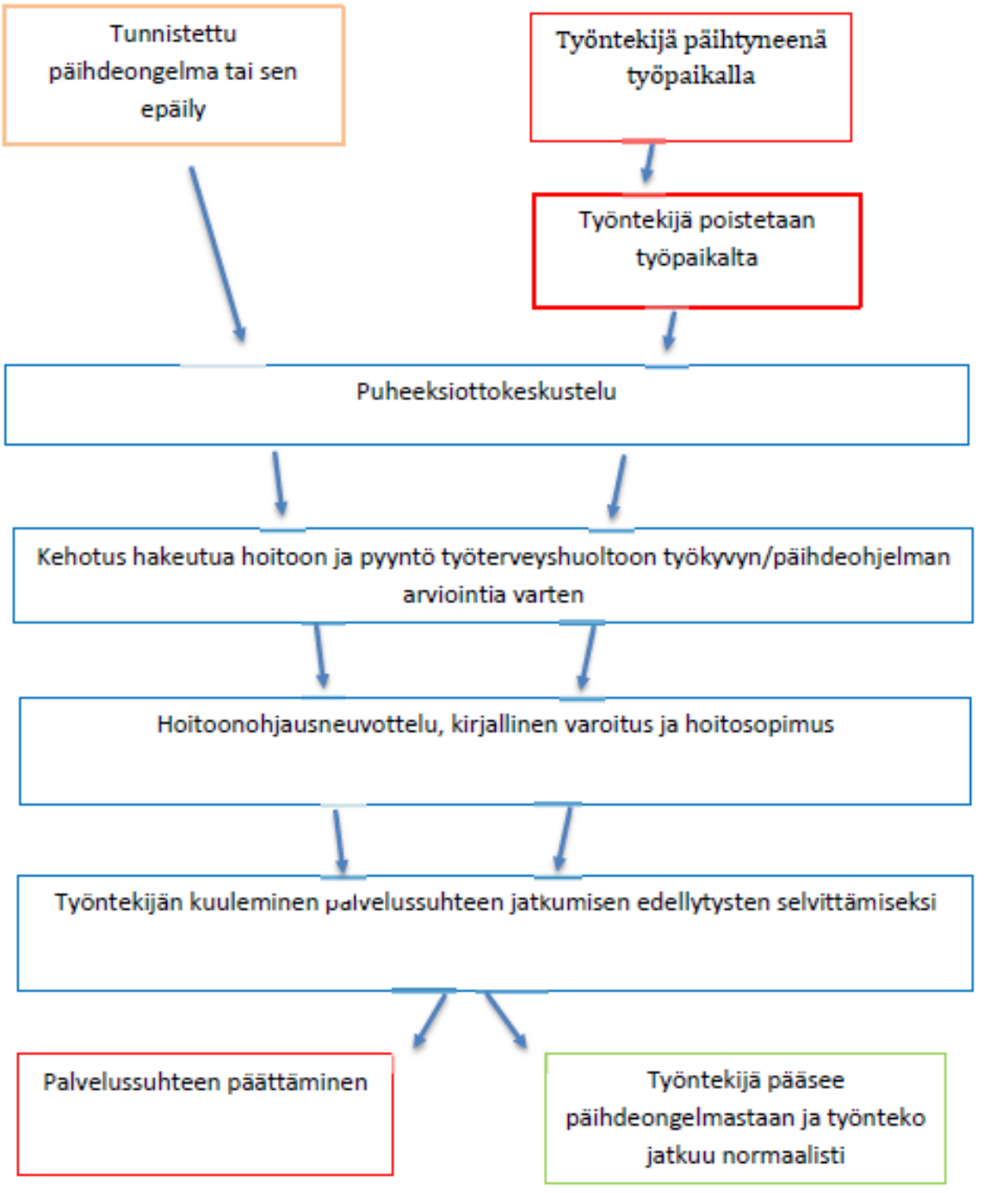
Mikkelin AA-ryhmä
AA-auttava puhelin p. 040 828 8213
Jokikatu 5, 50100 Mikkeli

Neuvonta:
Ehyt ry
Valtakunnallinen päihdeneuvonta
p. 0800 900 45 (maksuton ja anonyymi)
Ehkäistään päihde- ja peliongelmia jo ennen kuin ne syntyvät | Ehkäisevä päihdetyö EHYT ry

MIKKELIN KAUPUNKI

Liite 3

PÄIHDEONGELMAN KÄSITTELY TYÖPAIKALLA



Päihdeongelma käsitellään pääsääntöisesti kuvatun mukaisessa järjestyksessä. Tapauskohtaisesti järjestyksestä voidaan poiketa esimerkiksi silloin, jos kyse on törkeästä virkavelvollisuuksien laiminlyönnistä tai rikkomisesta tai jos työntekijä välinpitämättömyydellään vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla.

MIKKELIN KAUPUNKI

Työyhteisön vastuut peli- ja nettiriippuvuushaittojen ehkäisemisessä

Esihenkilön vastuulla on	• tukea ja valvoa henkilöstön työhyvinvointia ja -turvallisuutta • olla tietoinen tunnusmerkeistä, jotka saattavat viitata ongelmalliseen pelaamiseen tai nettikäyttäytymiseen • järjestää työntekijän tuki, mahdollinen hoitoonohjaus ja seuranta • varmistaa, että ongelmaan liittyvät keskustelut ovat luottamuksellisia ja ne käydään työntekijää arvostaen • huolehtia, että työntekijät tuntevat päihde- ja riippuvuusohjelman ja osaavat toimia sen mukaisesti.
Henkilöstöhallinnon ja työnantajan vastuulla on	• tiedottaa peli- ja nettihaittojen ehkäisemisen ohjelmasta työntekijöille • tiedottaa päihde- ja riippuvuusohjelmaan liittyvistä asioista ja toimintatavoista esihenkilöille • säilyttää luottamukselliset tiedottamisen toimintatavat • lisätä peli- ja nettiongelmat asioihin, joista keskustellaan, kun arvioidaan työntekijän suoriutumista työssään tai siinä tapahtunutta muutosta • varmistaa toimintatapojen oikeudenmukaisuus, kun käsitellään työntekijän kielteistä käyttäytymistä tai toimintaa, joka saattaa liittyä ongelmalliseen pelaamiseen tai nettiriippuvuuteen • tukea esihenkilöitä puheeksi ottamisessa.
Työsuojelun vastuulla on	• osallistua päihde- ja riippuvuusohjelman käytäntöönpanoon • tarjota päihde- ja riippuvuusohjelmaan liittyvää neuvontaa • ottaa asia puheeksi työntekijän tai esihenkilön kanssa
Työntekijän vastuulla on	• huolehtia omasta työkyvystään • noudattaa työyhteisössä sovittuja sääntöjä • tarvittaessa hakea apua omaan ongelmaansa • ottaa puheeksi, jos epäilee työtoverin pelaamisen tai netin käytön rikkovan työpaikan sääntöjä tai haittaavan työntekoa • ilmoittaa huolestaan epäillystä ongelmasta esihenkilölle tai esihenkilön ollessa kyseessä esihenkilön ylemmälle esihenkilölle

MIKKELIN KAUPUNKI

MUISTIO PUHEEKSIOTTOTILANTEESTA

Liite 5

Työntekijän tiedot

Nimi

Syntymäaika

Työpaikka/yksikkö

Tehtävänimike

Esihenkilö

Olemme osallistuneet keskusteluun, jossa on käsitelty työntekijän mahdollista päihde- ja/tai riippuvuusongelmaa. Keskustelussa on selvitetty työpaikan toimintatavat asian käsittelyssä sekä tarjottu mahdollisuutta hakea apua ongelmaan esimerkiksi työterveyshuollon kautta. Olemme sopineet tämän muistion liittämisestä työkyvyn tuen sovellukseen sekä toimittamisesta kopiona asianosaiselle.

KESKUSTELUN SISÄLTÖ

Työssä havaitut päihde- ja/tai riippuvuushaitat:

Työntekijän käsitys tilanteesta:

Muuta huomioitavaa:

Sovitut toimenpiteet ja seuranta-aikataulu:

Paikka ja aika

Allekirjoitukset:

Työntekijä

Työnantajan edustaja, esihenkilö

Muistio liitetään työkyvyn tuen sovellukseen työntekijän tietoihin sekä kopio työntekijälle

HOITO-/KUNTOUTUSSOPIMUS

Nimi | Syntymäaika

Työtehtävä | Työpaikka/yksikkö

Esihenkilö

Työntekijä sitoutuu osallistumaan hänelle järjestettyyn kuntoutukseen ja hoitoon, jonka tarkempi sisältö ja kesto määräytyy hoitopaikassa laadittavassa suunnitelmassa. Samalla hän sitoutuu siihen, että yhteyshenkilö ja työnantaja saavat tarvittaessa tiedon hoito-/kuntoutussuunnitelman toteutumisesta. Työterveyshuollolla on oikeus saada hoitopaikasta tiedot hoidon toteutumisesta ja kuntoutussuunnitelmasta.
Työnantaja sitoutuu kuulemaan yhteyshenkilön tai työterveyshuollon välityksellä hoitopaikan edustajaa ennen kuin harkitsee työsuhteen purkamista tai muita kurinpidollisia toimenpiteitä riippuvuusongelman takia sovitun hoitojakson aikana.

Työntekijä ymmärtää osaltaan, että mikäli hän ei noudata kuntoutussuunnitelmaa tai päihteiden haitallinen käyttö ja/tai riippuvuuskäyttäytyminen jatkuu, työsuhde voidaan purkaa tai irtisanoa voimassa olevien työ- ja virkaehtosopimusten ja työlainsäädännön perusteella.

Voimassaolo

Hoito- /kuntoutussopimus on voimassa kuukautta allekirjoituspäivästä.

Päiväys ja allekirjoitukset

Paikka ja aika

Allekirjoitukset:

Työntekijä | Työnantajan edustaja, esihenkilö

Jakelu: kuntoutuja, työkyvyn tuen sovellus; esihenkilö ja yhdyshenkilö/työterveyshuolto

KUNTOUTUSSUUNNITELMA

Nimi Syntymäaika

Työtehtävä Työpaikka/yksikkö

Kuntoutumiseksi on sovittu seuraavaa:

Käynnit

☐ Avohoidossa, hoitopaikka

☐ Laitoshoidossa, hoitopaikka ajalla

Seuranta työterveyshuollossa kertaa/kk kuukauden ajan.

Muu tukitoiminta (työaikajärjestelyt, tukihenkilö työpaikalla, AA tmv. vertaisryhmätoiminta)

Muuta (esimerkiksi sopiminen palkanmaksusta hoidon aikana, ilmoitusvelvollisuudesta esihenkilölle hoitokäynneistä, hoitokustannusten vastuista jne.)

Seuranta- ja tukihenkilöt

Työterveyshoitaja puh.

Työterveyslääkäri puh.

Hoitopaikan yhteyshenkilö puh.

Päiväys ja allekirjoitukset

Paikka ja aika

Allekirjoitukset ja nimen selvennys

Työntekijä Työnantajan edustaja, esihenkilö

Työterveyshuollon edustaja Hoitopaikan edustaja

Jakelu: kuntoutuja, esihenkilö, työterveyshuolto (työkyvyn tuen sovellus), hoitopaikka