

A romantic scene of a man and a woman in a field of tall grass at sunset. The man, in a blue t-shirt, is in the foreground with his back to the camera, arms outstretched. The woman is behind him, also with her arms outstretched. The sky is a mix of orange, pink, and blue, with soft clouds. The overall mood is peaceful and hopeful.

LAPINLAHDEN KUNNAN PÄIHDEOHJELMA

Kunnanhallitus 9.2.2206 § 51



LAPINLAHTI

Tarkoitus ja tavoitteet

Päihdeohjelma on ohjeistus, jonka tavoitteena on ennaltaehkäistä työntekijöiden terveydelle haitallisten ja riippuvuutta aiheuttavien aineiden käyttöä. Niitä ovat tupakka- ja nikotiinituotteet, alkoholi, huumausaineet tai päihtymiseen käytettävät lääkkeet tai muut aineet. Tavoitteena on myös ennaltaehkäistä rahapelaamisesta aiheutuvia haittoja, sillä laki ehkäisevän päihdetyön järjestämisestä koskee myös tupakkatuotteita ja rahapelaamista.

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

Päihdeohjelman laatiminen ja siitä tiedottaminen

Päihdeohjelma laaditaan yhteistoiminnassa työnantajan ja henkilöstön tai heidän edustajiensa kesken ja sen sisällöstä tiedotetaan henkilöstölle. Päihdeohjelma sisällytetään työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan ja työsuojelun toimintaohjelmaan. Työterveyshuollon asiantuntemusta on käytetty päihdeohjelman laatimisessa. Työnantaja vastaa yhdessä työterveyshuollon ja työsuojelun kanssa päihdeohjelman sisällön päivittämisestä ja tiedottamisesta. Päihdeohjelma koskee myös etättyä.

Ennaltaehkäisy

Työnantajalla on lakiin perustuva velvollisuus ennaltaehkäistä sellaisia tekijöitä, jotka voivat vahingoittaa työntekijöiden terveyttä tai turvallisuutta. 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.

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.

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. Silloinkin myötätuntoinen keskustelu on tarpeen.

Puheeksi ottaminen

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. Puheeksi otto kuuluu myös työterveyshuollon tehtäviin. Varhaisen tuen mallia on hyvä käyttää keskustelun tukena.

Vastuut

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.

Työnantajan vastuut

Työnantaja asettaa organisaation päihde- ja rahapelipolitiikalle tavoitteet, määrittelee toimintamallit ja seuraa niiden toteutumista yhteistyössä henkilöstön kanssa. Työssä, jossa on vaara altistua ympäristön tupakansavulle, työnantajan on arvioitava työntekijöiden altistumisen luonne, määrä ja kesto sekä vaara työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle sekä ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin.

Päihdeohjelmasta tiedotetaan koko henkilöstöä ja on erityisen tärkeää, että henkilöstö tuntee päihdeohjelman sisällön.

Tavoitteena on savuton, päihde- ja rahapelihaitoista vapaa työkuultuuri, jonka toteutumista seurataan työhyvinvointikyselyissä ja terveydenhuollon raporteissa. Päihdeohjelma päivitetään tarvittaessa työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivittämisen yhteydessä.

Työnantaja tarjoaa työterveyshuollon kautta apua tupakka- ja nikotiinituotteiden käytön lopettamiseen sekä päihde- tai rahapeliongelmien. Tukea saa myös Pohjois-Savon hyvinvointialueen mielenterveys- ja päihdepalveluista.

Esihenkilön vastuut

- tukee ja valvoo työn sujuvuutta, henkilöstön hyvinvointia ja työturvallisuutta.
- esittelee päihdeohjelman uusille työntekijöille.
- vastaa ongelmien puheeksi ottamisesta ja varmistaa, että niitä käsitellään luottamuksellisesti ja tasapuolisesti.
- käy tavoitteelliset puheeksi otto -keskustelut ja tekee niistä muistiot sekä johtaa hoitoon ohjausta ja seurantaa.
- esihenkilö tekee hoitositoumuksen ja sopii hoitoon ohjattavan kanssa siitä, miten asia kerrotaan työyhteisölle.

Työsuojelun vastuut

- toimii yhdessä esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa päihdehaittojen ehkäisemiseksi.
- tukee hoitoonohjausprosessin toteutumista
- seuraa tupakointi-, päihde- ja rahapelihaittojen ehkäisytöiden toteutumista ja raportoi siitä työsuojelutoimikunnalle ja työnantajalle.

Työterveyshuollon vastuut

- antaa neuvontaa ja ohjausta tupakka- ja nikotiinituotteiden sekä päihdeiden käytön ennaltaehkäisystä, varhaisesta tunnistamisesta, hoidosta ja hoitoon ohjaamisesta kaikissa perusprosesseissa (työpaikkaselvitys, toimintasuunnitelma, terveystarkastukset, työkyvynarviointit).
- ohjaa hakemaan apua asiantuntijoilta riippuvuussairauksiin.
- pyydettyä selvittää työntekijöiden terveydentilan sekä toiminta- ja työkyvyn ja antaa niistä lausunnon.
- antaa tietoja tupakka- ja nikotiinituotteiden haitoista ja neuvoa vieroituksessa.
- ottaa terveystarkastuksissa ja sairaanhoitokäynneillä asiakkaan päihdeiden käytön puheeksi.
- ottaa terveystarkastuksissa ja sairaanhoitokäynneillä asiakkaan rahapelaamisen puheeksi.
- sopii työterveysneuvottelun järjestämisestä.

- ohjaa hoitoon työntekijän, jolla on päihde- tai rahapeliongelma.

Työntekijän vastuut

- 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.
- ilmoittaa työyhteisössä havaitsemistaan päihdehaitoista esihenkilölleen

Ohjeet tupakkatuotteiden, alkoholin, huumausaineiden, muiden päihtymiseen käytettävien aineiden ja rahapelaamisen haittojen ennaltaehkäisyssä

Tupakka- ja nikotiinituotteet

Tupakkalakiin perustuen tupakointi on kielletty työpaikan sisätiloissa. Tämä pätee myös sähkösavukkeisiin. Työntekijöitä on suojeltava altistumiselta tupakan savulle. Myöskään nuuskaa tai siihen verrattavia nikotiinituotteita ei saa käyttää työskennellessä päiväkotien taikka esi- tai perusopetusta, ammatillista koulutusta tai lukio-opetusta antavien oppilaitosten sisä- tai ulkotiloissa.

Alkoholi

Alkoholin nauttiminen työaikana tai päihtyneenä työskentely on kielletty. Työntekijän alkoholinkäyttö ei saa aiheuttaa työpaikalla haittoja hänelle itselleen, työtovereille, työturvallisuudelle 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.

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

Jos työntekijän havaitaan olevan päihtyneenä työssä, esihenkilö ilmaisee huolensa hänen kuntonsa aiheuttamasta työturvallisuusuhasta ja ohjaa hänet pois työpaikalta tai päättää etätyöpäivän. Esihenkilö sopii alaisensa kanssa keskustelun, jossa pohditaan jatkotoimia. Työsuojelun edustaja osallistuu myös keskusteluun. Esihenkilö valmistautuu keskusteluun konsultoimalla sekä omaa esihenkilöään että työsuojelun edustajaa.

Jos työntekijä kiistää olevansa päihtyneenä työssä, hän voi osoittaa sen puhaltamalla alkometriin työpaikalla tai puhallustesti tehdään työterveyshuollossa. Työntekijällä ei ole lakiin perustuvaa pakkoa suostua alkoholin testaamiseen, mutta työnantaja voi työturvallisuuteen vedoten estää työnteon pelkästään epäilyn perusteella.

Päihtyneenä ei saa käyttää sosiaalisen median kanavia työnantajan nimissä.

Huumausaineet ja huumetestaus

Huumausaineiden (määritelmä sisältää myös väärinkäytetyt lääkkeet) hallussapito ja käyttö työpaikalla sekä huumaavien aineiden vaikutuksen alaisena työskentely on kielletty. Kielto ei koske lääkärin valvonnassa työntekijän sairauden hoitoon määrättyjä lääkkeitä.

Työnantaja voi pyytää työnhakijalta huumausainetestä koskevan todistuksen Lain yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) perusteella, kun työ edellyttää tarkkuutta, luotettavuutta tai hyvää harkintakykyä ja kun työskentely

huumausaineiden vaikutuksen alaisena voisi aiheuttaa merkittävää vaaraa terveydelle, turvallisuudelle, asiakkaille, tietoturvalle tai taloudelle (7 §). Edellytettävät tehtävät tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä ja kirjata päihdeohjelmaan. Testi voidaan pyytää vain tehtävään valitulta henkilöltä.

Työterveyshuoltolain 13 § mahdollistaa huumausainetestin osana terveystarkastusta, jos työ aiheuttaa erityistä sairastumisen vaaraa tai muut terveydelliset vaatimukset sitä edellyttävät. Testin tarpeen arvioi terveydenhuollon ammattilainen.

Lapinlahden kunnan tehtävät, joissa työnantajalla on oikeus edellyttää työnhakijalta huumausainetestä koskevaa todistusta Lain yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004, 7 §) perusteella. Testiä voidaan pyytää vain tehtäviin, joissa työ edellyttää *tarkkuutta, luotettavuutta tai hyvää harkintakykyä* ja joissa työskentely huumausaineiden vaikutuksen alaisena voisi aiheuttaa *merkittävää vaaraa* terveydelle, turvallisuudelle, asiakkaille, tietoturvalle tai taloudelle.

Tehtävissä voi lisäksi täytyä Työterveyshuoltolain (1383/2001, 13 §) mukainen erityinen sairastumisen vaara, jolloin testaus voi sisältyä terveystarkastukseen terveydenhuollon ammattilaisen arvion perusteella.

1. Taloudellisesti vastuulliset tehtävät

Peruste: merkittävän taloudellisen vahingon riski; väärinkäytös- ja virheriski.

Tehtäviä: taloushallinnon avaintehtävät (maksu- ja hyväksymisvaltuudet), hankinta- ja varastonhallinta, arvokkaan omaisuuden käsittely.

2. Tietohallinnon ja tietoturvakriittiset tehtävät

Peruste: pääsy salassa pidettäviin tietoihin ja kriittisiin järjestelmiin; tietoturvariski.

Tehtäviä: järjestelmävalvojat, käyttövaltuuksien hallinta, varmistus- ja integraatioasiantuntijat, henkilötieto- ja talousjärjestelmien ylläpito.

3. Teknisen toimen ja infrastruktuurin riskitehtävät

Peruste: vaaralliset aineet, paineistetut/energiajärjestelmät; Työterveyshuoltolaki 13 § terveystarkastusperusteena (erityinen sairastumisen vaara).

Tehtäviä: vesilaitoksen ja jätevedenpuhdistamon prosessinhoitajat, sähkö- ja LVI-asentajat, raskaita koneita käyttävät kiinteistöhoitajat/laitosmiehet.

4. Opettajat, varhaiskasvattajat ja nuorisotyö

Näille ryhmille huumausainetestä ei voi edellyttää automaattisesti. Alaikäisten kanssa työskentely täyttää yhden edellytyksen, mutta lain mukaan testaus on sallittua vain, jos tehtävään liittyy lisäksi konkreettinen ja merkittävä riski asiakkaan turvallisuudelle tai tilanteisiin, joissa työnantaja ei voi valvoa työtiloja. Tällaisia voivat olla erityisen riskialttiit tehtävät, kuten yksintyöskentely, kriisi- ja yövalvontatyö tai opetustilanteet, joissa on erityinen fyysinen turvallisuusriski.

Työsuhteen aikana työnantaja voi velvoittaa huumausainetestiin työntekijän vain silloin, kun hänen perustellusti epäillään olleen huumausaineen vaikutuksen alaisena työssä tai huumeriippuvuuden testaaminen on välttämätöntä työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi. Jos huumetestin tulos on positiivinen, työntekijä ohjataan hoitoon. Työnantaja maksaa huumetestauksen kustannukset. Huumetestaukseen tulee kuulua myös valmius ohjata positiivisen näytteen antanut hoitoon.

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. Rahapelaaminen työaikana on kielletty.

Hoitoon ohjaaminen riippuvuussairauksissa

Esihenkilön tehtävä on tukea työntekijää, jonka työ- tai toimintakyky on alentunut päihteiden käytön tai rahapeliongelmiensa takia. Esihenkilö käy alaisensa kanssa keskustelun, jossa pohditaan työntekijän tilannetta ja avun tarvetta. Keskusteluun on hyvä ottaa työsuojelun edustaja mukaan. Keskustelusta tehdään kirjallinen muistio, johon kirjataan sovitut asiat.

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 sen työterveyshuollolla tulee olla tietoa käytettävissä olevista hoitopaikoista ja -muodoista. Päihde- ja rahapeliongelmiä 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.

Työntekijä antaa suostumuksensa hoitoonohjaukseen. Esihenkilö järjestää hoitoonohjausneuvottelun, johon esihenkilön ja työntekijän lisäksi osallistuu ainakin yksi työterveyshuollon edustaja ja mahdollisesti myös työsuojelun edustaja ja työntekijän valitsema tukihenkilö. Keskustelujen pohjalta päätetään konkreettisista toimenpiteistä, joilla työntekijän työkykyä tuetaan työssä tai työhön paluussa ja miten toimenpiteiden toteutumista seurataan. Hoito- ja kuntoutussuunnitelma tehdään räätälöidysti ja yhteistyössä työntekijän kanssa.

Hoitoonohjausneuvottelussa työntekijä sitoutuu päihdehoitoon allekirjoittamalla hoitositoumuksen. Hoitositoumuksessa todetaan hoitopaikka, hoitoaika, seurantatavat sekä seuraukset, jos henkilö ei sitoudu sovittuun hoitoon. Hoitositoumuksella tähdätään työntekijän toipumiseen ja työsuhteen jatkumiseen.

Hoidon aikana seurataan sen toteutumista. Hoidossa olevan työntekijän tulee noudattaa sovittua hoitosuunnitelmaa. Hoitositoumuksen keston aikana voidaan järjestää keskusteluja esihenkilön, työntekijän sekä työsuojelun ja työterveyshuollon edustajan kesken hoidon edistymisestä. Jos hoidettava noudattaa hoitosuunnitelmaa ja ongelmakäyttäytymistä ei esiinny hoitositoumuksen voimassaolon aikana, voidaan asia katsoa selvitettyksi.

Päihtymyksestä johtuvan työstä poissaolon ajalta työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa. Tämä koskee myös tilannetta, jossa työnantaja on poistanut päihtyneen työpaikalta. Molemmat edellä kuvatut tilanteet ovat päihderikkomuksia. Mikäli päihdehoitoon ohjattu ei noudata hoito-ohjelmaa tai laiminlyö hoitoaan, kyseessä on myös päihderikkomus. Päihderikkomuksessa työnantajan edustaja päättää jatkotoimenpiteistä asian suhteen. 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.

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

Liite: hoitositoumus

Hoitositoumus

Paikka _____ Päivämäärä _____

Asiakkaan nimi, syntymäaika, työtehtävä, työyksikkö, esihenkilö:

Työnantajan edustajan nimi, työtehtävä, työyksikkö:

Ehto	suostumus merkitään X:llä
Sitoudun päihdeongelmani vuoksi käymään hoidossa ja tarvittaessa jatkohoidossa työnantajan edustajan ja hoitopaikan ohjeiden mukaisesti	
Jos hoitopaikkani on muualla kuin työterveyshuollossa, työterveyshuollolla on oikeus saada tieto hoitosuunnitelmastani ja hoitoni toteutumisesta	
Hoidosta vastaavalla taholla on oikeus ilmoittaa välittömästi työterveyshuoltoon ja esihenkilölleni, jos laiminlyön hoitokäyntejäni tai muuten en noudata sovittua hoito-ohjelmaa	
Työterveyshuollolla on oikeus ilmoittaa välittömästi esihenkilölleni, jos työterveyshuolto saa hoitopaikastani tiedon, että laiminlyön hoitokäyntejä tai en muuten noudata sovittua hoito-ohjelmaa	
Sitoudun alkometripuhallutuksiin ja tarvittaviin veri- ja virtsakokeisiin päihteiden käytön seurannassa. Puhallutuksen voi teettää esihenkilö, hoitopaikka ja työterveyshuolto ja lähetteen veri- ja virtsakokeisiin voi tehdä hoitopaikka ja /tai työterveyshuolto	
Ymmärrän, että hoito-ohjelman noudattamatta jättäminen ja/tai hoidon laiminlyönti on päihderikkomus	
Ymmärrän, että hoito-ohjelman noudattamatta jättäminen ja/tai hoidon laiminlyönti voi johtaa työsopimuslain mukaisiin seuraamuksiin (varoitusta, työsuhteen päättäminen)	
Olen tietoinen, että mikäli en hyväksy hoitositoumusta ja jos päihteiden käyttöni jatkuu, käynnistetään työsopimuslain mukaiset toimenpiteet (varoitusta, työsuhteen päättäminen)	
Tämä hoitositoumus sitoo allekirjoittanutta vähintään yhden vuoden ja tarvittaessa hoitositoumusta jatketaan hoidosta vastaavan tahon ja esihenkilön sekä työterveyshuollon kanssa neuvotellen	
Sopimuksen päättyessä järjestetään hoitoneuvottelu esihenkilön ja työterveyshuollon kanssa, hoitopaikan edustaja on tarvittaessa mukana	

Annan luvan toimittaa tämän hoitositoumuksen alla mainitulla jakelulla	
Kieltäydyn hoitoonohjauksesta	

Allekirjoitus: _____(työntekijä) ja _____ (esihenkilö)

Jakelu: työntekijä, esihenkilö, työnantajan HR-asioista vastaava päällikkö, työsuojeluvaltuutettu, työterveyshuolto