

Päihdeohjelma

Enontekiön kunta

Hyväksytty yhteistoimintaryhmässä 29.4.2024

Hyväksytty kunnanhallituksessa xx.5.2024



Sisällysluettelo

Päihdeohjelma	1
TARKOITUS JA TAVOITTEET	1
PÄIHDEOHJELMAN LAATIMINEN JA SIITÄ TIEDOTTAMINEN	1
ENNALTAEHKÄISY	1
Työpaikan riskien arviointi.....	1
Päihdeongelman tai rahapeliriippuvuuden tunnistaminen	2
Varhainen välittäminen ja puheeksi ottaminen	2
VASTUUT JA VELVOLLISUUDET	2
Työnantajan vastuut.....	2
Esihenkilön vastuut.....	2
Työsuojelun vastuut	3
Työterveyshuollon vastuut	3
Työntekijän vastuut	3
OHJEET TUPAKKATUOTTEIDEN, ALKOHOLIN, HUUMAUSAINEIDEN, MUIDEN PÄIHTYMISEEN KÄYTETTÄVIEN AINEIDEN JA RAHAPELAAMISEN HAITTOJEN ENNALTAEHKÄISYSSÄ.....	3
Tupakka- ja nikotiinituotteet	3
Alkoholi.....	3
Huumausaineet ja huumetestaus	3
Rahapelaaminen.....	4
Hoitoon ohjaaminen riippuvuussairauksissa.....	4

TARKOITUS JA TAVOITTEET

Päihdeohjelma on ohjeistus ja sovittu toimintamenettely, jonka tavoitteena on ennaltaehkäistä työntekijöiden terveydelle haitallisten ja riippuvuutta aiheuttavien aineiden käyttöä sekä ohjata ja opastaa hoitotoimenpiteisiin niitä tarvitsevat. Haitallisia ja riippuvuutta aiheuttavilla aineilla tarkoitetaan tupakka- ja nikotiini tuotteita, alkoholia, huumausaineita tai päihtymiseen käytettäviä lääkkeitä tai muita aineita.

Päihdeohjelman 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 sekä myös mahdollisia taloudellisia ja rikosoikeudellisia riskejä työpaikoilla. 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 suositellaan sisällytettäväksi työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan ja työsuojelun toimintaohjelmaan. Työterveyshuollon asiantuntemusta on hyvä käyttää päihdeohjelman laatimisessa. Työnantaja vastaa päihdeohjelman tiedottamisesta ja kouluttamisesta henkilöstölleen.

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 arvioidaan tupakka- ja nikotiini tuotteiden 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 työterveyshuollon työpaikkaselvityksissä otetaan tarvittaessa kantaa mahdollisten päihteiden käytöstä johtuvien riskien vaikutuksiin.

Myös työkuultuuriin liittyvät tekijät ja sosiaalinen paine voivat altistaa haitalliselle terveyskäyttäytymiselle. Työterveyshuolto on asiantuntija terveydellisten riskien arvioinnissa. Lainsäädäntö edellyttää päihdeohjelman laatimista ongelmiin puuttumisen tueksi.

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 sujumuuden 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.

Varhainen välittäminen ja 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 JA VELVOLLISUUDET

Työntekijän ja työnantajan velvollisuuksia säätelevät lait ja sopimukset pätevät myös päihdeasioiden hoidossa. Työnantajalla on oikeus edellyttää työkyntöisyyttä sekä päihteettömyyttä työtehtäviä hoidettaessa ja myös työntekijöillä on oikeus työskennellä päihteettömässä ja savuttomassa työyhteisössä. Päihteisiin ja rahapelaamiseen liittyviä ongelmia ratkaistaan yhdessä ja tarvittaessa 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. Myös päihteettömyyden valvonta kuuluu viimekädessä työnantajalle ja työkyntö on tarvittaessa voitava tarkistaa tarkoituksen mukaisella tavalla.

Päihdeohjelmasta järjestetään koulutusta ja varmistetaan, että henkilöstö tuntee päihdeohjelman sisällön.

Esihenkilön vastuut

Esihenkilö tukee ja valvoo työn sujumuutta, henkilöstön hyvinvointia ja työturvallisuutta. Esihenkilö esittelee päihdeohjelman uusille työntekijöille. Hän vastaa ongelmien puheeksi ottamisesta ja varmistaa, että niitä käsitellään luottamuksellisesti ja tasapuolisesti.

Esihenkilö käy tavoitteelliset puheeksiottokeskustelut ja tekee niistä muistiot. Hän johtaa hoitoon ohjausta ja seurantaa. Esihenkilö tekee työterveyshoitajan ja työntekijän kanssa hoitosuunnitelman

sekä sopii hoitoon ohjattavan kanssa siitä, miten asia kerrotaan työyhteisölle. Esihenkilö ohjaa työyhteisöä tukemaan kuntoutujaa.

Työsuojelun vastuut

Työsuojelu toimii yhdessä esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa päihdehaittojen ehkäisemiseksi.

Työterveyshuollon vastuut

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

Työterveyshuolto ohjaa hakemaan apua asiantuntijoilta riippuvuussairauksiin. Pyydettyessä työterveyshuolto selvittää työntekijöiden terveydentilan sekä toiminta- ja työkyvyn tarvittavien menetelmin ja antaa niistä lausunnon.

Työterveyshuolto toimii hoitoonohjaustilanteessa asiantuntijana (hoitositoumuksen laadinta yhdessä esimiehen kanssa, hoitosuunnitelma) ja tukee päihdekuntoutujan paluuta työhön

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. Hän ilmoittaa työyhteisössä havaitsemistaan päihdehaitoista päihdeohjelmassa sovitulle taholle.

OHJEET TUPAKKATUOTTEIDEN, ALKOHOLIN, HUUMAUSAINEN, MUIDEN PÄIHTEIDEN 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.

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.

Huumausaineet ja huumetestaus

Huumausaineiden hallussapito ja käyttö työpaikalla sekä huumaavien aineiden vaikutuksen alaisena työskentely on kielletty. Kielto ei koske lääkärin valvonnassa työntekijän sairauden hoitoon määrättyjä lääkkeitä.

Työnantajan oikeus teettää huumetestejä on laissa säädeltyä ja ne työtehtävät, joissa huumausainetodistusta pyydetään tai edellytetään, on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ja luetteloitava päihdeohjelmassa. Huumausainetestauksia tehdään Työterveyshuoltolain 13§ perusteella erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä tai työn terveydellisten vaatimusten sitä edellyttäessä, jolloin testaaminen sisältyy terveystarkastusprosessiin ja huumausainetestin tarpeellisuuden määrittelee terveydenhuollon ammattilainen. Valtion virkamiehen (759/1994) tai kunnallisen viranhaltijan (304/2003) terveystarkastukseen voi sisältyä huumausainetestit. Huumausainetestit voidaan tehdä myös Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (Yks TL 759/2004) perusteella tiettyjen työtehtäväperusteisten edellytysten vallitessa. Tällöin laaditaan erillinen lausunto, jonka työntekijä toimittaa esihenkilölle.

Tämä päihdeohjelma sisältää yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt. Työterveyshuolto antaa neuvoja huumausaineiden terveysvaikutuksista, testaamisesta ja hoitoon ohjaamisesta.

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.

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. Jos päihdehdyshenkilö on nimetty, hän voi huolehtia hoitoon ohjaamisen käytännön järjestelyistä. 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.

Edellä mainittuihin kuntoutustoimenpiteisiin ja mahdollisiin hoitosopimuksessa sovittuihin vastaanotto ym. käynteihin käytetään aina omaa aikaa.