**Päihdeohjelma**

Laadittu 16.6.2023 / Mari Hiltula

..

Sisällys

[Kaskisten kaupungin päihdeohjelma 3](#_Toc142544909)

[1 JOHDANTO 3](#_Toc142544910)

[2 PÄIHDEOHJELMAN TAVOITTEET, SOVELTAMINEN ja VASTUUT 4](#_Toc142544911)

[2.1 SOVELTAMISALUE JA VASTUUT 4](#_Toc142544912)

[2.2 KOULUTUS JA PEREHDYTTÄMINEN 5](#_Toc142544913)

[2.3 ENNALTAEHKÄISEVÄ TOIMINTA 5](#_Toc142544914)

[3 TYÖVÄLINEITÄ TYÖNANTAJALLE JA ESIMIEHILLE 6](#_Toc142544915)

# Kaskisten kaupungin päihdeohjelma

## 1 JOHDANTO

Kaupunki toimijana on Kaskisissa yksi merkittävä työllistäjä ja tuottaa hyvin laajasti erilaisia julkisia palveluita joiden loppukäyttäjiä ovat kuntalaiset. Päihdeohjelman tavoite on poistaa päihteiden käytön riskejä työnantajana ja luoda perusta toimintatavoille koskien päihteiden käytön ennaltaehkäisyä, päihderiskin vähentämistä ja puuttumiseen päihteiden käyttöön työaikana, sekä niiden vaikutuksen alaisena esiintymistä työpaikalla.

Tässä ohjelmassa päihteillä tarkoitetaan alkoholia, lääkkeitä, huumeita ja muita päihdyttäviä aineita sekä näiden seka- ja väärinkäyttöä. Päihteiden väärinkäyttö heikentää henkilöstön terveyttä, työkykyä ja jaksamista. se myös altistaa alkoholismille tai muulle päihderiippuvuudelle. Päihteiden vaikutuksen alaisena työskentely on merkittävä riski, joka vaarantaa oman ja työtovereiden työturvallisuuden ja asiakasturvallisuuden.

Päihdeohjelma kuuluu osana työpaikan työkykyä ylläpitävään toimintaan ja on osa työsuojelun toimintaohjelmaa.

Päihdyttävien aineiden vaikutuksen alaisena työskenteleminen ja päihteiden tuominen työpaikalle on kiellettyä. Promilleraja työssä on ehdoton nolla.

## 2 PÄIHDEOHJELMAN TAVOITTEET, SOVELTAMINEN ja VASTUUT

Päihdeohjelman tavoitteena on luoda hyvät ja toimivat käytännöt avoimeen ja rakentavaan suhtautumiseen sekä ennaltaehkäisyssä, että jo havaittujen haittojen käsittelyssä. Päihdeohjelmalla tavoitellaan henkilöstön työelämän laadun parantamista, turvata työympäristöä sekä työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämistä ja päämääränä on päihteetön työyhteisö.

### 2.1 SOVELTAMISALUE JA VASTUUT

Päihdeohjelma koskee kaikkia työntekijöitä.

**Työntekijän vastuut:**

Työntekijällä itsellään on aina ensisijainen vastuu terveydestään ja työkyvystään. Työntekijän tulee olla työssään työkykyinen. Työntekijä ei saa päihteiden käytöllään aiheuttaa vaaratilannetta itselleen, työtoverilleen, asiakkaalle, ulkopuoliselle henkilölle tai yleiselle turvallisuudelle. Jos hän ei halua puuttua omaan päihteiden käyttöönsä, ovat esimiehet ja työtoverit velvollisia näin tekemään.

**Työnantajan vastuut:**

Työnantaja on vastuullinen toimija ja tukija.

**Esimiehen vastuut:**

Esimiehellä on velvollisuus puuttua päihdeongelmaan heti sen havaittuaan tai muuten tietoonsa saatuaan. Ongelmaan puututaan puheeksi ottamisella mahdollisimman varhaisessa vaiheessa päihdeohjelman mukaisesti. Päihtynyt henkilö poistetaan aina työpaikalta. Esimiehellä on toimistaan kirjaamisvelvollisuus. Kirjaamisessa tullaan käyttämään OSSi järjestelmää, josta kirjaus on löydettävissä myöhemmin.

**Työyhteisön vastuut:**

Päihdeongelma vaarantaa työturvallisuuden. Jokaisella työyhteisössä on velvollisuus puuttua havaittuaan päihdeongelmaan ilmoittamalla esimiehelle. Useimmiten työtoverit huomaavat ensimmäisenä päihteiden ongelmakäytön ja voivat ottaa asian puheeksi sekä ehdottaa muutosta. Työtovereiden tulee rohkaista päihdeongelmaista hoitoon hakeutumisessa.

**Työterveyshuollon vastuut:**

Työterveyshuolto toimii asiantuntijana, jonka tehtäviin kuuluu päihdeasioiden aktiivinen käsittely. Työterveyshuollon puoleen voi kääntyä päihdeasioissa oma-aloitteisesti.

**Työsuojeluhenkilöstön vastuut:**

Työsuojelu- ja luottamushenkilöt toimivat välittäjinä työntekijän ja työnantajan/työterveyshuollon välillä ja auttavat osaltaan luomaan työpaikalle päihteiden käytön vähentämiseen kannustavaa ilmapiiriä. Luottamusmies on työntekijän tukena hoitoonohjausmenettelyssä ja valvoo työntekijän etuja. Luottamushenkilöiden tulee rohkaista päihdeongelmaista hoitoon hakeutumisessa.

### 2.2 KOULUTUS JA PEREHDYTTÄMINEN

Päihdeohjelmasta tiedotetaan henkilökuntaa ja esimiehiä. Tarvittaessa järjestetään toimijoille koulutusta päihdeongelmien ennaltaehkäisystä sekä käsittelystä.

### 2.3 ENNALTAEHKÄISEVÄ TOIMINTA

Päihdehaittojen ennaltaehkäisemisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joita työyhteisössä tehdään päihderiskien ja –ongelmien ehkäisemiseksi. Tiedottamalla pyritään vaikuttamaan yleiseen asenneilmapiiriin, joka kunnioittaa päihteetöntä elämäntapaa ja tukee päihdehaitoista toipuvaa.

Työterveyshuollossa päihteiden käyttö otetaan puheeksi terveystarkastuksissa, sairaskäyntien yhteydessä sekä työpaikkakäynneillä. Työterveyshuollosta saa tukea myös oma-aloitteeseen hoitoon hakeutumiseen.

Tärkeää on myös esimiehen asennoituminen. Asian esille ottaminen on aitoa välittämistä. Päihteiden käytön voi ottaa esille myös kehityskeskusteluissa.

**Päihteiden ongelmakäytön tunnistaminen**

Työpaikalla yksilön päihdeongelma ei ole yksityinen asia. Usein sekä päihteiden käyttäjä että työyhteisö pyrkivät salaamaan ongelman. Ongelman peittely kuitenkin vain pahentaa tilannetta.

Päihteiden väärinkäyttö näkyy usein yksilön

* lyhyinä, usein toistuvina sairauspoissaoloina
* myöhästymisinä
* luvattomina poissaoloina
* työvuorojen yllättävinä vaihtamisina
* työtehon heikkenemisenä, sen epätasaisuutena tai tehtävien laiminlyöntinä
* virhesuorituksina
* lisääntyneinä tapaturmina
* ulkoisen olemuksen muutoksina
* luonteen ja käytöksen muutoksina; hermostuneisuutena, riidanhaluisuutena, hyökkäävyytenä, selittelynä, valehteluna
* väsymyksenä, ylivilkkautena, alakuloisuutena, masentuneisuutena
* eristäytymisenä työyhteisöstä
* ongelmien kieltämisestä
* töihin tullaan krapulassa, jälkihumalassa tai päihtyneenä
	+ alkoholin haju (jota usein peitellään pastillein, valkosipulilla, suuraikasteilla)
	+ huonovointisuus
	+ hikoilu
	+ tärinä
	+ päihteiden nauttiminen salaa työpaikalla työaikana

## 3 TYÖVÄLINEITÄ TYÖNANTAJALLE JA ESIMIEHILLE

1. **HUUMETESTI**

Työpaikan huumetestien tarkoituksen on varmistaa turvallisuus ja työntekijöiden hyvinvointi sekä ennalta ehkäistä päihdeongelmia. Huumetestin suorittaa huumausainetestaukseen perehdytyksen saanut työterveyshuollon ammattihenkilö lakia yksityisyyden suojasta noudattaen.

Huumetesti on vapaaehtoinen, mutta joihinkin työtehtäviin valittaessa testaus voi olla edellytyksenä. Huumetesti voidaan suorittaa, mikäli työntekijän epäillään työskentelevän huumeiden vaikutuksen alaisena.

Työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa työnhakijalle ennen työsopimuksen tekemistä tai tehtävään nimittämistä, että kysymys on tehtävästä, johon valittu henkilö voidaan velvoittaa esittämään huumausainetestiä koskeva todistus ja työnantaja tulee tätä todistusta vaatimaan.

Edellä mainitun lisäksi työnantaja voi velvoittaa työntekijän esittämään huumausainetestiä koskevan todistuksen, jos työnantajalla on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä tai että työntekijällä on riippuvaisuus huumeesta.

1. **KORJAAVA TOIMINTA**

Kaikista päihdeongelman käsittelyyn liittyvistä toimista tehdään kirjallinen muistio. Oma-aloitteisesta hoitoon hakeutumisesta ilmoitetaan vain henkilön näin halutessa.

**Puheeksiotto**

Päihdeasioiden käsittelyssä vältetään syyllistämistä ja pyritään ratkaisukeskeiseen lähestymistapaan. puheeksi otolla tarkoitetaan ensimmäistä puuttumista päihdeongelmaan. Puheeksiotto päihdeongelmaisen kanssa voi tapahtua kenen tahansa aloitteesta, esimerkiksi työtoverin ja esimiehen. Asianomainen henkilö voi pyytää mukaansa myös luottamushenkilön tai työsuojeluvaltuutetun. esimiehen toteuttamasta puheeksi otosta tehdään aina kirjallinen *puheeksiottomuistio*. Muistio annetaan tiedoksi myös työterveyshuoltoon. keskustelun perusteella arvioidaan hoidon tarve. Jos keskustelussa ilmenee tarve hoitoon, esimies ohjaa henkilön työterveyshuoltoon, jossa arvioidaan mahdollinen päihderiippuvuus ja hoidon tarve.

Mikäli hoidon tarvetta ei ole, esimies ja työntekijä sopivat seurantakeskustelusta 2-3- kk:n kuluttua. Jos päihdeongelma ilmenee uudestaan, esim. vuoden kuluessa puheeksi otosta, pidetään hoitoonohjausneuvottelu. Mikäli päihdeongelmasta epäilty kieltäytyy puheeksiotosta, hänelle voidaan antaa kirjallinen varoitus.

**Hoitoonohjausmenettely**

Töiden laiminlyömisestä ilmeisen päihdeongelman vuoksi sekä päihtyneenä työskentelystä seuraa aina kirjallinen varoitus sekä hoitoonohjausmenettely. Päävastuu hoitoonohjausmenettelystä on lähimmällä esimiehellä. Työnantaja/esimies ja työterveyshuolto ovat mukana hoidon tarpeen ja tarvittavien tukitoimien arvioimisessa. Hoitoonohjauksessa kaikkia työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla heidän työtehtävästään tai asenteestaan riippumatta.

**Hoitoonohjausneuvottelu**

Läsnä hoitoon ohjausneuvottelussa ovat päihdeongelmainen, työnantaja/toimivaltainen esimies, työterveyshoitaja, työterveyslääkäri, työsuojeluvaltuutettu tai luottamushenkilö sekä A-klinikan/kuntoutuspaikan edustaja.

neuvottelussa tehdään kirjallinen *hoitoonohjaussopimus*. Hoidettavan kanssa tehdään *hoitosopimus ja kuntoutussunnitelma* (hoito- ja seuranta-ajat ja hoitopaikka). Hoidettavan on todistettava käyvänsä säännöllisesti hoitopaikassa ja toimitettava esimiehelle tietoja hoidon edistymisestä niiltä osin kuin ne liittyvät työjärjestelyihin. Työterveyshuolto toimii yhdyshenkilönä hoitopaikan ja työnantajan välillä. Hoidon loputtua pidetään loppupalaveri.

Mikäli päihdeongelmainen kieltäytyy hoitoon ohjauksesta tai ei noudata hoitosopimusta, esimies voi ryhtyä työsuhteen purkumenettelyyn työsopimuslain 8 luvun perusteella.

**Päihdeongelman toistuessa**

Mikäli päihdeongelma ts. sairaus uusiutuu ja edellisestä väärinkäyttösopimuksesta on kulunut kaksi vuotta, käsitellään asia uutena tapauksena. asia voidaan käsitellä uutena tapauksena ainoastaan kerran.

**Kuntoutus**

Kuntoutus tapahtuu oman paikkakunnan A-klinikan tai sen suositteleman hoitopaikan laatiman ohjeen mukaisesti.

**Seuranta**

Kuntoutuksen seuranta tapahtuu työterveyshuollon toimesta. Esimies on velvollinen seuraamaan työssäkäyvän kuntoutujan työkykyisyyttä kuntoutuksen aikana. Hoitopaikka antaa terveysasemalle tiedon hoitosopimuksen sisällöstä, hoidon edistymisestä ja siitä, koska hoito on onnistuneesti loppuunviety. Työterveyshuolto ottaa yhteyttä työnantajaan, mikäli hoito laiminlyödään.

1. **TOIMENPITEET KRIISITILANTEISSA**

**Päihtyneenä työpaikalla**

Esimiehen tulee poistaa päihtynyt tai päihteitä nauttiva henkilö välittömästi työpaikalta päihtyneen oman, työyhteisön ja asiakkaiden turvallisuuden vuoksi. Kun työtoveri havaitsee päihtymyksen tai päihteiden nauttimisen, tulee hänen ilmoittaa asiasta välittömästi esimiehelle. Esimiehen tulee ensitilassa järjestää keskustelu asianomaisen kanssa. Keskustelussa on mukana henkilöstöpäällikkö ja luottamusmies. esimiehen tulee kirjata tapahtuma.

Työsopimuslain mukaan päihtyneenä esiintyminen tai päihteiden käyttö työpaikalla voivat olla työsuhteen päättämisperusteita. Päihtyneenä työpaikalla esiintymisestä seuraa vähintäänkin kirjallinen varoitus ja hoitoonohjausmenettely. Jos epäilyn alainen on kuljettanut ajoneuvoa, esimies kutsuu paikalle poliisin.

**Työtapaturmat**

**Alkoholi**

Mikäli työyhteisössä sattuu työtapaturma, jossa voidaan epäillä alkoholin vaikutuksen alaisena olemista liikennetyössä esim. trukkityössä, tehdään työtapaturman osallisille aina alkoholitesti. Henkilöt puhaltavat alkometriin paikan päällä työnantajan esimiehen valvonnassa tai työterveysasemalla/terveyskeskuksessa. jos alkoholitesti on positiivinen, kutsutaan aina paikalle poliisi.

**Huumeet**

huumetesti tehdään, jos on perusteltua aihetta epäillä huumausaineiden vaikutuksen alaisena olemaista esimerkiksi liikennetyössä. Tämä on työyhteisön normaali menettelytapa työtapaturmatilanteessa. esimies lähettää henkilön työterveysasemalle huumetestiin.

**Puhalluttaminen**

Mikäli päihtymyksestä epäilty kiistää päihtymyksen, häneltä voidaan vaatia puhallustestin tulos. Puhalluttamisen Suorittaa työterveyshuolto/terveyskeskus/poliisi. Havainnon ja puhalluttamisen tulos ja ajankohdat kirjataan minuutin tarkkuudella. Testi on päihtymyksestä epäillylle vapaaehtoinen. Puhalluttaminen on epäillylle mahdollisuus osoittaa epäilys virheelliseksi. Työnantaja/esimies voi aistihavaintoihin perustuvan ratkaisun, ellei työntekijä suostu tutkimuksiin. Myös kieltäytymisestä tehdään kirjallinen merkintä.

Mikäli päihtymyksestä epäilty syyllistyy rikokseen (rattijuopumus), on poliisilla oikeus teettää tarvittavat päihdetutkimukset myös vastoin henkilön omaa tahtoa.

Paikka ja päiväys: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_/\_\_.\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Työnantajan edustaja

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Työterveyslääkäri

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Työterveyshoitaja

**Liitteet:** puheeksiottomuistio

 lomake puhallutustilanteeseen

 työterveyshuollon hoitoonohjausmalli

**ALKOHOLIN HAITTOJEN EHKÄISY /hoitoonohjausmalli**

1. **KÄYNTI (terveydenhoitaja tai lääkäri)**

Riskien tunnistaminen tapahtuu primääristi AUDIT-lomakkeen avulla

* **terveystarkastukset**
* **sairasvastaanottokäynti**
* **epäily työyhteisössä**
* huolestunut alkoholin käytöstä
* vatsavaivat (miehet)
* RR-tauti (uusi/hoitoresistentti)
* masennus
* muu psyykkinen oireilu, esim. unihäiriöt

**AUDIT-PISTEET**

Miehet 10 tai yli, Naiset 8 tai yli



Laboratoriotutkimukset ja lääkärin vastaanottoajan varaus

(CDT, GT, ALAT, ASAT, PVK)

1. **KÄYNTI (lääkäri)**

Suurkulutuksen toteaminen



 **EI KYLLÄ**

 Audit +

 Lab +

 

 Hallittua juomista –opas

 Juomapäiväkirja

 

Laboratoriokontrolli 1 kk kuluttua

1. **KÄYNTI = kontorllikäynti (lääkäri)**

Laboratorioarvot normalisoituneet Juomapäiväkirjan tavoitteet saavutettu



**Kyllä Ei Ei Kyllä**



Positiivista HOITOONOHJAUS A-KLINIKALLE Positiivista

 palautetta palautetta

**PÄIHDEOHJELMA PUHEEKSIOTTOMUISTIO**

**Osallistujat:**

* Esimies
* Työntekijä
* Muu
1. **Esimiehen havainnot päihdeongelmasta**
2. **Työntekijän näkemys asiasta**
3. **Sovitut toimenpiteet (seurantakeskustelu 2-3 kk kuluttua)**

Pvm: \_\_/\_\_.202\_Allekirjoitukset: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Esimies Työntekijä

**Jakelu: Esimies, työntekijä, tarvittaessa työterveyshuolto**

**PÄIHDEOHJELMA PUHALLUTTAMISMUISTIO**

**Osallistujat:**

* Esimies
* Työntekijä
* Muu
1. **Päihtymys todettu**
* puhalluttamalla alkometrilukema: \_\_\_\_ kellonaika: \_\_\_\_
* esimiehen aistihavainto: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ kellonaika: \_\_\_\_
* poliisiviranomaisen puhalluttamana (tieliikenne- ym. lakirikkomus)
* työntekijä myöntää päihtymystilan
* työntekijä kieltäytynyt puhaltamasta
1. **Työntekijän näkemys asiasta**
2. **Sovitut toimenpiteet**
* työntekijä poistettu työpaikalta päihtymystilan/päihteiden nauttimisen vuoksi
* sovitaan aika hoitoonohjausneuvottelulle päihdeohjelman mukaisesti
* työntekijälle annetaan kirjallinen varoitus
* työnantaja ryhtyy työsuhteen päättämismenettelyyn

Muuta:

Pvm: \_\_/\_\_.202\_Allekirjoitukset: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Esimies Työntekijä

**Jakelu: Esimies, työntekijä, tarvittaessa työterveyshuolto**