



1. Päihdeohjelman tarkoitus ja tavoitteet

Päihdeohjelman tavoitteena on varmistaa, että Joroisten kunta on turvallinen ja päihteetön työpaikka. Ohjelma helpottaa päihdeongelmiin puuttumista ja antaa kaikille työntekijöille yhteiset toimintatavat. Päihdeohjelma koskee koko henkilöstöä, myös määräaikaisia ja etätöitä tekeviä.

Joroisten kunnassa on nollatoleranssi päihteiden käytölle työajalla: työpaikalla ei saa olla päihtyneenä, ja kaikki päihdeongelmat käsitellään heti.

Päihdeohjelman tavoitteena on:

- taata turvallinen ja terveellinen työympäristö.
- varmistaa, että jokainen tietää velvollisuutensa ehkäistä ja puuttua päihteiden käyttöön.
- tukea työkyvyn ylläpitämistä.
- pitää työpaikka päihteettömänä ja savuttomana.
- ehkäistä myös muita työkykyyn vaikuttavien riippuvuuksien haittavaikutuksia, nikotiinituotteet, peliriippuvuus, digiriippuvuus.

2. Päihteiden määritelmä

Päihteitä ovat alkoholi, huumausaineet ja muut päihdyttävät aineet.

Päihdeongelmaksi katsotaan kaikki huumeiden käyttö sekä alkoholin tai lääkkeiden liiallinen tai haitallinen käyttö, joka heikentää työkykyä tai turvallisuutta.

3. Ennaltaehkäisy

Päihdeongelmia ehkäistään:

- lisäämällä tietoa päihteiden vaikutuksista
- korostamalla päihteettömyyttä rekrytoinnista lähtien
- tunnistamalla ongelmat mahdollisimman varhain
- käymällä päihdeohjelma ja pelisäännöt läpi työyksiköissä.

4. Ongelmatilanteiden tunnistaminen ja vastuut

4.1 Ongelmatilanteiden tunnistaminen

Varhainen puuttuminen on koko työyhteisön vastuulla. Kaikilla työntekijöillä on velvollisuus kertoa esihenkilölle, jos he epäilevät työkaverilla päihdeongelmaa.

Merkkejä mahdollisesta päihdeongelmasta voivat olla esimerkiksi:

- toistuvat lyhyet poissaolot, myöhästelyt
- työvireen ja työsuorituksen heikkeneminen
- mielialanvaihtelut, keskittymisongelmat
- katoamiset työpaikalta, välttelevä käytös

- tapaturma-alttius
- ulkoisen olemuksen huomattavat muutokset
- alkoholin haju, krapulaisuus, vapina
- rahavaikkeudet, valehtelu, päihteitä puolusteleva asenne.

4.2 Työntekijän vastuu

Työntekijä vastaa omasta terveydestään ja työkyvystään. Omaehtoinen hoitoon hakeutuminen helpottaa toipumista.

4.3 Esihenkilön vastuu

Esihenkilö huolehtii siitä, että:

- päihdeohjelma käsitellään työyksikössä vähintään kerran vuodessa
- kaikki tuntevat toimintatavat ja hoitoonohjausprosessin
- havaitut päihdeongelmat otetaan puheeksi
- tarvittaessa tehdään hoitoonohjaussopimus
- työntekijän turvallisuus ja työkyky varmistetaan.

4.4 Työterveyspalvelut

Työterveyshuollon tehtävänä on:

- tunnistaa päihdeongelmia ja arvioi hoidon tarpeen
- tukea työntekijää hoitoon hakeutumisessa
- osallistua hoitosuunnitelman laadintaan ja seurantaan
- antaa esihenkilölle tarvittavat arviot työkyvystä ja hoitoonohjauksesta.

4.5 Työtoverin keinot päihdeongelman hoitamisessa:

- Tarjoa apuasi, kun huomaat työkaverillasi päihdevaikeuksia.
- Peittelemällä edesautat ongelman pahenemista.
- Kerro, miksi olet huolestunut. Ilmaise vain huolestuneisuutesi, älä moralisoi.
- Kannusta häntä hakeutumaan asiantuntijan luo.
- Rohkaise häntä etsimään päihteiden asemasta muita selviytymiskeinoja.
- Tue hoidosta työhön palannutta.

5. Päihderikkomusten käsittely

5.1 Puheeksiotto

Jos esihenkilö epäilee työntekijän olevan päihtynyt:

1. paikalle kutsutaan toinen henkilö todistajaksi
2. työntekijä poistetaan työpaikalta
3. asiasta käydään puheeksi otto keskustelu, josta kirjataan muistio
4. esihenkilö voi antaa suullisen huomautuksen ja kehottaa hakeutumaan hoitoon.

5.2 Kuuleminen ja varoitus

Jos päihteiden käyttö jatkuu:

- järjestetään kuulemistilaisuus
- voidaan antaa kirjallinen varoitus
- tehdään hoitoonohjaussopimus työterveyden kanssa
- työterveyshuolto valvoo hoidon toteutumista.

Jos hoito ei toteudu tai päihteiden käyttö jatkuu, voidaan antaa uusi varoitus ja tarvittaessa päättää työsuhde.

6. Sanktiot

Mahdollisia seuraamuksia ovat:

- huomautus
- kirjallinen varoitus
- työsuhteen päättäminen.

Sanktiot valitaan tapauskohtaisesti. Palvelussuhde voidaan päättää heti, jos tilanne on vakava ja vaarantaa turvallisuuden.

7. Palvelussuhteen päättäminen

Työsuhte voidaan irtisanoa tai purkaa työsopimuslain mukaisesti, erityisesti jos työntekijä vaarantaa työturvallisuuden tai esiintyy työssä vakavasti päihtyneenä.

8. Työaika ja palkka

Palkallista työaikaa ovat:

- työnantajan määräämät työaikaan sijoittuvat hoitoonohjauskäynnit
- etukäteen sovittu laitoshoidon (KVTESin mukaan).

Palkatonta aikaa ovat muun muassa:

- avohoito työajan ulkopuolella
- päihteiden käytön aiheuttamat poissaolot

- päihtyneenä työssä vietetty aika
- päihteiden väärinkäytön aiheuttama työkyvyttömyys.

9. Päihdetestit

9.1 Puhallustesti

Jos työntekijän epäillään olevan alkoholin vaikutuksen alainen:

- esihenkilö ohjaa puhalluskokeeseen
- testi tehdään työterveydessä tai päivystyksessä
- työntekijän tulee toimittaa todistus tuloksesta
- testi on tehtävä kahden tunnin kuluessa kehotuksesta.

9.2 Huumausainetestit

Huumausainetestejä tehdään:

1. terveystarkastusten yhteydessä
2. työnantajan erikseen edellyttäminä tilanteina, kun tehtävä sitä vaatii.

Testin pyytämiseen on tarkat lain määrittämät edellytykset.

Palvelussuhteen aikana testi voidaan vaatia, jos on perusteltu syy epäillä huumeiden käyttöä ja se vaikuttaa työkykyyn tai turvallisuuteen.

Jos työntekijä kieltäytyy testistä tai antaa positiivisen tuloksen, vaikutukset arvioidaan tapauskohtaisesti.

Tarvittaessa työntekijä ohjataan hoitoon tai työsuhte voidaan päättää.

10. Muut työkykyyn vaikuttavat riippuvuudet

10.1 Nikotiinituotteet

Kaikki kunnan työpaikat ovat savuttomia ja nikotiinittomia. Nikotiinituotteisiin kuuluvat tupakka, nuuska, nikotiinipussit ja sähkötupakka (poikkeuksena nikotiinikorvaustuotteet).

10.2 Peliriippuvuus

Peliriippuvuudesta tulee voida keskustella avoimesti.

Jos huoli herää:

- asiasta kerrotaan esihenkilölle
- esihenkilö käy työntekijän kanssa työkyvyn tuen mukaisen keskustelun

- työterveyshuollon kanssa suunnitellaan tarvittavat tukitoimet.

10.3 Digiriippuvuus

Digiriippuvuudella tarkoitetaan liiallista ja hallitsematonta digitaalisten laitteiden, sovellusten tai verkkopalvelujen käyttöä, joka vaikuttaa haitallisesti työkykyyn tai työyhteisön toimintaan.

Ennaltaehkäisy ja puheeksi otto digiriippuvuus tilanteissa:

- Työyhteisössä voidaan keskustella digiriippuvuuden riskeistä ja merkityksestä työkyvylle.
- Työntekijän kanssa voidaan käydä avoin keskustelu huolesta, tarjota ohjausta ja tarvittaessa ohjata työterveyshuollon tai muun asiantuntijan arvioon.
- Työntekijää kannustetaan löytämään tasapaino digitaalisen käytön ja työtehtävien välillä.
- Digiriippuvuuden tunnistaminen ja tukitoimet kirjataan luottamuksellisesti, kuten muutkin päihde- ja riippuvuusasiat.

Liitteet:

Liite 1 Puheeksi_otto _Joroinen

Liite 2 Hoitositoumus_Joroinen

Liite 3 Kuntoutussuunnitelma_Joroinen