

# Päihdeohjelma

Punkalaitumen kunta

3/10/2023

## 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 suositellaan sisällytettäväksi työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan ja työsuojelun toimintaohjelmaan. Työterveyshuollon asiantuntemusta on hyvä käyttää päihdeohjelman laatimisessa. Työnantaja vastaa päihdeohjelman sisällön päivittämisestä ja tiedottamisesta. Päihdeohjelma koskee myös etättyötä.

## 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.

### Päihdeohjelman tai rahapeli-riippuvuuden 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 työkyvyille 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 järjestetään koulutusta ja varmistetaan, että henkilöstö tuntee päihdeohjelman sisällön.

Tavoitteena on tupakaton, päihde- ja rahapelihaitoista vapaa työkuulttuuri, jonka toteutumista seurataan työhyvinvointikyselyissä ja terveydenhuollon raporteissa.

Päihdeohjelma päivitetään työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivittämisen yhteydessä.

### Koulutus

Työnantaja kouluttaa esihenkilöt tunnistamaan päihde- ja rahapelihaittoja, ottamaan ne puheeksi ja toteuttamaan hoitoon ohjausta.

Päihdetyöryhmään kuuluvat seuraavat henkilöt: Lähiesimies, henkilöstöasioista vastaava (hyvinvointijohtaja) tai muu asiantuntija, työterveyshoitaja.

### Esihenkilön vastuut

Esihenkilö tukee ja valvoo työn sujuvuutta, 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 puheeksi otto -keskustelut ja tekee niistä muistiot. Hän johtaa hoitoon ohjausta ja seurantaa. Esihenkilö tekee hoitositoumuksen ja 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.

Työsuojelu huolehtii, että alkometrejä on saatavilla ja ohjeistaa henkilökuntaa niiden käyttöön.

Työsuojelu tukee esihenkilöitä päihde- ja rahapelihaittojen puheeksi ottamisessa.

Työsuojelu tukee hoitoonohjausprosessin toteutumista.

### **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 ja antaa niistä lausunnon.

Työterveyshuolto sisällyttää toimintasuunnitelmaan päihdeohjelmassa sovitut vastuut.

Työterveyshuolto ottaa terveystarkastuksissa ja sairaanhoitokäynneillä asiakkaan päihteiden käytön puheeksi.

Työterveyshuolto ottaa terveystarkastuksissa ja sairaanhoitokäynneillä asiakkaan rahapelaamisen puheeksi.

Työterveyshuolto sopii työterveysneuvottelun järjestämisestä.

Työterveyshuolto antaa tietoja tupakka- ja nikotiinituotteiden haitoista ja neuvoo vieroituksessa.

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

Työterveyshuolto huolehtii työntekijöiden huumausaineiden käytön testaamisen järjestämisestä niissä tehtävissä, jotka on sovittu päihdeohjelmassa.

### **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.

Työntekijä voi ilmoittaa havaitsemistaan haitoista: Omalle lähiesihenkilölle, lähiesihenkilön esihenkilölle, hyvinvointijohtajalle,

kunnanjohtajalle.

## **Päihdeyhdyshenkilön vastuut**

Päihdeyhdyshenkilön tehtävänä on antaa tietoa tupakointiin, päihteisiin ja rahapelaamiseen liittyvistä riskeistä, ottaa niitä puheeksi työpaikalla ja antaa tukea, kun haittoja ilmenee.

Päihdeyhdyshenkilön tehtävä on hoitaa käytännön järjestelyt hoitoon ohjaamisessa.

# **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

Työntekijää kannustetaan osallistumaan tupakasta vieroituksen kurssille tai muihin saatavilla oleviin tukimuotoihin.

Nuuskaa 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.

Jos 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 työturvallisuushasta 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 työntekijän pelkästään epäilyn perusteella.

Päihtyneenä ei pidä käyttää sosiaalisen median kanavia työnantajan nimissä.

Näillä henkilöillä on oikeus puhalluttaa työpaikalla: Esimiehet ja lähiesimiehet (vastuualue ja tehtäväaluejohtajat) sekä työterveyshoitaja.

Näillä henkilöillä on oikeus puhalluttaa työpaikalla:

Alkoholin tarjoilua rajoitetaan huolehtimalla, että tilaisuuksissa on tarjolla myös monipuolinen valikoima alkoholittomia juomia.

### **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 huumausainetesti. Huumausainetesti 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.

Työnantajan on ilmoitettava työnhakijalle ennen työsopimuksen tekemistä tai jo työsuhteessa olevalle työntekijälle ennen työehtojen muuttamista siitä, että tehtävät vaativat todistuksen huumausainetestistä.

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.

Huumetestaukseen tulee kuulua myös valmius ohjata positiivisen näytteen antanut hoitoon.

Työnantaja saa käsitellä ja rekisteröidä ainoastaan todistuksessa annettuja tietoja huumausaineiden käytöstä ja niitäkin vain työntekijän suostumuksella.

Jos huumetestin tulos on positiivinen, työntekijä ohjataan hoitoon.

Seulonta- tai pikatestien tulos on aina tarkistettava akkreditoidussa laboratoriossa.

Työnantaja maksaa huumetestauksen kustannukset.

## 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.

Rahapelaaminen työnantajan koneilla on kielletty.

## Hoitoon ohjaaminen riippuvuussairauksissa

Esihenkilön tehtävä on tukea työntekijää, jonka työ- tai toimintakyky on alentunut päihteiden käytön tai rahapeliongelmiin 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 päihdeyhdyshenkilö on nimetty, hän voi huolehtia hoitoon ohjaamisen käytännön järjestelystä. 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.

Työntekijän luvalla esihenkilö järjestää neuvottelun, 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.

Hoitoonohjaustilanteeseen ei voida liittää työnantajan varoitusta esimerkiksi sopimattomasta käytöksestä tai työtehtävien laiminlyömisestä. Työnantaja hoitaa työtehtäviin liittyvät hallinnolliset toimet työterveyshuollon ulkopuolella.

Esihenkilö tekee kirjallisen hoitoonohjaussopimuksen, jossa todetaan hoitopaikka, hoitoaika, seurantatavat sekä seuraukset, jos henkilö ei sitoudu sovittuun hoitoon. Hoitoonohjaussopimuksella tähdätään työntekijän toipumiseen ja työsuhteen jatkumiseen.

Hoidon aikana seurataan sen toteutumista. Hoidossa olevan työntekijän tulee noudattaa sovittua hoitosuunnitelmaa. Hoitosopimuksen keston aikana voidaan järjestää keskusteluja esihenkilön, työntekijän sekä työsuojelun ja työterveyshuollon edustajan kesken hoidon edistymisestä.

Päihtymyksestä johtuvan työstä poissaolon ajalta työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa. Tämä koskee myös tilannetta, jossa työnantaja on poistanut päihtyneen työpaikalta.

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.

Päihdeohjelmatyökalu kuuluu Mielenterveyden työkalupakkiin, joka tarjoaa näkökulmia ja ratkaisuja mielen hyvinvointia tukevan työkuulttuurin rakentamiseen.

Lue lisää: [Mielenterveyden työkalupakki](#)