

□



PALTAMON TYÖVOIMAYHDISTYS RY:N

PÄIHDEOHJELMA

22.10.2010

Sisältö

<u>1 JOHDANTO.....</u>	<u>3</u>
<u>1.1 Esipuhe.....</u>	<u>3</u>
<u>1.2 Päihdeohjelman tarkoitus.....</u>	<u>4</u>
<u>1.3 Päihdeohjelman tavoitteet.....</u>	<u>4</u>
<u>1.4 Seuranta.....</u>	<u>4</u>
<u>2 ENNALT A EHKÄISEVÄ TOIMINTA.....</u>	<u>5</u>
<u>3 KORJAAVA TOIMINTA.....</u>	<u>6</u>
<u>3.1 Hoitoon ja kuntoutukseen ohjaus.....</u>	<u>6</u>
<u>3.2 Toimenpiteet kriisitilanteissa.....</u>	<u>7</u>
<u>Päihtymyksen toteaminen.....</u>	<u>7</u>
<u>Esimiehen ja ohjaajan tehtävät hänen epäillessään työntekijän olevan päihtynyt.</u>	<u>8</u>
<u>Työterveyshuollon tehtävät päihderiippuvuuden toteamisessa.....</u>	<u>8</u>
<u>Työyhteisön ja työkavereiden tehtävät.....</u>	<u>9</u>
<u>4 JATKOTOIMENPITEET.....</u>	<u>10</u>
<u>Suulliset ja kirjalliset varoitukset ja työsuhteen purkaminen.....</u>	<u>10</u>
<u>5 YHTEENVETO.....</u>	<u>10</u>
<u>6 PÄIHDEOHJELMAN LAATIMINEN JA SIITÄ TIEDOTTAMINEN.....</u>	<u>11</u>

1 JOHDANTO

1.1 Esipuhe

Päihteiden käyttö on lisääntynyt viime vuosina niin paljon, että alkoholi on työikäisen väestön yleisin kuolinsyy ja 30 % vapaa-aikana tapaturmaisesti kuolleista henkilöistä on ollut päihtyneenä. Lisäksi päihteet aiheuttavat työkyvyttömyyttä, sairauksia, terveystalvelujen käyttöä ja sosiaalisia ongelmia. Myös lasten huostaanottojen taustalla ovat useimmiten vanhempien päihteiden käyttö.

Päihdehäiriöistä aiheutuvat kustannukset yhteiskunnalle olivat v. 2004 noin miljardi euroa. Alkoholihaittojen synnyttämiin välittömiin kustannuksiin lasketaan alkoholisairauksien hoidosta, päihdehuollosta ja muusta sosiaalitoimesta, eläkkeistä ja sairausvakuutuksista, järjestyksen ja turvallisuuden ylläpidosta, onnettomuuksista ja rikoksista, vankeinhoidosta ja oikeuslaitoksen toiminnasta aiheutuneet kustannukset. Menetetyn työpanoksen arvoa, menetettyä verotuloa, menetetyä elämän arvoa ja läheisille aiheutettuja kärsimyksiä tai muitakaan välillisiä kustannuksia laskelmissa ei ole otettu lainkaan huomioon. (Päihde- ja mielenterveysuunnitelma 2008.)

Paltamon työvoimayhdistys ry (myöhemmin Työvoimayhdistys) on iso työpaikka, jonka voidaan kuvata olevan yhteiskunta minikoossa. Päihdeongelmat ovat arkipäivää myös tässä työyhteisössä. Yhteisesti vahvistetut työpaikan pelisäännöt ohjeistavat käyttäytymistä Työvoimatalossa. Tavoitteena on päihteetön työpaikka. Tämän päihdeohjelman tarkoituksena on parantaa ja selkeyttää päihdeongelmien käsittelyä ja hoitoa. Pyrkimyksenä on luoda omia päihteiden käytön ehkäisyyn ja käyttöön liittyviä toimintatapoja. Pääpaino on ennaltaehkäisevässä toiminnassa ja puuttumisessa päihteiden käyttöön mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Työvoimayhdistyksen päihdeohjelmassa päihteiden ongelmakäytöstä puhuttaessa tarkoitetaan laittomien huumeiden käyttöä sekä sellaista alkoholin tai lääkkeiden liika- tai edellä mainittujen aineiden sekakäyttöä, joka vaikuttaa haitallisesti työntekoon vaarantaen samalla henkilön oman, työtovereiden, asiakkaiden tai muiden Työvoimayhdistyksen palveluja käyttävien turvallisuuden. Alkoholin käyttö sinällään ei tarkoita, että henkilöllä olisi alkoholiongelma.

1.2 Päihdeohjelman tarkoitus

Työvoimayhdistyksen päihdeohjelma on asiakirja, jossa kuvataan tavoitteet, pelisäännöt, asiasisällöt, toimenpiteet ja tehtävänjaot organisaation ehkäisevää päihdetyötä ja hoitoonohjausta varten.

Tämä päihdeohjelma ei ole kerralla valmiiksi tehtävä suunnitelma, vaan tarkoituksena on päivittää tätä säännöllisesti suunnitelmallisen työtteen ja jatkuvan kehittämisen sekä osaamisen lisääntymisen seurauksena. Suunnitelma sinällään ei ole lopputuote, koska sen arvo ja hyöty ilmenee vasta sen toteutumisen kautta. Suunnitelmassa on kyse moniammatillisten toimijoiden yhteisen käsityksen löytymisestä siitä, mitä asioita ja miten niitä viedään eteenpäin.

1.3 Päihdeohjelman tavoitteet

Paltamon työvoimayhdistyksen päihdeohjelman päämääränä on turvata päihteetön työympäristö ja työskentely Työvoimatalossa. Päihdehäiriön varhaisella tunnistamisella ja päihdehäiriöisen hoitoonohjauksella ja kuntouttamisella vähennetään päihteiden väärinkäytöstä aiheutuvia terveyshaittoja ja lisätään työntekijöiden työ- ja toimintakykyä ja työhyvinvointia sekä vaikutetaan Työvoimayhdistyksen tarjoamien palvelujen laatuun, työn tuottavuuteen ja työturvallisuuteen sekä työilmapiiriin.

Päihdeohjelma on toimintaa ohjaava apuväline ja se on osa työsuojelun toimintaohjelmaa. Tavoitteena on puuttuminen päihteiden käyttöön mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Pyritään tunnistamaan alkoholin varhainen riskikäyttö. Toisin sanoen on tarkoitus vaikuttaa siinä vaiheessa kun alkoholiin ei vielä ole kehittynyt riippuvuussuhdetta, jolloin työntekijä on vielä töissä suoriutuva ja sosiaaliset suhteet ovat kunnossa.

1.4 Seuranta

Päihdeohjelman seuranta ja tavoitteet kytketään yhteen. Tavoitteenasettelussa seurataan ja kirjataan sellaisia asioita, joista ainakin osaa voidaan jollakin tavalla mitata, esim. seuraavasti

- päihdeohjelma käsitelty lähityöyhteisössä %/v
- päihdeseulonnat, osuus käyntikerroista %
- mini-interventioiden osuus käyntikerroista %
- koulutustilaisuuksien toteutusaste/määrä %/kpl
- hoitoonohjausten vuotuinen muutos +/- %
- riskikäyttäjien osuus seulonnassa %/v
- päihdeilmaston muutos

2 ENNALTA EHKÄISEVÄ TOIMINTA

Ennakoiva päihdetyö on toimintaa, jolla ehkäistään ja vähennetään päihteiden käyttöä. Ennalta ehkäisevä toiminta tukee työpaikoilla yhteisesti tehtävää työturvallisuustyötä. Keskeistä siinä on tiedottaminen ja koulutus päihdeasioissa sekä lisäksi puuttuminen ongelmakäyttöön mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Tiedottamiseen ja koulutukseen sisältyy tietoa alkoholin käytön haitoista, käytön ja ongelmien tunnistamista, käyttöön puuttumista sekä hoitoonohjausmahdollisuuksia.

Tiedottamisen ja henkilöstön kouluttamisen tavoitteena on antaa tietoa päihteiden väärinkäytön aiheuttamista ongelmista ja haittavaikutuksista työelämässä, vaikuttaa asenteisiin päihteiden väärinkäytön ja siihen liittyvien ongelmien tunnistamiseksi ja käsittelemiseksi avoimesti ja rakentavasti, madaltaa puuttumis- ja puheeksiottamiskynnystä, edistää työpaikan yhteisten toimintatapojen (päihdepolitiikan) tunnetuksi tekemistä ja niihin sitoutumista, edistää välitöntä ja varhaista väärinkäyttötapauksiin puuttumista ja edistää päihdeongelmaisen ohjaamista hoitoon.

Koulutus kohdistetaan kaikkiin työntekijöihin, sekä esimiehiin, että työntekijöihin myös työterveyshuollon asiantuntemusta hyödyntäen.

Koko työyhteisön tulee jokapäiväisessä toiminnassaan sitoutua päihteettömään työkuulttuuriin. Jokainen työntekijä voi omalta osaltaan toimia hyvänä esimerkkinä päihteettömyyden edistämiseksi työpaikoilla. Päihteiden käytön piilohyväksyntää, salailua ja vähättelyä ei pidä sallia työpaikalla. Asiallinen ja rakentava ongelmiin ja rikkomuksiin puuttuminen voivat usein estää päihdeongelman pahenemisen.

Työterveydenhuollolla on lakiin perustuva ennalta ehkäisevän toiminnan tehtävä. Terveystarkastusten yhteydessä yksilöohjauksessa ja neuvonnassa terveydenhuollon ammattilaisella on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa terveiden elintapojen ja päihteettömyyden edistämiseen.

3 KORJAAVA TOIMINTA

3.1 Hoitoon ja kuntoutukseen ohjaus

Työterveyshuoltohenkilöstön tehtävänä on arvioida alkoholin ja muiden päihteiden ongelmallinen käyttö kaikissa asiakaskontakteissa, puuttua tarvittaessa asiaan aktiivisesti ja antaa tietoa ja tukea. Mikäli työterveyshuollolla on aihetta epäillä työntekijän päihtyneenä olemista työpaikalla ja tästä aiheutuu vaaraa, työterveyshuollon tulee ottaa yhteyttä työpaikkaan. Muissa tilanteissa työterveyshuoltoa sitoo vaitiolovelvollisuus.

Mikäli työterveystarkastuksissa tai esimiehen viestittämänä syntyy epäily päihdeongelmasta, työterveyshenkilöstö arvioi päihderiippuvuuden vaikeusastetta ja antaa neuvoja, ohjausta ja tukea päihteidenkäytön vähentämiseksi. Käytetään mini-interventio -menetelmää, joka sisältää tavallisesti vähintään 3 kk pituisen seurannan. Työterveyslääkäri määrittelee työntekijän päihderiippuvuuden vaikeusasteen, diagnoosin ja työkyvyn. Tältä pohjalta tehdään yhdessä työntekijän, esimiesten, työsuojeluvaltuutetun, riippuvuuksien hoidon yksikön, työterveyshuollon ja tarvittavien muiden tahojen kanssa vähintään vuoden pituinen hoito- ja kuntoutussuunnitelma, jossa määritellään:

- Työntekijän tarvitsema yksilöllinen hoito ja kuntoutus ja näiden toteuttamissuunnitelmat
- Työntekijän osallistuminen Työvoimayhdistyksen järjestämään päihdekuntoutusryhmään
- Työntekijän osallistuminen Työvoimayhdistyksen järjestämään työhön. Työajat, työpiste yms.
- Jos työntekijä on todettu päihdeongelman vuoksi työkyvyttömäksi, suunnitelma toimeentulosta ja muusta palvelutarpeesta (sosiaalityö)
- Työntekijän tukihenkilö Työvoimayhdistyksestä tai sosiaalitoimesta
- Kuntoutustoimenpiteiden aikataulut ja seurantasuunnitelma
- Suunnitelmat kirjataan sopimukseksi, jonka kaikki osallistujat allekirjoittavat

Kuva 1

Omatoimista hoitoon hakeutumista edistetään rohkaisemalla hoitoa tarvitsevia henkilöitä käyttämään hoitopalveluja ja poistamalla niiden käyttöä koskevia esteitä. Omatoimisuuden tukemiseksi työpaikalla tulee olla kaikkien saatavilla riittävästi tietoa erilaisiin päihdeongelmiin liittyvistä hoitomuodoista ja hoitopaikoista.

Työvoimatalolla järjestetään omana toimintana päihdekuntoutuskursseja. Kuntoutuskursseja järjestetään tarpeen mukaan sekä miehille että naisille. Kuntoutukseen osallistuminen tapahtuu palkallisena ja työaikana. Kuntoutukseen voi hakeutua oma-aloitteisesti, esimiehen ja/tai työterveyshuollon suosituksesta.

Työntekijällä itsellään on kuitenkin ensisijainen vastuu omasta terveydestään ja työkyvystään. Esimiehen ja työyhteisön vastuu on vasta toissijaista.

3.2 Toimenpiteet kriisitilanteissa

Päihtymyksen toteaminen

Päihteiden käytöstä aiheutuvien haittojen ehkäisemiseksi ja hoitamiseksi väärinkäytön tunnistaminen on välttämätöntä. Väärinkäyttö tai päihderiippuvuus voi ilmetä työpaikalla esimerkiksi seuraavasti:

- toistuvat myöhästelyt, ennenaikaiset poistumiset työpaikalta tai muut työaikojen noudattamatta jättämiset
- satunnaiset ja äkilliset työstä poissaolot
- toistuvat, yllättävät oma-aloitteiset työvuorojen vaihdot
- töihin tulo tai työssä oleminen krapulassa
- työtehon heikkeneminen, töiden laiminlyönti ja toistuvat virhesuoritukset

- sairauslomatoistukset eri lääkäreiltä
- toistuvat tapaturmat
- rattijuopumus
- rokulipäivät

Päihteiden käyttö työpaikalla tai työssäolo päihteiden vaikutuksen alaisena on työsuhteesta johtuvien velvoitteiden vakava rikkomus ja selvä merkki ongelmasta ja päihderiippuvuudesta, johon tulee puuttua. Ongelmaan puuttuessa on kuitenkin huolehdittava asian hienovaraisesta hoitamisesta. Puheeksi ottaminen voi tapahtua esimiehen, työterveyshuollon tai työtoverin aloitteesta.

Esimiehen ja ohjaajan tehtävät hänen epäillessään työntekijän olevan päihtynyt

Esimies tai ohjaaja (jatkossa esimies) tuo epäilynsä työntekijälle julki ja pyytää tätä osoittamaan työkyntoisuutensa puhaltamalla alkomittariin. Mikäli mittari osoittaa humalatilaa (yli 0 ‰), esimies ohjaa tämän poistumaan työpaikalta. Mikäli työntekijä on tullut autolla, pyydetään auton avaimet haltuun ja huolehditaan siitä, että työntekijä pääsee kotiinsa. Tarvittaessa tilataan taksi ja vähennetään kulut työntekijän palkasta.

Seuraavana työpäivänä esimies kutsuu työntekijän keskusteluun, jossa hänelle annetaan varoitus päihteiden käytöstä. Samassa yhteydessä työntekijän kanssa otetaan keskustelussa esille toimiminen jatkossa mahdollisten repsahdusten varalta. On mahdollista esimerkiksi, että työntekijän luo tehdään kotikäynti, mikäli hän on etukäteen antanut siihen luvan.

Esimies myös puhalluttaa työntekijän ja ohjaa työhön, mikäli hän on työkyntoinen. Mikäli humalatilaa työssä toistuu, hänet ohjataan työterveyshuoltoon hoito- ja kuntoutussuunnitelman laatimista varten.

Työterveyshuollon tehtävät päihderiippuvuuden toteamisessa

Mikäli työntekijä kieltäytyy esimiehelle puhaltamasta, hänet ohjataan työterveyshoitajan luokse työkyntön arvioon. Tapaturmavaarallisissa ja erityistä sairastumisen vaaraa sisältävissä töissä

työskentelevä ei voi kieltäytyä työkuoron tarkastuksesta ilman pätevää syytä. Mikäli työterveyshoitaja toteaa humalatilaa, hän ilmoittaa esimiehelle, ettei tutkittava ole työkuontoinen sinä päivänä ja hänet ohjataan kotiin. Mikäli työntekijä kieltäytyy puhaltamasta työterveyshoitajan luona, hänet kutsutaan työkyvyn arvioon lääkärille ja lisäksi pidetään kolmikantakokous työterveyshuollon edustajan, työntekijän ja esimiehen kesken.

Työvoimatalon puutyöpajalle työhön tuleville, ulkopuolelle myytäviä töitä tekeville ja jatkosijoitetuille työntekijöille, joiden työtehtävien voidaan katsoa olevan erityisen tapaturma-alttiita, tehdään terveystarkastus, joka sisältää myös huumeeseulan virtsasta tutkittuna. Työntekijä toimittaa testin tuloksen itse työnantajalle. Huumetesteissä noudatetaan lakia yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) ja työterveyshuoltolakia. Mikäli huumeiden käyttö todetaan, työterveyshuollossa annetaan neuvoja ja ohjausta käytön lopettamiseksi sekä hoitoon ja kuntoutukseen ohjaamiseksi.

Mikäli työnantajalla syntyy perusteltu epäily huumeiden käytöstä edellä mainituissa tehtävissä työskentelevillä henkilöillä tai työntekijällä on huumeusaineriippuvuus, tehdään huumetestit. Testaamisen tulee olla välttämätöntä työntekijän työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi, mikäli työntekijä toimii sellaisessa työssä, joka edellyttää erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä ja jossa työtehtävien hoitaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi vakavasti vaarantaa henkeä tai terveyttä tai voisi aiheuttaa muuta merkittävää vaaraa.

Työyhteisön ja työkavereiden tehtävät

Jokaisen työtoverin velvollisuus on neuvoa ja kannustaa päihdeongelmaista hakemaan apua esimerkiksi ottamalla yhteyttä työterveyshuoltoon tai muuhun ammattihenkilöön. Ongelman piilottelua ja salaamista ei tule hyväksyä esimerkiksi huolehtimalla ongelmaisen työntekijän laiminlyömistä työtehtävistä (lähde1). Työntekijällä on oikeus pyytää tukihenkilökseen luottamusmiehen, työkaverinsa tai työsuojeluvaltuutettu tilanteisiin, jossa hänen päihdeongelmaansa tutkitaan tai muuten käsitellään.

4 JATKOTOIMENPITEET

Suulliset ja kirjalliset varoitukset ja työsuhteen purkaminen

Annettaessa suullinen huomautus työntekijän kanssa keskustellaan ja hänet ohjataan työterveyshuoltoon. Suullinen huomautus voidaan antaa kaksi kertaa.

Suullisen huomautuksen jälkeen seuraava vaihe on kirjallinen varoitus. Samalla kun työntekijälle annetaan kirjallinen varoitus, hänen kanssaan keskustellaan ja hänet ohjataan työterveyshuoltoon ja sitä kautta hoitoon ja/tai kuntoutukseen. Kirjallinen varoitus voidaan antaa yhden kerran.

Varoitusten jälkeen työntekijälle voidaan antaa määräaikainen työhöntulokiello. Ensimmäisen työhöntulokiellon pituus on kaksi viikkoa ja toisen yksi kuukausi. Yhden kuukauden pituisen työhöntulokiellon vaihtoehtona työntekijä voi sitoutua vähintään kuukauden pituiseen päihdekuntoutukseen laitososuhteissa. Kaikissa vaiheissa työntekijän kanssa keskustellaan ja ohjataan hoitoon.

Mikäli edellä mainituista toimenpiteistä ei ole apua, työntekijän työsuhde voidaan purkaa.

5 YHTEENVETO

PÄIHDEKIERRE POIKKI –keinot (Työterveyslaitoksen päihdetoimintamalli)

- **Lääkärintodistukset** poissaoloista, jos esimies epäilee niiden johtuvan päihteiden käytöstä.
- **Puhallustesti** ja tarkempi seuranta, jos esimiehellä on perusteltu syy epäillä poissaolojen johtuvan päihteistä.
- **Palkanpidätys** perusteettomista poissaoloista.
- **Päihtyneen poistaminen työpaikalta.**
- **Huomautus** (suullinen, 1-2) poissaoloista, krapulassa työskentelystä tai heikentyneestä työtehosta.
- **Varoitus** (kirjallinen), jos työntekijä on jo saanut 1-2 huomautusta.
- **Työhöntulokiello:** 1. kaksi viikkoa, 2. kuukausi. Kuukauden työhöntulokiellon vaihtoehtona on vähintään kuukauden pituinen päihdekuntoutusjakso laitoksessa.
- **Työsuhteen purkaminen**

6 PÄIHDEOHJELMAN LAATIMINEN JA SIITÄ TIEDOTTAMINEN

Työvoimayhdistyksessä koko henkilöstön tulee olla tietoinen tästä päihdeohjelmasta ja päihdetapausten hoitoon liittyvistä menettelytavoista.

Henkilöstön koulutus on aloitettu esimiehistä ja ohjaavasta henkilöstöstä. Koulutusta on jatkettu ja viimeinen koulutus on kohdistettu ohjaavan työn lisää saaville työntekijöille. Päihdehaittoja käsittelevissä koulutuksissa korostetaan ennalta ehkäisevän toiminnan ja varhaisen puuttumisen merkitystä sekä häiriöiden tunnistamista ja kohtaamista sekä puheeksi ottamista omassa työssä.

Päihdeohjelma, tiedot hoitopaikoista sekä muu työnantajan hankkima päihteiden käytön haitallisuutta ja päihdeongelmien ehkäisyä koskeva materiaali pidetään sellaisessa, erikseen sovittavassa paikassa, että henkilöstöllä on mahdollisuus tutustua niihin.

Tätä päihdeohjelmaa ovat olleet tekemässä Työvoimayhdistyksen työterveyslääkärit, terveydenhoitaja, työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja esimiehet. Päihdeohjelma päivitetään vuosittain marraskuussa ja se hyväksytään seuraavassa hallituksen kokouksessa ja annetaan sen jälkeen tiedoksi koko työyhteisölle seuraavassa työpaikkakokouksessa.

Mahdolliset päivitys- ja parannusehdotukset tulee ilmoittaa päihdetyöryhmälle, johon kuuluvat seuraavat henkilöt.

Työsuojelupäällikkö Leila Pölkky-Pieskä, 050 5441229

Työterveyshoitaja Mirka Kovalainen, 044 7507145

Työsuojeluvaltuutettu Timo Toivonen, 044 2885330

Hyväksytty ____/____2010 hallituksen kokouksessa

Leila Pölkky-Pieskä, toiminnanjohtaja

