

krs:n päihdeohjelma

Periaatteet

Me täällä yrityksessä krs olemme sitoutuneet varmistamaan turvallisen, terveellisen ja tuottavan työpaikan jokaiselle työntekijällemme. Tätä tarkoitusta varten on voimassa tämä päihdeohjelma. Päihdeohjelmaa laadittaessa on kuunneltu koko henkilöstöä ja annettu kaikille työntekijöille mahdollisuus ilmaista näkemyksensä ja mielipiteensä.

Päihdeohjelmamme tavoitteena on tukea työntekijöiden työkykyä ja ehkäistä päihdehaittoja sekä ohjata tarkoituksenmukaiseen toimintaan päihdehaittatilanteissa. Päihdeohjelmaa toteutetaan tiedotuksella, koulutuksella, valmennuksella sekä henkilöstön ja työterveyshuollon toimenpiteillä samoin kuin suunnitelmallisella seurannalla ja arvioinnilla. Päihdeohjelma tulee saattaa jokaisen työntekijän tiedoksi.

Päihteillä tässä tarkoitetaan kaikkia päihtymistarkoituksessa käytettyjä aineita. krs:ssa ei työaikana ja työtehtävissä saa käyttää, pitää hallussa, jakaa tai myydä alkoholia. krs:ssa ei myöskään saa työskennellä eikä työpaikalla saa olla päihtyneenä. Huumeiden, lääkkeiden päihdekäytön, anabolisten steroidien sekä muiden laissa kiellettyjen päihdyttävien aineiden ja lääkeaineiden laittoman käytön kieltö koskee myös työpaikkaamme. Tupakoinnin suhteen noudatetaan tupakkalakia ja sovittuja käytäntöjä (kirjaa käytäntö tähän).

Päihdehaittatilanteella tarkoitetaan tilanteita, joissa alkoholin tai muun päihteen vaikutus uhkaa tai haittaa yksilön omaa tai toisen työntekijän työtä, työkykyä, työturvallisuutta, työpaikan ilmapiiriä, työn tuloksia tai työnantajan mainetta.

Päihdehaittojen ennaltaehkäisyn toimenpiteet, tiedotus, koulutus, valmennus ja seuranta, kuvataan alempana. Jos ennaltaehkäisystä huolimatta vapaa-ajan päihdekäytön seurauksena työssä ilmenee ongelmia tai jos työpaikallamme on henkilö päihtyneenä, toimitaan alempana kuvattujen ohjeiden mukaisesti.

Jokainen työntekijä on ensisijaisesti itse vastuussa työkyvystään, mutta esimiehellä on vastuu ja velvollisuus määritellä työntekijöiden työkuunto työturvallisuuden näkökulmasta. Päihdeohjelmassa kuvataan kunkin toimijan vastuut ja tehtävät päihdehaittojen ehkäisyssä sekä seurantamenetelmät ja seuraukset noudattamatta jättämisestä.

krs:n periaate on, että päihdehaittatilanteissa asia käsitellään viipymättä, rakentavasti ja tasapuolisesti. Tämä edellyttää, että henkilöstölle ja esimiehille järjestetään tiedotusta ja koulutusta alkoholiriskeistä työhyvinvoinnille sekä valmennusta, jotta kukin osaa toimia ohjeiden mukaan.

Päihdeohjelman kohde

krs:ssa olemme tietoisia siitä, että alkoholin käyttö ja sen aiheuttamat haitat riskeeraavat työkykyä, työturvallisuutta ja työn tuloksia. Alkoholihaitat voivat vaikuttaa kenen tahansa työhön missä tahansa työtehtävässä. Muiden päihteiden suhteen noudatetaan Suomen lakia ja tätä päihdeohjelmaa.

Päihdeohjelma koskee jokaista krs:n työntekijää sekä soveltuvien osin alihankkijoita samoin kuin krs:n alueella vierailevia henkilöitä. Päihdeohjelma koskee myös etä- ja matkatöissä olevia kaikkialla, missä työnantajan työsuojeluvastuu on voimassa.

Työpaikan järjestämissä juhlatilaisuuksissa noudatetaan vastuullisen alkoholitarjoilun ohjeita. Työpaikan ulkopuolisissa työtehtävissä ja työmatkoilla olemme työpaikkamme edustajia, mikä edellyttää asiallista ja vastuullista käyttäytymistä myös alkoholin suhteen.

Päihdeohjelman noudattaminen tarkoittaa tehtäviä ja vastuita, joiden toteutumista seurataan vuosittain kehityskeskusteluissa.

Päämäärä ja tavoitteet

Päihdeohjelman päämääränä on päihdehaitaton työpaikka. Tähän päästään seuraavien osatavoitteiden avulla:

- Ehkäisemme päihdehaittoja eli päihteistä aiheutuvia kielteisiä seurauksia työpaikalle ja yksilölle.
- Tuemme henkilöstöä välttämään alkoholin riskikäyttöä ja pysymään kohtuukäytössä tai raittiina sekä välttämään muiden päihteiden käyttöä.
- Ohjeistamme päihdehaittojen ehkäisyn ja päihdeongelmiin puuttumisen käytännöt.

Vastuiden ja tehtävien tarkistuslistat

Kullekin työntekijäryhmälle on listattu omat vastuunsa ja tehtävänsä. Päihdeohjelman toteutumista ja siihen tehtäviä tarvittavia korjaustoimia tarkastellaan esimiehen kanssa kehityskeskustelussa.

Työnantajan edustajan vastuulla on

- nimittää päihdehaitattomasta työpaikasta vastaavat henkilöt (päihdetyöryhmä/ esimiehet) toimimaan päihdeohjelman toimeenpanossa
- huolehtia, että
 - päihdeohjelma otetaan käyttöön ja juurrutetaan työpaikan käytäntöihin
 - päihdehaittatilanteisiin puututaan välittömästi
 - päihdehaittatilanteita käsitellään luottamuksellisesti, kannustavasti ja tasapuolisesti
- varmistaa, että
 - henkilöstö tuntee talon päihdeohjelman ja omat tehtävänsä siinä
 - päihtyneen työntekijän tai päihdeongelmaisen työntekijän kanssa toimitaan ohjeiden mukaan
 - työpaikan tilaisuuksissa noudatetaan vastuullisen alkoholitarjoilun ohjetta
- järjestää henkilöstölle koulutusta ja tiedotusta
 - päihteettömyyden ja alkoholin kohtuukäytön eduista työkyvyn ja hyvinvoinnin kannalta
 - alkoholin riskikäytön haitoista terveydelle, työkyvylle ja työturvallisuudelle

- päihdeohjelman vastuiden edellyttämiin taitoihin

- tarjota työterveyshuollon kautta apua päihdeongelmiin

- seurata ja arvioida
 - työoloja ja varmistaa, että ne eivät edesauta alkoholihaittoja työpaikalla
 - tämän ohjelman toteutumista vähintään kahden vuoden välein yhteistyössä henkilöstön ja heidän edustajiensa kanssa.

Jokaisen työntekijän vastuulla on

- tulla töihin työkyntoisena
- tehdä työnsä turvallisuusohjeita noudattaen
- toimia työyhteisössään rakentavasti ja asiallisesti muita kohtaan
- noudattaa sovittuja, päihteitä koskevia sääntöjä
- hakea apua päihdeongelmiinsa
- ilmoittaa työyhteisössään havaitsemistaan päihdehaitoista sovitulle taholle.

Esimiesten vastuulla on

- tukea ja valvoa työn sujuvuutta ja henkilöstön työhyvinvointia ja työturvallisuutta
- saattaa henkilöstö yhteisten sääntöjen taakse päihdeasioissa esim. A-Stepin avulla
- rohkaista henkilöstöä pitämään huolta työkunnostaan
- perehdyttää kaikki päihdeohjelmaan
- ottaa päihteet puheeksi työhön perehdytyksessä ja kehityskeskusteluissa sekä säännöllisesti henkilöstötilaisuuksissa
- puuttua viipymättä työkyvyn heikkenemiseen ja päihdehaittilanteisiin
- estää päihtyneenä/krapulaisena työskentely
- ohjata työntekijä työterveyshuoltoon saamaan tarvittavaa hoitoa työkykynsä parantamiseksi
- selvittää hoitoonohjauskokouksessa päihdehaittilanne työyhteisön näkökulmasta
- tehdä hoitositoumus hoitoonohjattavan kanssa
- sopia tiedonkulusta hoitositoumuksen voimassaolon aikana
- tukea työyhteisöä kriisitilanteiden jälkeen ja ohjata keskustelua opiksi ottamisen näkökulmaan
- varmistaa, että työpaikan tilaisuuksissa alkoholitarjoilu on vastuullista ja noudattaa sovittuja rajoja.

Työsuojeluhenkilöstön ja päihdetyöryhmän vastuulla on

- toimia yhteistyössä esimiesten ja työterveyshuollon kanssa päihdehaittojen ehkäisemiseksi ja poistamiseksi
- kartoittaa työpaikan päihdeasioiden tilannetta eri lähteitä käyttäen (luettelo niistä)

- suunnitella työpaikan päihdehaittojen ehkäisytöitä osana Työsuojelun toimintasuunnitelmaa, esimerkiksi:
 - toteuttaa koulutuksia, valmennuksia, tiedotustilaisuuksia
 - järjestää esimiesten ja päihdetyöryhmän yhteistyökokouksia
 - hyödyntää henkilöstön tiedotuskanavia
 - järjestää tempauksia, kampanjoita ja toimintapäiviä esim. työsuojeluviikon ja

Tipattoman tammikuun merkeissä

- ehdottaa keinoja työhyvinvoinnin ja työilmapiirin tukemiseen
- jakaa esimiehille ja henkilöstölle tietoa työpaikan päihdeohjelmasta
- tunnistaa päihdeongelmista viestittävät oireet ja riskit työpaikalla
- tukea esimiehiä päihdeasioiden keskustelun käynnistämisessä työyhteisön kanssa
- tehdä esimiehille toimenpide-ehdotuksia päihdehaittoja havaitessaan
- valmentaa tarvittaessa esimiehiä päihdeongelman puheeksi ottamiseen
- tukea hoitoonohjausprosessin toteutumista
- kokoontua 4–6 kertaa vuodessa Työsuojelun toimintasuunnitelman mukaisesti
- tehdä kokouksista muistiot tiedoksi työsuojeluryhmälle ja henkilöstölle
- seurata päihdehaittojen ehkäisytöiden toteutumista ja raportoida siitä työsuojeluryhmälle ja työnantajalle.

Työterveyshuollon vastuulla on

- tukea henkilöstömme päihteiden riskikäytön ennalta ehkäisyä ja hoitoa
- antaa jokaiselle työntekijälle terveystarkastuksien yhteydessä tietoa alkoholinkäytön vaikutuksista terveyteen ja työkykyyn
- kysyä sairaanhoitovastaanotoilla myös alkoholinkäytöstä vähintään kerran vuodessa ja aina tiettyihin oireisiin liittyen
- käydä sovituin välein henkilöstötilaisuuksissa puhumassa terveyttä edistävästä aiheista (tarkemmin TTH:n vuosisuunnitelmassa)
- seuloa alkoholin riskikäyttöä AUDIT-testillä sekä tarjota ohjausta ja neuvontaa riskikäyttäjille
- kerätä tietoa työpaikan alkoholitilanteesta (esim. haittakartoitus, AUDIT) ja antaa siitä palautetta vuosittain
- osallistua työpaikan päihdetyöryhmän/päihdeyhdyshenkilöiden kokouksiin ja päihdehaittoja ehkäisevän koulutuksen toteutukseen (tietoiskut, luennot)
- toimia hoitoonohjaustilanteissa asiantuntijana (hoitositoumus ja kuntoutussuunnitelma) ja tukea kuntoutujan paluuta työhön
- toimia päihdekriisitilanteissa muun työyhteisön tukena.

Toimintamallit:

Päihdehaittatilanteissa on toimittava alla olevien ohjeiden mukaan ja työpaikan tilaisuuksissa vastuullisen alkoholitarjoilun ohjeen mukaan.

Näitä toimintamalleja noudatetaan ja ne ovat voimassa krs:ssa:

(lisää seuraaviin kohtiin ohjeet esim. Päihdeohjelmaoppaan s. 30-33 mukaan)

- a) Työntekijä on huolissaan omasta päihteiden käytöstään
- b) Työntekijä on huolissaan työtoverin työkunnosta
- c) Alaiset ovat huolissaan esimiehen työkunnosta
- d) Esimies on huolissaan alaisen työkunnosta
- e) Työntekijä on päihtyneenä töissä

Tavoitteellisen puheeksiottokeskustelun ohje

(esim. Päihdeohjelmaoppaan s. 34-36 mukaan)

Vastuullisen alkoholitarjoilun ohje

Alkoholin käyttö krs:ssa työajalla ja työpaikalla ei ole sallittua. Joissakin työpaikan tilaisuuksissa esimiehen luvalla voidaan tarjoilla alkoholia. On tärkeää huolehtia, että näistä tilanteista ei aiheudu haittaa kenellekään liiallisen alkoholin käytön vuoksi.

Työnantajan ja esimiesten vastuulla on huolehtia turvallisuudesta myös silloin, kun työpaikan tilaisuudessa tarjotaan alkoholia. Mikäli näissä tilaisuuksissa tapahtuu työkäyttäytymisen sääntöjen rikkomista, on esimiehen tehtävänä käydä tavoitteellinen puheeksiottokeskustelu vastaisuuden varalle viimeistään viikon sisällä tapahtuneesta. Esimies kirjoittaa keskustelusta muistion (Lomake 1).

Seuraavat ohjeet auttavat ehkäisemään haittoja, mikäli työpaikan tilaisuudessa tarjotaan alkoholia:

- Tilaisuuden alku- ja loppuajankohta ilmoitetaan selvästi.
- Huolehditaan, että tarjolla on monipuolinen ja runsas valikoima alkoholittomia juomia ja vain mietoja alkoholijuomia.
- Suositellaan, että ihmiset nauttivat vaihdellen em. juomia.
- Tilaisuuden aikana on ruokaa ja vähäsuolaista naposteltavaa riittävästi tarjolla.
- Varmistetaan, että alkoholia tarjotaan selkeinä annoksina, jotta osallistujat voivat olla tietoisia juomistaan määristä.
- Rajoitetaan tarjottavien alkoholiannosten määrä, esimerkiksi 2 annosta/henkilö.
- Tilaisuuden järjestäjillä ja tarjoiluhenkilökunnalla tulee olla anniskelupassi tai alkoholitarjoilun koulutus.
- Opastetaan nuoria/uusia työntekijöitä etukäteen.
- Huolehditaan työntekijöiden kotimatkasta, mikäli he toivovat sitä.

- Kieltäydytään tarjoilemasta alkoholia päihtyneelle henkilölle.
- Pidetään tämä ohjeisto osana päihdeohjelmaa.

Päihdeohjelman lomakkeet:

1. Muistio puheeksiottotilanteesta
2. Hoitositoumus
3. Kuntoutussuunnitelma
4. Varoitus päihteiden käytöstä