Kangasniemen kunnan päihde- ja riippuvuusohjelma

KANGASNIEMEN KUNTA
Otto Mannisen tie 2, 51200 Kangasniemi
puh. +358 (0) 40 719 9370
fax. +358 (0) 15 780 1227
www.kangasniemi.fi
kirjaamo@kangasniemi.fi

Sisällysluettelo

1. PÄIHDE- JA RIIPPUVUUSOHJELMAN TARKOITUS 3
1.1. Vastuut 3
1.2. Ketä päihde- ja riippuvuusohjelma koskee? 3
2. PÄIHDEHAITTOJEN JA RIIPPUVUUKSIEN EHKÄISEMINEN 5
3. PUUTTUMISEN KÄYTÄNTEET 6
3.1. Huolen herääminen päihde- tai riippuvuusongelmasta 6
3.2. Työntekijä on päihtyneenä tai krapulaisena työpaikalla 6
3.3. Hoitoonohjaus ja työhön paluun tuki 8
4. PÄIHDE- JA RIIPPUVUUSOHJELMAAN LIITTYVÄ YHTEISTYÖ, VASTUUT JA LAINSÄÄDÄNTÖ 9
4.1. Huumausainetestaus 10
5. RIIPPUVUUKSIEN TUNNISTAMINEN 13
6. TIETOA TYÖELÄMÄÄ HAITTAAVISTA RIIPPUVUUKSISTA 15
6.1. Päihdehaitat työelämässä 15
6.2. Lääkeriippuvuus ja huumeet 16
6.3. Netin haitat työelämässä 16
6.4. Rahapelaamisen haitat työelämässä 16
6.5. Tupakointi ja savuttomuus 17
7. PÄIHDE- JA RIIPPUVUUSOHJELMAN SEURANTA 18

1. PÄIHDE- JA RIIPPUVUUSOHJELMAN TARKOITUS

Kangasniemen kunta työnantajana on sitoutunut varmistamaan turvallisen ja terveellisen työpaikan jokaiselle työntekijälle. Päihde- ja riippuvuusohjelma on osa työpaikan työkykyä ylläpitävää toimintaa. Ohjelman tarkoituksena on ehkäistä päihteistä ja toiminnallisista riippuvuuksista aiheutuvia haittoja, mahdollistaa riippuvuuden varhainen tunnistaminen ja puheeksi ottaminen sekä varmistaa oikea-aikainen työterveyshuoltoon ja tarvittaessa hoitoon ohjaaminen. Tavoitteena on edistää henkilöstön terveyttä, työkykyä ja työturvallisuutta sekä tukea työntekijän työhön paluuta. Tätä ohjelmaa sovelletaan kaikkiin Kangasniemen kunnan työntekijöihin, viranhaltijoihin ja työssä toimiviin henkilöihin soveltuvin osin. Ohjelma koskee sekä työpaikalla tapahtuvaa työskentelyä että työnantajan määräyksestä tehtävää työtä työpaikan ulkopuolella, kuten etätyötä, työmatkoja, koulutuksia, leirejä, retkiä, tapahtumia ja muita tilanteita, joissa työntekijä edustaa Kangasniemen kuntaa. Ohjelman tavoitteena on ehkäistä päihde- ja riippuvuushaittoja, varmistaa turvallinen työympäristö sekä turvata asiakkaiden, kuntalaisten, työntekijöiden ja työyhteisön hyvinvointi.

Kangasniemen kunnassa ei saa työskennellä päihtyneenä. Päihteillä tässä tarkoitetaan kaikkia päihtymystarkoituksessa käytettyjä aineita. Päihteiden käyttö ja niiden aiheuttamat haitat riskeeraavat työkykyä, työturvallisuutta ja tuottavuutta missä tahansa työtehtävässä. Päihteiden suhteen noudatetaan Suomen lakia ja tätä päihdeohjelmaa.

Tupakoinnin suhteen noudatetaan tupakkalakia ja tätä päihdeohjelmaa. Kangasniemen kunta on savuton työpaikka.

1.1. Vastuut

Esihenkilö huolehtii siitä, että päihde- ja riippuvuusohjelma sekä siihen liittyvät toimintamallit käsitellään henkilöstön kanssa vähintään kerran ohjelman voimaantulon jälkeen, aina ohjelman olennaisesti muuttuessa sekä osana uuden työntekijän perehdytystä. Käsittely dokumentoidaan työyksikön perehdytys- tai kokousasiakirjoihin. Ohjelma ja sen tiivistetyt toimintaohjeet pidetään henkilöstön saatavilla kunnan intranetissä.

Jokainen työntekijä on ensisijaisesti itse vastuussa työkyvystään. Esihenkilön vastuu on valvoa, että työntekijät ovat työkuntoisia.

1.2. Ketä päihde- ja riippuvuusohjelma koskee?

- Päihde- ja riippuvuusohjelma koskee jokaista Kangasniemen kunnan työntekijää
- Etä- ja matkatöissä olevia kaikkialla, missä työnantajan työsuojeluvastuu on voimassa.
- Työpaikan ulkopuolisissa työtehtävissä ja työmatkoilla olevia työpaikkamme edustajia,

mikä edellyttää asiallista ja vastuullista käyttäytymistä myös päihteiden suhteen.

- Päihdeohjelma koskee soveltuvin osin alihankkijoita samoin kuin Kangasniemen kunnan työpaikoilla vierailevia henkilöitä

2. PÄIHDEHAITTOJEN JA RIIPPUVUUKSIEN EHKÄISEMINEN

Riippuvuusongelmien kehittymistä ehkäistään työyhteisössä jakamalla asiatietoa erilaisista riippuvuuksista ja niiden vaikutuksista terveyteen ja työkykyyn. Koulutuksilla ja tietoiskuilla edistetään työelämän kannalta suotuisten asenteiden muodostumista ja avoimen keskustelun käynnistymistä koko työyhteisössä. Toiminnassa korostetaan ennaltaehkäisevän toiminnan ja varhaisen puuttumisen merkitystä. Koko henkilöstön tulee olla tietoinen riippuvuustapausten hoitoon liittyvistä menettelytavoista työpaikalla. Lähtökohtana on, että kaikki ymmärtävät riippuvuuksien olevan riski toiminnalle, turvallisuudelle ja koko työyhteisölle.

Ehkäisemisen keinoja ovat mm:

- Esihenkilöiden valmentaminen riippuvuuden tunnistamisen käytäntöihin
- Esihenkilöiden valmentaminen ongelmiin puuttumisen käytäntöihin
- Päihde- ja riippuvuusohjelman läpikäyminen säännöllisesti työyhteisöissä
- Päihdeohjelman läpikäyminen on osa uuden työntekijän perehdytystä
- Avoin keskustelu asiasta peittelemättä
- Pyrkimys lieventää riippuvuuteen liittyvää häpeää.
- Alkoholi- ja toiminnallisten riippuvuuksien tunnistaminen yksilötasolla valistamalla työntekijöitä tunnistamaan alkoholi- tai muun riippuvuuden rajat työterveyshuollon tuen ja ohjauksen avulla
- Jokainen henkilöstön jäsen noudattaa päihde- ja riippuvuusohjelmaa sekä siihen liittyviä tehtäviä ja vastuita

3. PUUTTUMISEN KÄYTÄNTEET

3.1. Huolen herääminen päihde- tai riippuvuusongelmasta

Huoli työntekijän työkyvystä, päihteiden käytöstä tai muusta riippuvuudesta tulee ottaa puheeksi mahdollisimman varhain. Työkavereilla on moraalinen velvollisuus neuvoa ja kannustaa apua tarvitsevaa hakemaan tukea. Esihenkilön tehtävänä on ottaa huoli puheeksi, arvioida tilanteen vaikutus työkykyyn ja työturvallisuuteen sekä käynnistää tarvittavat toimenpiteet. Puheeksi ottaminen voi tapahtua esihenkilön, työterveyshuollon tai työkaverin aloitteesta.

- Ota huoli puheeksi työkaverin kanssa.
- Tarvittaessa ota asia uudelleen puheeksi työkaverin ja hänen esihenkilönsä kanssa.
- Kerro esihenkilölle tarkat/konkreettiset havainnot: mitä, kenestä ja miksi olet huolissasi, missä ja milloin huoli on esiintynyt
- Mikäli huolen puheeksi ottaminen tuntuu vaikealta, voit tarvittaessa ottaa yhteyttä työsuojeluvaltuutettuun tai työsuojelupäällikköön.

Työntekijä voi halutessaan pyytää luottamuksellisesti neuvoa omalta esihenkilöltään, työsuojeluvaltuutetulta, työsuojelupäälliköltä tai työterveyshuollolta ennen varsinaista ilmoittamista. Huolta koskevaa asiaa ei kuitenkaan voida aina selvittää täysin anonyymisti, koska asianmukainen ja oikeudenmukainen käsittely edellyttää konkreettisia havaintoja tapahtumista.

3.2. Työntekijä on päihtyneenä tai krapulaisena työpaikalla

Akuutissa tilanteessa esihenkilö tai muu työnantajan edustaja arvioi ensin välittömän turvallisuusriskin. Työntekijän työskentely keskeytetään tarvittaessa heti, ja hänet ohjataan pois työtehtävästä turvallisella tavalla. Jos työntekijän terveydentila tai käyttäytyminen aiheuttaa välitöntä vaaraa hänelle itselleen, muille työntekijöille, asiakkaille tai sivullisille, soitetaan hätänumeroon 112. Hätäkeskus arvioi tilanteen ja hälyttää tarvittavan viranomaisavun. Työntekijää ei jätetä yksin, jos hänen terveydentilansa tai turvallisuutensa edellyttää valvontaa, kuitenkaan muiden henkilöiden turvallisuutta vaarantamatta.

Ilmoita asiasta välittömästi esihenkilölle. Jos esihenkilö ei ole tavoitettavissa, ilmoita asiasta seuraavalle ylemmälle toimihenkilölle.

Työkyvyn arviointi perustuu ensisijaisesti työpaikalla tehtyihin konkreettisiin havaintoihin

työntekijän työkyvystä ja käyttäytymisestä. Puhallustestiä voidaan käyttää työntekijän vapaaehtoisella suostumuksella antamaan lisätietoa alkoholin mahdollisesta vaikutuksesta. Työntekijää ei voida velvoittaa puhallustestiin, eikä testistä kieltäytymistä tulkita osoitukseksi päihtymyksestä.

Työntekijä ohjataan ensisijaisesti työterveyshuoltoon työkyvyn arviointia ja mahdollista testausta varten. Jos työterveyshuoltoon ei ole mahdollista päästä, voidaan vapaaehtoinen puhallustesti tehdä työpaikalla ennalta nimettyjen terveydenhuollon ammattihenkilön koulutuksen saaneiden henkilöiden toimesta.

Työntekijälle kerrotaan ennen testausta testin vapaaehtoisuudesta, testin tarkoituksesta ja oikeudesta pyytää tilanteeseen tukihenkilö tai todistaja. Puhallustulos ei yksin ratkaise työntekijän työkykyä. Vaikka tulos olisi nolla, työnantaja voi keskeyttää työskentelyn, jos konkreettiset havainnot osoittavat, ettei työntekijä ole työkykyinen tai työskentelyä voida jatkaa turvallisesti.

Joissakin tilanteissa työskentely alkoholin vaikutuksen alaisena voi olla rikos, esimerkiksi kuljetustehtävissä. Tällöin poliisi selvittää mahdollisen päihtymyksen.

Kaikki päihtymystilat eivät ole suoraan mitattavissa alkometrillä, esimerkiksi lääkkeiden väärinkäyttö. Tällöin työnantajan arvio työntekijän työkyvystä perustuu työpaikalla tehtyihin konkreettisiin havaintoihin.

Jos työntekijä kieltäytyy päihtymisepäilyn selvittämiseen liittyvästä tutkimuksesta, testistä tai työterveyshuollon arviosta, kieltäytyminen kirjataan ja tilanne käsitellään työkyvyn ja työturvallisuuden näkökulmasta. Kieltäytymistä ei tulkita automaattisesti päihteiden käytön osoitukseksi, mutta työnantaja voi tarvittaessa estää työnteon, jos työntekijän työkyvystä tai turvallisuudesta ei saada riittävää varmuutta. Jatkotoimista päätetään yhteistyössä henkilöstöhallinnon ja tarvittaessa työterveyshuollon kanssa.

Päihde- ja riippuvuustilanteiden käsittelyssä erotetaan työkyvyn tukemiseen tähtäävät toimenpiteet sekä työnjohdolliset ja kurinpidolliset toimenpiteet. Varhainen tuki, työterveyshuoltoon ohjaaminen ja hoitoonohjaus ovat ensisijaisesti työkykyä tukevia menettelyjä. Työnantaja voi kuitenkin ryhtyä työnjohdollisiin toimenpiteisiin, kuten huomautukseen, varoitukseen tai palvelussuhteen päättämisen harkintaan, jos työntekijä rikkoo velvollisuuksiaan, vaarantaa turvallisuutta tai laiminlyö sovittuja hoitoonohjauksen tai työhön paluun järjestelyjä.

Esihenkilö dokumentoi päihde- tai riippuvuusepäilyyn liittyvät havainnot mahdollisimman konkreettisesti ja viivytyksettä. Kirjaukseen merkitään havaintojen ajankohta, paikka, havainnon tehneet henkilöt, työntekijän työtehtävä tilanteessa, havaitut käyttäytymisen tai

työkyvyn muutokset sekä tehdyt välittömät toimenpiteet. Kirjauksissa vältetään tulkintoja ja diagnooseja, ja niihin merkitään vain asian käsittelyn kannalta välttämättömät tiedot. Esihenkilö säilyttää dokumentit luottamuksellisesti, ja niitä käsittelevät vain ne henkilöt, joiden työtehtäviin asian työnjohdollinen, palvelussuhteeseen liittyvä tai työkyvyn tukemista koskeva käsittely välittömästi kuuluu. Työsuojeluhenkilöstö tai työntekijän muu tukihenkilö voi osallistua asian käsittelyyn työntekijän pyynnöstä, mutta hänelle ei tämän perusteella synny yleistä oikeutta saada työntekijää koskevia terveystietoja.

Tämän jälkeen esihenkilö sopii jatkotoimista henkilöstöhallinnon kanssa yhtenäisen toimintatavan varmistamiseksi.

Esihenkilö arvioi aina akuutin päihde- tai riippuvuustilanteen jälkeen, tarvitaanko tilanteessa mukana olleille työntekijöille tai työyhteisölle purkukeskustelu. Purkukeskustelun tarkoituksena on helpottaa hämmennystä, ohjata työjärjestelyjä ja työnjakoa sekä huomioida muiden työntekijöiden jaksaminen. Purkukeskustelut ovat luottamuksellisia. Purkukeskustelussa käsitellään tapahtuman vaikutuksia työyhteisön turvallisuuteen, työjärjestelyihin ja henkilöstön tukeen. Keskustelussa ei käsitellä työntekijän terveydentilaa, hoitoa, päihteiden käyttöä tai muita salassa pidettäviä henkilötietoja. Tarvittaessa keskusteluun pyydetään työterveyshuollon edustaja.

3.3. Hoitoonohjaus ja työhön paluun tuki

Hoitoonohjaus käynnistetään, kun työntekijän päihteiden käyttöön tai muuhun riippuvuuteen liittyvä huoli edellyttää työkyvyn tukemista, hoidon tarpeen arviointia tai sovittuja seurantatoimia. Hoitoonohjaus voi seurata akuuttia päihtymystilannetta, mutta se voi käynnistyä myös varhaisen huolen, toistuvien havaintojen tai työterveyshuollon arvion perusteella. Luottamuksellinen ja tavoitteellinen hoitoonohjauskeskustelu pidetään mahdollisimman pian, lähtökohtaisesti viikon kuluessa tapahtumasta tai hoitoonohjauksen tarpeen toteamisesta. Esihenkilö kutsuu keskusteluun työntekijän ja tarvittavat työnantajan edustajat. Työterveyshuollon osallistumisesta sovitaan työterveyshuollon kanssa. Työntekijälle ilmoitetaan etukäteen keskustelun tarkoitus, osallistujat ja oikeus pyytää mukaansa tukihenkilö, kuten luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu hänen valitsemansa henkilö.

Hoitositoumukseen kirjataan vähintään hoitoonohjauksen syy, sovitut hoito- ja tukitoimet, seurannan aikataulu, osapuolten vastuut, poissaoloihin ja työjärjestelyihin liittyvät menettelyt, mahdollinen päihteettömyyden seuranta, tietojen käsittely sekä se, miten toimitaan, jos työntekijä ei noudata sovittuja ehtoja. Sitoumus laaditaan kirjallisesti, ja sen sisältö käydään läpi työntekijän, työnantajan edustajan ja työterveyshuollon kanssa.

4. PÄIHDE- JA RIIPPUVUUSOHJELMAAN LIITTYVÄ YHTEISTYÖ, VASTUUT JA LAINSÄÄDÄNTÖ

TYÖNANTAJA

- Noudattaa työturvallisuuslain huolehtimisvelvoitetta
- Sitouttaa työyhteisön päihteettömään työkulttuuriin ja tukee terveitä elintapoja
- Huolehtii, että päihdeohjelma on kaikkien tiedossa
- Huolehtii, että päihdehaittojen ennaltaehkäisy on osa riskienhallintaa
- Valmentaa esihenkilöt varhaisen tuen käytäntöihin

TYÖNTEKIJÄ

- tulee töihin työkuntoisena
- tekee työnsä työturvallisuusohjeita noudattaen
- toimii työyhteisössään rakentavasti ja asiallisesti muita kohtaan ja noudattaa sovittuja, päihteitä koskevia sääntöjä
- ilmoittaa havaitsemistaan päihdehaitoista tai huolista

ESIHENKILÖ

- Seuraa ja arvioi työntekijöiden työkykyä ja työhyvinvointia
- Ottaa päihteettömyyden puheeksi perehdytyksessä ja tarvittaessa kehityskeskusteluissa
- Käy luottamuksellisen ja tavoitteellisen keskustelun työntekijän kanssa, mikäli huoli päihteiden käytöstä herää. Dokumentoi keskustelun.
- Ohjaa työntekijän työterveyshuoltoon
- Estää päihtyneenä/ krapulaisena työskentelyn
- Noudattaa työterveyshuollon ohjeita
- Tukee työyhteisöä kriisitilanteiden jälkeen

TYÖTERVEYSHUOLTO

- Toimii asiantuntijana sekä esihenkilöiden tukena
- Antaa henkilöstölle terveystarkastuksien yhteydessä tietoa alkoholinkäytön ja toiminnallisten riippuvuuksien vaikutuksista terveyteen ja työkykyyn
- Huolehtii kuntoutuksesta, hoitoonohjauksesta ja työhön paluun tuesta

- Kerää työpaikan päihde- ja riippuvuustilanteesta koottua, yksittäisiä työntekijöitä koskematonta tietoa ja antaa siitä työnantajalle palautetta vuosittain
- toteuttaa hoitosuunnitelmaa ja tukee kuntoutujan paluuta työhön
- Toimii pyydettäessä päihdekriisitilanteissa työyhteisön tukena ja osallistuu tarvittaessa tilanteen jälkikäsittelyyn yhdessä työnantajan ja työsuojeluhenkilöstön kanssa

TYÖSUOJELUHENKILÖSTÖ

- suunnittelee työpaikan päihdehaittojen ehkäisytoimia osana työsuojelun toimintaohjelmaa
- toimii yhteistyössä esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa päihdehaittojen ehkäisemiseksi ja poistamiseksi
- kartoittaa ja seuraa työpaikan päihdeasioiden tilannetta

TYÖSUOJELUPÄÄLLIKKÖ

- neuvoo ja toimii työnantajan ja esihenkilöiden tukena

TYÖSUOJELUVALTUUTETUT

- toimii työntekijän tukena työntekijän pyynnöstä
- antaa työntekijälle yleistä neuvontaa tämän oikeuksista ja menettelytavoista

4.1. Huumausainetestaus

Huumausainetestauksella tarkoitetaan tässä ohjelmassa huumausainetestiä koskevan todistuksen pyytämistä sekä työterveyshuollon toteuttamaa huumausaineiden käytön selvittämistä tilanteissa, joissa laissa säädetyt edellytykset täyttyvät. Huumausainetestauksessa noudatetaan työterveyshuoltolakia, lakia yksityisyyden suojasta työelämässä, valtioneuvoston asetusta huumausainetestien tekemisestä sekä sosiaali- ja terveysministeriön ajantasaista ohjetta huumausainetestauksesta työelämässä.

Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittamista voidaan lain edellytysten täyttyessä edellyttää Kangasniemen kunnassa seuraavissa tehtäväkokonaisuuksissa:

- nuorisotoimen, varhaiskasvatuksen ja opetustoimen tehtävät, joissa työskennellään alaikäisten kanssa ja tehtävän sisältö täyttää laissa säädetyt edellytykset;

- tehtävät, joissa käytetään ajoneuvoja, työkoneita tai muita turvallisuuden kannalta merkittäviä koneita ja huumausaineiden vaikutuksen alaisena työskentely voisi vaarantaa henkeä, terveyttä, työturvallisuutta tai liikenneturvallisuutta;

- muut erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä edellyttävät tehtävät, joissa laissa säädetyt testauksen edellytykset täyttyvät.

Todistuksen edellyttäminen ratkaistaan aina tehtävän tosiasiallisen sisällön ja kulloisenkin tilanteen perusteella. Tehtävän kuuluminen edellä mainittuun tehtäväkokonaisuuteen ei sellaisenaan merkitse automaattista tai säännönmukaista huumausainetestausta.

Työhön otettaessa tai työntekijän hakeutuessa uusiin tehtäviin työnantaja voi pyytää huumausainetestiä koskevan todistuksen vain tehtävään valitulta henkilöltä ja vain silloin, kun tehtävän laissa säädetyt edellytykset täyttyvät. Työnhakijalle tai uuteen tehtävään siirtyvälle työntekijälle ilmoitetaan etukäteen, jos tehtävässä voidaan edellyttää huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittamista. Työsuhteen aikana todistusta voidaan edellyttää vain laissa säädetyin perustein, esimerkiksi perustellun päihtymis- tai riippuvuusepäilyn vuoksi, jos testaaminen on välttämätöntä työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi tai erityisen vaaran tai vahingon ehkäisemiseksi.

Huumausainetestaus voi lisäksi liittyä hoitoonohjaukseen ja hoitositoumuksen seurantaan, jos siitä sovitaan kirjallisesti hoitositoumuksessa ja menettely on tarpeellinen työkyvyn, työturvallisuuden tai tehtävän erityisten vaatimusten vuoksi. Hoitositoumuksessa määritellään testauksen tarkoitus, seurannan kesto, menettelytapa, vastuutahot ja testaukseen liittyvien tietojen käsittely.

Huumausainetestin käytännön toteuttamisesta, näytteenotosta, analysoinnista, tulkinnasta ja työ- tai toimintakyvyn arvioinnista vastaa työterveyshuolto tai muu lain mukainen terveydenhuollon yksikkö. Työnantajalle toimitetaan vain lain sallimat ja työsuhteen kannalta välttämättömät tiedot. Huumausainetestiä koskevat tiedot ovat luottamuksellisia terveydentilaan ja yksityisyyteen liittyviä tietoja, joita saavat käsitellä vain ne henkilöt, joiden tehtäviin asian käsittely kuuluu.

Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittamista edellyttävät tehtävät, testauksen käyttöönoton periaatteet ja menettelytavat käsitellään yhteistoiminnassa ennen niiden käyttöönottoa. Työntekijöille ja työnhakijoille annetaan etukäteen tieto siitä, milloin huumausainetestitodistusta voidaan edellyttää, mihin testaus perustuu, miten testaus toteutetaan ja miten tietoja käsitellään.

LAINSÄÄDÄNTÖ

Työturvallisuuslaki (8§,18§) velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Lisäksi se velvoittaa, että jokaisen työntekijän on oman kokemuksensa sekä ammattitaitonsa mukaisesti töissään huolehdittava käytettävissä olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

Työterveyshuoltolaki (11 § ja 13 §) velvoittaa laatimaan päihdeohjelman, jos työpaikalla tehdään huumausainetestejä. Työterveyshuoltolain mukaan työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä työ- ja toimintakykynsä selvittämisestä työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (Luku 3) koskee huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelyä.

Tupakkalaki (Luku 10)

Työsopimuslaki, työelämän peruslaki, jossa säädetään työsuhteen keskeisistä säännöistä ja osapuolten oikeuksista ja velvollisuuksista.

5. RIIPPUVUUKSIEN TUNNISTAMINEN

Päihderiippuvuus, internetin liiallinen käyttö tai rahapelaaminen voivat liittyä toisiinsa. Yhteistä riippuvuuksille on pakonomaisuus, toistuvuus ja vaikeus päästä niistä eroon.

Riippuvuuksista aiheutuvien haittojen tunnistaminen työssä ei ole aina helppoa, koska poikkeava käyttäytyminen voi johtua muustakin kuin riippuvuudesta. Huolta voi tulla monesta asiasta, mutta alla kuvattuna tyypillisiä muutoksia:

AVUKSI RIIPPUVUUKSIEN TUNNISTAMISEEN		
Muutokset työkäyttäytymisessä	**Muutokset käyttäytymisessä tai ulkoisessa olemuksessa**	**Muutokset mielentilassa**
• Työtehon vaihtelut, työnteon ja työn laadun heikkeneminen • Toistuva myöhästely töistä • Usein toistuvat, päivänparin poissaolot • Työvuorojen vaihtamiset • Yhteistyön vaikeutuminen ja eristäytyminen työyhteisöstä	• Väsymys • Keskittymisvaikeudet • Mielialan vaihtelut • Päihde- ja muut riippuvuudet voivat olla yhteydessä toisiinsa	• ärtyneisyys, kielteisyys, mielialan vaihtelut, masentuneisuus (vieroitusoireet) • syyllisyys • häpeily, välttely • muutokset arvomaailmassa, ystäväpiirissä tai harrastuksissa, mm. epäluuloisuus, pinnallisuus, kyynisyys
Rahapeli/ nettiriippuvuudessa	**Rahapeli/ nettiriippuvuudessa**	**Rahapeliriippuvuudessa**
• puhelimen selailu työajalla • omien tai työnantajan työvälineiden käyttö netissä olemiseen tai pelaamiseen • Jatkuva netissä oleminen, pelaaminen • Virhesuoritukset,	• vetäytyminen sosiaalisesta kanssakäymisestä töissä	• Rahan lainaaminen työkavereilta • Toistuva palkkaennakoiden pyytäminen • Rikos: varkaus tai kavallus

vahingot, tapaturma		

KANGASNIEMEN KUNTA
Otto Mannisen tie 2, 51200 Kangasniemi
puh. +358 (0) 40 719 9370
fax. +358 (0) 15 780 1227
www.kangasniemi.fi
kirjaamo@kangasniemi.fi

6. TIETOA TYÖELÄMÄÄ HAITTAAVISTA RIIPPUVUUKSISTA

Päihteiden ongelmakäyttö, rahapeli- ja nettiriippuvuus ovat turvallisuusriskejä niin muiden työntekijöiden kuin asiakkaidenkin kannalta. Tällä tarkoitetaan tilanteita, joissa alkoholin tai muun päihteen vaikutus tai jokin muu riippuvuus uhkaa tai haittaa yksilön omaa tai toisen työntekijän työtä, työkykyä, työturvallisuutta, työpaikan ilmapiiriä, työtuloksia tai työnantajan mainetta.

6.1. Päihdehaitat työelämässä

Seuraavassa on lueteltu tyypillisimpiä alkoholin riskikulutuksen vaikutuksia työssä. Joiltakin osin nämä pätevät myös huumeiden ja lääkkeiden päihdekäyttöön, mutta on syytä muistaa, että jokaisella kemikaalilla on omat, sille tyypilliset vaikutuksensa.

PÄIHDEHAITAT TYÖELÄMÄSSÄ
TERVEYSHAITAT • lisää useiden vakavien sairauksien riskiä (esim. sydän- ja verisuonitaudit) • alentaa vastustuskykyä ja lisää sairastumista flunssaan ja muihin vähemmän vakaviin sairauksiin • suurkulutuksella usein yhteys unettomuuteen ja masennukseen: työntekijän työhyvinvointi ja työkyky saattavat kärsiä
TYÖTURVALLISUUSHAITAT • työskentely krapulaisena tai päihtyneenä altistaa työtapaturmille ja voi olla suuri työturvallisuusriski
SOSIAALISET HAITAT • alkoholin liiallinen käyttö voi aiheuttaa yllättäviä poissaoloja ja noloja tilanteita • muut työntekijät voivat joutua tekemään nopeita vuoronvaihtoja tai ylimääräisiä tekemättä jääneitä töitä • ristiriitatilanteet työyhteisössä voivat lisääntyä • ihmissuhdeongelmat alkoholin liikakäytön tai krapulan aiheuttamasta väsymyksestä tai kireydestä johtuen • yhden työntekijän ongelma voi ”sairastuttaa” koko työyhteisön, jos siellä suojellaan alkoholiongelmaista esim. vaikenemalla ongelmasta, peittelemällä tai tekemällä hänen työnsä

• työntekijän irtisanominen alkoholin käytön vuoksi voi haitata työnantajan ja työntekijöiden välejä
TALOUDELLISET HAITAT • sairauspoissaolot lisääntyvät terveyshaittojen vuoksi • työkyky alenee ja työn laatu kärsii • työnantajan imago voi kärsiä päihtyneen tai krapulaisen työntekijän vuoksi

6.2. Lääkeriippuvuus ja huumeet

Lääkeriippuvuus voi syntyä pitkäaikaisesta hermostoon ja tunnetiloihin vaikuttavien lääkeaineiden pitkäaikaisesta käytöstä. Varsinainen väärinkäyttö on yleensä tietoisempaa lääkkeen käyttöä päihtymyksen aikaansaamiseksi tai tilan muuttamiseksi. Lääkkeiden päihdekäyttö on osa monipäihderiippuvuusongelmaa, johon tavallisesti liittyy mukaan alkoholi. Lääkkeiden väärinkäytön riskit ja niiden ehkäisy on erityisen tärkeä tunnistaa työtehtävissä, joihin liittyy lääkkeiden kontrollointia ja jakelua.

Huumeiden käyttö liittyy haluun päihtyä, rentoutua tai saada energiaa. Käyttö voi aiheuttaa mm. sekavuutta ja harhaisuutta. Pitkäaikainen käyttö rappeuttaa kognitiivisia kykyjä ja aiheuttaa muistiongelmia sekä psyykkisiä sairauksia.

6.3. Netin haitat työelämässä

Internet on tuonut lukuisia mahdollisuuksia saada tietoa, asioida ja luoda sosiaalisia kontakteja vaivattomasti. Se voi toimia työntekijöiden ammatillisen verkostoitumisen, työn ja osaamisen kehittämisen ja yhteistyökumppaneiden välisen työskentelyn foorumina. Samalla internet voi kuitenkin tuoda lieveilmiöitä, jos ihmiset viettävät paljon aikaa verkossa. Osa ongelmista voi liittyä johtamiseen, ajankäyttöön tai työtapoihin.

Haitallinen internetin käyttö nähdään liiallisena tai pakonomaisena netin käyttönä, joka intensiivisyytensä vuoksi aiheuttaa ongelmia muilla elämänalueilla. Se voi liittyä mm. pelaamiseen, seksuaalisiin aktiviteetteihin, päämäärättömään tietojen pakkomielteenomaiseen käyttöön sekä sähköpostin / tekstiviestien / sosiaalisen median ylettömään käyttöön. Nettiriippuvuus on toiminnallisena riippuvuutena sukua peliriippuvuudelle.

Liiallinen netin käyttö voi heikentää keskittymiskykyä, vaarantaa työturvallisuutta, vaikeuttaa sosiaalista toimintakykyä ja aiheuttaa eristäytyneisyyttä.

6.4. Rahapelaamisen haitat työelämässä

Rahapelaaminen on yleistynyt verkkoympäristössä ja koska pelit ovat jatkuvasti saatavilla, voi pelaaminen onnistua työaikana, mikä ei välttämättä näy ulospäin. Rahapelaaminen liittyy yleensä vapaa-aikaan, mutta se voi myös olla osa työpaikan sosiaalista kulttuuria.

Työturvallisuus voi vaarantua, kun ongelmallinen rahapelaaminen voi häiritä unirytmiä ja huonontaa keskittymiskykyä. Tietoturvariski voi syntyä, jos pelaamiseen käytetään työnantajan välineitä. Työajan menetys ja työtehtävien laiminlyönti vaikuttavat tuottavuuteen ja työilmapiiriin heikentävästi.

6.5. Tupakointi ja savuttomuus

Kangasniemen kunta on savuton työnantaja. Savuttomuus tarkoittaa, että tupakointi ja sähkötupakan käyttö on kaikissa kunnan työpisteissä työaikana kielletty. Tupakointi on sallittua vain työhön kuuluvan ruokatauon aikana, jolloin työajanseurannan piirissä olevat leimaavat itsensä lounaalle koodilla ”lähtö/lounas”.

Tupakointi on kielletty tupakkalain nojalla kaikissa työkoneissa, autoissa, kiinteistöissä sekä piha-alueilla, ellei piha-alueelle ole järjestettävissä tupakointipaikkaa, josta tupakansavun kulkeutuminen sisätiloihin on estettävissä. Lisäksi tupakkalaki kieltää tupakoinnin koulujen ja päiväkotien piha-alueella. Työaikainen savuttomuus koskee myös ulkotöissä tai eri toimipisteiden välillä työaikana liikkuvia.

Kangasniemen kunta työnantajana tukee henkilöstön tupakoinnin lopettamista kustantamalla työterveyshuollon tuen sekä työterveyshuollosta suositeltujen tai määrättyjen nikotiinikorvaustuotteiden tai lääkityksen aloituspakkauksen (yhden kuukauden käyttö) hinnan. Henkilöstöhallinto maksaa korvauksen maksettua kuittia sekä työterveyshuollon hoito-ohjetta vastaan.

Kunnan työpaikkailmoituksissa on maininta siitä, että Kangasniemen kunta on savuton työpaikka. Myös Kangasniemen kunnan edustus- ja muut tilaisuudet ovat savuttomia.

Työnaikaisen tupakointikiellon rikkomisen seuraamukset

1. Esihenkilö ottaa asian puheeksi työntekijän kanssa ja ohjaa hänet työterveyshuoltoon keskustelemaan esim. työnaikaisen tupakoimattomuuden tukikeinoista.

2. Jos rikkomus jatkuu, antaa esihenkilö työntekijälle asiasta suullisen huomautuksen. Työntekijää tulee muistuttaa mahdollisuudesta käyttää tukihenkilöä. Esihenkilö kirjaa ylös käydyn keskustelun ja tapahtumatiedot mahdollista tulevaa käsittelyä varten.

3. Mikäli rikkominen jatkuu annetusta ohjauksesta ja huomautuksesta huolimatta, esihenkilö arvioi mahdolliset työnjohdolliset jatkotoimenpiteet yhdessä henkilöstöhallinnon kanssa. Tarvittaessa työntekijälle voidaan antaa kirjallinen varoitus voimassa olevan lainsäädännön ja kunnan henkilöstöohjeiden mukaisesti.

7. PÄIHDE- JA RIIPPUVUUSOHJELMAN SEURANTA

Päihde- ja riippuvuusohjelman toteutumista seurataan yhteistoiminnallisesti osana työsuojelun, työnantajan, henkilöstön edustajien ja työterveyshuollon välistä yhteistyötä. Seurannan tavoitteena on varmistaa, että ohjelma tunnetaan työyksiköissä, sitä sovelletaan yhdenmukaisesti ja se tukee sekä työkykyä, työturvallisuutta että varhaista puuttumista.

Ohjelman toteutumista arvioidaan vähintään kerran vuodessa työsuojelutoimikunnassa. Tarvittaessa arviointi voidaan tehdä myös useammin, jos työyhteisöissä ilmenee toistuvia päihde- tai riippuvuustilanteita, huumausainetestauksen menettelyihin liittyy epäselvyyttä tai ohjelman soveltamisessa havaitaan tarkennustarpeita.

Seurannassa arvioidaan erityisesti, onko päihde- ja riippuvuusohjelma käsitelty työyksiköissä ja perehdytyksessä, ovatko esihenkilöt saaneet riittävän ohjeistuksen puheeksiottoon ja akuutteihin tilanteisiin, onko työterveyshuollon kanssa sovittu toimivat menettelyt hoitoonohjaukseen, työhön paluun tukeen ja mahdolliseen huumausainetestaukseen sekä onko dokumentointiin, tietosuojaan tai vastuisiin liittynyt epäselvyyksiä.

Työterveyshuolto voi antaa seurannan tueksi koottua ja anonymisoitua palautetta esimerkiksi siitä, ovatko ohjelman menettelyt käytännössä selkeitä ja tukeeko ohjelma varhaista puuttumista, hoitoonohjausta ja työhön paluun järjestämistä. Seurannassa ei käsitellä yksittäisten työntekijöiden terveystietoja, hoitoonohjaustietoja tai muita salassa pidettäviä henkilötietoja.

Seurannan perusteella sovitaan tarvittavista jatkotoimenpiteistä, kuten ohjelman päivittämisestä, esihenkilöiden lisäohjeistuksesta, henkilöstölle suunnattavasta viestinnästä tai työterveyshuollon kanssa tehtävän yhteistyön tarkentamisesta. Päivitystarpeet kirjataan ja viedään tarvittaessa yhteistoiminnalliseen käsittelyyn ennen muutosten käyttöönottoa.