****

**F.C. KasiYSI Espoo- päihdeohjelma**

**1. Periaatteet**

F.C. Kasiysi Espoossa (jatkossa seura) ei saa työskennellä eikä olla päihtyneenä. Seurassa olemme sitoutuneet varmistamaan turvallisen, terveellisen ja tuottavan työpaikan jokaiselle työntekijällemme. Tätä tarkoitusta varten seurassa 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. Työaikana ja työtehtävissä ei saa käyttää, pitää hallussa, jakaa tai myydä alkoholia. Huumeiden, lääkkeiden päihdekäytön, anabolisten steroidien sekä muiden päihdyttävien aineiden käyttö on kielletty työpaikallamme. Tupakoinnin suhteen noudatetaan tupakkalakia ja sovittuja käytäntöjä- työpaikalla ja seuran tapahtumissa tupakointi on kielletty, työaikana tapahtuva tupakointi tapahtuu ainoastaan ulkotiloissa toimialueiden ulkopuolella.

Päihdehaittatilanteella tarkoitetaan tilanteita, joissa alkoholin tai muun päihteen vaikutus uhkaa tai haittaa yksilön omaa tai toisen työntekijän työtä, työkykyä, työturvallisuutta, työpaikan ilmapiiriä, työtuloksia 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 työkunto työturvallisuuden näkökulmasta. Päihdeohjelmassa kuvataan kunkin toimijan vastuut ja tehtävät päihdehaittojen ehkäisyssä sekä seurantamenetelmät ja seuraukset noudattamatta jättämisestä.

Seuran 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.

**2. Päihdeohjelman kohde**

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

Päihdeohjelma koskee jokaista Seuran työntekijää sekä soveltuvin osin muitakin joukkuieden toimihenkilöitä ja vanhempia. 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.

**3. 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.

**4. Vastuiden ja tehtävien tarkistuslistat**

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

**4.1. Työnantajan vastuulla on**

nimittää päihdehaitattomasta työpaikasta vastaava henkilö toimeenpanemaan päihdeohjelma  
huolehtien, 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.

**4.2. Jokaisen työntekijän vastuulla on**

* tulla töihin työkuntoisena
* 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.

**4.3. Esimiesten vastuulla on**

* tukea ja valvoa työn sujuvuutta, henkilöstön työhyvinvointia ja työturvallisuutta
* saattaa henkilöstö yhteisten sääntöjen taakse päihdeasioissa
* rohkaista henkilöstöä pitämään huolta työkunnostaan
* perehdyttää alaisensa päihdeohjelmaan
* ottaa päihteet puheeksi työhön perehdytyksessä ja kehityskeskusteluissa sekä säännöllisesti henkilöstötilaisuuksissa
* puuttua viipymättä työkyvyn heikkenemiseen ja päihdehaittatilanteesiin
* estää päihtyneenä/krapulaisena työskentely
* ohjata työntekijä työterveyshuoltoon saamaan tarvittavaa hoitoa työkykynsä parantamiseksi
* selvittää hoitoonohjauskokouksessa päihdehaittatilanne työyhteisön näkökulmasta
* tehdä hoitositoumus hoitoon ohjattavan 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.

**4.4. 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 säännöllisesti ja aina tiettyihin oireisiin liittyen
* käydä sovituin välein henkilöstötilaisuuksissa puhumassa terveyttä edistävistä aiheista (tarkemmin työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa)
* 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 koulutukseen toteuttamiseen
* toimia hoitoonohjaustilanteissa asiantuntijana (hoitositoumus ja kuntoutussuunnitelma) ja
* tukea kuntoutujan paluuta työhön
* toimia päihdekriisitilanteissa muun työyhteisön tukena.

**5. Toimintamallit**

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

Näitä toimintamalleja noudatetaan ja ne ovat voimassa seurassa:  
a) Työntekijä on huolissaan omasta päihteiden käytöstään  
Oma-aloitteinen hakeutuminen työterveyshuoltoon on mahdollista ja suositeltavaa, jos työntekijä on huolissaan omasta alkoholin tai muiden päihteiden käytöstään ja sen aiheuttamasta uhkasta tai haitasta työkyvylleen. Käynnin syys ei tule työpaikan tietoon, kun työntekijä hakeutuu itse työterveyshuoltoon. Oma-aloitteiset käynnit kuuluvat työterveyshuollon vaitiolovelvollisuuden piiriin.  
b) Työntekijä on huolissaan työtoverin työkunnosta  
Työkaverin työkunnosta huolestunut ottaa tässä tapauksessa asian puheeksi asianomaisen henkilön kanssa ja vie asian hänen esimiehensä tietoon.  
c) Alaiset ovat huolissaan esimiehen työkunnosta  
Esimiehen työkunnosta huolestunut tai työpaikalla päihtyneenä esiintyneen esimiehen havainnut työntekijä ottaa yhteyttä esimiehen esimieheen, jonka vastuulla on toteuttaa tavoitteellinen puheeksiotto.  
d) Esimies on huolissaan alaisen työkunnosta  
Esimies toteuttaa tavoitteellisen puheeksioton, tarvittaessa tukee ja neuvoo hoitoonohjauksen toteuttamisessa.  
e) Työntekijä on päihtyneenä töissä  
Todetaan päihtymistila ja keskustellaan asianosaisen kanssa, tilanteeseen mukaan pyydettävän henkilön tehtävänä on varmistaa, että keskustelu sujuu asiallisesti.  
Esimies voi ulkoisten merkkien perusteella päättää, onko henkilö työkykyinen vai ei, ja poistaa hänet työpaikalta, mikäli terveys tai työturvallisuus on uhattuna.  
Kun henkilö palaa töihin selvin päin, käydään hänen kanssaan keskustelu tapahtuneesta esimiehensä kanssa.

**6. Tavoitteellisen puheeksiottokeskustelun ohje**

Päihdeongelman puheeksiotto, työkyvyn palauttamiseen vastuuttaminen ja työkyvyn tukeminen on esimiestyötä. Päihdeongelmaan liittyy usein päihteen käyttäjän heikentynyt kyky arvioida omaa tilannettaan kokonaisvaltaisesti. Tästä syystä päihdeongelmaisen havahtuminen tiedostamaan oma tilanteensa voi viedä aikaa. Siihen tarvitaan johdonmukainen asiallisen keskustelun malli.

**6.1. KESKUSTELU**

Mukana keskustelussa ovat  
-työntekijä, jonka työkyvyn heikkeneminen mahdollisen päihdeongelman vuoksi huolestuttaa  
-esimies  
-Työntekijällä mahdollisuus käyttää työterveyshuoltoa apuna tilanteessa.

Käsitellään seuraavat asiat:  
-työkäyttäytymisen ongelmat yksityiskohtaisesti  
-työntekijän näkemys tilanteesta  
-toivottu työkäyttäytymisen kuvaus ja muutoksen tavoiteaika  
-osapuolet tarkistavat ja hyväksyvät toimintatavat.

**7. Vastuullisen alkoholitarjoilun ohje**

Alkoholin käyttö seurassa 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.

Päivitetty 7.1.2019/MH