FC NOKIA RY PÄIHDEOHJELMA

**Periaatteet**

FC Nokia ry:ssä ei saa työskennellä eikä olla päihtyneenä. Seura on sitoutunut varmistamaan turvallisen ja terveellisen työpaikan jokaiselle työntekijälle ja asiakkaalle.

Päihdeohjelman tavoitteena on tukea työntekijöiden työkykyä ja ehkäistä päihdehaittoja sekä ohjata tarkoituksenmukaiseen toimintaan päihdehaittatilanteissa. Päihdeohjelmaa toteutetaan tiedotuksella sekä henkilöstön ja työterveyshuollon toimenpiteillä samoin kuin suunnitelmallisella seurannalla ja arvioinnilla. Päihdeohjelma saatetaan 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 omissa työtiloissa ja muuallakin työskennellessä tupakoidaan hyviä tapoja noudattaen ja paikan ohjeistuksen mukaan, mikäli tupakointi on sallittua.

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

Päihdehaittojen ennaltaehkäisyn toimenpiteet 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.

FC Nokia ry:n periaate on, että päihdehaittatilanteissa asia käsitellään viipymättä, rakentavasti ja tasapuolisesti.

**Päihdeohjelman kohde**

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 FC Nokia ry:n työntekijää sekä toimipisteillä 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.

**Päämäärä ja tavoitteet**

Päihdeohjelman päämääränä on päihdehaitaton työpaikka.

* 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.

**Vastuut**

Työnantajan vastuulla on

* Nimittää päihdehaitattomasta työpaikasta vastaavat henkilöt. FC Nokia ry:ssä päihdehaitattomasta työpaikasta vastaa seuran johtokunta joka toimeenpanee päihdeohjelman ja huolehtii että:
* päihdeohjelma otetaan käyttöön ja juurrutetaan työpaikan käytäntöihin ja 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 toimiminen ohjeiden mukaan
* työpaikan tilaisuuksissa noudattaa vastuullisen alkoholitarjoilun ohjetta
* tiedottaa työntekijöitä päihteettömyyden ja alkoholin kohtuukäytön eduista työkyvyn ja hyvinvoinnin kannalta
* tarjoaa työterveyshuollon kautta apua päihdeongelmiin seurantaan ja arviointiin

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 esimiehelle

Esimiesten vastuulla on

* tukea ja valvoa työn sujuvuutta, henkilöstön työhyvinvointia ja työturvallisuutta
* saattaa henkilöstö yhteisten sääntöjen taakse päihdeasioissa esim. A-Stepin avulla
* 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

Työterveyshuollon vastuulla on

* tukea henkilöstöä päihteiden riskikäytön ennalta ehkäisyssä ja tarjota 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)
* 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 FC Nokia ry:ssä:

1. Työntekijä on huolissaan omasta päihteiden käytöstään 🡪

Oma-aloitteinen hakeutuminen työterveyshuollon palveluihin on suositeltavaa, jos työntekijä on itse huolissaan omasta päihteidenkäytöstään. Käynnin tieto ei tule työpaikan tietoon, kun työntekijä hakeutuu itse työterveyshuoltoon.

2. Työntekijä on huolissaan työtoverin työkunnosta 🡪

Työntekijä ottaa huolen puheeksi joko asianomaisen tai asianomaisen esimiehen kanssa, jos kokee huolta kollegan päihteiden käytöstä ja/tai työkunnosta.

3. Alaiset ovat huolissaan esimiehen työkunnosta 🡪

Alainen ottaa yhteyttä esimiehen esimieheen joka on velvollinen puuttumaan tilanteeseen ja ottamaan asian puheeksi.

4. Esimies on huolissaan alaisen työkunnosta 🡪

Esimies toteuttaa tavoitteellisen puheeksi oton.

5. Työntekijä on päihtyneenä töissä 🡪

Esimies voi ulkoisten merkkien perusteella tehdä päätöksen henkilön työkykyisyydestä. Jos henkilö koetaan työkyvyttömäksi, poistetaan hänet työpaikalta. Tilanteessa vältetään epäasiallista käytöstä nimittelyä, uhkailua tai mitätöintiä ja varmistetaan, että henkilö pääsee lähtemään kotiin turvallisesti. Paikalla on hyvä olla esimiehen lisäksi tilanteen todistaja joka kirjaa tapahtumat. Kun henkilö palaa töihin, käydään hänen kanssaan keskustelu, jotta tilanne ei pääse toistumaan. Työntekijälle annetaan kirjallinen varoitus, sillä kyseessä on työsuhderikkomus. Henkilö ohjataan työterveyteen työkyvyn arviointiin ja hänen kanssaan tehdään hoitositoumus.

**Tavoitteellisen puheeksiottokeskustelun ohje**

1. Keskustelussa on mukana esimies ja työntekijä, jonka työkyvyn heikentyminen mahdollisen päihdeongelman vuoksi huolestuttaa. Keskustelussa käsitellään ja kirjataan muistioon seuraavat asiat:

* työkäyttäytymisen ongelmat yksityiskohtaisesti
* työntekijän näkemys
* toivottu muutoksen kuvaus ja tavoiteaika
* osapuolet tarkistavat ja allekirjoittavat muistion

Työntekijälle tarjotaan mahdollisuutta työterveyden palveluihin. Sovitaan seurantakeskustelu ja jos asia korjaantuu, ei jatkokeskusteluja tarvita.

1. Keskustelussa on mukana myös työterveyden edustaja, käsitellään edellisten lisäksi kurinpitomenettelyt ja seuraamukset, mikäli henkilö ei saavuta toivottua työkäyttäytymistä. Toisen keskustelun yhteydessä voidaan antaa myös kirjallinen varoitus.

3. keskustelussa käydään läpi edellisten keskusteluiden sisällöt ja tähänastiset korjausehdotukset ja -yritykset. Jos toivottua työkäyttäytymistä ei saavuteta, joudutaan kurinpitotoimiin ja mahdolliseen työsuhteen päättämiseen. Esimies tekee työntekijän kanssa hoitositoumuksen ja työntekijä tekee työterveyden kanssa hoito/kuntoutussuunnitelman.

4. Jos edellä mainitut keskustelut ja toimet eivät tuota tulosta tai työntekijä ei suostu toimimaan kuntoutussuunnitelman ja hoitositoumuksen mukaisesti, työntekijälle annetaan varoitus ja jos toivottua työkäyttäytymistä ei saavuteta, työsuhde päätetään.

**Vastuullisen alkoholitarjoilun ohje**

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

Seuraavat ohjeet auttavat ehkäisemään haittoja, jos 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 vastuullisen alkoholitarjoilun ohjeisiin.
* Huolehditaan työntekijöiden kotimatkasta, mikäli he toivovat sitä.
* Kieltäydytään tarjoilemasta alkoholia päihtyneelle henkilölle.
* Pidetään tämä ohjeisto osana päihdeohjelmaa.