**Apteekki A:n päihdeohjelma**

**1. Päihdeohjelman tarkoitus**

Apteekki A:ssa olemme sitoutuneet varmistamaan turvallisen, terveellisen ja tuottavan työpaikan jokaiselle työntekijällemme. Tätä tarkoitusta varten apteekissa on voimassa tämä päihdeohjelma.

*Ohje: Työterveyshuoltolaki määrää, että työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, jos työnantaja suunnittelee huumetestien suorittamista työhön otossa tai työsuhteen aikana. Päihdeohjelma on pakollinen vain edellä mainituissa tilanteissa, mutta suosittelemme päihdeohjelman laatimista kaikille työpaikoille, osana työpaikan turvallisuusjohtamista.*

Päihdeohjelmamme tavoitteena on tukea työntekijöiden työkykyä ja ehkäistä päihdehaittoja sekä ohjata tarkoituksenmukaiseen toimintaan päihdehaittatilanteissa. Päihdeohjelmaa toteutetaan tiedotuksella ja tarvittaessa valmennuksella sekä henkilöstön ja työterveyshuollon toimenpiteillä samoin kuin suunnitelmallisella seurannalla ja arvioinnilla. Päihdeohjelma on käsitelty yhteistyössä henkilöstön kanssa. Päihdeohjelma saatetaan jokaisen työntekijän tiedoksi ja se on osa perehdyttämistä.

*Ohje: Päihdeohjelmassa on hyvä määritellä, mitä tarkoitetaan päihdeohjelmalla ja päihteiden väärinkäytöllä.*

Päihteillä tässä tarkoitetaan kaikkia päihtymistarkoituksessa käytettyjä aineita. Apteekki A:ssa ei pääsääntöisesti sallita päihteiden käyttöä työaikana tai työtehtävissä. Tästä poikkeuksena ovat sellaiset edustustehtävät *(mikäli tällaisia on),* joiden yhteydessä saatetaan tarjota alkoholia työaikana. Näissä tilaisuuksissa työntekijän tulee muistaa, että olemme työpaikkamme edustajia, mikä edellyttää asiallista ja vastuullista käyttäytymistä myös alkoholin suhteen. Huumeiden, lääkkeiden päihdekäytön sekä muiden laissa kiellettyjen päihdyttävien aineiden ja lääkeaineiden laittoman käytön kielto koskee myös työpaikkaamme. Apteekki A:ssa ei saa työskennellä eikä työpaikalla saa olla päihtyneenä.

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.

**2. Ennalta ehkäisevä toiminta**

Ennaltaehkäisy on tärkein tapa ehkäistä päihdehaittoja. Päihdehaittojen ennaltaehkäisyn toimenpiteet 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.

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

**3. Päihdeohjelman kohde**

Apteekki A: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 apteekissa työskentelevää työntekijää. Päihdeohjelma koskee myös etä- ja matkatöissä olevia kaikkialla, missä työnantajan työsuojeluvastuu on voimassa.

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

Työnantaja huolehtii siitä, että työntekijöillä on riittävät tiedot toimia, mikäli päihdeongelmia on havaittavissa ja että työpaikalla toimitaan päihdeohjelman mukaisesti. Työnantaja huolehtii siitä, että päihdeohjelmassa mainitut asiat kerrataan vuosittain. Lisäksi työterveyshuolto kartoittaa määräaikaistarkastuksissa *(mikäli näitä järjestetään)* alkoholiriskikäyttäjät ja puuttuu tarkastusten yhteydessä asiaan.

**4. Päämäärä ja tavoitteet**

Päihdeohjelman päämääränä on päihdehaitaton työpaikka. Ennaltaehkäisy on tärkein tapa ehkäistä päihdehaittoja. *Esimerkkikirjauksia osa-tavoitteista:*

* 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.
* Työpaikalla ohjeistamme päihdehaittojen ehkäisyn ja päihdeongelmiin puuttumisen käytännöt.
* Työterveyshuolto järjestää määräaikaisia terveystarkastuksia *(mikäli niitä järjestetään)*, joissa kartoitetaan alkoholiriskikäyttäjiä.

**5. Menettelytavat päihdeongelmatapauksissa ja hoitoonohjaamiseksi**

Jos työpaikalla havaitaan päihdeongelmia tai -haittoja, niihin on puututtava välittömästi. Kuka tahansa voi ottaa asian esille, ja esimiehellä on velvollisuus puuttua asiaan. Jokaisella on kuitenkin ensisijainen vastuu omasta työkyvystään.

Työnantajan on ensisijassa keskustelemalla työntekijän kanssa selvitettävä, onko ongelma kerta-, tilapäis-, vai jatkuvaluonteista.

*Ohje: Hoitoonohjauksen käyttöön ottaminen ei ole lakisääteinen velvollisuus. Jos apteekissa on hoitoonohjaus käytössä, asiasta voidaan kirjata seuraavasti:*

Apteekki A:ssa on käytössä hoitoonohjaus työterveyshuollon kautta *(nimeä tässä taho joka palvelut järjestää)*. Hoitoonohjauksen tavoitteena on auttaa työntekijää pääsemään eroon haitallisesta päihteiden käytöstä. Päihdeongelmaiselle työntekijälle kerrotaan, että hakeutuminen hoitoon perustuu hänen omaan vapaaehtoisuuteensa. Päihdeongelmaista ei voi pakottaa hoitoon.

Hoitoonohjaukseen liittyen työntekijälle on ilmoitettava hoitoonohjauskokouksesta (osallistujat, hoitosopimus ja tuen ja avun saamiseksi tarvittavat ohjeet ja menettelyt) ja hoitosopimuksesta (kesto, hoitopaikka ja työterveyshuollon oikeus saada tieto hoidosta, hoitokerroista ja hoidon lopettamisesta). Lisäksi sovitaan kirjallisesti hoitoonohjaukseen osallistuvan kanssa siitä, että mikäli hän rikkoo hoitosopimusta esim. jättämällä menemättä sovittuihin tapaamisiin tai esiintymällä päihtyneenä työpaikalla työsuhde voidaan päättää hoitosopimuksesta huolimatta.

**6. Päihtymisen todentaminen ja huumausainetestit**

Päihtyminen voidaan todentaa esimerkiksi työterveyshuollossa tai puhallustestillä. Puhaltamalla tai käymällä päihdetestissä henkilö voi osoittaa, ettei hän ole päihtynyt. Henkilöä ei kuitenkaan voida pakottaa päihdetestiin tai puhaltamiseen. Jos henkilö ei suostu kumpaankaan testiin, työnantajan on syytä pyytää toinen henkilö paikalle todistamaan päihtymyksen.

*Päihdeohjelman on hyvä sisältää huumausainetestejä koskevat säännökset.*

Huumausainetestauksen pääperiaatteet ovat seuraavat:

* Työnantajalla on yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan lain 7 § mukaisissa tehtävissä oikeus tehtävään valitulta *(esim. vain silloin, kun työnhakijan on tarkoitus toimia sellaisessa työssä, joka edellyttää tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä, ja jossa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi vaarantaa työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta jne.)*

ja em. lain 8 §:ssä mainituissa tapauksissa palvelusuhteen aikana pyytää huumausainetestiä koskeva todistus.

* Työnantajalle toimitetusta huumausainetestiä koskevasta todistuksesta on ilmettävä, että henkilölle on tehty huumausainetesti ja selvitys siitä, onko hän käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin siten, että hänen työ- ja toimintakykynsä on heikentynyt.
* Päihteiden käyttöä koskevat todistukset ovat terveydentilaa koskevina tietoina salassa pidettäviä.
* Työterveydenhuollon suorittamien terveystarkastusten yhteydessä suoritettavan huumausainetestin tarpeellisuuden arvioi työterveydenhuollon ammattihenkilö.
* Puhalluttamalla suoritettava alkoholitestaus ei ole edellä mainitun lainmukainen testi, eikä työnantaja voi pakottaa työntekijää puhallustestiin. Henkilöä ei voida pakottaa myöskään huumausainetestiin.

**7. Päihteiden vaikutus työaikaan ja palkkaan**

Henkilölle, joka poistetaan työpaikalta päihtymyksen takia, ei makseta palkkaa tekemättä jääneiden tuntien osalta.

Hoitosopimuksen mukainen hoito pyritään ensisijaisesti järjestämään palkattomana avohoitona työajan ulkopuolella. Työnantaja voi myöntää palkatonta vapaata hoitokäyntejä varten. Myös laitoshoidon aika on palkatonta, ellei päihdeongelmaisella ole esittää työkyvyttömyydestään hyväksyttävää palkanmaksuvelvollisuuden synnyttävää lääkärintodistusta.

**8. Työnjohdolliset kurinpitotoimet**

Työnjohdollisia kurinpitotoimia ovat huomautus, kirjallinen varoitus sekä työsuhteen irtisanominen tai purkaminen.

Kurinpitotoimet tulee suhteuttaa niiden laiminlyöntien tai rikkomusten vakavuuteen.

Esimiehen on välittömästi poistettava työpaikalta henkilö, joka esimiehen mielestä on päihtynyt. Esimiehellä on käytössään edellä mainitut todentamisvaihtoehdot.

*Lähtökohtana on, että päihtyneenä työssä olemista annetaan aina kirjallinen varoitus, myös siinä tapauksessa, että apteekissa on käytössä hoitoonohjaus. Lisäksi on suositeltavaa käydä vakava keskustelu päihtyneenä esiintyneen kanssa siinä vaiheessa, kun hän on ns. selvin päin.*

Työsuhteen päättämiseen voidaan ryhtyä, jos päihdeohjelman mukaiset toimenpiteet eivät ole tehonneet tai jos päihteisiin liittyvät asiat muodostavat työsopimuslain mukaisen irtisanomis- tai purkuperusteen. Työsuhde voidaan päättää myös, jos henkilö on jättänyt hoitoonohjauksen kesken ja jatkaa haitallista päihteiden käyttöään.

Irtisanominen tulee pääsääntöisesti kyseeseen vasta, kun henkilölle on ensin annettu kirjallinen varoitus. Työsuhde voidaan purkaa ilman varoitusta tai päihdeohjelman mukaisia toimenpiteitä, mikäli siihen oikeuttava peruste on olemassa (esim. työntekijä on päihtyneenä vaarantanut työturvallisuutta). Tästä on hyvä tehdä erillinen kirjaus myös hoitoonohjaukseen.

*Esim. Mikäli päihteiden käyttö on johtanut henkilön itsensä tai hänen työtoverinsa turvallisuuden vaaranalaiseksi tai mikäli päihtyneen käyttäytymistä voidaan pitää muuten törkeänä, työsopimus voidaan tapauskohtaisella harkinnalla purkaa välittömästi, eikä työnantajalla ole näissä tapauksissa velvollisuutta käyttää ensin hoitoonohjausta.*

Hoitoonohjaus ei estä kurinpitotoimia. Pääsääntö on, että hoitoon ohjatun päihteistä johtuvat rikkomukset tai laiminlyönnit hoitojakson aikana muodostavat työnantajalle perusteen työsuhteen päättämiseen.

Laittomien huumeiden tuominen, säilyttäminen tai kauppaaminen työpaikalla johtaa tässä ohjelmassa liittyviin toimenpiteisiin. Esimiehen on ilmoitettava asiasta myös poliisille.

**9. Tiedottaminen**

Esimiesten on huolehdittava päihdeohjelman jakelusta ja tiedottamisesta. Tarkoituksena, että koko henkilöstö tuntee päihdeohjelmien ja – haittojen hoidon menettelytavat. Esimiesten on myös ryhdyttävä ohjelman mukaisiin päihdehaittoja ennaltaehkäiseviin ja korjaaviin toimenpiteisiin. Tämä on osa turvallisuusjohtamista.

Tämä päihdeohjelma on hyväksytty ja päivitetty XX kokouksessa XX.XX.201X.

*(Tämä päihdeohjelmamalli perustuu Työterveyslaitoksen mallipohjaan.)*