

”Päihteet työssä – kiitos ei”



Oy TIIMI Ab:n päihdeohjelma

- Oy TIIMI Ab:n tavoitteena työpaikkana on terveellinen ja turvallinen työyhteisö. Lähtökohtana on **pitää huolta henkilöstöstä**, myös psyykkisten osalta. Päihteiden käyttöä tai päihtyneenä esiintymistä ei hyväksytä työssä eikä työaikana. Päihteiden liiallinen käyttö työssä voi välillisesti heikentää työhyvinvointia ja työturvallisuutta.
- Päihteillä tarkoitetaan alkoholia, päihtymistarkoituksessa käytettäviä lääkkeitä, huumeita ja muita päihdyttäviä aineita.

Julkaisija: Työturvallisuuskeskus TTK,
Työelämän päihdeasiantuntijat
Teksti: Hannu Tamminen
Valokuvat: Katri Lehtola
Ulkoasu ja taitto: HDAD
Paino: Kopio Niini Oy

1. painos 2012
ISBN 978-951-810-470-7 (nid.)
ISBN 978-951-810-471-4 (pdf)

”Päihteet työssä – kiitos ei”

- 1** Päihteet ja erityisesti alkoholi ovat vakava riski terveydelle ja työhyvinvoinnille.
- 2** Päihteiden käytön haitat työkyvylle alkavat paljon aikaisemmin kuin riskikäyttö näkyy ulospäin.
- 3** Työpaikalla jokaisen tulee saada tietoutta ja tukea kohtuullisten päihdetottumusten saavuttamiseksi.
- 4** Työyhteisö voi auttaa pysäyttämään päihdehaittoja ja niitä ruokkivia toimintatapoja niin yksittäisen työntekijän kuin koko työkuulttuurin tasolla.
- 5** Päihteiden käytöstä ei pidä syyllistää, vain seuraukset ovat moitittavia, ja niihin on puututtava heti, kun pieninkin epäily on olemassa.
- 6** Selvitä, miten omalla työpaikallasi suhtaudutaan päihteiden käyttöön ja miten haittoja tällä hetkellä käsitellään.

Päihdetilanne työelämässä

Maamme haitallisin päihde on alkoholi. Alkoholi liittyy kymmeneen eri sairauteen ja alkoholiperäiset sairaudet ovat työikäisten yleisin kuolinsyy. Alkoholin käyttö on lisääntynyt tasaisesti pysähtyen kansainväliselle keskitasolle. Suurin osa alkoholista eli noin puolet kulutetaan oluen muodossa. Alkoholijuoman laadulla ei kuitenkaan ole merkitystä alkoholisairauksien synnylle, vaan kaikki alkoholi on yhtä haitallista. Noin kymmenesosa suomalaisista on raittiita ja toisaalta viidesosa kuluttaa yli puolet alkoholin kokonaismäärästä.

Tupakointi on vähenemässä, osittain tiukentuneen lainsäädännön ansiosta. Yhä useampi työpaikka on julistautunut savuttomaksi. Alle viidesosa väestöstä tupakoi säännöllisesti.

Huumeiden käyttö on ollut tasaisessa kasvussa viime vuosikymmeninä, mutta on edelleen vähäistä verrattuna moniin Keski- ja Etelä-Euroopan maihin. Huumeiden saatavuuden muutokset näkyvät kulutuksessa. Miedomman huumeen eli kannabiksen käyttöä on kokeillut reilu kymmenesosa työikäisistä, mutta nuoremmissa ikäluokissa kokeilleita on yli viidesosa. Ns. vahvojen huumeiden kokeilijoita on alle kaksi prosenttia.

Päihdetyö osana työkyvyn ja terveyden edistämistä

Työpaikan päihdetyön tavoitteena on pitää yllä henkilöstön työkykyä ja terveyttä. Varsinaisen päihdetyön ohella työyhteisössä voidaan kiinnittää huomiota työntekijöiden ravinto- ja liikuntatottumuksiin sekä työn ja levon tasapainottamiseen. Päihdetyö ja muu työhyvinvoinnista huolehtiminen on osa työn johtamista, työyhteisön toimivuutta ja työturvallisuuden ylläpitoa. Päihdetyö on myös vastuullista toimintaa ja huolenpitoa työyhteisön sisällä.

Päihdeohjelma

Työpaikan päihdeohjelma on niiden toimintojen kokonaisuus, joilla päihdehaittoja ehkäistään ja vähennetään työyhteisössä. Se on osa työpaikan toimintaohjeistoa ja tapa suhtautua päihdeasioihin eli enemmän kuin

pelkkä asiakirja. Tämä toimintatapa luodaan yhdessä henkilöstön kanssa ja otetaan käyttöön työyhteisöjen arjessa.

Jos työpaikalla päätetään aloittaa huumetestaukset työhönoton ja häiriötilanteiden yhteydessä, on lain mukaan ennen sitä laadittava päihdeohjelma (Työterveyshuoltolaki 1383/2001).

Päihdeohjelman keskeinen periaate on varhainen puuttuminen ja puheeksi otto. Tältä osin se liittyy työpaikan yleiseen varhaisen tuen ohjelmaan. Päihderiskien tunnistaminen ja käsittely vaatii erityistä herkkyyttä, joten se tarvitsee omaa dokumentaatiota ja näkyvän aseman työpaikan toimintaohjeiden joukossa.

Päihdeohjelma koskee samalla tavalla koko työyhteisöä henkilöiden asemasta riippumatta.



Päihdetyön toimintamuodot



Ennaltaehkäisy

Ennaltaehkäisyn lähtökohtana on varmistaa työyhteisöissä, että jokainen tietää päihteiden pelisäännöt eli käyttö ei saa haitata työntekoa edes väsymyksenä päihtymyksestä puhumattakaan. Pelisääntöihin kuuluu myös lupa puuttua, sekä työtoverin että esimiehen taholta.

Nämä pelisäännöt on syytä tuoda esiin jo uuden tai pitkään poissa olleen työntekijän perehdyttämisessä ja mieluiten esimiehen toimesta. Kun päihdeohjelma laaditaan tai uusitaan, se perehdytetään koko henkilöstölle.

Koko henkilöstölle annetaan säännöllisesti neuvontaa ja valistusta esimerkiksi tietoisukujen, terveysluentojen, käsiesitteiden ja nettisivuston avulla. Henkilöstön päihdetilanteesta kerätään palau-

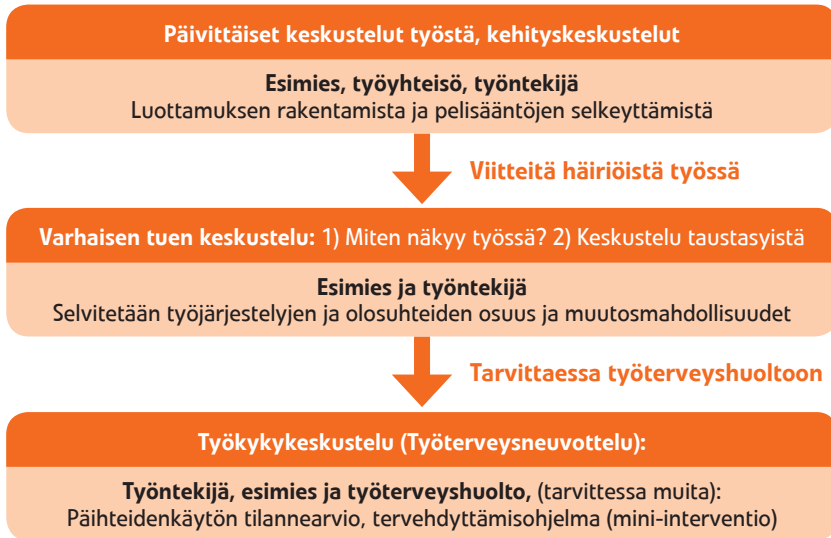
tetta esimerkiksi osana työhyvinvointikyselyjä. Jokaisen työterveys- huoltokäynnin yhteydessä tarkistetaan päihdetilanne ja annetaan ohjeita tarvittaessa.

Koulutusten avulla huolehditaan siitä, että esimiehillä, henkilöstötyön edustajilla, työsuojeluhenkilöstöllä ja luottamusmiehillä on riittävä osaaminen päihdeasioissa.

Yleisessä neuvonnassa kerrotaan myös haitoista, joita päihteiden käyttö saattaa aiheuttaa työyhteisölle kuten sairauspoissaolot, tehotomuus, virheet ja vaaratilanteet.

Työpaikan juhla- ja edustustilaisuuksissa voidaan tarjoilla alkoholia normaalin vieraanvaraisuuden hengessä, jolloin päihtymys ei ole tarjoilun tavoitteena. Tarjoilukäytännöt on hyvä määritellä osana ennaltaehkäisevää ohjeistoa.

Varhainen tuki päihdeasioissa



Varhainen tuki

Luottamus esimiehen ja työntekijän välille rakennetaan arjessa sekä varmistetaan, että pelisäännöt tunnetaan ja ymmärretään oikein. Mikäli päihdeiden käyttö on riskitasolla, tarjotaan työterveyshuollossa apua ja ohjausta tilanteen korjaamiseksi. Korostetaan henkilön oma-aloitteisuutta hakeutua tarjotun avun piiriin.

Työterveyshuolto voi toteuttaa ns. mini-intervention (terveydellinen lyhytneuvonta), jolloin muutamien tapaamisten aikana tehdään tilannearvio, annetaan neuvoja ja määritellään tavoitteita käytön vähentämiseen.

Avokuntoutus voi tulla kysymykseen jo varhaisen tuen muotona, koska nykyisin kuntoutukseen lähdetään usein liian myöhään.

Tehostettu tuki, hoitoon ohjaus

Jos päihderiippuvuus on todennäköinen, eikä henkilö kykene omin voimin muuttamaan perusteellisesti päihdeiden käyttöä, tarjotaan kuntoutusmuotoja. Tällöin avo- tai laitospalveluina ammattilaiset auttavat toipumaan päihderiippuvuudesta.

Päihtymys työpaikalla

Työnantajalla on oikeus ja velvollisuus poistaa päihtynyt työntekijä työpaikalta. Työpaikalle tulee määrittellä ohjeet ja menettelytavat päihtymyksen toteamisesta ja jatkotoimenpiteistä. Päihtymys työssä vaarantaa työsuhteen jatkuvuuden. Työntekijää kuitenkin kuullaan, ja hänellä on yleensä mahdollisuus korjata tilanne. On tärkeää, että kyseisessä tilanteessa työntekijä suostuu hyvään yhteistyöhön eikä pyri peittelemään tosiasioita. Päihdeasioissa kohdellaan koko henkilöstöä yhdenvertaisesti.

Miten liikkeelle

Kuka tahansa voi olla aloitteellinen päihdeohjelman kehittämisessä ja tehdä esityksiä työnantajalle, tai henkilöstön edustajalle. Ohjelman valmistelu tapahtuu työsuojelutoimikunnassa tai muussa yhteistoimintaelimessä. Tarvittaessa tehtävää varten perustetaan erillinen päihde-työryhmä. Valmisteluun osallistuu myös työterveyshuolto. Ryhmä huolehtii ohjelman toteutumisen seurannasta ja arvioinnista.

Ohjelman laadintaa varten on saatavana opas- ja esimerkkimateriaalia. Työ käynnistyy nykytilan kartoituksella. Ohjelmaluonnoksesta kannattaa pyytää palautetta henkilöstöltä. Esimiehet vastaavat työyhteisöissä ohjelman käyttöönotosta. Jokaisen työntekijän tulee tietää, mitä ohjelma hänen osal-

taan edellyttää. Koulutukseen ja neuvontaan voi saada apua esimerkiksi työterveyshuollosta tai työelämän päihdekysymyksiin erikoistuneilta terveysjärjestöiltä.

Kun päihdeasiat ovat hallinnassa:

- Työpaikalla jokainen tietää päihdeohjelman pelisäännöt ja toimii niiden mukaan.
- Päihteisiin suhtaudutaan asiallisesti päihdeetöntä elämää kunnioittaen
- Päihdeongelmiin puututaan heti ja puheeksi ottaja voi olla esimerkiksi työtoveri, esimies, työterveyshuolto, henkilöstön edustaja tai päihdeyhdyshenkilö.
- Ongelmatilanteisiin on laadittu selkeät ohjeet ja yhteistyömallit
- Päihdetilannetta seurataan ja käytäntöjä kehitetään



Työturvallisuuskeskus, p. 09 616 261, www.ttk.fi

"Päihteet työssä – kiitos ei"

Työpaikan päihdeasioita tulee hoitaa suunnitelmallisesti. Pääpaino on ennalta ehkäisyssä, jonka keskeinen työtapa on tiedottaminen. ”Päihteet työssä – kiitos ei” -lehtisen avulla voidaan tiedottaa ja perehdyttää työpaikan päihdekäytännöt kuten päihdeohjelmaan on kirjattu. Julkaisu sopii myös työhyvinvoinnin peruskoulutuksen oppimateriaaliksi. Oheinen esite on ladattavissa pdf-tiedostona TTK:n sivustolta.

Katso myös muut TTK:n päihdejulkaisut. http://www.tyoturva.fi/paihteet_tyoelamassa/julkaisuja

Työturvallisuuskeskuksen työelämän päihdeasiantuntijoiden sivulla on päivittyvä linkkilista alan toimijoiden sivuille ja aineistoihin. http://www.tyoturva.fi/paihteet_tyoelamassa



Tietoa Työhyvinvointia Kehitystä