

# TYÖPAIKAN PÄIHDEOHJELMAN RAKENTAMINEN



# Työpaikan päihdeohjelman rakentaminen

Päihde- ja peliongelmat koskettavat koko työyhteisöä. Turvallinen työilmapiiri edistää keskustelua ja ongelmien käsittelyä. Keskustelu lisää tietoa ja kiinnostusta päihdeiden ja pelaamisen vaikutuksista yksilöön ja työyhteisöön.

Tämä materiaali auttaa keskustelemaan päihde- ja peliongelmissa ja niiden haitoista ennakoivasti työyhteisössä. Keskustelut auttavat koostamaan päihdeohjelman ja sitouttaa koko työyhteisön päihdeettömään työpaikkaan.

Materiaali sisältää tietoa, keskustelukysymyksiä ja lisätietoa aiheesta. Se on suunnattu koko työyhteisölle.

Materiaalin on tuottanut Työturvallisuuskeskuksen Työelämän päihdeasiantuntijat -työryhmä, jossa on edustajat työmarkkinakeskusjärjestöistä, A-klinikkasäätiöstä, Ehkäisevä päihdetyö EHYT ry:stä ja Valtion työmarkkinalaitoksesta.

## Sisällys

### 3 Suunnittelu

- 3 Keskeiset päihdekäsitteet työpaikalle
- 4 Päihdeohjelman suunnittelu yhteistoiminnallisesti
- 5 Päihdeohjelman tavoitteet
- 6 Lainsäädäntö
- 7 Työterveysyhteistyö
- 8 Kysymyksiä työpaikalla käytävään keskusteluun päihdeistä

### 9 Arviointi

- 9 Nykytilan arviointi
- 10 Kysymyksiä päihdeohjelman starttivaiheeseen

### 11 Ennaltaehkäisy

- 11 Ennaltaehkäisevä päihdetyö työyhteisössä
- 12 Mitä vaikutuksia päihde-ongelmalla on työyhteisölle?
- 13 Miten tunnistan mahdollisen päihdeongelman?
- 14 Kun huoli herää työkaverista

### 15 Toiminta päihdehaittilanteessa

- 15 Toiminta päihdehaittilanteessa
- 16 Miten toimitaan äkillisessä päihdeongelmatilanteessa?
- 17 Hoitoonohjaussopimus

### 18 Seuranta

- 18 Päihdeohjelman seuranta

### 19 Roolit

- 19 Roolit
- 20 Työnantaja
- 21 Työsuojelupäällikkö
- 22 Esihenkilö
- 23 Työterveyshuolto
- 24 Työntekijä
- 25 Työsuojeluvaltuutettu
- 26 Pohdittavaksi

# Keskeiset päihdekäsitteet työpaikalle

## Päihdehaitta

Päihdehaitta tarkoittaa päihteiden käytöstä itseän tai muihin kohdistuva haittaa, joka estää tai heikentää työntekemistä ja aiheuttaa työpaikalla mm. työturvallisuusriskejä, ristiriitatilanteita tai työkyvyn heikkenemistä. Haittoja voi syntyä myös lyhytaikaisesta liiallisesta käytöstä, mikä näkyy esimerkiksi tapaturmina tai järjestyshäiriöinä.

## Päihdeongelma

Päihteiden ongelmakäytöllä tarkoitetaan alkoholin ja muiden keskushermostoon vaikuttavien aineiden väärin- ja päihdekäyttöä.

## Päihderiippuvuus/addiktio

Päihderiippuvuus on neurobiologinen sairaus. Riippuvuuden ydinoireita ovat aineen käytön pakonomaisuus ja käyttöhimo.

## Päihdeohjelma

Päihdeohjelma on sopimus päihdehaittojen ja -ongelmien ehkäisyyn ja puuttumiseen työpaikalla. Päihdeohjelmaan on kirjoitettu työpaikan toimintatavat ja -ohjeet työpaikan päihdetyölle. Päihdeohjelma on myös puheeksi ottamisen käsikirja. Ohjelmassa voidaan sopia myös mm. huumetestauksesta tai alkoholin riskikäytön testien käytöstä työterveyshuoltoyhteistyössä.

## Hoitoonohjaus

Hoitoonohjaus on menettely, jossa päihdeongelmainen työntekijä ohjataan päihdehoitoon. Hoitoonohjauksen tarkoitus on tukea henkilön työkykyä. Hoitoonohjauksesta sovitaan päihdeohjelmassa.

Lähteet: Ehkäisevä päihdetyö – EHYT ry, Lääkäriliitto, Duodecim, THL

# Päihdeohjelman suunnittelu yhteistoiminnallisesti

Työpaikalla päihteiden ja pelaamisen aiheuttamia ongelmia ehkäistään ja hoidetaan päihdeohjelman avulla.

Päihdeohjelma on aina työpaikkansa näköinen, ja huomioi esimerkiksi työn vaara- ja kuormitustekijät.

Päihdeohjelma suunnitellaan työsuojelun yhteistoiminnassa. Suunnitteluun osallistuu työnantaja, työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, henkilöstöhallinto ja työterveyshuolto.



# Päihdeohjelman tavoitteet

Päihdeohjelmassa päihteillä tarkoitetaan alkoholia, huumeita ja lääkkeitä väärinkäytettyinä. Lisäksi rahapelihaittojen ehkäisy kirjataan päihdeohjelmaan.

Päihdeohjelman tavoitteena on

- varmistaa turvallinen ja terveellinen työpaikka jokaiselle työntekijälle
- varmistaa, että jokainen työyhteisön jäsen tietää velvollisuutensa ennaltaehkäistä ja puuttua työyhteisöä haittaavaan päihteiden käyttöön
- olla osa työpaikan työkykyä ylläpitävää toimintaa.

Millä tahansa työpaikalla voi olla riski- ja ongelmakäyttäjiä.

## Lisätietoa



**Päihdeohjelmatyökalu**  
(Työterveyslaitos)



**Huugo-ohjelma** (EHYT ry)

Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla (Työmarkkinakeskusjärjestöt)



**Työelämä pelissä: Tietoa** rahapelihaittojen tunnistamisesta ja ehkäisemisestä työyhteisössä



**Mielenterveystalo** (HUS)

# Lainsäädäntö

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

## Tutustu lainsäädäntöön ja sopimuksiin



**Työturvallisuuslaki**  
8 § Huolehtimisvelvoite  
10 § Vaarojen tunnistaminen  
14 § Porehdytys  
16 § Työnantajan sijainen



**Työterveyshuoltolaki**  
11 § Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja päihdeohjelma  
13 § Työntekijän velvollisuus osallistua terveystarkastukseen



**Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 8 §**



**Esimiesten perehdyttäminen - keskeinen lainsäädäntö tutuksi**

Työ- ja virkaehtosopimukset

# Työterveysyhteistyö

Päihdeohjelmaa tehtäessä on tärkeä ottaa työterveyshuolto mukaan. Tässä vaiheessa on hyvä sopia vastuista ja rooleista. Työterveyshuollolla on aktiivinen rooli puheeksi ottamisessa ja mini-interventioissa.

Työterveysyhteistyössä arvioitavia asioita:

- Mitä tilastoja työterveyshuollossa tehdään?
- Varhaisen tuen toteutus ja roolitus: työnantaja, henkilöstöhallinto, esihenkilö, työntekijä, työsuojeluvaltuutettu
- Terveystarkastuksen sisältö: AUDIT-kysely, laboratoriotestit
- Työterveyshuollon mini-interventiot: voidaanko tilastoida vai tilastoidaanko varhaisen tuen keskustelut?
- Säännölliset yhteistyöpalaverit työpaikan ja työterveyshuollon kesken
- Työterveyshuollon tuki esihenkilöille
- Työterveyshuollon osallistuminen työsuojelutoimikunnan kokouksiin

Työpaikan ja työterveyshuollon vastuut ja tehtävät tulee määrittellä, kirjata työpaikan toimintasuunnitelmaan ja/tai työsuojelun toimintaohjelmaan. Kun mietitään työterveysyhteistyön tavoitteita, tulee myös sopia, miten toteutumista seurataan.

## Työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö

### **Ennakoiva toiminta**

Neuvonta ja ohjaus  
Päihdeohjelman tekeminen  
Työkyvyn tuen malli  
Puheeksi otto -koulutukset

### **Varhainen tuki**

Neuvonta ja ohjaus  
Mini-interventio-keskustelut  
Kuntoutukseen ohjaus  
Työkyvyn seuranta  
Sairausten hoito

### **Työkyvyttömyysriski**

Kuntoutus  
Työhön paluun tuki



Tunnistaako työterveyshuolto rahapeliongelman? (Ehkäisevä päihdetyö EHYT ry)

# Kysymyksiä työpaikalla käytävään keskusteluun päihteistä



Työnantaja



Työsuojelupäällikkö

Miten työpaikka voi tukea terveiden elämäntapojen sekä terveyttä ja työkykyä tukevan vapaa-ajan toteutumista?

Mitä ajatuksia tai tuntemuksia minussa herää, kun keskustelemme työpaikan päihdeohjelmasta tai -kulttuurista?

Miten suhtaudun vapaa-ajalla tapahtuvaan päihteiden käyttöön?

Voinko sitoutua työpaikan päihdeohjelmaan?

Mitä ajattelen päihteistä osana ihmisen kokonaisuhyvinvointia?

Mitkä ovat päihteitä, mitkä eivät?

Miten päihteiden käyttö vaikuttaa työtehtävissä suoriutumiseen?



Työterveyshuolto



Esihenkilöt



Työntekijät



Työsuojeluvaltuutettu



# Nykytilan arviointi

Työpaikan työturvallisuustiedoista saa arvokasta tietoa päihde- ja peliongelmiin vaikutuksista työssä. Tieto auttaa valikoimaan ja arvioimaan tarvittavat toimenpiteet. Seuraavat tiedot ovat tärkeitä päihdeohjelmaa rakennettaessa:

- työyhteisökyselyt ja kehityskeskustelut
- työn vaarojen ja työtaturmavaarojen tunnistus ja päihteiden aiheuttamien riskien arviointi
- riskien terveydellisen merkityksen arviointi
- työterveyshuollon raportit ja tilastot sairauspoissaoloista ja terveystarkastuksista
- työkykyriskien tunnistaminen sekä toteutuneiden työkykykeskustelujen ja mini-interventioiden arviointi
- työtaturmien ja läheltä piti -tilanteiden määrät ja syyt.



# Kysymyksiä päihdeohjelman starttivaiheeseen



Työnantaja



Työsuojelupäällikkö

Onko työpaikkamme päihdeohjelman tavoitteena päihteetön työpaikka vai päihde- ja pelihaitaton työpaikka?

Millaista koulutusta ja viestintää tarvitsemme päihteistä ja päihteettömyydestä koko henkilöstölle, esihenkilöille ja johdolle?

Mitkä ovat työnantajan, työsuojelun, työterveyshuollon ja työntekijän rooli ja tehtävät?

Miten päihdeohjelma näkyy perehdytyksessä, kehityskeskusteluissa, virkistystapahtumissa tai tarjoiluissa?

Miten päihdeohjelmassa kuvataan lainsäädännön henki, ennaltaehkäisevä toiminta ja toiminta haittatilanteessa?

Kuka on työpaikkamme päihdeyhdyshenkilö ja mitä hän tekee?

Millaisia kustannuksia voidaan estää päihdeohjelmalla? Tuleeko päihdeohjelman perusteella varautua joihinkin kustannuksiin?



Työterveyshuolto



Esihenkilöt



Työntekijät



Työsuojeluvaltuutettu

# Ennaltaehkäisevä päihdetyö työyhteisössä

Pohtikaa työyhteisössä seuraavia asioita, kun ennaltaehkäisette päihdehaittoja:

- Työntekijöitä sitoutetaan päihteettömään työkuultuuriin terveitä elämäntapoja ja työkykyä tukemalla.
- Uusille työntekijöille perehdytetään varhaisen tuen malli ja päihdeohjelma.
- Työn vaarojen tunnistamisessa ja riskien arvioinnissa huomioidaan päihteiden tuomat haitat ja riskit.
- Päihdehaittoja ehkäistään työyhteisössä koulutuksilla ja jakamalla tietoa.
- Jokainen työntekijä tarvitsee rohkeutta ja taitoa ottaa päihteet puheeksi.
- Ennaltaehkäisevän toiminnan ja varhaisen puuttumisen merkitystä korostetaan.
- Esihenkilöiden ammattitaitoa tuetaan koulutuksella ja työterveyshuoltoyhteistyöllä.
- Työsuojelun eri osapuolet osallistuvat päihdekoulutusten suunnitteluun ja järjestämiseen.

- Huolehditaan henkilöstön työkyvystä ja jaetaan tietoa terveistä elämäntavoista.
- Pidetään esillä kokonaisyhyvinvoinnin tärkeyttä. Tuetaan terveyttä ja työkykyä ylläpitävää vapaa-ajan toimintaa.



# Mitä vaikutuksia päihdeongelmalla on työyhteisölle?

## Terveys ja työturvallisuushaitat

Keskittymiskyky ja tarkkavaisuus heikkenee

Mielentilan vaihtelut

Alentaa vastustuskykyä ja lisää sairastumista flunssaan ja muihin vähemmän vakaviin sairauksiin

Unihäiriöt ja mielenterveyshäiriöt

Lisäävät riskiä mielenterveyssairauksiin

Työ ja toimintakyky heikkenee

Riski työtapaturmille kasvaa (työntekijä/työkaverit)

Työyhteisön toimivuus saattaa vaarantua

## Taloudelliset haitat

Työstä poissaolot lisääntyvät

Työn laatu ja tuottavuus heikkenevät

Vaikutukset työnantajan osaamispääomaan ja maineeseen

## Sosiaaliset haitat

Yllättävät poissaolot kuormittavat työyhteisöä

Työntekijä eristyy työyhteisöstä

Ristiriitatilanteiden lisääntyminen

Ongelman peittely ja puuttumattomuus kuormittaa koko työyhteisöä

## Lisätietoa



**Päihdehaitaton etätyö**  
(A-klinikkasäätiö)



**Numerot puhuvat. Kuinka tehokkaasti alkoholin aiheuttamia taloudellisia tappioita työpaikoilla voisi vähentää?** (Ehkäisevä päihdetyö EHYT ry)



**Päihteet ja riippuvuudet -tilastot**  
(Terveiden ja hyvinvoinnin laitos)

# Miten tunnistan mahdollisen päihdeongelman?

## Muutokset työkäyttäytymisessä

Työn laadun heikkeneminen

Lisääntyneet virheet

Toistuvat myöhästelyt

Lisääntyneet poissaolot

Työvuorojen viime hetken vaihtamiset

Eristäytyminen työyhteisössä

Tapaturmien lisääntyminen

## Muutokset ulkoisessa olemuksessa ja käyttäytymisessä

Väsymys

Keskittymisvaikeudet

Mielialan vaihtelut

Muut riippuvuudet

## Muutokset mielentilassa

Masentuneisuus

Ärtäisyys

Kielteisyys

Välttely

Arvomaailma muuttuu

Ystäväpiiri muuttuu

Kyynisyys

# Kun huoli herää työkaverista

Ota työkyvyn ja tehtävissä suoriutumisen häiriö puheeksi heti, kun hälytysmerkit käyvät ilmeiseksi.

Muista! Jokaisella on velvollisuus ottaa asia puheeksi.

Avoin ja keskusteleva työkuulttuuri luo turvaa ja hyvinvointia.

Työyhteisössä tulee noudattaa varhaisen tuen periaatteita, jotka työnantaja on yhteistoiminnassa laatinut.

## **Puheeksi ottamisen askelmerkit**

### ***Lähde liikkeelle ajoissa***

Jos esihenkilönä tai työkaverina huomaat työtoverissa tai alaisessa muutoksia, niin kysy ja kuuntele.

### ***Valmistaudu keskusteluun***

Mieti, mitä haluat tietää ja kuinka kysyt asioista.

### ***Puhu työstä***

Vahvistat keskustelussa vuorovaikutusta kysymällä työstä ja kehumalla ammattitaitoa.

### ***Kerro, mikä asiassa huolettaa***

Puuttuminen ei ole rankaisemista vaan ongelman esille ottamista.

### ***Muistuta työpaikan säännöistä***

Kertaa työpaikan pelisäännöt päihdeasioissa.

# Toiminta päihdehaittatilanteessa

Päihdeohjelmassa on kirjattu ohjeet, miten

- toimia työpaikalla päihdehaittojen kanssa oikeudenmukaisesti ja inhimillisesti oikein
- edetä päihdehaitan esiintyessä suunnitelmallisesti
- toimia eri rooleissa (vastuut ja velvoitteet)
- toimia hoitoonohjauksessa
- tukea ja suunnitella työntekijän työhön paluuta yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.



# Miten toimitaan äkillisessä päihdeongelmatilanteessa?

- Varmista, että päihteiden käyttäjä ei aiheuta vaaraa itselleen eikä muille.
- Poista päihtynyt työpaikalta. Päihdeohjelmassa kerrotaan, kuka toimii ja miten.

Huomioi seuraavat:

- Luottamushenkilöiden rooli ongelmatilanteissa.
- Vuorotyö, etätyö, iltatyö tai yötyö: kenen vastuulla on ongelmatilanteen hoitaminen?
- Riittääkö aistinvarainen havainto, testataanko? Miten ja missä?
- Puhallutus; kuka puhalluttaa, ketä paikalla?
- Mahdollisuus todistaa, että alkoholia ei ole.
- Työterveyshuollossa arvioidaan työkyky ja todetaan mahdollinen päihtymys.
- Seuraavana päivänä keskustelu esihenkilön kanssa ja ohjaaminen työterveysneuvotteluun.



# Hoitoonohjaussopimus

- Kirjataan hoitoonohjaussopimuksen kesto.
- Tehdään kirjallinen sopimus yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.
- Kirjataan hoitoonohjauksen käytännöt.
- Sovitaan seurannasta esihenkilön ja työterveyshuollon kanssa.
- Suostuuko, sitoutuuko työntekijä hoitoonohjaussopimukseen?
  - EI - mitä tapahtuu?
  - KYLLÄ - miten työnantaja tukee?
- Mitä tapahtuu, jos työntekijä rikkoo sopimuksen?
- Onko toimintamalli sama kaikilla päihteillä?
- Päihdeongelmaan ja sen hoitoon liittyvät tiedot ovat luottamuksellisia.

## Esihenkilö

- Luottamuksellinen ja tavoitteellinen keskustelu on käyty ja dokumentoitu
- Olet kertonut, minkälaisia muutoksia on tapahtunut työssä
- Olet kerrannut työntekijän kanssa päihdeohjelman
- Ohjaat työntekijän työterveyshuoltoon



## Työterveyshuolto

- Arvioi hoidontarpeen
- Arvioi riippuvuuden merkityksen työkykyyn
- Tarvittaessa käydään työterveysneuvottelu
- Sopii jatkotoimenpiteistä työterveyshuollossa tai tekee hoitoonohjaussopimuksen



## Kuntoutus

- Kuntoutus toteutuu ja tilanne korjaantuu
- Seurannasta sovittu, mitä seurataan ja miten
  - esihenkilö
  - työterveyshuolto
- Paluu töihin suunnitellusti

# Päihdeohjelman seuranta

Päihdeohjelman seuranta tehdään yhteistoiminnallisesti. Seurannassa on hyvä pitää mielessä seuraavat kysymykset:

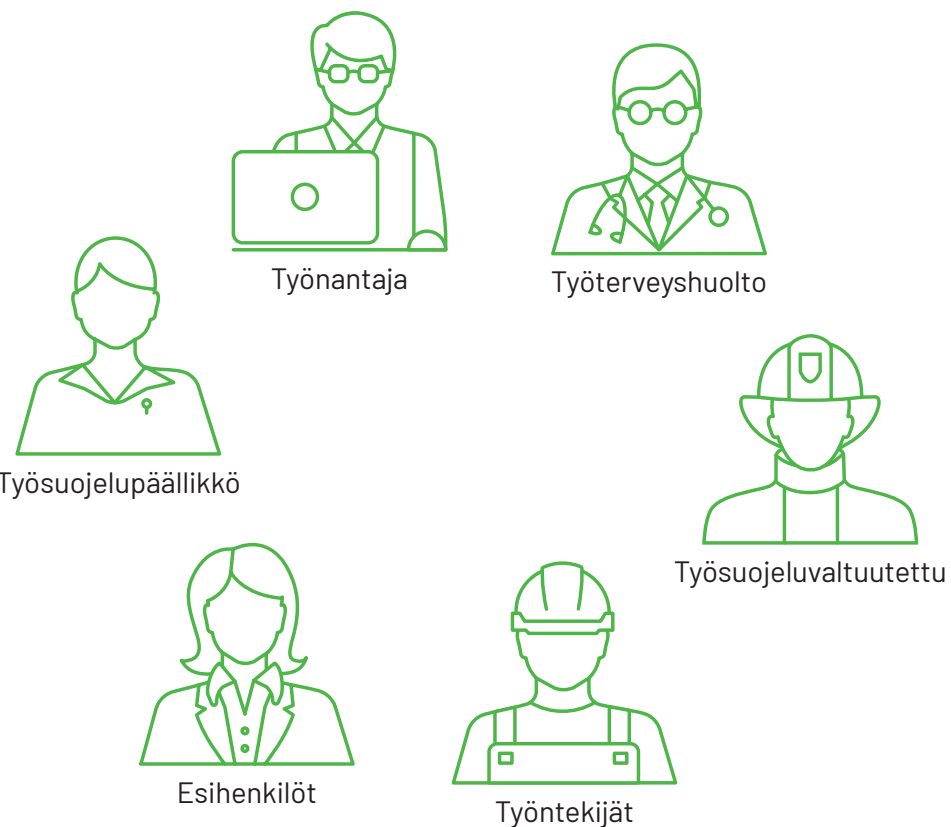
- Onko päihdehaittojen ehkäisyä käsitelty säännöllisesti yhteistoiminnassa?
- Onko tehdyillä toimenpiteillä ollut vaikutusta?
- Mitä tulisi muuttaa ja mitä voisimme tehdä paremmin?
- Miten päihdeasioista ja päihdeohjelmasta on viestitty?
- Onko koulutuksia pidetty ja vaikuttavuutta arvioitu?
- Onko päihdeohjelmalla ollut vaikutusta työpaikan päihdekulttuuriin?
- Miten asia on näkynyt työpaikan riskienhallinnassa?



# Roolit

Työpaikan päihdeohjelmaa ja hoitoonohjauskäytäntöjä sekä muita päihdeiden käyttöön liittyviä asioita tulee käsitellä työpaikalla yhteistoiminnassa työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa.

Päihdeasioiden käsittelyssä on syytä käyttää tukena työterveyshuollon asiantuntemusta.



Roolit / Työnantaja



# Työnantaja

## Tunnista päihderiskit

- Noudata työturvallisuuslain huolehtimisvelvoitetta
- Seuraa työpaikkaselvitysten raportteja
- Tutki työterveyshuollon tilastot
- Tunnista ja analysoi
  - työkyvyn riskit ja tarpeet
  - työtapaturmat ja turvallisuushavainnot

## Vaikuta ennaltaehkäisevästi

- Sitouta työyhteisösi päihdeettömään työkuultuuriin ja tue terveitä elintapoja
- Huolehdi, että päihdeohjelma on kaikkien tiedossa
- Huolehdi, että päihdehaittojen ennaltaehkäisy on osa riskienhallintaa
- Huolehdi, että esihenkilöt käyvät kehityskeskustelut
- Valmenna esihenkilöt varhaisen tuen käytäntöihin
- Järjestä säännöllisesti päihdeohjelmaan liittyvää koulutusta
- Huolehdi sujuvasta yhteistyöstä työterveyshuollon kanssa

## Toimi ongelmatilanteessa

- Suunnittele yhteistoiminnallisesti toimenpiteet tilanteeseen, jossa työntekijä on päihtyneenä työpaikalla
- Huolehdi, että hoitoon hakeutuminen on mahdollista
- Järjestä työterveyshuollon kanssa yhteistyössä hoidon järjestelmällinen seuranta
- Organisoi työhön paluun tukeminen



# Työsuojelupäällikkö

## Tunnista päihderiskit

- Seuraa ja tutki työtapaturmat sekä läheltä piti -tilanteet
- Tue ja auta esihenkilöitä tietojen analysoinnissa

## Vaikuta ennaltaehkäisevästi

- Osallistu päihdeohjelman tekemiseen sekä siihen liittyvän koulutuksen suunnitteluun ja organisointiin
- Huolehdi, että päihdeasiat ovat säännöllisesti työsuojelutoimikunnan asialistalla
- Tue esihenkilöitä päihteettömän työkuultuuriin jalkauttamisessa

## Toimi ongelmatilanteessa

- Neuvo ja toimi työnantajan ja esihenkilöiden tukena



## Esihenkilö

### Tunnista päihderiskit

- Seuraa ja arvioi työntekijöiden työkykyä ja työhyvinvointia
- Tunnista työkykyriskit: vaaratekijät ja kuormitustekijät

### Vaikuta ennaltaehkäisevästi

- Keskustele työyhteisön kanssa, mitkä asiat ehkäisevät tai ylläpitävät päihteiden käyttöä
- Huolehdi hyvästä perehdytyksestä ja ota päihteet ja rahapelaaminen puheeksi
- Ota myös kehityskeskusteluissa päihteet puheeksi
- Kannusta työntekijöitä varhaiseen puheeksi ottamiseen huolta herättävissä tilanteissa
- Ohjeista työntekijät tekemään turvallisuushavaintoja
- Lisää osaamistasi, jotta tunnistat haitat ja uskallat ottaa puheeksi. Pyydä apua hankalissa tilanteissa esimerkiksi henkilöstöasioista vastaavalta.
- Kannusta kouluttautumiseen

### Toimi ongelmatilanteessa

- Jos henkilö on päihtyneenä työpaikalla, toimi toimintamallinne mukaisesti
- Jos sinulla herää huoli päihteiden käytöstä, käy luottamuksellinen ja tavoitteellinen keskustelu huolestasi. Kerro, minkälaisia muutoksia on tapahtunut työssä. Dokumentoi keskustelu
- Kertaa työntekijän kanssa työterveyshoidon rooli päihdeasioissa
- Ohjaa työntekijä työterveyshuoltoon, käy tarpeen mukaan työterveysneuvottelu ja sovi seurantapalaveri
- Tue työyhteisöä akuutin ongelmatilanteen läpikäynnissä



# Työterveyshuolto

## Tunnista päihderiskit

- Tee työpaikkaselvitys
- Tee terveystarkastuksista yhteenveto
- Laadi sairauspoissaoloista tilastot
- Kokoa tietoa työkyvyttömyysriskeistä ja -tilastoista

## Vaikuta ennaltaehkäisevästi

- Neuvo ja ohjaa
- Anna tietoa päihteiden käytön ja toiminnallisten riippuvuuksien vaikutuksista terveyteen
- Käy tarvittaessa mini-interventio -keskustelu
- Tue työkyvyn tuki -mallin toteuttamista
- Osallistu päihdekoulutusten suunnitteluun
- Osallistu puheeksi otto -koulutusten järjestämiseen
- Kehitä päihdeohjelmaa yhdessä työpaikan työsuojelutoimikunnan kanssa

## Toimi ongelmatilanteessa

- Toimi asiantuntijana ja esihenkilöiden ja työntekijöiden tukena
- Arvioi hoidon tarve ja päihderiippuvuuden merkitys työkykyyn työterveysneuvottelussa
- Huolehdi kuntoutuksesta, hoitoon ohjauksesta, seurannasta ja työhön paluusta
- Kerää tietoa työpaikan päihdetilanteesta ja anna siitä palautetta vuosittain
- Toimi pyydettyäessä päihdekriisitilanteessa työyhteisön tukena



# Työntekijä

## Tunnista päihderiskit

- Tuo esiin työpaikalla esiin nousseet vaaratekijät ja päihdehaitat

## Vaikuta ennaltaehkäisevästi

- Perehdy päihdeohjelmaan ja siinä määriteltyihin vastuisiin ja prosesseihin
- Tunnista päihteisiin liittyvät vaarat ja riskit työssäsi
- Noudata työturvallisuusohjeita
- Sitoudu päihteettömään työkuulttuuriin ja ymmärrä päihteiden aiheuttamat haitat itselle ja työyhteisölle
- Toimi työyhteisössä rakentavasti ja arvostavasti muita kohtaan
- Kouluttaudu päihdehaittojen hallintaan
- Ota huoli puheeksi
- Tue työkaveria eri tilanteissa

## Ongelmatilanne

- Hae apua, jos koet itselläsi olevan päihdeongelma- tai peliongelma
- Ota huoli rohkeasti puheeksi jos epäilet tai havaitset työkaverilla olevan päihde- tai peliongelman
- Varmista, että päihtynyt henkilö ei ole vaaraksi itselle tai muille
- Ilmoita asiasta välittömästi esihenkilölle tai työyhteisössä sovitun ilmoitusmenettelyn mukaisesti
- Tue hoidosta palaavaa työkaveria ja hyväksy hänet työyhteisöön tasavertaisena





# Työsuojeluvaltuutettu

## Tunnista päihderiskit

- Tuo esiin työpaikan vaara- ja kuormitustekijät
- Tee havaintoja ja selvityksiä päihde- ja pelihaitoista

## Vaikuta ennaltaehkäisevästi

- Vie työpaikan päihdehaittojen ehkäisytoimet osaksi työsuojelun toimintaohjelmaa
- Toimi yhteistyössä (esihenkilöt, työterveyshuolto) päihdehaittojen ehkäisemiseksi ja poistamiseksi
- Osallistu päihdekoulutuksen suunnitteluun
- Tiedota ja perehdytä henkilöstöä päihhteistä.
- Kartoita ja seuraa työpaikan tilannetta
- Tunnista päihdeongelmista viestittävät oireet ja ota puheeksi

## Ongelmatilanne

- Toimi työntekijän tukena työntekijän pyytäessä
- Ole työntekijän tukena työhön palatessa

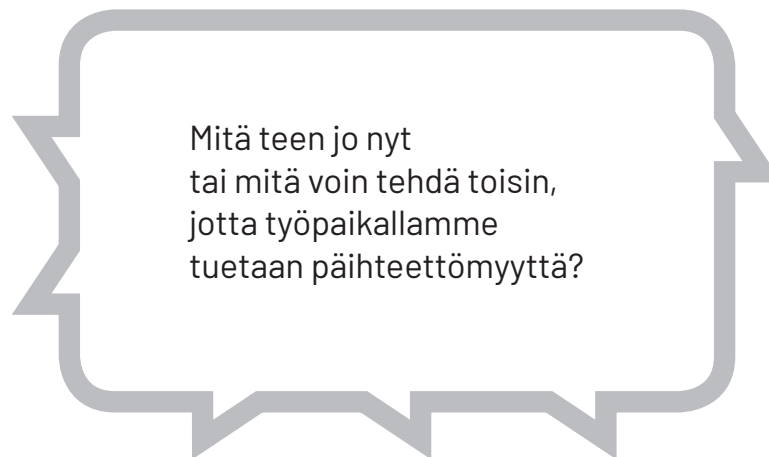
# Pohdittavaksi



Työnantaja



Työsuojelupäällikkö



Työterveyshuolto



Esihenkilöt



Työntekijät



Työsuojeluvaltuutettu

Julkaisija: Työturvallisuuskeskus, Päihderyhmä

Teksti: Päihderyhmä

Kuvat: Shutterstock

Taitto: Jaana Viitakangas-Rinne

Painos: 1. painos 2021

ISBN: ISBN 978-951-810-793-7(pdf)

Tuotenumero: 202133



Työturvallisuus-  
keskus

ttk.fi