

Päihdeohjelman rakentaminen; milloin ja miksi?

Kaija Ojanperä

Asiatuntija

kaija.ojanpera@ttk.fi

PAREMPI TYÖ

Työpaikan päihdeohjelman rakentaminen

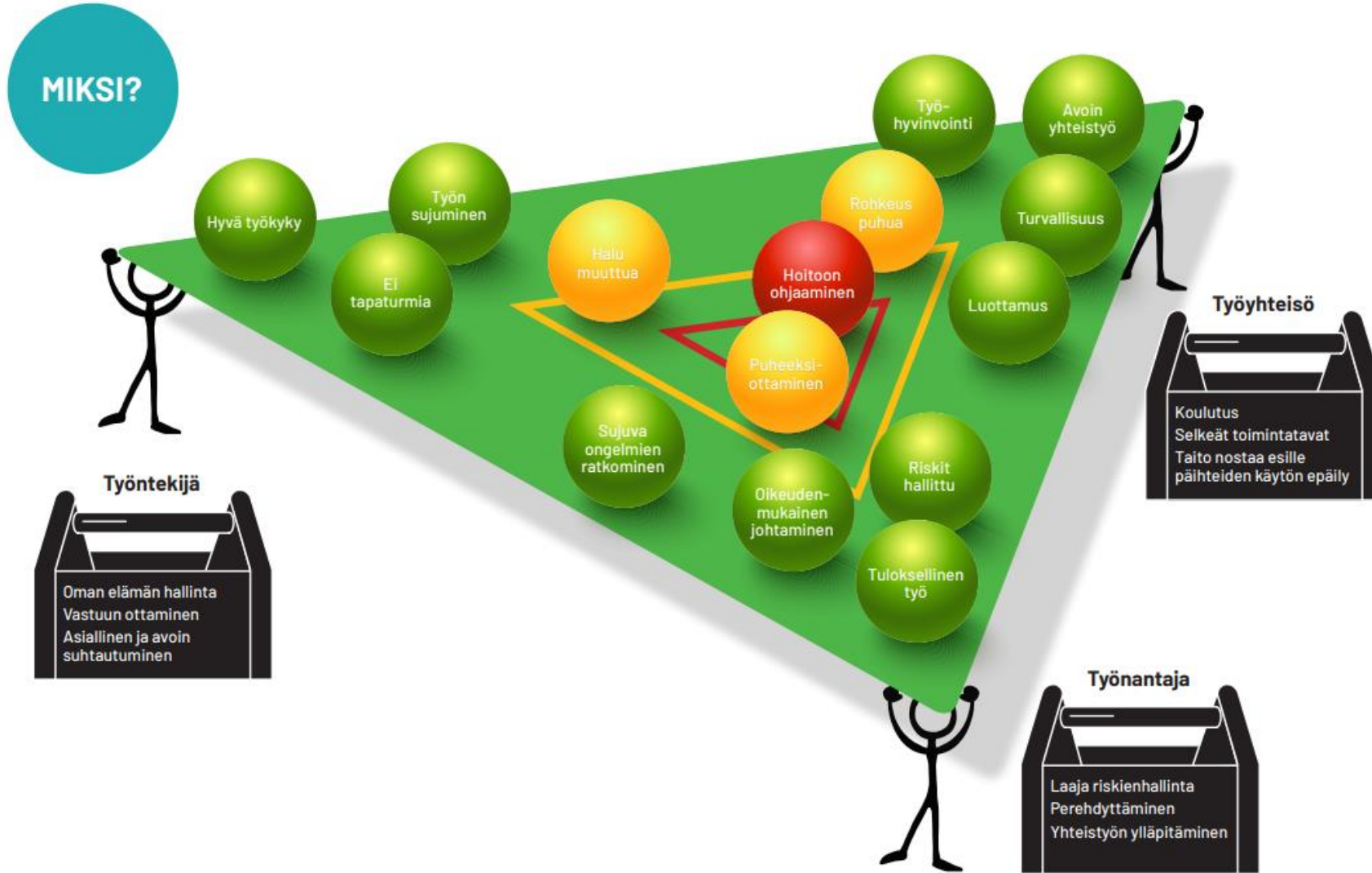
- Päihdeohjelman rakentamiseen tehty opas on suunnattu koko työyhteisölle
- Materiaali sisältää tietoa, keskustelukysymyksiä ja lisätietoa aiheesta
- Materiaalin on tuottanut Työturvallisuuskeskuksen Työelämän päihdeasiantuntijat –työryhmä, jossa on edustajat työmarkkinakeskusjärjestöistä, A-klinikkasäätiöstä, Ehkäisevä päihdetyö EHYT ry:stä ja Valtion työmarkkinalaitoksesta

TYÖPAIKAN PÄIHDEOHJELMAN RAKENTAMINEN



[Työpaikan päihdeohjelman rakentaminen -opas](#)

Päihdeohjelma lisää työhyvinvointia

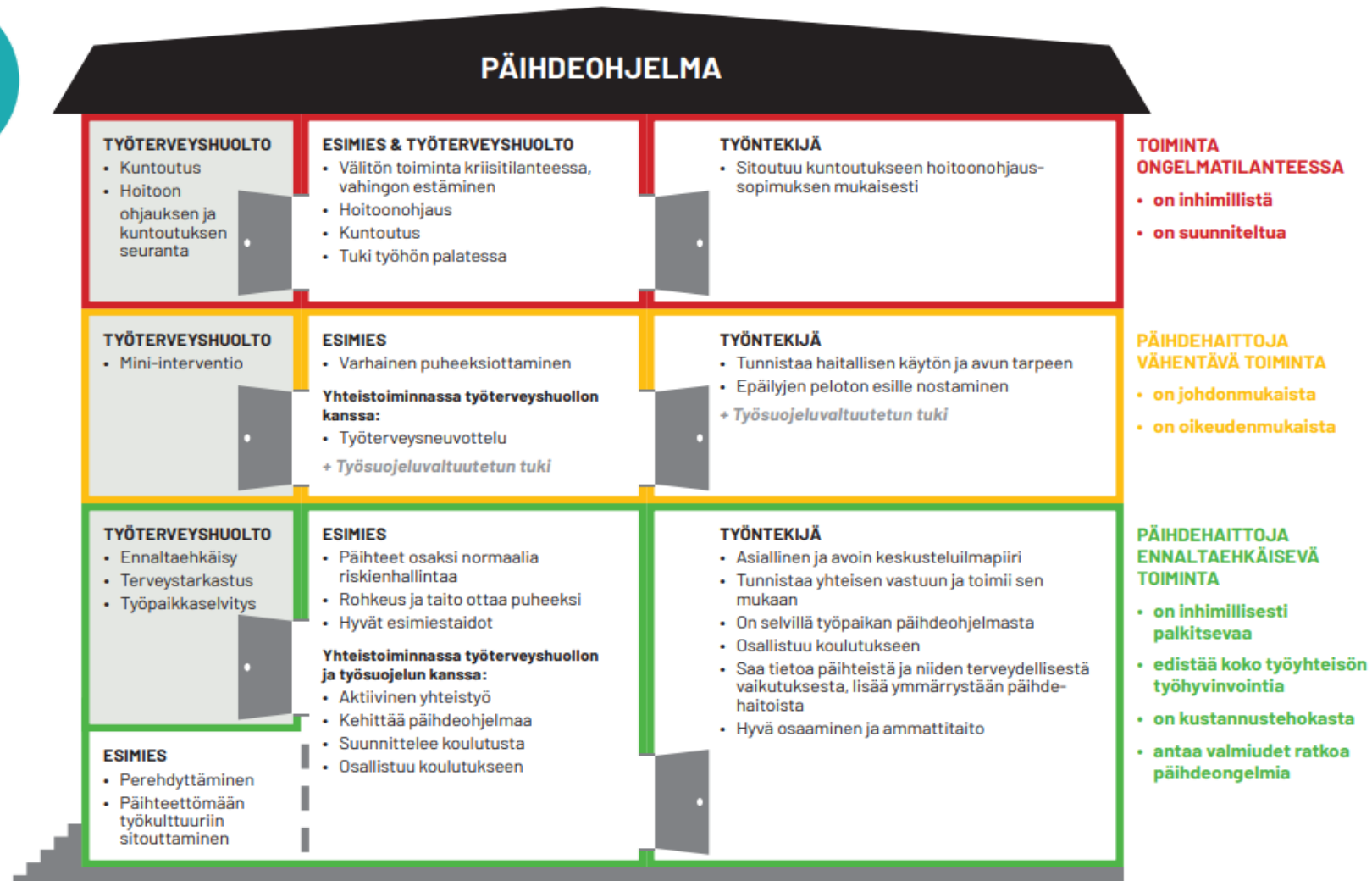


Päihdeohjelma on osa ennalta ehkäisevää toimintaa

- 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
- Päihdeohjelmaan kirjatut säännöt ja käytännöt koskevat työpaikalla kaikkia – niin työntekijöitä, esihenkilöitä kuin johtoakin
- Päihdeohjelma on aina työpaikkansa näköinen, ja huomioi esimerkiksi työn vaara- ja kuormitustekijät
 - Päihde/ päihde- ja toiminnalliset riippuvuudet
- Päihdeohjelma auttaa avoimen keskustelukulttuurin kehittämisen, jolloin helpompi ottaa asia keskusteluun myös ongelmatilanteissa
- Helpottaa tunnistamista ja puuttumista

Ennaltaehkäisevä toiminta on päihdeohjelman perusta

MITÄ?



Päihdeohjelman rakentaminen

- Päihdeohjelma suunnitellaan **työsuojelun yhteistoiminnassa**
 - organisaation johdon, henkilöstön, työsuojelun ja työterveyshuollon kesken.
- **Työturvallisuuslaki** velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä
- **Työterveyshuoltolaki** velvoittaa tekemään päihdeohjelman, jos työpaikalla tehdään huumetestejä.
 - Puhalluttamisesta ei ole toistaiseksi erikseen lainsäädäntöä, siksi tärkeä kirjata päihdeohjelmaan
- Päihdeohjelmaan kirjataan ohjeet, miten toimitaan päihdehaittojen kanssa oikeudenmukaisesti ja inhimillisesti
 - Mitä tarkemmin kirjattu, sen helpompi toimia käytännössä
 - Tärkeää esim. vuorotyössä, koska on tilanteita, ettei esihenkilöt ole paikalla
- Työterveyshuollolla on aktiivinen rooli puheeksi ottamisessa ja mini-interventioissa

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 kokonaishyvinvointia?
Mitkä ovat päihteitä, mitkä eivät?
Miten päihteiden käyttö vaikuttaa työtehtävissä suoriutumiseen?



Työterveyshuolto



Esihenkilöt

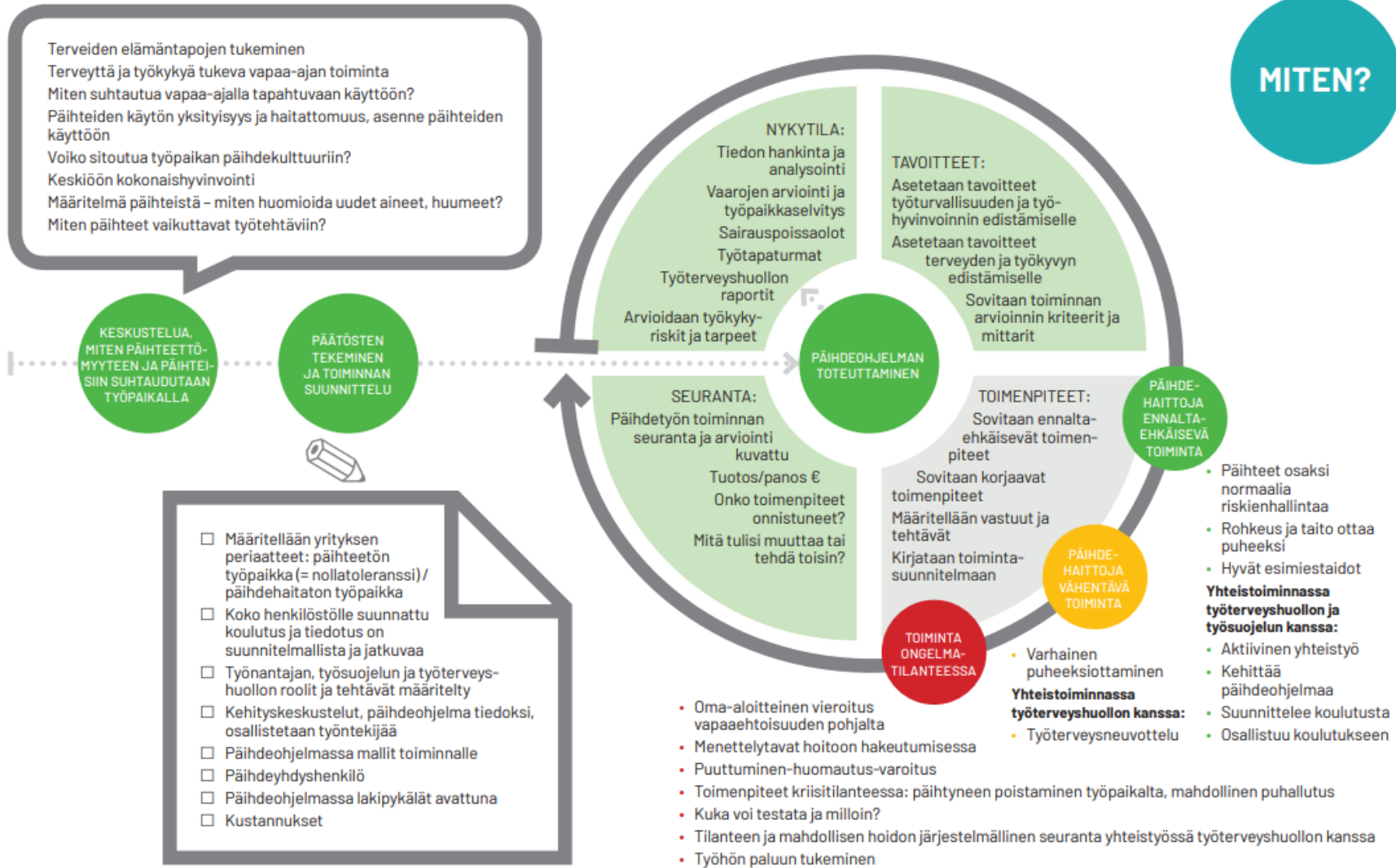


Työntekijät



Työsuojeluvaltuutettu

Päihdeohjelman laatiminen ja toteuttaminen työpaikoilla



Nykytilan arviointi

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 haittilanteissa?

Kuka on työpaikkamme päihdeyhdyshenkilö ja mitä hän tekee?

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



Työterveyshuolto



Esihenkilöt



Työntekijät



Työsuojeluvaltuutettu

Päihdeohjelman seuranta

- 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?

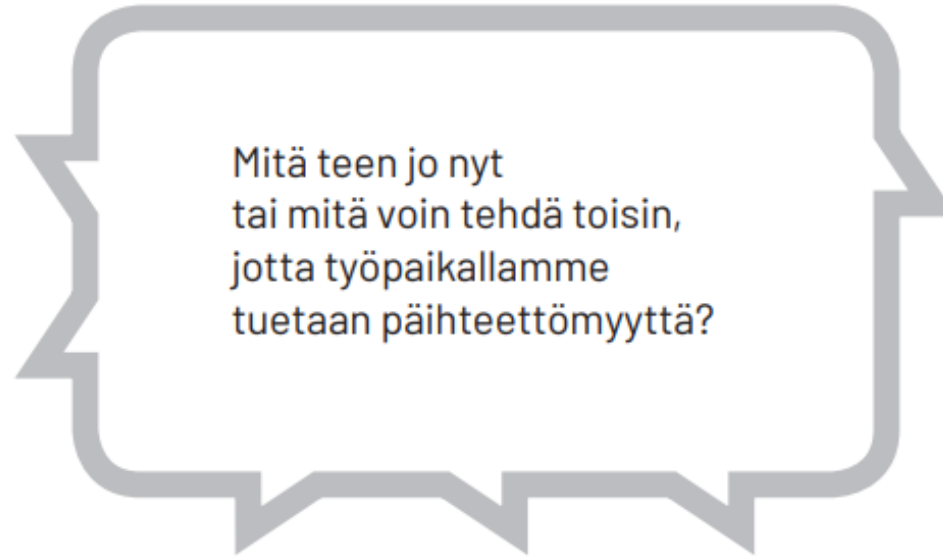
Pohdittavaksi



Työnantaja



Työsuojelupäällikkö



Työterveyshuolto



Esihenkilöt



Työntekijät



Työsuojeluvaltuutettu

Kiitos!

Kaija Ojanperä

kaija.ojanpera@ttk.fi

Twitter: @ojakai