



HUUGO

- Työpaikan kosteusmittari

Kysymyksiä työpaikan päihdetilanteen ja -riskien kartoittamisen ja toimenpiteiden valitsemisen tueksi

Miksi?

Päihteiden väärinkäyttö voi vaikuttaa työturvallisuuteen, työhyvinvointiin ja työn laatuun kaikenlaisilla työpaikoilla. Päihteiden aiheuttaman riskin suuruuteen vaikuttaa kolme päätekijää:

- työntekijöiden päihteidenkäytön määrä ja tapa
- työn luonne: joissakin työtehtävissä työntekijän päihdeongelman mahdolliset seuraukset ovat vakavampia kuin toisissa (esim. kuljetusala)
- työpaikan kyky käsitellä päihdekysymyksiä

Eri työpaikkojen välillä on näissä tekijöissä suuria eroja. Nämä tekijät myös muuttuvat: työtehtävät muuttuvat, työntekijöiden yksilöllinen päihteidenkäyttö muuttuu, ja työpaikan käytännöt päihdeasioissa muuttuvat, tarkoituksella tai tiedostamattakin.

Tällä työkalulla on mahdollista arvioida työpaikan riskiä kohdata päihdeongelmia ja saada tukea työpaikan omien toimenpiteiden valitsemiseen päihderiskin todennäköisyyden vähentämiseksi. Käyttämällä työkalua säännöllisin väliajoin (esim. vuoden tai kahden välein) on mahdollista myös arvioida sitä, onko työpaikan päihdetilanteessa tapahtunut muutoksia ja ovatko valitut toimenpiteet vaikuttaneet.

Miten työkalu toimii?

Työkalussa tarkastellaan päihderiskiä **neljästä näkökulmasta**: päihdehaittojen todennäköisyys, työpaikan rakenteet, ennaltaehkäisevän toiminnan tarve ja havaittuihin haittoihin puuttumisen tehokkuus. Kussakin osiossa on joukko kysymyksiä, joihin vastaaminen tuottaa joko plus- tai miinuspisteitä. Pisteet lasketaan yhteen jokaisesta osiosta erikseen, ja pisteiden summa kertoo riskin suuruuden kyseisestä näkökulmasta: mitä alhaisempi pistemäärä, sitä suurempi on toimenpiteiden tarve. Eri osioiden pisteitä **ei** kannata laskea yhteen, sillä osiot eivät ole yhteismitallisia.

Työkalua voi käyttää jokainen, jolla on jonkin verran tietoa työpaikkansa päihdekysymyksistä, esimerkiksi henkilöstöhallinnon edustaja, esimies, työsuojelupäällikkö tai -valtuutettu, luottamusmies tai työterveyshoitaja. Parhaan tuloksen työkalu antaa silloin, kun sen kysymyksiin **vastataan yhdessä** - esimerkiksi työsuojelutoimikunnassa tai johtoryhmässä - ja sen tuloksista keskustellaan yhdessä.

Kun tässä työkalussa puhutaan ”työpaikasta”, tarkoitetaan joukkoa ihmisiä joka on ainakin silloin tällöin tekemisissä toistensa kanssa. Esimerkiksi suuressa teollisuuskonsernissa on todennäköisesti hyödyllisempää täyttää työkalu erikseen kussakin tehtaassa kuin yrittää arvioida kerralla koko yhtymää.

Työkalun antamat tulokset eivät ole eksakteja tieteellisessä mielessä, eikä hyväkään tulos tarkoita automaattisesti sitä, että minkäänlaista päihderiskiä ei työpaikalla ole. Työkalun tärkein tehtävä on kiinnittää huomiota mahdollisiin kehittämiskohteisiin ja toimia herätteenä keskustelulle päihdekysymyksistä työpaikalla.

Mihin työkalu perustuu?

Työkalu perustuu osittain siihen, mitä tilastollisesti, tutkimuksien perusteella tiedetään päihderiskin keskimääräisestä suuruudesta suomalaisilla työpaikoilla ja eri taustatekijöiden vaikutuksista siihen. Pitkälti työkalu nojaa myös siihen kokemuseräiseen tietoon, jota HUUGO-toiminta on tuottanut vuodesta 2005 ollessaan tekemisissä eri työpaikkojen ja niiden edustajien kanssa koulutusten, neuvonnan ja ohjauksen merkeissä.

www.huugo.fi www.huugo.fi www.huugo.fi www.huugo.fi www.huugo.fi



HUUGO

- Työpaikan kosteusmittari

Näkökulma 1: Päihderiskin todennäköisyys

Kuinka paljon keskimääräinen työntekijä kokee työpaikallanne työstressiä?

Harvoin +1p., silloin tällöin 0p., usein -1p., lähes koko ajan -2p.

Millaiseksi kuvailisit työpaikkanne tavanomaista keskusteluilmapiiriä?

Avoin ja leppoisa +2p., asiallinen +1p., sulkeutunut -1p., ärtyisä ja vihamielinen -2p.

Onko työntekijöissä keskimääräistä enemmän nuoria (noin alle 35-vuotiaita)?

Kyllä -1p., ei 0p.

Vinkki: Nuoret juovat keskimäärin enemmän, mutta pitkäaikaisen alkoholin liikkakäytön terveyshaitat alkavat tulla esiin tyypillisesti 40-50 ikävuoden jälkeen.

Myös huumeidenkäyttö keskittyy nuorempiin ikäluokkiin.

Onko työpaikkanne mies- vai naisvaltainen?

Miesvaltainen -1p., suurin piirtein tasan 0p., naisvaltainen +1p.

Vinkki: Miesten keskuudessa alkoholin riskikulutus on naisia yleisempää.

Miten kuvailisit pääosan työntekijöistä työaikaa?

Päivätyö, enemmän tai vähemmän 0p., vuorotyö -1p.

Kuuluuko monilla työntekijöillä työhön ajoneuvojen kuljettamista?

Kyllä -1p., ei 0p.

Vinkki: Tarvittaessa tällaisissa tehtävissä voi hyödyntää puhalluttamisen mahdollisuutta.

Ollaanko työpaikallanne muutoin tekemisissä työturvallisuuden kannalta korkeariskisen työn kanssa?

Kyllä -1p., ei 0p.

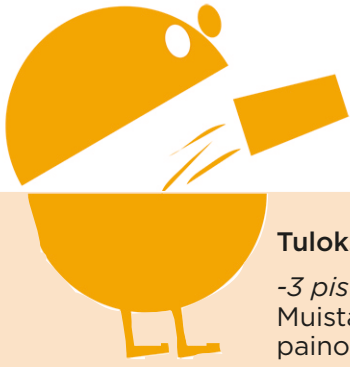
Vinkki: Tarvittaessa tällaisissa tehtävissä voi hyödyntää puhalluttamisen tai huume-testauksen mahdollisuutta.

Kuuluuko monien työntekijöiden työhön lääkkeiden käsittelyä?

Kyllä -1p., ei 0p.

Tulos yhteensä: __ pistettä

www.huugo.fi www.huugo.fi www.huugo.fi www.huugo.fi www.huugo.fi



HUUGO

- Työpaikan kosteusmittari

Tulokset:

-3 pistettä tai alle: Päihderiskin todennäköisyys on työpaikallasi korkea. Muista kuitenkin, että riski ei ole sama asia kuin toteutunut ongelma. Vastapainoksi kannattaa miettiä tehokkaita toimenpiteitä riskin hallitsemiseksi.

-2 - +1 pistettä: Päihderiskin todennäköisyys on melko tyypillisellä suomalaisella tasolla. Olisiko riskiä kuitenkin mahdollista vielä pienentää?

+2 pistettä tai enemmän: Päihderiskin todennäköisyys on keskimääräistä pienempi. Hyvä näin - mutta kannattaa muistaa, että yksikin tapaus voi aiheuttaa pahimmassa tapauksessa merkittävää haittaa.

Pohdittavaksi:

Millaiseksi arvioit päihderiskin todennäköisyyden ennen vastaamista kysymyksiin?

.....

Vastasiko tulos odotuksiasi?

.....

Mistä kysymyksistä kertyi miinusta?

.....

Onko näille asioille tehtävissä jotakin?

Aina ei ole (kuten vaikkapa työn luonteelle), mutta riskit on silti hyvä tiedostaa. Ja kuten huomaat, paljon merkitystä voi olla myös sellaisilla asioilla joille voi tehdä jotakin (kuten keskusteluympäristö).

.....

Mistä kysymyksistä kertyi plussaa?

.....

Miten voit huolehtia, että näissä asioissa hyvä tilanne säilyy?

.....

Mitä toimenpiteitä tehdään?

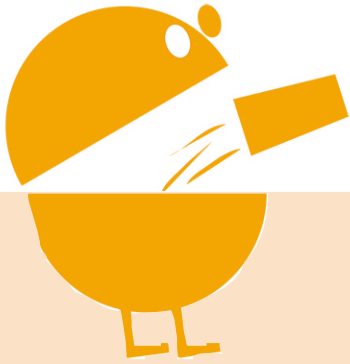
.....

Kuka vastaa niiden edistämisestä?

.....

.....

www.huugo.fi www.huugo.fi www.huugo.fi www.huugo.fi www.huugo.fi



HUUGO

- Työpaikan kosteusmittari

Näkökulma 2: Työpaikan rakenteet päihdekysymyksissä

Onko työpaikallanne sovittu, kenen tai keiden vastuulla päihdeasiat ovat?

Kyllä 0p., ei -4p., en tiedä -2p.

Onko työpaikallanne päihdeohjelmaa?

Kyllä +3p., ei -1p.

Tiedetäänkö päihdeohjelman olemassaolosta ja tunnetaanko sen sisältö?

Kyllä +3p., ei -2p., en tiedä 0p.

Onko työterveyshuollon kanssa sovittu päihdeasioiden käsittelyn periaatteista?

Kyllä +1p., ei -2p., en tiedä 0p.

Onko työpaikallanne julistettu nollatoleranssi päihteisiin?

Kyllä +1p., ei -1p.

Vinkki: Nollatoleranssi tai ei, päihdehaittojen ennaltaehkäisyyn kannattaa panostaa joka tapauksessa.

Onko työpaikkanne johto sitoutunut valittuun päihdelinjaan?

Edistävätkö he sitä omalla toiminnallaan?

Kyllä +2p., ei -3p.

Tulos yhteensä: __ pistettä

www.huugo.fi www.huugo.fi www.huugo.fi www.huugo.fi www.huugo.fi



HUUGO

- Työpaikan kosteusmittari

Tulokset:

-4 pistettä tai alle: Työpaikkasi rakenteita päihdekysymysten käsittelyyn on parannettava. Päihdeohjelman tilanteen ja vastuiden tarkistaminen ovat hyviä tapoja aloittaa.

-3 - +3 pistettä: Perusrakenteet ovat paikoillaan - enemmänkin kannattaa tehdä, mutta tästä on hyvä jatkaa.

+4 pistettä tai enemmän: Työpaikkasi rakenteet ovat keskimääräistä paremmassa kunnossa. Nyt on hyvä keskittyä varmistamaan, että se mikä on sovittu, toimii myös käytännössä.

Pohdittavaksi:

Millaiseksi arvioit työpaikan rakenteet ennen vastaamista kysymyksiin?

.....
.....

Vastasiko tulos odotuksiasi?

.....
.....

Mistä kysymyksistä kertyi miinusta? Mitä näille asioille voisi tehdä?

.....
.....

Mistä kysymyksistä kertyi plussaa?

.....
.....

Miten voit huolehtia, että näissä asioissa hyvä tilanne säilyy?

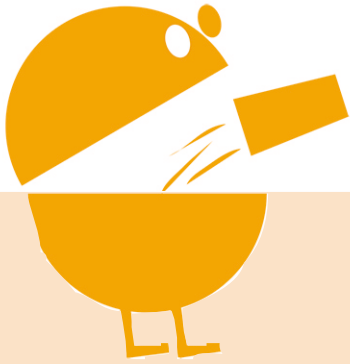
.....
.....

Mitä toimenpiteitä tehdään? Kuka vastaa niiden edistämisestä?

.....
.....

.....
.....

www.huugo.fi www.huugo.fi www.huugo.fi www.huugo.fi www.huugo.fi



HUUGO

- Työpaikan kosteusmittari

Näkökulma 3: Ennaltaehkäisevien toimien tarve

Onko työpaikallanne oltu töissä humalassa tai krapulassa?

Usein -3p., harvoin -1p., ei koskaan 0p.

Onko työpaikallanne todettu huumeiden käyttöä työntekijöiden keskuudessa?

Kyllä -2p., ei +1p., en tiedä 0p.

Kuinka usein alkoholinkäytöstä puhutaan työpaikalla ihailevassa hengessä tai naureskellen?

Usein -2p., harvoin 0p., ei koskaan +1p.

Miten työntekijänne yleensä vaihtavat vapaalle rankan päivän jälkeen?

Vedetään kunnon kännit -3p.

lähdetään yksille töiden jälkeen -1p.

kannabissätkä kiertää porukassa -3p.

päihteillä ei näytä olevan suurta roolia rentoutumisessa +2p.

en tiedä 0p.

Kuinka suuren osuuden työpaikkasi sairauspoissaoloista arvioit olevan päihdeperäisiä?

Alle 4% +1p., 5-10% -1p., yli 10% -3p.

Vinkki: Jos arvosiosi on nolla tai lähes nolla, mieti oletko todella varma.

Onko työpaikallanne paljon sairauspoissaoloja henkisistä syistä?

Kyllä -2p., keskimääräisesti 0p., keskimääräistä vähemmän +2p., en tiedä -1p.

Vinkki: Joskus sairauspoissaolot henkisistä syistä (masennus, loppuun palaminen jne.) voivat olla merkki piilevistä päihdeongelmista. Näin ei kuitenkaan ole läheskään aina. Keskimääräistä tasoa voi arvioida esim. siten, että vuonna 2013 korvattiin Suomessa yhteensä 14,7 miljoonaa sairauspäivärahopäivää, joista 3,5 miljoonaa eli 24% mielen-terveyden häiriöiden perusteella.

Onko työpaikallanne esiintynyt noin viimeisen viiden vuoden aikana tilanteita, joissa jonkun päihdeongelmaa on työtoverien toimesta peitelty tai työtoveria suojeltu?

Kyllä -3p., ei +1p., en tiedä 0p.

Liittyykö työtehtäviin tai muuhun työyhteisön yhteiseen ohjelmaan alkoholinkäyttöä? Millaiset pelisäännöt siihen liittyen on?

Alkoholinkäyttö on normaali osa työtehtäviä / yhteistä ohjelmaa ja tarjoilu on runsasta -3p.

alkoholinkäyttö on normaali osa työtehtäviä / yhteistä ohjelmaa, mutta sitä säädelään (esim. max. 2 kaatoa illassa) -1p.

alkoholinkäyttöä esiintyy vain harvoin työtehtävissä / yhteisessä ohjelmassa (esim. vain pikkujouluissa) +1p

alkoholia ei käytetä työtehtävissä / yhteisessä ohjelmassa +1p

Tulos yhteensä: __ pistettä

www.huugo.fi www.huugo.fi www.huugo.fi www.huugo.fi www.huugo.fi



HUUGO

- Työpaikan kosteusmittari

Tulokset:

-5 pistettä tai alle: Työpaikkasi päihdeilmasto vaikuttaa siltä, että ennaltaehkäisevää toimintaa olisi syytä lisätä. Toimintamuotoja voivat olla esimerkiksi päihdeaiheen nostaminen esiin työhyvinvointipäivässä, henkilöstölle järjestettävät tietoiskut tai ehkä omien tarjoilukäytäntöjenkin tarkistaminen.

-4 - +2 pistettä: Työpaikkasi päihdeilmasto on melko keskimääräinen. Päihteiden vaikutuksista työhön on syytä muistuttaa silloin tällöin.

+3 pistettä tai enemmän: Työpaikkasi päihdeilmasto on keskimääräistä parempi: **teette selvästi jo nyt jotakin oikein!** Kun vielä varmistatte, että myös havaittuihin haittoihin puuttuminen toimii, niin tilanne on erinomainen.

Pohdittavaksi:

Millaiseksi arvioit työpaikan päihdeilmaston ja päihdeasenteet ennen vastaamista kysymyksiin?

.....
.....
Vastasiko tulos odotuksiasi?

.....
.....
Mistä kysymyksistä kertyi miinusta?

.....
.....
Mitä näille asioille voisi tehdä?

.....
.....
Mistä kysymyksistä kertyi plussaa?

.....
.....
Miten voit huolehtia, että näissä asioissa hyvä tilanne säilyy?

.....
.....
Mitä toimenpiteitä tehdään?

.....
.....
Kuka vastaa niiden edistämisestä?

.....
.....

www.huugo.fi www.huugo.fi www.huugo.fi www.huugo.fi www.huugo.fi



HUUGO

- Työpaikan kosteusmittari

Näkökulma 4: Haittoihin puuttumisen tehokkuus

Toteuttaako työpaikkanne työterveyshuolto ns. mini-interventiota?

Kyllä +3p., ei -2p., en tiedä -1p.

Vinkki: Mini-interventio on työterveyshuollon hyvä käytäntö päihdekysymysten puheeksiottoon, jota kannattaa työterveyshuollolta kysyä työterveyshuollon toiminta-suunnitelmasta sovittaessa. Se aiheuttaa vain harvoin lisäkustannuksia työnantajalle.

Kokevatko työpaikkanne esimiehet, että heillä on riittävät taidot ja tiedot puuttua päihdehaittoihin?

Kyllä +3p., ei -2p., en tiedä -1p.

Onko työpaikallanne esiintynyt päihdehaittoja (esim. rokkipäivät, myöhästelyt, laatuongelmat, läheltä piti -tilanteet, päihtymystä tai krapulaa töissä) viimeisen viiden vuoden aikana?

Kyllä, usein -2p., kyllä, silloin tällöin 0p., ei ole esiintynyt +2p., en tiedä 0p.

Onko havaittuihin päihdehaittoihin puututtu (jos on ollut tarvetta puuttua)?

On aina +2p., on yleensä +1p., on satunnaisesti -1p., ei ole puututtu -3p., ei ole ollut tarvetta 0p.

Onko työpaikallanne toteutettu hoitoonohjauksia viimeisen viiden vuoden aikana?

On +2p., ei ole, vaikka olisi pitänyt -3p., ei ole ollut tarvetta 0p.

Ovatko puuttuminen tai hoitoonohjaus johtaneet tilanteen korjautumiseen?

Yleensä kyllä +3p., joskus kyllä, joskus ei +1p., yleensä ei -2p., hoitoonohjauksia ei ole toteutettu 0p.

Tulos yhteensä: __ pistettä

www.huugo.fi www.huugo.fi www.huugo.fi www.huugo.fi www.huugo.fi



HUUGO

- Työpaikan kosteusmittari

Tulokset:

-5 pistettä tai alle: Puuttumiseen tarvitaan lisää tehoa. Varmistakaa ainakin, että on selvillä kenen tehtävä on haittoihin puuttuminen ja että hoitoon-ohjauskäytännöt ovat selvillä. Työterveyshuolto auttaa tarvittaessa.

-4 - +4 pistettä: Työpaikalla osataan puuttua, mutta paremminkin voisi vielä mennä. Olisiko esimerkiksi mahdollista tarttua ongelmiin vieläkin varhaisemmassa vaiheessa?

+5 pistettä tai enemmän: Puuttuminen tuntuisi toimivan. Jos aikaisemmissa osioissa tuli runsaasti miinuksia, kannattaa miettiä millä toimin puuttumisen tarvetta voisi vähentää.

Pohdittavaksi:

Millaiseksi arvioit puuttumiseen tehokkuuden ennen vastaamista kysymyksiin?

.....
.....

Vastasiko tulos odotuksiasi?

.....
.....

Mistä kysymyksistä kertyi miinusta?

.....
.....

Mitä näille asioille voisi tehdä?

.....
.....

Mistä kysymyksistä kertyi plussaa?

.....
.....

Miten voit huolehtia, että näissä asioissa hyvä tilanne säilyy?

.....
.....

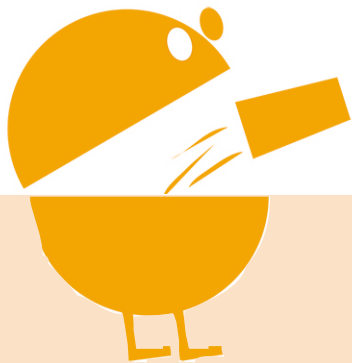
Mitä toimenpiteitä tehdään?

.....
.....

Kuka vastaa niiden edistämisestä?

.....
.....

www.huugo.fi www.huugo.fi www.huugo.fi www.huugo.fi www.huugo.fi



HUUGO

- Työpaikan kosteusmittari

Lopuksi

Jos ”en tiedä” -vastauksia kertyi paljon, voi olla hyvä selvittää tilannetta näiltä osin ja vastata sitten vielä uudelleen. Tulos todennäköisesti tarkentuu.

Jos päätätte muuttaa työpaikkanne käytäntöjä näiden tulosten perusteella,

- **varaattehan aina muutokselle riittävästi aikaa**
- **vastuuhenkilön tai vastuuhenkilöt.**

Tämä materiaali on vapaasti levitettävissä. Lähde on kuitenkin aina mainittava: HUUGO-toiminta / Ehkäisevä päihdetyö EHYT ry.

Materiaali on ensimmäinen julkaistu versio. Otamme mielellämme vastaan sitä koskevaa palautetta. Yhteystiedot verkkosivuillamme.

www.huugo.fi www.huugo.fi www.huugo.fi www.huugo.fi www.huugo.fi