

Kokemuksia työpaikan ja työterveyshuollon päihdeyhteistyöstä

LähiTapiola 13.5.2019

Heidi M Furu



Heidi M Furu

- työterveyshuollon erikoislääkäri
- kliininen opettaja, Helsingin yliopisto
- tutkija, Työterveyslaitos
- vanhempi konsultti, perustaja, Furu Consulting
- 2012-17 Doctagon Oy johtava työterveyslääkäri, osakas



Ei mitään uutta maailmassa



Onhan tätä tehty työterveyshuollossakin

Valistus
haitoista

Puheeksiotto-
koulutus

Mini-
interventiot

Päihde-
ohjelmat

Tth
henkilöstön
koulutus

10 kysymystä
alkoholista
(audit)

Terveys-
tarkastukset

Valistus
kampanjat

Maksa-
arvot

Tyypiputki

Juominen ei
ole enää
hallinnassa



Lähipiiri
huomaa



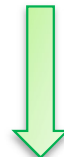
Työkaverit
huomaavat



Ensimmäinen
poissaolo



Työterveyshuolto
kuulee asiasta

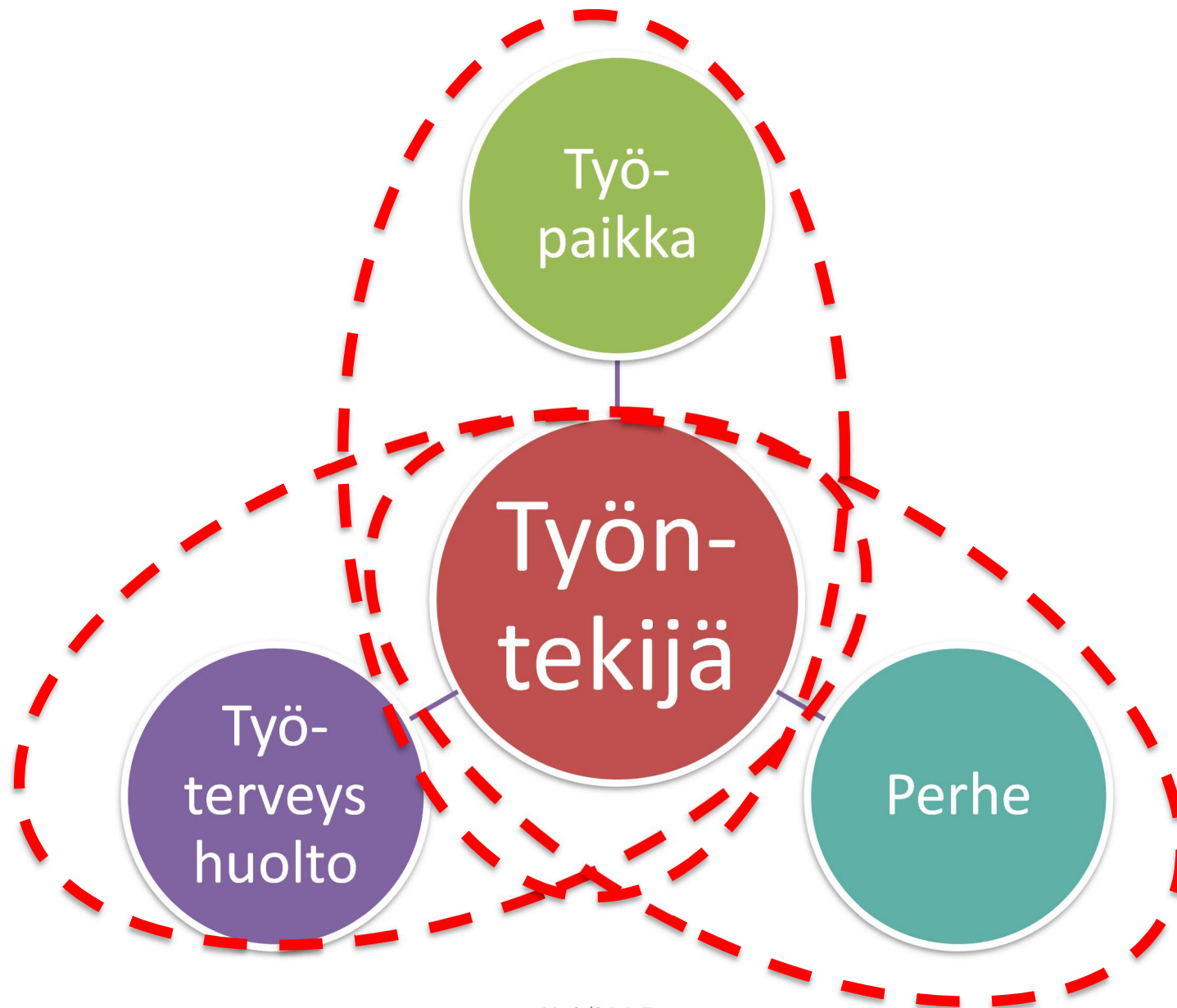


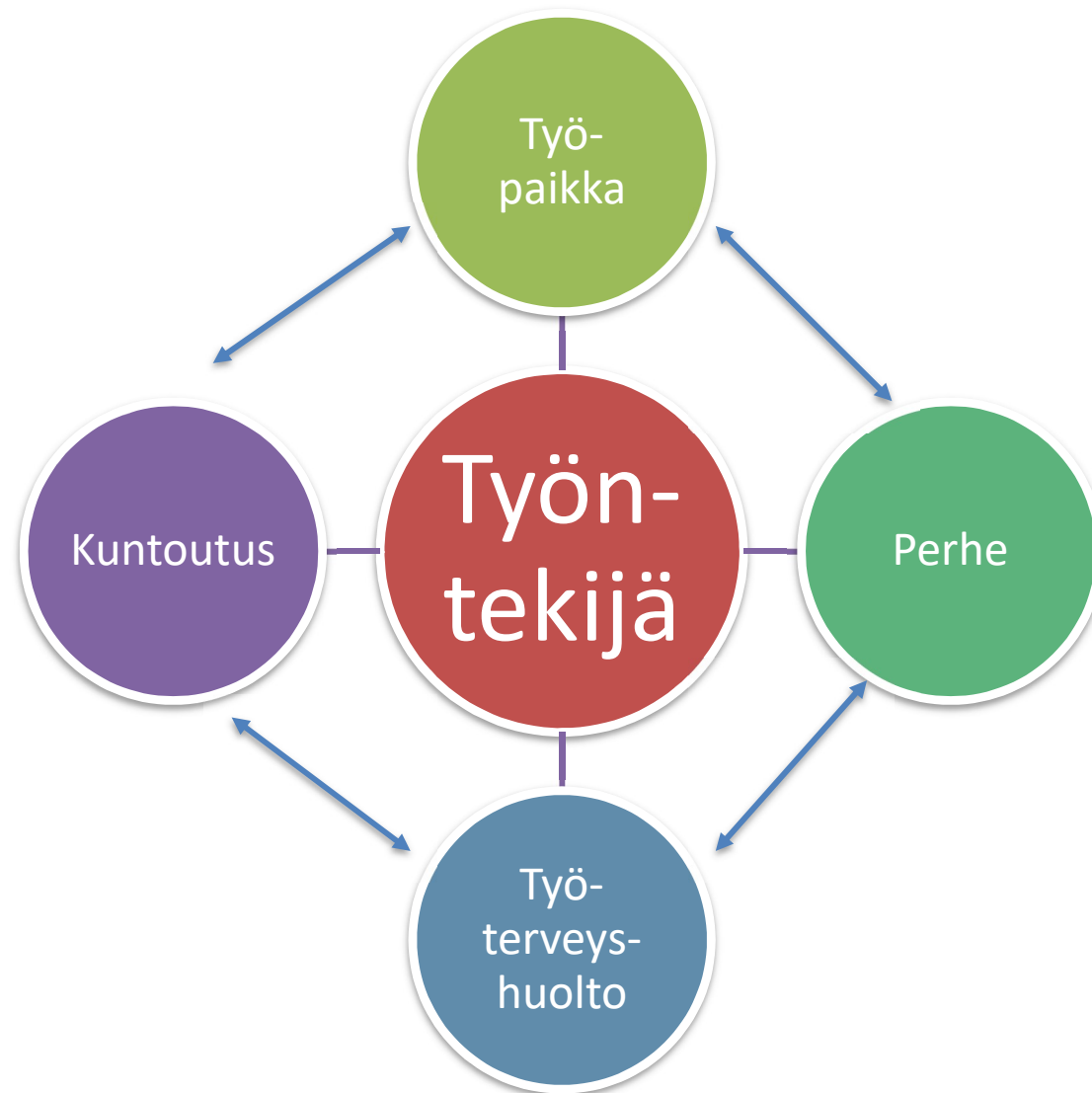
Aika



8 vuotta

Heidi M Furu





Heidi M Furu

Lähtötilanne

- Työnantajat sysäsivät mieluusti päihdeasiat työterveyden syliin
- Yhteisten toimintamallien puute ja puutteellisuus
 - **Päihdeohjelma puuttuu**
(**"Huonoiten myyvä tuotteemme"**)
 - **Liian lepsu päihdeohjelma**
- Paljon erikokoisia asiakastyöpaikkoja ja toimintakulttuureita
- Työntekijöillä lukuisia kotikuntia
 - Maksusitoumuskäytännöt ja palvelut vaihtelevat
- Päihdeasiat koettiin hankaliksi (kaikki osapuolet)
- Epäselvyys käytännöissä maksoi paljon

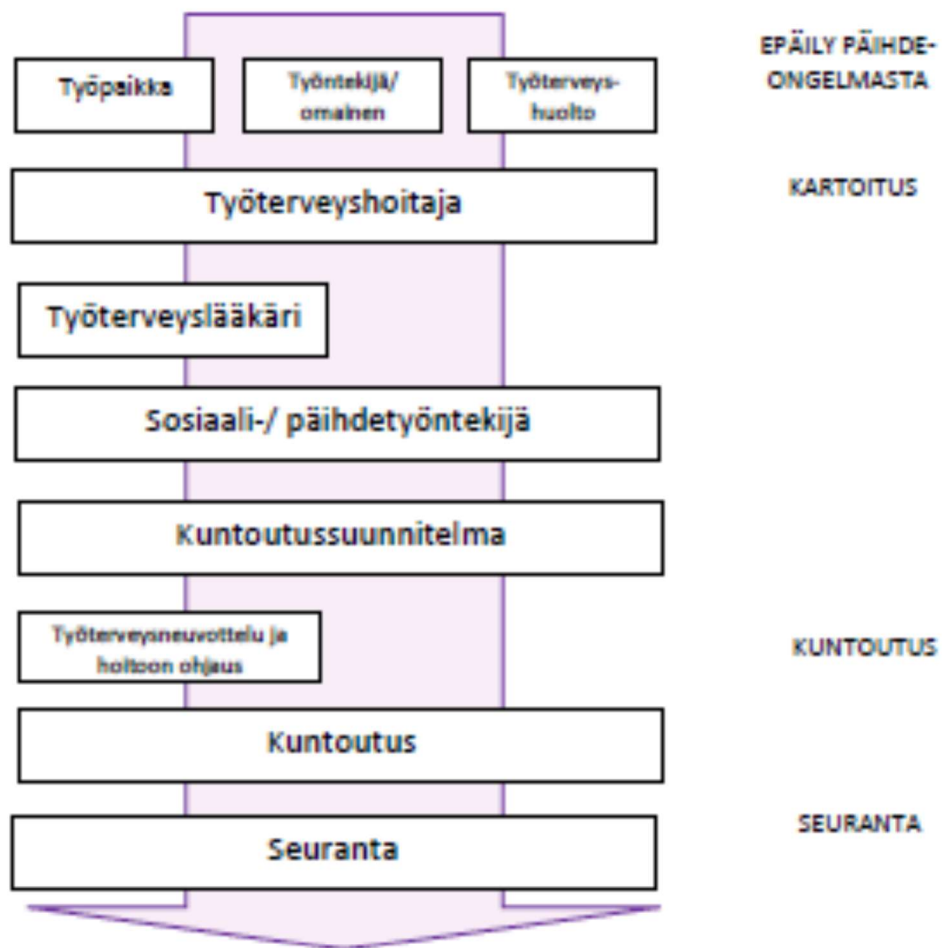


Päihde-sosiaalityöntekijä



Heidi M Furu

Työterveys- huollon toiminta päihde- ongelmassa



**Tth ei pääosin toteuta päihdekuntoutusta,
vaan se *ohjaa* sopivan kuntoutusmuodon
äärelle ja *seuraa* kuntoutumista**

Tapausesimerkki

- Elektroniikka-alan tuotantolaitos, jossa 190 työntekijää
- Vuosittaisessa toimintasuunnitelmanneuvottelussa käy ilmi, että yksi työntekijä on ollut vuoden aikana luvatta poissa 12 kertaa
- Työterveyshuollolla on tieto, ettei tapaus ole työpaikassa ainoa, ja ottaa sen puheeksi
- Asia ei kuitenkaan etene

- Tilanne turhauttaa työterveyshuollon väkeä
- Työterveyshoitaja- ja lääkäri istuvat päihdesosiaalityöntekijän kanssa alas, ja miettivät mitä tehdä tilanteelle
- Uusi palaveri työpaikan kanssa ja nyt isketään lukuja pöytään



Money talks

- 12 päivää x 350€ = **4200€**
- Kun mukaan otettiin muut tth tietoon tulleet alkoholiin liittyvät poissaolot:
36 x 350€ = **12 600€**



Uusi ote

Esimiehet



Koko henkilöstö





- Seuraavana keväänä esimies soittaa, että on huolissaan työntekijästä nimeltä Arto, joka on ehkä sairas, kun hän on ollut töissä ”ihan kun hän olisi humalassa vaiikkei ole”

Työterveysnhuollossa

- Hoitajan vastaanotolla selvän oloisena, mutta puhalsi 1,2 promillea
- Päihdesosiaalityöntekijän vastaanotto
 - Juominen jatkunut 20 vuotta
 - ”minä mikään alkoholisti ole”
- Työterveysneuvottelu
 - 4 vko hoitojakso laitospainotteisena ”jotta voisi levätä”



Kuntoutussuunnitelma

- *Sisäinen motivaatio* löytyy -> avokuntoutus
- *Ulkoinen motivaatio* löytyy-> laitostuntoutus
- Ei kumpaakaan -> ennuste huono

- Arto oli 4 vko kuntoutusjaksolla
- Esimies ja työterveyshoitaja osallistuivat verkostoneuvotteluun
- Omaisten päivänä olivat Arton vaimo ja aikuiset lapset paikalla
- Arto oli kuin uusi mies, piti jaksoa silmiä avaavana ja palasi töihin
- Töissä tuli kehuja hyvästä työstä
- Suositellussa vertaistukiryhmässä ei alkanut käymään, ”kun siellä kaikki ovat alkoholisteja”, mutta päihde-sosiaalityöntekijä piti yhteyttä häneen



- 1v 9kk raittiuden jälkeen pullo alkoi jälleen kiinnostaa, mutta päihde-sosiaalityöntekijä ja Arto yhdessä sopivat silloin 1 vko kertausjaksosta kesäloman aikana samassa kuntoutusyksikössä
- Jatkohoito kuten edellä

- 11kk tämän jälkeen työnantaja soitti, että Arto on tullut humalassa töihin, ja lähetettiin kotiin
- Työterveys ei saanut Artoa kiinni, ei työnantajakaan
- Irtisanominen varoituksen jälkeen 2 vko päästä

Missä
onnistuttiin,
missä ei?

Kotiin
vietävää

Yhteiset
säännöt

Puutu
ajoissa

Puhu
suoraan

Yhteis-
työ

Rajat!!

