

Jenni Viljanen

PÄIHDEASIOIDEN ASENTEET JA TIETÄMYS

Sosiaalialan koulutusohjelma
Päihde- ja mielenterveystyön suuntautumisvaihtoehto

2012

PÄIHDEASIOIDEN ASEENTEET JA TIETÄMYS

Viljanen, Jenni

Satakunnan ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma

Marraskuu 2012

Ohjaaja: Ahosmäki, Merja

Sivumäärä: 28

Asiasanat: Vartijantyö, päihteet, hoitoon ohjaus

Opinnäytetyössä kartoitetaan turvallisuusalan yrityksen työntekijöiden päihdeasenteita ja tietämystä. Opinnäytetyöni koostuu monipuolisesta vartijantyön kuvauksesta, yrityksen päihdyttävien ja huumaavien aineiden vastaisesta ohjelmasta ja päihdeongelman puheeksi ottamisen taidosta. . Opinnäytetyöni alkuun kerron laajalti vartijantyöstä johon olen lisännyt omakohtaiseni kokemuksen. Usean vuoden vartijana työskennelleenä kykenen kertomaan vartijantyöstä faktaperäisesti

Opinnäytetyössäni laadin turvallisuusalan vartiointiyritykselle kyselylomakkeen, joka jaetaan kolmellekymmenelle vanhimmalle yrityksen palveluksessa olevalle työntekijälle. Kyselyllä halutaan selvittää yrityksen henkilökunnan päihdeasenne ja mitä henkilökunta tietää työpaikan päihdeongelmaisen hoitoon ohjauksesta.

Opinnäytetyössä käytetään määrällistä tutkimusmenetelmää, jossa käytetään täsmällisiä ja laskennallisia menetelmiä. Kyselyyn osallistuvien joukko on niin pieni, että yleistyksiä tulosten perusteella ei voi tehdä.

Kyselyyn vastaajia ovat vartiointiyrityksen työntekijät, eli ”kentällä työskentelevät” vartijat, jotka antavat reaaliajan vastauksen päihdeasioiden asenteista ja tietämyksestä siltä pohjalta mitä työpaikan kautta on omaksuttu. Aineistoa olen kerännyt vartiointiyrityksen kautta ja kirjallisuuden myötä.

Kiteytettynä olen tehnyt sen johtopäätöksen että, laatimani työn tärkeimpinä asioina esille nousi päihdeongelman hoitoon ohjauksen varhainen puuttuminen ja työpäivällä päihteiden käytön nollatoleranssi. Päihdeasioista ei puhuta koskaan liialti.

OPINNÄYTETYÖN NIMI ENGLANNIKSI

Viljanen, Jenni

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Social Training Programme

November 2012

Supervisor: Ahosmäki, Merja

Number of pages: 28

Keywords: Guard job, intoxicant, abuser into treatment

Summary

In this thesis questionnaire is made to the guarding service company in the security service business of attitudes and knowledge of substance matters. The questionnaire is held for the thirty employees who have the longest employment of the company. In this thesis quantitative research method is used. Group that participated in the questionnaire is so little that generalizations cannot be made of the results. In my thesis guard job, company's program against using intoxicating and exhilarating substance, how to bring up substance abuse and also results are represented.

The ones who "work in the field" answered the questionnaire from their experience from the job about the stance and knowledge of substance matter as it is today. The most important parts in the questionnaire appeared to be how to guide a substance abuser into treatment in an early state and substance abuse zero tolerance at work. Also the company's own program against substance abuse came up in an interesting way in the process of making this thesis.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	VARTIJAN TYÖ	7
3	PÄIHDEOHJELMA.....	10
3.1	Lainsäädäntö	10
3.2	Turvallisuusalan päihdeohjelma	11
4	PÄIHDEONGELMA PUHEEKSI.....	14
4.1	Päihdeongelmien tunnistaminen	14
4.2	Varhainen puuttuminen.....	14
4.3	Yksilötason varhainen reagoiminen.....	16
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	17
5.1	Tutkimusmenetelmä.....	17
5.2	Tutkimuksen kohderyhmä	17
5.3	Tutkimuksen tarkoitus	18
5.4	Tutkimuksen toteutus ja analyysi	19
6	RAPORTTI KYSELYN TULOKSISTA	20
7	POHDINTA.....	26
	LÄHTEET	28

1 JOHDANTO

Selvitän opinnäytetyössäni mitä vartiointiyrityksen työntekijät tietävät päihdeasioista ja millaisia päihdeasenteita heillä on. Päihdeasioiden puheeksi ottaminen on tärkeää niin työntekijöille kuin esimiehillekin. Pohdin opinnäytetyössäni ”puheeksi ottamisen” hyödyllisyyttä, aktiivista reagoimista ja toimintamalleja. Aloite opinnäytetyöni aiheeksi tuli yrityksessä sosionomi opintojen ohella työskennelleeltä vartijalta, eli opinnäytetyö tekijältä itseltään. Aloitteentekijällä on halu varmistua siitä, että työntekijät ovat tietoisia päihteistä ja päihdeongelmaisen hoitoon ohjauksesta.

Itse vartijana työskennelleenä voin monien työvuosien kokemuksella kertoa kuinka vartijan työ on vaativaa ja monipuolista. Työhön sisältyy paljon tarkkuutta vaativia tehtäviä, haluan opinnäytetyölläni muistuttaa, että on tärkeää ylläpitää kykyä havainnoida työntekijöiden suhtautumista päihteisiin ja niiden käyttöön. Lisäksi haluan korostaa vartijantyön työturvallisuutta ja päihteettömän työotetta.

Lisäksi teen opinnäytetyöhöni liittyvän kyselyn kolmellekymmenelle henkilölle päihdeasenteista ja päihdeasioiden tietämyksestä vartiointiyrityksessä. Kerään kyselyn kautta tietoa yrityksen henkilökunnan asenteista päihdeohjelmaan ja siihen liittyvistä asioista. Lisäksi kyselyllä kartoitan päihdeasioiden julkista käsittely tapaa.

2 VARTIJAN TYÖ

Vartijan perustehtäviin kuuluu palvelualttiuden lisäksi kyky toimia tilanteessa kuin tilanteessa erilaisten ihmisten kanssa. Opastus, vastaanottaminen, kirjaaminen ja luovuttaminen ovat vartijan lähtökohtaisia työtehtäviä. Vartijalle kuuluu myös työkohteensa kulunvalvonta, aluevalvonta, sulkeminen, avaaminen, tarkastaminen ja vartija huolehtii hälytyslaitteistojen päälle kytkennän. Tarpeen vaatiessa vartija suorittaa alkusammutukseen liittyvät toiminnot, hän huolehtii ylipäättänsä tulitöihin liittyvät seikat, valvonnat ja jälkivarmistamiset. Vartija myös on kokotoiminen tarkastaja, joka huolehtii työkohteensa toimivuudesta ja turvallisuudesta.

Vartijalla on myös oikeus suorittaa henkilötarkastukset, jos syytä on olettaa, että on tapahtunut anastus. Vartija saa myös tarkastaa kohdehenkilön tavarat (reppu, laukku, taskut), jos on syytä olettaa, että henkilöllä on jotakin vaarallista materiaalia tai esineistöä, joka voi olla vaaraksi henkilölle itselleen tai tarkastusta suorittavalle henkilölle.

(Vartiointialan työehtosopimus 1.3.2008- 31.3.2010.)

Vartijalle kuuluvat myös erilaiset valvontatehtävät. Vartija suorittaa henkilöliikenteen valvontaa (vahtimestari/ aulavahtimestari) myymälä- tai paikallisvartiointia, myymälätarkkailija tehtäviä mutta myös piirivartiointia, jossa hälytystehtävät ovat osana työtä. Henkilöliikenteen valvonnan perustehtävänä on valvoa henkilöliikenteen sisään -ja ulosmenoa, olennaisena osana tehtävää on opastaminen ja asiakaspalvelu. Asiakaspalvelualalla olisi suotavaa omata hyvä kielitaito.

(Vartiointialan työehtosopimus 1.3.2008- 31.3.2010.)

Myymälä- tai paikallisvartiointiin työnkuvaan kuuluu pääsääntöisesti näkyvää vartiointia. Näkyvää vartiointia suoritetaan myymälöissä, kaupoissa, liike ja kauppakeskuksissa ja pankin yleisötiloissa. Näkyvällä vartiointilla tarkoitetaan vartijaa, joka on vartijan asussa, tietysti kohteessa suorittamassa asiakaspalvelua, opastusta, valvontaa, tilojen tarkastaminen ja järjestyksen pitoa. Näkyvä vartija myös pyrkii ennaltaehkäisemään anastuksia ja vahingon tekoja. Myymälätarkkailija, eli toisin kutsuen myymäläetsivä toimii siviilipukuisena vartijana joka paljastaa näpistelijät. Myymäläetsivä suorittaa siviilipukuisena näkymätöntä valvon-

taa. Myymäläetsivä ei itse varsinaisesti suorita kiinniottoa, vaan ilmoittaa asiasta liikkuvalla vartijalle (jolla on vartijan asu päällä) näpistelijän tuntomerkit ja anastustapahtuman. Myymäläetsivä yrittää näin rajoittaa toimeksiantajan taloudellista vahinkoa.

(Vartiointialan työehtosopimus 1.3.2008- 31.3.2010.)

Piirivartiointi, missä suoritetaan tarpeen vaatiessa hälytystehtäviä, hälytystehtävät eivät ole pääasiallinen toimenkuva, vaan hälytykset suoritetaan muiden perustehtävien rinnalla. Perustehtäviä ovat kohteissa käynnit joissa suoritetaan tietyn mittaisia vartiointi kierroksia, vartija tarkastaa liikkeen turvallisuustilanteen ja puuttuu välittömästi epäkohtiin jos tarvetta ilmenee.

Piirivartiointi, jossa on arvokuljetustehtäviä sisältää myös perustehtäviä. Arvokuljetuksia on säännöllisesti, mutta ei kuitenkaan pääasiallisena tehtävänä.

Asiakkaan tiloissa tai vartiointi alueella rahan, kassan tai arvotavaran kuljettaminen ei ole arvokuljetustehtävä. Asiakkaan tilalla tarkoitetaan yksityistä tilaa tai toimipistettä.

(Vartiointialan työehtosopimus 1.3.2008- 31.3.2010.)

Vaativimpia työtehtäviä voi olla esimerkiksi vastaanottotehtävissä, jossa vaaditaan tekijältä erityislainsäädännön koulutus tai korostunut kielitaito.

Suoritettaessa valvonta- tai vartiointitehtävää erityiskohteissa, noudatetaan kohteita varten asetettuja turvamääräyksiä. Erityiskohteita ovat esimerkiksi: ydinvoimala, suurlähetystö, metro tai Helsinki- Vantaan lentokenttä.

Edellä mainitussa lentokenttäkohteessa suoritetaan turvatarkastuksia joka käsittää tavaroiden, matkustajien ja henkilöiden tarkastuksilla. Lentokentillä suoritettavat turvatarkastukset saa tehdä turvatarkastajan luvat omaava vartija. Turvatarkastus käsittää tavaroiden, matkustajien, henkilöiden, autojen, lentokoneiden, lentokentän aulat tarkastukset. Tehtävänä on estää vaarallisen materiaalin viennin tarkastusta vaativalle alueelle.

(Vartiointialan työehtosopimus 1.3.2008- 31.3.2010.)

Metrovartiointi ja vartiointi ovat erikseen todettavissa yleisölle avoimissa suurissa liikekeskuksissa. Perustehtävän lisäksi korostuvat neuvonta- ja palvelutehtävien osuus, ennaltaehkäisy, järjestyksenpidon luonteiset tehtävät sekä suuri määrä vartiointitoimenpiteiden monimuotoisuuksia. Sammutustehtävät vaativat koulutuksen ja hyvän fyysisen kunnon, lisäksi työntekijä osallistuu aktiiviseen palosuojeluun kuten palo- ja pelastuskaluston käsittelyyn, sammuttamiseen ja pelas-

tamiseen. Pelkkä alkusammutusvälineistön tai vastaavien tavanomaisten pelastusvälineistön hallinta ei riitä. Edellytetään sammutuspätevyyttä.

(Vartiointialan työehtosopimus 1.3.2008- 31.3.2010.)

Järjestyksenpidon luonteiset tehtävät suoritetaan rajatuilla alueilla, liike- ja kauppakeskuksissa, satamissa, terveys- ja sosiaalihuollon toimipisteissä, lentokentällä, asemilla, taloyhtiöissä tai muussa sellaisessa jossa valvotaan ja ennaltaehkäistään järjestyshäiriöitä. Järjestyksen pidolla opastetaan ja poistetaan henkilöitä ja suoritetaan erilaisia yleisöpalvelutehtäviä.

Järjestyslain mukainen järjestyksenvalvojan tehtävät kuuluvat erityistaitoa ja pidemmän työkokemuksen omaavalle tekijälle. Järjestyslain mukainen järjestyksenvalvoja toimii esimerkiksi; Helsinki- Vantaa lentokentällä, Helsingin kaukoliikennerautatieasemilla tai julkisissa kulkuneuvoissa.

(Vartiointialan työehtosopimus 1.3.2008- 31.3.2010.)

Hälytyskeskus- ja palvelukeskustehtäviin kuuluu päivystys ja erilaisten hälytysjärjestelmien kautta hälytysten käsittely. Palvelukeskustehtävään sisältyy erilaisten palvelupyyntöjen välitys. Hälytystehtävät joihin kuuluvat rikos-, LVIS-, sosiaalihälytyksien ja avainpalvelun edellyttämät toimenpiteet vaativat myös erityistaitoja ja kokemusta alalta.

(Vartiointialan työehtosopimus 1.3.2008- 31.3.2010.)

3 PÄIHDEOHJELMA

3.1 Lainsäädäntö

Suomessa suurin osa, noin 60 -70 %, alkoholiriippuvaista on työelämässä. Alkoholiongelman ehkäisy ja hoito ovat osa työterveyshuoltoa, siksi työpaikan päihdeohjelma helpottaa alkoholikysymysten puheeksi ottoa, hoitoonohjausta ja hoidon käynnistämistä. Työpaikan päihdeohjelmassa tulee kertoa päihdehaittojen ehkäisevästä toiminnasta, päihdeongelman varhaisesta tunnistamisesta ja päihdeongelmaisen hoitoonohjauksesta. Päihdeohjelma tukee ja ylläpitää työpaikan työkykyä, lisäksi ohjelman tukee terveyttä ja edistää työilmapiiriä sekä sen odotetaan vaikuttavan yksilön asenteisiin ja valintoihin. Päihdeohjelma toimii yrityksen pelisääntönä, jonka mukaan toimitaan. Työpaikalla tulisi yleisesti jakaa tietoa alkoholista, eri juomatapojen vaikutuksesta terveyteen ja työpaikan päihdeohjelmasta. Työmarkkinajärjestöjen suositus onkin, että yritykset päivittäisivät vanhat päihdeohjelmansa ja huomioisivat ennaltaehkäisevän toiminnan huolellisemmin. Päihdeohjelma on oltava, mikäli organisaatiossa tehdään huumetestejä (Terveydenhuoltolaki 1383/2001.)

Työterveyshuollon järjestämisestä säädetään laissa, työnantajan järjestää työterveyshuollon joka tulee edistää työhön liittyviä sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä. Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla yhteistyössä toteutetaan työhön, työoloihin ja työntekijöihin kohdistuvaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jolla työterveyshuolto omalta osaltaan edistää ja tukee työ- ja toimintakykyä.

(Terveydenhuoltolaki 1383/2001.)

Työnantaja voi huumeiden käytön selvittämiseksi suorittaa huumausainetestin sekä testin perusteella laadittua selvitystä onko työnhakija tai työntekijä käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin Työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, jonka tulee sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet ottaen huomioon mitä laissa säädetään. Työpaikkakäynteihin ja muihin työterveyshuollon suorittamiin selvityksiin perustuen toimintasuun-

nitelmaa tulee tarkistaa vuosittain. Toimintasuunnitelmassa on otettava riittävästi huomioon monitieteinen tieto työn ja terveyden välisestä suhteesta ja työn terveystaakasta.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma voi olla osa työturvallisuuslaissa tarkoitettua työsuojelun toimintaohjelmaa tai muuta työnantajan laatimaa kehittämisohjelmaa tai -suunnitelmaa. (Terveydenhuoltolaki 1383/2001.)

Jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä 3 §:n 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettu huumausainetesti, työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteen käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen ohjelman hyväksymistä tehtävät on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä siten kuin yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007), yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007), säädetään. Muissa kuin yhteistoiminta lainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan.

(Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja päihdeohjelma 13.8.2004/760, 11 §)

3.2 Turvallisuusalan päihdeohjelma

Vuoden 2001 voimaan astunut Turvallisuuspalveluiden päihdyttävien ja huumaavien aineiden vastainen ohjelma on luokiteltu luottamukselliseksi. Ohjelman tarkoitus on järjestää osana laadunvarmistamista ja työturvallisuutta raittiin ja päihdeettömän työympäristön. Vartiointiyritys linjaorganisaatio vastaa työpaikan ja työyhteisön työkyvystä ja työympäristöstä sekä hoitoon ohjaamisesta.

Ohjeessa on maininta omatoimisesta hoitoon hakeutumisesta, asianomainen voi osata itse tunnistaa päihdeongelmansa ja hakeutua hoitoon. Hoitoon hakeutumisen käännekohta alkaa yleensä työterveyshuollossa, missä heti alkuvaiheessa asianomaiselle tehdään hoitosuunnitelma. Esimiehen ja työtovereiden tuki ja rohkaisu edesauttavat hoidon aloitusta. Hoitosuunnitelmalla ei ole vaikutusta työsuhteeseen.

(Perkiö, V. 2000. Päihdyttävien ja huumaavien aineiden vastainen ohjelma. Ohje. 12.4.2000.)

On myös tilanteita jossa asianomainen ei kykene näkemään päihdeongelmaansa, jos päihteen käytöstä seuraa työtehtävien laiminlyöntejä taikka muita työsuorittamiseen liittyviä ongelmia,

esimiehen on annettava asianomaiselle kirjallinen huomautus. Esimies kehottaa asianomaista hakeutumaan työterveyshuoltoon jossa asianomainen saa päihdeongelmaansa tarvittavat avun. Jos asianomaisen päihdeongelma on jatkuva, eikä asianomainen reagoi mitenkään ongelmaansa, esimiehen on annettava kirjallinen varoitus. Esimies tulee selvittää jatkotoimenpiteet sekä ohjata asianomainen työterveyshuoltoon saadakseen hoidon järjestettyä. Jos asianomainen hylkää hoito mahdollisuuden ja päihdeongelma on vain jatkuva, johtaa toimenpiteet työsuhteen päättämismenettelyyn.

(Perkiö, V. 2000. Päihdyttävien ja huumaavien aineiden vastainen ohjelma. Ohje. 12.4.2000.)

Havaittaessa ongelmakäytön esimies kertoo huolensa ja havaintonsa asianomaiselle kahdenkeskisessä keskustelussa. Esimies kehottaa omatoimiseen hoitoon hakeutumiseen työterveyden kautta. Samalla asianomainen saa oma seurantalomakkeen ja riskirajataulukon, näillä asianomainen seuraa itsehallintaa. Kahdenkeskiseen keskustelutuokioon sovitaan uusi tapaamiskerta.

Jos puheeksi otto ei tuota tulosta ja päihteiden käyttö on edelleen jatkuva, vaihtoehtoina on työsuhteen päättäminen tai hoitoon ohjaus. Hoitoon ohjausryhmän muodostaa esimies, (työntekijä niin halutessa) luottamusmies tai vaihtoehtoisesti joku työtoveri, työterveydenhoitaja ja/tai lääkäri. Hoitoon ohjauksessa tehdään hoitosuunnitelma ja hoitosopimus sekä hoidon kehittymistä seurataan. Hoitoon ohjausryhmä toimii tukiryhmänä ja antavat apua hoitoprosessissa.

(Perkiö, V. 2000. Päihdyttävien ja huumaavien aineiden vastainen ohjelma. Ohje. 12.4.2000.)

Hoidossa käynnin ja parantumisen kannalta olennaista on että, esimies yhdessä terveydenhuollon kanssa ylläpitää asianomaisen seuranta. Hoitoon ohjausryhmä on oikeutettu saamaan tietoja ulkopuolisesta hoitopaikasta. Tiedot käsittävät hoidon edistymistä, keskeyttämistä, lopettamista tai hoitopaikan vaihtumisesta. Työnantaja on oikeutettu saamaan tarvittavat tiedot asianomaisen päihdeongelman hoitamisesta ja siitä, käykö asianomainen sopimuksen mukaisesti hoidossa.

(Perkiö, V. 2000. Päihdyttävien ja huumaavien aineiden vastainen ohjelma. Ohje. 12.4.2000.)

Esimes kantaa vastuuta työpanoksesta ja työntekijöistä, pitkäaikainen päihdeongelma aiheuttaa riippuvuutta ja aiheuttaa terveysongelmia. Riippuvuus ja terveysongelmat ovat suorassa kytköksessä työelämään, siksi esimiehellä on selkeä syy noudattaa päihdyttävien ja huumaavien aineiden ohjelmaa.

Ohjelman perusteltuina kulmakivinä toimivat seuraavat:

- Työyhteisön päihdeettömyys on osana laadun varmistamista ja työturvallisuutta.
- Vahinkojen ja onnettomuuksien ennaltaehkäisemistä
- Yrityksen tuottavuuden alentumisen ennaltaehkäisemistä
- Yksilön työ- ja toimintakyvyn alentumisen ennaltaehkäisy
- Yksilön elämänlaadun parantaminen.

(Perkiö, V. 2000. Päihdyttävien ja huumaavien aineiden vastainen ohjelma. Ohje. 12.4.2000.)

Kaikille yrityksen sivustoista kiinnostuneille avointa on yleiskatsaus yrityksen kuvauksesta, historiasta, toiminta laajuudesta, työpaikka mahdollisuuksista ja vartijaksi kouluttautumisesta. Yrityksen henkilökunnalla ovat omat henkilökohtaiset sisään kirjautumistunnukset, joilla pääsee kirjautumaan sivustoilta yrityksen sisäisiin infoihin. Yrityksen sisäisessä infossa ei ole päihdeohjelmia. Päihdeohjelma löytyi yrityksen ”verkkolevyltä”, joka on ainoastaan yrityksen päällystön tiedossa. Sain käytettäväksi Henkilöstöpäällikön laatiman version vuonna 2001 voimaan tulleesta ”Päihdyttävien ja huumaavien aineiden vastaisen ohjelman”. Paperiversio saapui minulle yrityksen Työsuojeluvalltuutetun ja Työsuojeluasiamiehen kautta. Yrityksen henkilökunnalla ei ole tällä hetkellä saatavilla Internetin kautta matalankynnyksen kriteereitä täyttävää alkoholiongelmaan auttavaa ja puuttuvaa ohjeistusta.

Yrityksen sisäisissä info sivuilla on linkki Kansanterveyslaitoksen sivustoille jossa Terveiden ja Hyvinvointilaitoksen aiheista löytyy alkoholiohjelma 2008- 2011. Alkoholiohjelman aineistoista löytyi alkoholihaittojen ehkäisyyn liittyviä ohjeita. Ainoastaan edellä mainittujen julkisyhteisöjen kautta löytyi ohjeistuksia ja apua alkoholiongelmaan. Ohjeet olivat monen linkin takana ja kului hieman aikaa ennen kuin löysin haluamani ohjeistukset. En löytänyt yrityksen omilta sivustoilta omia sisäisiä ohjeita. Etsi laajalta ja kysyin jopa Työsuojeluasiamieheltä neuvoja kyseisten ohjeiden löytämiseksi.

4 PÄIHDEONGELMA PUHEEKSI

4.1 Päihdeongelmien tunnistaminen

Päihteiden käyttö alkaa usein satunnaisesta käytöstä. Henkilö kuitenkin vielä hallitsee käytön vaikka se onkin viikoittaista jopa päivittäistä, tämä vaihe saattaa kestää kuukausista muutamaan vuoteen. Päihdeongelma on sairaus, joka ilmenee pakonomaisena tarpeena käyttää päihteitä. Pienikin määrä voi laukaista pakonomaisen päihdekäytön. Päihdeongelmakäyttäjä ei osaa asettaa kohtuukäytön rajoja vaan käyttö on aina runsas. Päihdeongelmasta toipumisen ehto on täydellinen raittius. Päihteiden käytön lisääntyttyä toleranssi kasvaa niin myös päihteiden määrät. Runsaan käytön jälkeen seuraa niin fyysinen kuin psyykinen krapula, lisäksi katumus ja syyllisyys seuraavat päihteistä käytöstä. Pitkään päihteitä käyttänyt menettää kontrollin käytön suhteen kokonaan ja kyky lopettamiselle on kadonnut. Runsaan käyttöasteen ylitettyä henkilö alkaa hakea syitä päihteidenkäyttöön. Muutokset työpaikan, asuinpaikan ja ihmissuhteissa on mahdollisia joka lisää ahdinkoa jota yritetään helpottaa päihteillä. Erittäin suurilla päihdemäärillä on seurauksia. Terveys huononee ajan ja käytön myötä siten että ilman ammattilaisen apua (katko) henkilön terveys pettää lopullisesti.

(Terveyden ja hyvinvoinnin laitos www-sivut 2012)

Päihdeongelmien tunnistamiseksi on käytössä erilaisia mittareita ja kyselyillä. Mainittakoon tässä yhteydessä 80 -luvulla kehitetyn Audit –testin (Alcohol Use Disorders Identification Test) joka on yleinen alkoholin käytön tunnistamismittari. Audit – testi testaa tavallisen ja humalajuomisen käytön, lisäksi testi mittaa monipuolisesti juomisesta aiheutuneita haittoja. Haitoilla tarkoitetaan itsensä loukkaantumisia, morkkista ja muun muassa kykenemättömyyttä askareiden hoitamisissa. Audit – testin tulos määritellään pisteytyksellä. Pisteillä erotellaan vähän alkoholia käyttävät ja pyritään siten löytämään ne henkilöt joilla on riskikäyttö koholla. Ajoissa reagoiminen mahdollisten riskikäyttäjien suhteen auttaa minimoimaan käytön lisääntymistä.

(Päihdelinkki www-sivut 2012)

4.2 Varhainen puuttuminen

Tavallisella johtamisella ei ratkota normaalitilanteesta poikkeavia asioita kuten työpaikalla esiintyvää päihdeoireilua. Työpaikoilla olisi tarve toimia heti henkilöstön päihdeongelmien ensioirei-

lun ilmetessä. Varhaisella puuttumisella ja asian puheeksi ottamisella tuetaan työyhteisöä. Tuella viestitetään, että vaikeistakin asioita kyetään käsittelemään ennen kuin niistä syntyy suurempia ongelmia. Asioiden aktiivinen ja varhainen puheeksi ottaminen on selkeä osoitus aidon huolenpidon ja välittämisen kulttuurista. Se viestittää myös turvallisuudesta ja inhimillisyydestä.

(Manka, Kaikkonen & Nuuttinen 2007.)

Varhaisella puuttumisella sivuutetaan myös taloudellista ja tuottavuusnäkökulmaa. Toimiva organisaatio vaatii työntekoa tukevia ja ylläpitäviä rakenteita. Hyvät rakenteet ovat johtajuuden peruspilareita. Peruspilareihin kuuluu yhteiset pelisäännöt jotka on yhdessä henkilöstön kanssa laadittu. Organisaatiossa sovitujen pelisääntöjen on koskettava myös jokaista työyhteisöä. Huolehditaan myös siitä, että koko henkilöstö noudattaa laadittuja sääntöjä ja toimitaan sovitujen raja-arvojen mukaisesti. Työpaikalla on sovittu yhteisesti kuinka poikkeamiin tullaan reagoimaan. Seurattavia asioita voivat esimerkiksi olla asiakaspalautteet, työilmapiiri- ja esimiestyön kartoitukset, sairauspoissaolot, työterveyshuollon käyttö ja työaikojen poikkeamat. Sujuvan vuorovaikutuksen ja keskustelun avulla syntyy yhteinen ymmärrys pelisäännöistä, palautekulttuurista ja tavoista, joilla työyhteisössä puututaan poikkeamiin.

(Manka, ym. 2007.)

Vastuu puheeksi ottamisesta on esimiehillä ja jokaisella työntekijällä. Yhteisissä keskusteluissa asiat pyritään tuomaan esille rakentavassa hengessä, yhteisissä keskusteluissa jokainen saa tarpeelliset faktat asioista joiden kautta pyritään etsimään ratkaisuja ja toimintamenetelmiä syytelyiden sijaan. Yhdessä tulee mietittyä ratkaisumenetelmiä joiden avulla saavutetaan tavoiteltu tila. Mietittyä ratkaisuja ja etenemistapoja, asiaan palataan seurannan merkeissä seuraavassa yhteistapaamisessa.

(Manka, ym. 2007.)

Työyhteisöissä puheeksi ottaminen on sekä esimiesten että jokaisen työntekijän vastuulla. Asiat tuodaan esille rakentavassa hengessä mielellään yhteisissä keskusteluissa, joissa ei etsitä syyllisiä tai tyrmätä vaan etsitään ratkaisuja ja toimintamenetelmiä, joiden avulla päästään kohti tavoiteltua tilaa. Lopuksi sovitaan, mitä asian ratkaisemiseksi tehdään ja koska asiaan palataan seuraavan kerran yhdessä seurannan merkeissä. Edellä mainitusta toimintatavasta pyritään saamaan työntekijöille rohkeutta asioiden puheeksi ottamisen suhteen. Toiminta tavalla pyritään myös lisäämään konfliktitilanteiden käsittelytaitoja.

4.3 Yksilötason varhainen reagoiminen

Ideaalitilanne olisi jos työntekijä itse ottaa vaivaavan asian heti puheeksi esimiehen kanssa, ja asia voidaan hoitaa pois vaivaamasta. Jo työturvallisuuslainkin vuoksi esimiehen velvollisuus reagoida, jos hän huomaa työntekoa ja työkykyä haittaavia seikkoja alaisessaan. Työpaikalla havaittaessa alkavia ongelmia, olisi hyvä ilmaista havainto heti asianomaiselle. Pääsääntöisesti tämän tyylinen huomiointi riittääkin ja henkilö korjaa tilanteen itsenäisesti. Jos, itsenäistä korjausliikettä ei tapahdu esimiehen on syytä ryhtyä tekemään faktoihin perustuvia havaintoja tapahtuneesta muutoksesta.

(Manka, Kaikkonen & Nuuttinen 2007).

Tilanteisiin on valmistauduttava hyvin, arvostava tyyli auttaa puheeksi ottamisen alkuun pääsystä. Keskusteluissa pyritään aina tavoitteisiin ja ratkaisumahdollisuuksiin, yhdessä tehdään konkreettinen suunnitelma. Suunnitelma perustuu käytännön pieniin tekoihin ja tavoitteisiin. Laadittua alkusuunnitelma, sovitaan seuraava yhteinen seurantapalaveri. Tapahtumista on hyvä pitää kirjaa, jotta nähdään konkreettinen eteneminen. kirjaaminen auttaa näkemään etenemiset ja taantumiset. Vahvalla motivaatiolla, päättäväisyydellä ja ihmisten inhimillisellä tuella saadaan vahva alku ongelmien taitumiselle.

(Manka, ym. 2007).

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksellisessa opinnäytetyössäni käytän määrällistä, eli kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Määrällisessä tutkimusmenetelmässä käytetään täsmällisiä ja laskennallisia menetelmiä, tässä pyritään keräämään kyselyllä havaintoaineistoa ja kyselyn tuloksia tarkastelemalla pyritään saamaan ymmärrys tutkinnan kohteena olevasta ilmiöstä. Kerään havaintoaineistoni kyselyn kautta, joka tuottaa siten tietoa johonka voin tukeutua. Kyseessä on siis validia dataa, joka siis on enemmän perusteltua tietoa. Tarkastelen huolellisesti keräämääni havaintoaineistoa, joka koostuu useista havaintoyksiköistä. Pyrin löytämään mahdolliset johdonmukaisuudet ja rakenteet tutkittavien ominaisuuksien väliltä. Pohdinnan kautta ei saa näin perusteltua tietoa. (Erätuli, Leino & Yli-Luoma 1994.)

5.2 Tutkimuksen kohderyhmä

Itse kerättävissä aineistoissa on tutkimusongelman perusteella päätettävä mikä on kohderyhmä ja mikä tiedonkeruumenetelmä tilanteeseen parhaiten soveltuu. Itse toteutin tiedonkeruun sähköisessä muodossa, eli laatimani yhdentoista kysymyksen lomake lähetettiin sähköpostina tietyn suuruiselle joukolle. Sähköisenlomakkeen laatiminen vaatii asiantuntemusta, ja tutkimuksen onnistuminen riippuu paljon kyselyn teknisestä toteutuksesta. Sähköisellä tiedon keruulla on hyvät ja huonot puolensa. Hyvät puolet siinä on, että se on edullista ja suhteellisen nopeaa. Huonot puolet nousevat siinä esille kuinka ja miten estämme kyselyyn kuulumattomien henkilöiden vastaamisen ja pystytäänkö varmuudella estämään saman henkilön vastaaminen useampaan kertaan. Olkoot kysely sähköinen tai kirjetyylinen se soveltuu hyvin tosiasioiden keruuseen, siksi päädyinkin kyselyiden laatimiseen.

Tutkimuksen eri vaiheet muodostavat kokonaisuuden, pidän kuitenkin kyselyä ja kyselytuloksia työni tärkeimpänä osiona. (Heikkilä 1998.)

Kyselyn osallistujajoukko on kolmenkymmenen hengen ryhmä, joka on rajattu siten, että siihen osallistujat ovat olleet vartiointiyrityksen palveluksessa yli kolme vuotta. Otin tämän vuosirajan, koska tässä aikamääreessä on jo opittu tuntemaan yrityksensä toimintatavat ja vakinaisen henkilöstön. Mainittakoon, että yli kolme vuotta turvallisuusalalla työskennelleellä on jo tietoa mitä kyseinen vartijan monipuolinen ammatti pitää sisällään ja miten vartiointiyritys toimii. Lisäksi voin todeta, että työssäni on myös empiiristä eli kokemusperäistä tietoaaineistoa, koska käytännön esimerkit yhdistävät teoreettisen tarkastelun todellisuuteen ja aiheen teoreettinen tarkastelu vahvistaa empiirisen aineiston käyttökelpoisuutta.

5.3 Tutkimuksen tarkoitus

Tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää vartiointiyrityksen henkilökunnan päihdeasenteet ja kuinka hyvin henkilökunta tuntee yrityksensä päihdeasioita. Lisäksi avaan vartijan monipuolista työnkuvaa teorian ja oman kokemuksen kautta. Lähdin kartoittamaan sitä, kuinka hyvin henkilöstö on perillä hoitoonohjauksesta, jos työntekijä sairastuu esimerkiksi alkoholismiin. Tutkimukseni taustalla ei ollut aikaisempaa tutkimusmateriaalia kyseisen yrityksen suhteen.

Tutkimusta suunnitellessani keskustelin työn lähtökohdista myös vartiointiyrityksen päällystön kanssa, kuten siitä millaisia toivomuksia heillä on tutkimuksen suhteen ja mitä he haluavat saada siitä irti. Tarkoituksena oli selvittää heidän toimintaansa päihdeasioiden ja hoitoonohjauksen kannalta ja mihin he voisivat kiinnittää jatkossa huomiota. Tutkimuksen luonteen kannalta erityisen tärkeää on kiinnittää huomiota erityisesti yrityksen henkilökunnan kohdalla, joilla on ongelmia päihteiden kanssa.

Tutkimustyönongelma asettaessani kiteytin tutkimusongelman tutkimuskysymyksiksi:

Mitä vartiointiyrityksen henkilökunta tietää hoitoonohjauksesta?

Mitkä ovat vartiointiyrityksen henkilökunnan päihdeasenteet?

Minkälaiset päihdeasioiden tiedot vartiointiyrityksen henkilökunta omaa?

Näiden kysymysten kautta saadaan arvokasta tietoa siitä, minkälaista tietämystä ja asennetta vartiointiyrityksen henkilökunta omaa. Kysymyksiin vastaamalla pystytään kehittämään yrityksen omaa toimintaansa.

5.4 Tutkimuksen toteutus ja analyysi

Tutkimusta lähdin toteuttamaan purkamaan tutkimuskysymykseni kohtakohdalta.

Tarkoituksena oli selvittää, kuinka moni on vastannut kyselyyn ja kuinka selkeä sukupuolijakauma on. Sukupuolijakaumalla tarkoitan sitä, että montako naista ja montako miestä on kyselyyn vastannut. Tässä tapauksessa alle 30-vuotiaat miehet ja yli 30-vuotiaat naiset olivat aktiivisimpia vastaajia. Valmistin yksitoista kysymystä, jonka kautta saan vastaukset päihdeasenteisiin, päihdeasioiden tietämykseen ja hoitoonohjaukseen liittyviin seikkoihin.

Kyselylomake valmistui keväällä 2012 huhtikuussa ja kyselylomake lähetettiin sähköpostin kautta. Lomakkeen saivat kolme vuotta yrityksen palveluksessa olleet henkilöt. Lomakkeen saivat kolmekymmentä henkilöä, samana keväänä 2012 toukokuussa. Kyselyn teknisessä toteutuksessa oli apuna yrityksen esimies, joka valmisteli kyselyt sähköiseen muotoon ja lähetti ne valituille vastaajille oman yrityksen sisäisessä sähköpostissa. Vastaajilla oli kaksi viikkoa aikaa vastata kyselyyn, aikamääreen mennessä umpeen Dicum- ohjelma valmisti kyselyn valmiiseen prosenttijakaumaan.

Työssä kaikkea tietooni saatettua materiaalia käsitellään luottamuksellisesti. Kyselyssä ei erikseen voi vastaajia tunnistaa. Työni valmistuttua kaikki saatu materiaali hävitetään.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa edellytetään aineiston riittävän suurta ja edustavaa otosta. Aineiston keruussa käytetään yleensä standardoitua tutkimuslomakkeita valmiine vastausvaihtoehtoineen. Asioita kuvataan numeroin ja tuloksia kuvataan taulukoin tai kuvioin. Yleensä saadaan kartoitettua jo olemassa oleva tilanne, mutta ei pystytä riittävästi selvittämään asioiden syitä. Kvantitatiivista tutkimusmenetelmää arvostellaan usein pinnallisuudesta, koska siinä ei pääse riittävä syvälle tutkittavien maailmaan.

6 RAPORTTI KYSELYN TULOKSISTA

Opinnäytetyöni on kyselytutkimus. Vartiointiyrityksen eli tutkimuskohteen henkilökunta on merkittävässä asemassa kyselyni onnistumisen suhteen. Opinnäytetyöni alussa sovimme yhteistyökumppanin kanssa, että teetämme kyselyn vartiointiyrityksen kokeneemmalle työntekijä ryhmälle. Kokeneemmalla työntekijällä tarkoitetaan jo pitempään työskennellyttä henkilöä. Asetin kyselyotokseni kriteeriksi yli kolmen vuoden palvelusaikaa vartiointiyrityksessä. Kolmessa vuodessa työntekijä on jo omaksunut vartiointiyrityksen sisäiset toimintaohjeet ja tekijä on nähnyt myös vartijantyön monipuolisen työnkuvan.

Kyselyllä kartoitetaan henkilökunnan päihdeasenteita ja päihdeasioiden tietämystä. Kyselyssä, jossa on yksitoista kysymystä, lähetettiin kolmellekymmenelle työntekijälle. Kolmestakymmenestä vastaajasta, naisia oli kolmetoista ja miehiä seitsemäntoista. Kyselyyn vastaajien sukupuolen ja iän lisäksi meitä kiinnosti heidän tietämyksensä yrityksen päihde- ja alkoholiohjelman olemassaolosta. Selvitimme kuinka hyvin henkilökunta tietää ohjelman saatavilla olemisesta. Kyselyllä ilmeni kuinka hyvin päihdeohjelma- ja asiat näkyvät työelämässä. Kiinnostus siksi, että tietävätkö työntekijät, että heillä on mahdollisuus käyttää kyseistä ohjelmaa.

Kysyimme myös päihdehaittojen havaitsemisesta ja niihin puuttumisesta, tiedustelimme samalla onko haitoista aiheutunut ongelmia työpaikalla. Lisäksi kyselyssä halusimme informaatiota siitä pitäisikö työpaikalla perehdytysvaiheessa kertoa enemmän päihde- ja alkoholiohjelmasta.

Alle 30-vuotiaat miehet ja yli 30-vuotiaat naiset olivat aktiivisimpia vastaajia.

Sukupuoli:

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Mies	0	0,00%					
		9	100,00%					
2.	Nainen	8	100,00%					
		0	0,00%					
	Yhteensä	8	100%					
	Yhteensä	9	100%					

Kolmestakymmenestä vastaajasta, naisia oli kolmetoista ja miehiä seitsemäntoista. Kahdeksan vastaajaa oli naisia ja heistä yhdeksän oli miehiä.

Ikä:

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	20- 30 vuotta	1	12,50%					
		7	77,78%					
2.	31- 40 vuotta	5	62,50%					
		1	11,11%					
3.	41- 50 vuotta	2	25,00%					
		1	11,11%					
4.	51- 60 vuotta	0	0,00%					
		0	0,00%					
5.	61- 70 vuotta	0	0,00%					
		0	0,00%					
Yhteensä		8	100%					
Yhteensä		9	100%					

Alle 30-vuotiaat miehet ja yli 30-vuotiaat naiset olivat aktiivisimpia vastaajia

Tietoni työpaikan (yrityksen) päihde- ja alkoholiohjelmasta

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Tiedän, olen lkenut ohjelman	0	0,00%					
		1	12,50%					
2.	Tiedän, olen soveltanut kyseistä ohjelmaa	0	0,00%					
		0	0,00%					
3.	Tiedän ohjelman, mutta en ole lkenut sitä	3	42,86%					
		1	12,50%					
4.	En tiedä, en ole lkenut ohjelmaa	4	57,14%					
		6	75,00%					
Yhteensä		7	100%					
Yhteensä		8	100%					

Kysyttäessä päihde- ja alkoholiohjelmasta 12,5 % vastaajista tiesi ohjelmasta ja he olivat lkenneet kyseisen ohjelman, kun taas 75 % miehistä ei olleet tietoisia ohjelmasta. Naisista yli 42 % olivat tietoisia ohjelmasta, mutta eivät olleet lukeneet sitä ohjelmaa. Naisista 51 % eivät tietäneet ohjelmaa tai sen sisällöstä. Samaten 12,5 % miehistä tiesi ohjelman olemassa olon, mutta eivät olleet sitä lukeneet.

Millaisia päihdehaittoja olet havainnut työpaikallasi?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Krapulassa töissä	1	12,50%					
		3	33,33%					
2.	Poissaoloja	1	12,50%					
		0	0,00%					
3.	Työpanoksen alentuminen	1	12,50%					
		2	22,22%					
4.	En ole havainnut päihdehaittoja	5	62,50%					
		4	44,44%					
5.	Vaaratilanteita	0	0,00%					
		0	0,00%					
Yhteensä		8	100%					
Yhteensä		9	100%					

Kysyimme päihdehaittojen havainnoinnista työpaikalla. Naisista 62,5 % ja miehistä 44,4 % eivät olleet havainneet päihdehaittoja työpaikalla. Osa vastanneista oli tehnyt havaintoja jotka ilmenivät poissaoloina, krapulana ja työpanoksen alentumisena.

Naiset olivat havainneet 12,5 % krapulaisia, 12,5 % poissaoloina ja 12,5 % työpanoksen alentumisena. Miehet havaitsivat krapulaa 33,3 % ja työpanoksen alentumista 22,2 %

Onko mielestäsi päihteiden haittakäyttö tunnistettavissa?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Helposti tunnistettavissa	0	0,00%					
		1	11,11%					
2.	Melko helposti tunnistettavissa	6	75,00%					
		7	77,78%					
3.	Melko vaikea tunnistaa	1	12,50%					
		0	0,00%					
4.	Vaikeasti tunnistettavissa	0	0,00%					
		1	11,11%					
5.	En osaa sanoa	1	12,50%					
		0	0,00%					
Yhteensä		8	100%					
Yhteensä		9	100%					

Päihteiden haittakäytön tunnistettavuudesta kysyttäessä, niin naiset kuin miehetkin olivat prosentuaalisesti samoilla lukemilla. He olivat sitä mieltä, että on melko helppoa tunnistaa haittakäytön. Mies vastaajista 11 % mielsi tunnistettavuuden helpoksi, kun osa miehistä (11 %) piti tunnistamista vaikeana. Naisilla taas oli melko vaikeaa tunnistaa haittakäyttöä (12,5 %).

Miten olet puuttunut päihdehaittoihin?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	En ole puuttunut päihteiden aiheuttamiin haittoihin	4	66,67%					
		6	66,67%					
2.	Olen ilmoittanut päihteiden aiheuttamista haitoista esimiehelleni	2	33,33%					
		1	11,11%					
3.	Olen huomauttanut päihteiden aiheuttamista haitoista työkaverilleni	0	0,00%					
		2	22,22%					
Yhteensä		6	100%					
Yhteensä		9	100%					

Yli puolella vastaajista eivät ole mitenkään puuttuneet päihdehaittoihin 66,6 % mutta pientä vastaushajontaa saadaan siinä, että naisista 33 % naisista oli ilmoittanut esimiehelleen havaitsemaansa päihdehaitasta, miehistä vain 11 % oli ilmoittanut asiasta esimiehelleen. Naisista 22 % on maininnut päihdehaitasta suoraan henkilölle jolla on ollut päihteiden kanssa ongelmia.

Miten alkoholi vaikuttaa vartijan työpanokseen?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Alkoholi lisää tapaturmariskiä	6	75,00%					
		5	55,56%					
2.	Alkoholin käyttö lisää työssä poissaoloja	2	25,00%					
		2	22,22%					
3.	Alkoholi lisää fyysisiä kipuja	0	0,00%					
0	0,00%							
4.	Ei vaikuta mitenkään	0	0,00%					
		2	22,22%					
Yhteensä		8	100%					
Yhteensä		9	100%					

Kyselyssä pohdittiin käsitystä siitä miten alkoholi vaikuttaa vartijan työpanokseen. 75 % naisista oli sitä mieltä, että alkoholi lisää tapaturmariskiä, 55 % miehistä oli samaa mieltä. Miehet ja naiset olivat lähes yhtä mieltä siitä, että alkoholin käyttö lisää työstä poissaoloja. 22 % miehistä vastasi, ettei alkoholi vaikuta mitenkään työpanokseen.

Mitä ajattelet päihdeongelmaisen hoitoonohjauksen vaikutuksista?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Varhainen puuttuminen nopeuttaa toipumista	8	100,00%					
		8	88,89%					
2.	Hoitoon ohjaus ei vaikuta	0	0,00%					
		1	11,11%					
3.	En osaa sanoa	0	0,00%					
		0	0,00%					
	Yhteensä	8	100%					
	Yhteensä	9	100%					

Kysyimme hoitoon ohjauksesta miten se vaikuttaa päihde ongelmaisen toipumiseen. Naiset olivat sata prosenttisesti sitä mieltä, että varhainen puuttuminen auttaa henkilöä toipumaan nopeammin päihdeongelmastaan, yli 88 % miehistä oli samoilla kantimilla. 11 % miehistä oli sitä mieltä että, hoitoon ohjaus ei vaikuta päihdeongelmaiseen mitenkään.

Pitäisikö päihdeasioita käsitellä nykyistä enemmän työpaikalla?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Kyllä	2	25,00%					
		3	33,33%					
2.	Ei	2	25,00%					
		3	33,33%					
3.	Jonkin verran	4	50,00%					
		2	22,22%					
4.	En osaa sanoa	0	0,00%					
		1	11,11%					
	Yhteensä	8	100%					
	Yhteensä	9	100%					

Vastaajista 11 % ei osannut ottaa kantaa siihen pitäisikö työpaikalla käsitellä enemmän päihdeasioita. Naisista 50 % haluaisi, että asiaa käsiteltäisiin jonkin verran enemmän työpaikalla, naisten kanssa miehistä 22 % oli samoilla linjauksilla. ”Kyllä”- ja ”ei” vastanneita ilmeni samoilla lukemilla. ”Kyllä”, asiaa pitäisi käsitellä naiset 25 % ja kuinka yllättävää miehet haluavat enemmän asian käsittelyä 33 %. ”Ei”.

Miten päihteiden käyttöön työpaikalla tulisi suhtautua?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Jokaisen oma asia	0 1	0,00% 11,11%					
2.	Pieni krapula sallitaan	0 2	0,00% 22,22%					
3.	Nollatoleranssi	8 6	100,00% 66,67%					
4.	En osaa sanoa	0 0	0,00% 0,00%					
	Yhteensä	8	100%					
	Yhteensä	9	100%					

Naiset ottivat täyden nollatoleranssin. Miehistä yli 66 % oli nollatoleranssin puolella, 22 % sallii pienen krapulan ja 11 % haluaa, että se pitää olla jokaisen oma asia.

Pitääkö ohjeistus päihdeongelmatilannetta varten käsitellä työhön perehdyttämisen yhteydessä?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Kyllä	6 5	75,00% 55,56%					
2.	Ei	2 3	25,00% 33,33%					
3.	En osaa sanoa	0 1	0,00% 11,11%					
	Yhteensä	8	100%					
	Yhteensä	9	100%					

Naisista 75 % haluaa että ohjeistusta päihdeongelmatilannetta varten käsitellään työhön perehdyttämisen yhteydessä ja miehistä yli 55 % on samaa mieltä. Miehistä 33 % ja 25 % naisista vastasi, ettei ohjeistusta tarvita perehdytysvaiheessa. 11 % vastaajista ei osannut sanoa kantaansa.

7 POHDINTA

Opinnäytetyöni tekeminen ei ollut helppoa, valitsin haastavan aiheen ja varsinkin kuin teetin kyselyni turvallisuusalan yksikössä. Päähteet ja nollatoleranssi vaativalla alalla kuin turvallisuusala on herättää aina hieman mielenkiintoa. Työni tekeminen oli mielenkiintoista erilaisten tietojen keruu käänteiden vuoksi. Toivoin helpompaa tapaa saada työhöni tietoja. En lähtenyt tekemään työstäni mitään mittavaa tutkielmaa vaan yksinkertaisesti havainnoitavaa työtä josta ilmenee tutkittavan aiheen pääidea.

Päihdeongelma on vakava ongelma, olisi hyvä, että asiaa hieman pohdittaisiin. Ensinnäkin laki velvoittaa yritystä ylläpitämään ja päivittämään päihdeohjelmansa. Varsinkin sellaiset yritykset jotka tekevät huumetestejä. Selvitystyön alla olleesta yrityksestä ohjelma löytyy, vaikkakin monen mutkan takaa. Tuleekin mieleen, mitä jos joku haluaa oikeasti apua päihdeongelmaansa, jos työntekijä on itsenäisesti motivoitunut hankkimaan apua ongelmiinsa, vaikkapa yrityksen omien nettisivujen kautta, mutta ei löydäkään päihdeohjeistusta. Jääkö tekijän itseapu sitten siihen?

Meitä persoonia on monenlaisia ja jokainen meistä etenee asioissaan omanlaisesti ja omaan tahtiin. Toivoisinkin, että kyseisen päihdeohjelman suhteen tehtäisiin ryhtiliike ja se laitettaisiin selkeästi näkyville yrityksen sisäisten sivustojen linkkiarsenaaliin. Ohjeet olisivat kaikille näkyvillä ja tarpeen vaatiessa vaikkapa ihan luettavissa. Sivuilta voisi niitä tarkastella, kun itselle sopii. Tämä toimisi matalankynnyksen paikkana, jossa saisi itsekseen pohtia tilannettaan. Työntekijä on tilanteensa paras asiantuntija, mutta joskus voi käydä että ei näe ongelmaansa itse vaan ongelma täytyy ottaa puheeksi. Teettämäni kysely antaakin konkreettista suuntaa yrityksessä vallitsevasta tilanteesta ja siitä tarvitaanko enemmän käytännön toimia päihdeongelmien suhteen.

Mielestäni painin vakavan asian parissa. Olisin toivonut että, vastausprosentti olisi ollut suurempi jolloin tulokset olisivat olleet laajemmat. Koska vartiointiala on vaativa palveluala, se ei siedä minkäänlaista päihde ja alkoholiongelmaa. Maine ja luotettavuus menevät, jos yksikin yrityksen palveluksessa oleva henkilö toikkaroi päähteiden vaikutuksen alaisena työpaikallansa ja jos vielä aiheuttaa jotakin vakavaa vahinkoa joka tulee julkiseen tietoon. Julkinen tieto vartija päihdekäytöksestä voi horjuttaa yrityksen liiketoimintaa. Yksilötasolla päihdeongelma voi myös johtaa työpaikan menetykseen.

Kyselyni kautta huomasin, että vielä on kontrollia päihteiden suhteen. Valtaosa henkilökunnasta pitää huolen, ettei työpaikalla työkaveri sooloile päihtyneenä. Annoin itseni silti ymmärtää ettei se ole kaikille ihan ehdoton. Luulisi, että tarkkuutta ja hyvää yleiskunto vaativa työ pitää työntekijän mieltään ja reagointi kyvyltään terävänä. Varsinkin, kun ollaan paljon poliisi viranomaisten kanssa tekemisissä. Ei pidä hyväksyä lipsuvaa työtettä, vartijoilla on tarpeeksi ”asiakkaina” niitä jotka ovat keskuudessamme päihtyneinä ja aiheuttavat vahinkoja monella eri tavalla, miksi lipsuva vartija olisi sitten eri asia kuin vartijan ”asiakkaat”. Sehän on paljon pahempi asia kun luotettu vartija kärehtää ratista tai työpaikalla. ”Asiakkailla” tarkoita niitä ihmisiä mitkä kulkevat keskuudessamme päihdeaiheiden vaikutuksen alaisena.

Tavoitteena onkin herättää keskustelua tai edes mietteitä siitä, että miten tulee käsitellä päällystön ja alaisten välillä näitä vaikeita päihdeasioita. Sanotaankin että, viina on viisasten juoma. Ota kohtuudella se on hyväksi, mutta kun se ”lähtee lapasesta” siinä onkin tekemistä että asian saa takaisin raiteilleen. Päihteistä ei koskaan puhuta liikaa. Se että, miten asiasta puhutaan onkin taitolaji. Paasaaminen ja asian tuputtaminen on tukahduttava keino, sillä ei pääse pitkälle. On pyrittävä motivoivaan puhetapaan, joka saa yksilön itse tajuamaan päihdekäytöksensä. Muutos lähtee yksilöstä itsestään, ei muista.

LÄHTEET

Perkiö, V. 2000. Päihdyttävien ja huumaavien aineiden vastainen ohjelma. Ohje. 12.4.2000.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Tammi.

Seppä K, Alho H, Kiianmaa K. (toim.), Alkoholiriippuvuus. Duodecim 2010, s.7-41.

Kivistö M, Jurvansuu H, Hirvonen L. Alkoholit ja työpaikka.

Vartiointialan Työehtosopimus 1.3.2008-31.03.2010. Palvelualojen Ammattiliitto.

Manka M-L, Kaikkonen M-L, Nuuttinen S. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. 2007.

Matti Erätuli. Jarkko Leino. Pertti Yli-Luoma. Kvantitatiiviset analyysimenetelmät ihmistieteissä. Kirjayhtymä Oy. 1994.

Tarja Heikkilä. Tilastollinen tutkimus. Edita 1998.

Raine Valli. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Gummerus Kirjapaino Oy. 2001.

Oppitunnilla 2011 jaettu materiaali. Päähteet ja riippuvuus. Sirén A. 2011.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos www-sivut. 2012. Viitattu 30.08.2012. <http://www.thl.fi>

Päihdelinkki www-sivut. 2012. Viitattu 30.08.2012. <http://www.paihdelinkki.fi>

Päihdelinkki www-sivut. 2012. Viitattu 30.08.2012. <http://www.paihdelinkki.fi/testaa/audit>

Finlex www-sivut. 2012. Viitattu 30.12.2011. Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. 1 luku, 3§. <http://www.finlex.fi>

Securitas www-sivut. 2012. Viitattu 20.12.2011. <http://www.securitas.com>