

Päihdetyö osaksi työhyvinvoinnin johtamista

Hannu Tamminen

Viime vuosina kokonaisvaltaiset varhaisen puheeksioton mallit ovat yleistyneet melkoisella vauhdilla. Herää kysymys, miten aikaisemmin laadittu päihdeohjelma liitetään uuteen kehykseen. Nykyisten päihdeohjelmien toimivuudessa ja jalkauttamisessa on ollut ongelmia, vaikka niitä on modernisoitu uusien suositusten mukaisiksi.

Jos työpaikan päihdetyö sulautetaan osaksi laajempaa puuttumisen tai työhyvinvoinnin ohjelmaa, on huolehdittava siitä, että päihdetyön ennalta ehkäisevä ja korjaava toiminta sisältyy riittävän laajana suunnitelmiin. Samalla voidaan tarkastella uutta kokonaisuutta toteutumisen kannalta. Nämäkin asiat onnistuvat vain silloin, kun niitä johdetaan systemaattisesti.

Fil.tri. Juhani Tarkkonen on tutkinut pitkään yritysten ja yhteisöjen työhyvinvoinnin johtamista ja havainnut, että monia keinoja on vielä käyttämättä. Esimerkiksi sairauspoissaolojen osalta on paljon tehtävissä. Useimmiten organisaation työhyvinvointitoiminnan strategiassa keskitytään kehittämään työhyvinvointipalveluja erillisinä ja muodollisina toimintoina. Kärjistäen kuvattuna soitetaan työterveyshuoltoon ja tilataan sieltä työhyvinvointia pienellä viiveellä. Tarkkosen mukaan työhyvinvoinnin kokonaisjohtaminen merkitsee sitä, että ylin johto ja esimiehet osallistuvat aktiivisesti oppimiseen (vahvistavat työhyvinvoinnin teorian hallintaa), suunnitteluun, sopimiseen, ohjaukseen, seurantaan ja arviointiin eli johtavat työhyvinvointitoimintaa.

Työhyvinvoinnin alue on laaja, joten sen sisällön ja toimintojen kokonaisuuden hahmottamiseksi tarvitaan malli. Erään työpaikan päihdeohjelman päivittämisen yhteydessä syntyi matriisi, jossa kaikki tärkeimmät työhyvinvointityön osa-alueet nähdään rinnakkain. Tällöin päihdeohjelman yhteydet ja integrointi muuhun toimintaan saadaan näkyväksi.

Ylin johto vahvistaa osa-alueille politiikat, joiden pelisäännöt määritellään tarvittaessa sopimuksin. Mittaus- ja arviointitavat määritellään eri organisaation tasoille. Koko toiminnan perustana on henkilöstöstrategian määrittämä työyhteisön toimivuus, jonka kehittäminen kuten muutkin osa-alueet jäsentyvät ennaltaehkäisevän, korjaavan ja hoitavan tason mukaisesti. Puheeksiottamisen valmiudet saavutetaan, ylläpidetään ja toteutetaan työyhteisön toimivuuden kehittämisen yhteydessä ja hyödynnetään muilla osa-alueilla (esim. sairauspoissaolot, työkykyongelmat, kuormitusilanteet, päihdeongelmat, epäasiallinen käyttäytyminen, työtapaturmat jne).

Matriisi muistuttaa tyhjillä aukoillaan, että ennalta ehkäisevälle työlle on sijaa muillakin osa-alueilla kuin päihdetyössä. Päihdetyössä on voitu käyttää apuna kolmannen sektorin järjestöjä, joten yhteistyötä voidaan laajentaa paikallisesti esim. mielenterveys- ja liikuntajärjestöjen suuntaan.

Kriittisesti tarkasteltuna nykyisten päihdeohjelmien hyväksymisellä sitoudutaan samaan aikaan sanktioihin ja pohdiskelemaan sisältöön. Jälkimmäisen toteutumista ei pystytä edes mittaamaan. Matriisijattelu antaa mahdollisuuden erottaa hoitoonohjaus ja päihdetyö eri asiakirjoihin, jotka ovat moduuleita ja valmistuvat tarvittaessa eri aikaan, kiireellisyysjärjestyksessä. Matriisi antaa aineksia myös käsitellä osa-alueet tai toiminnan tasot prosesseina ja organisoida vastuut prosessijohtamisen tapaan.