



ALKOHOLIHAITAT HALLINNASSA TYÖPAIKOILLA?

Työpaikkojen alkoholikulttuurissa on tapahtunut myönteisiä muutoksia, mutta alkoholihaittoja ja niiden ennaltaehkäisyä koskevaa koulutusta tarvitaan edelleen.

Alkoholikulttuuria työpaikoilla tulisi kehittää niin, ettei alkoholin käyttö aiheena ylipäänsä olisi niin suuri tabu, vaan siihen voitaisiin suhtautua neutraalisti ja keskustella siitä asiallisesti samoin kuin muistakin aiheista. Ennen kaikkea pitäisi siirtyä entistä painokkaammin ennaltaehkäisyyn. (Työsuojelun edustaja, yksityinen sektori, kaupan ala)

Työmarkkinajärjestöt julkaisivat kesällä 2015 Päihdehaitat hallintaan -suosituksen toimintamalliksi kaikille työpaikoille. Suosituksessa käsitellään päihdehaittojen ennaltaehkäisyä, käsittelyä ja hoitoonohjausta sekä tarjotaan tietoa päihdeohjelman laatimisen tueksi.

A-klinikkasäätiö toteutti viime syksynä osana Alko Oy:n rahoittamaa Työelämä ja alkoholin haitat -hanketta kyselytutkimuksen, jossa kartoitettiin

suositusten toteutumista työpaikoilla. Kyselyn kohderyhmät edustivat työpaikan luottamusmiehiä, työsuojeluhenkilöitä, esimiehiä, henkilöstöhallintoa ja työterveyshuoltoa. Kyselyyn vastasi yhteensä 849 henkilöä.

Tässä katsauksessa keskitytään tarkastelemaan alkoholihaittojen ennaltaehkäisyn myönteisiä kehityssuuntia ja haasteita kyselyn tulosten pohjalta.

Alkoholihaittojen ennaltaehkäisy on yhteiskunnallisesti merkittävää. Työterveyslaitoksen mukaan päihteidenkäytön haitat näkyvät muun muassa terveysongelmina, työstä poissaoloina ja työn laadun heikkenemisenä. Näistä muodostuu yhteiskunnalle välittömiä kustannuksia arviolta noin 1,4 ja välillisiä kustannuksia noin 4–6 miljardia euroa vuodessa.

PÄIHDEOHJELMAT JA VARHAISEN PUUTTUMISEN MALLI YLEISIÄ TYÖPAIKOILLA

Kyselyn perusteella valtaosassa työpaikoista on käytössä varhaisen puuttumisen malli (89 %) ja päihdeohjelma (77 %). Työpaikan päihdeohjelma arvioitiin tässä kyselyssä yleisemmäksi kuin SAK:n luottamusmiespaneelissa vuonna 2014 (68 %) ja Huugo-hankkeen loppuraportissa vuonna 2007 (48 %). Vastaajien mielestä ennaltaehkäisevää työtä edistävät ennen kaikkea avoin ilmapiiri, tieto työpaikan alkoholin

MITKÄ TEKIJÄT MIELESTÄNNE VAIKEUTTAVAT ALKOHOLIHAITTOJEN ENNALTAEHKÄISYÄ TYÖPAIKALLA?

	Luottamus- miehet	Työ- suojelun edustajat	Henkilöstö- hallinnon edustajat	Lähiesi- miehet	Muu johdon edustaja	Muut työn- tekijät, päälliköt, yrittäjät, jne.	Moni- toimijat	Työ- terveys- huolto	Yhteensä
Tiedon puute alkoholihaittojen tunnistamisesta	23,50%	18,60%	27,60%	28,20%	14,50%	13,80%	22,20%	14,10%	21,60%
Sovitun käytännön puuttuminen	24,20%	24,80%	15,50%	33,30%	22,60%	34,50%	17,90%	57,60%	25,80%
Epäselvyys siitä, kenen vastuulla ennaltaehkäisy on	40,20%	38,90%	28,40%	34,60%	14,50%	24,10%	28,20%	41,20%	32,30%
Yhteisöllisyyden ("me-hengen") puute	13,60%	14,20%	8,60%	11,50%	8,10%	24,10%	12,00%	9,40%	11,90%
Juomista pidetään jokaisen omana asiana	45,50%	60,20%	63,80%	48,70%	53,20%	34,50%	59,40%	69,40%	56,70%
Salliva alkoholikulttuuri	16,70%	23,90%	21,60%	23,10%	25,80%	6,90%	19,70%	47,10%	23,10%
Heikko johtaminen	32,60%	29,20%	28,40%	16,70%	11,30%	17,20%	27,40%	37,60%	27,10%
Työn vaatimukset (esim. ylityö, stressi)	18,20%	21,20%	9,50%	28,20%	9,70%	3,40%	21,40%	9,40%	17,20%
Huonot henkilösuhteet	18,20%	19,50%	7,80%	11,50%	9,70%	17,20%	15,00%	5,90%	13,50%
Jokin muu, mikä?	1,50%	6,20%	12,10%	5,10%	12,90%	10,30%	6,80%	3,50%	6,70%
En osaa sanoa	12,90%	5,30%	12,90%	10,30%	24,20%	24,10%	9,00%	0,00%	10,50%



Kolmannes vastaajista arvioi, että tilanteet, joissa alkoholia on ollut työpaikalla tarjolla, ovat vähentyneet.

käyttöä koskevista säännöistä ja terveellisten elämäntapojen tukeminen.

Muita alkoholihaittoja ehkäiseviä menetelmiä työpaikoilla oli vain vähän käytössä. Verkon itsearviointitietien käytöstä kertoi 6 %, A-Step-työmallin käytöstä 2 % ja työpaikan teemapäivistä 5 % vastaajista.

Kyselyn mukaan työpaikkojen alkoholikulttuuri vaikuttaisi kehittyneen positiiviseen suuntaan. Vastaajien mielestä alkoholista puhutaan työpaikoilla pääasiassa rakentavasti ja avoimesti. Enemmistön mukaan tilanteet, joissa alkoholia on ollut työpaikalla tarjolla, eivät ole lisääntyneet. Kolmasosan mielestä ne ovat päinvastoin vähentyneet. Verrattuna Työterveyslaitoksen vuoden 2013 tutkimukseen pienempi osa tämän kyselyn vastaajista arvioi alkoholia olevan tarjolla työpaikkojen juhlissa (57 % vs. 85 %) ja työmatkoilla (11 % vs. 40 %).

ALKOHOLIHAITTOJEN ENNALTAEHKÄISYÄ VAIKEUTTAVAT TEKIJÄT

Jopa kolmasosa vastaajista arvioi, ettei työpaikalla ole ollut alkoholihaittoja ja niiden ennaltaehkäisyä koskevaa koulutusta. Vain kymmenesosa arvioi, että kou-

MITÄ ALKOHOLIHAITTOJA ENNALTAEHKÄISEVIÄ MENETELMIÄ ON KÄYTÖSSÄ?

	Luottamus- miehet	Työ- suojelun edustajat	Henkilöstö- hallinnon edustajat	Lähiesi- miehet	Muu johdon edustaja	Muut työntekijät, päälliköt, yrittäjät, jne.	Moni- toimijat	Työterveys- huolto	Yhteensä
Varhaisen tuen malli	79,50%	89,40%	94,00%	89,70%	91,90%	62,10%	91,00%	100,00%	89,30%
Mini-interventiot	4,50%	13,30%	14,70%	5,10%	12,90%	10,30%	15,80%	72,90%	17,90%
Audit-kyselyt	17,40%	20,40%	41,40%	16,70%	29,00%	10,30%	27,80%	95,30%	32,30%
A-Step-työmalli	1,50%	1,80%	2,60%	0,00%	1,60%	3,40%	0,90%	2,40%	1,50%
Itsearviointitestit	3,80%	7,10%	6,90%	2,60%	8,10%	3,40%	6,40%	9,40%	6,10%
Muut verkon välineet	1,50%	2,70%	0,90%	3,80%	0,00%	0,00%	2,10%	11,80%	2,80%
Teemapäivät	1,50%	7,10%	9,50%	1,30%	3,20%	0,00%	3,40%	8,20%	4,60%
Toimiva päihdeohjelma	24,20%	44,20%	60,30%	21,80%	35,50%	20,70%	44,00%	80,00%	43,30%
Joku muu, mikä?	4,50%	3,50%	3,40%	5,10%	12,90%	0,00%	6,00%	3,50%	5,10%
Työpaikalla ei käytetä välineitä	8,30%	3,50%	3,40%	5,10%	6,50%	17,20%	4,30%	3,50%	5,30%
En osaa sanoa	10,60%	6,20%	2,60%	3,80%	1,60%	20,70%	4,70%	0,00%	5,30%

lutus on kohdistunut koko henkilökuntaan. Vastaajat eivät myöskään pitäneet alkoholihaittoja ennaltaehkäisevää työtä ja sen arviointia suunnitelmallisena.

Peräti kaksi kolmasosaa vastaajista arvioi, että alkoholihaittojen ennaltaehkäisyä työpaikalla vaikeuttaa eniten se, että ”juomista pidetään jokaisen omana asiana”. Noin kolmannes vastaajista piti tärkeimpinä tekijöinä ”epäselvyyttä siitä, kenen vastuulla ennaltaehkäisy on” ja työyhteisön ”heikkoa johtamista”. Yli puolet vastaajista toivoi lisää tietoa ”alkoholin merkityksestä työkyvyn, työssä jaksamisen ja työstä palautumisen näkökulmista”. Noin kolmannes vastaajista näki työpaikoilla tiedon tarvetta ”alkoholin käytöstä ja työturvallisuudesta”, ”varhaisen tuen mallista” ja ”työterveyshuollon ja työpaikan yhteistyöstä”. Vain 7 % vastaajista arvioi, ettei työpaikalla tarvita lisää tietoa alkoholihaittojen ennaltaehkäisyyn liittyvissä kysymyksissä.

ALKOHOLIHAITTOJEN ENNALTAEHKÄISYN KEHITTÄMISHAASTEET TYÖPAIKOILLA

Ennaltaehkäisevä päihdevalistus ja työpaikan selkeä alkoholitarjoilupolitiikka osaksi päihdeohjelmaa. Selkeät puuttumisen ja hoitotoimien käytännöt jo-

kaisella työpaikalla. Työpaikan ja työterveyshuollon roolien selkiyttäminen. Päihdeohjelman periaatteiden käsittely yhdessä henkilöstön kanssa säännöllisin välein: avoin ja välittävä työkuultuuri. (Henkilöstöhallinnon edustaja, yksityinen sektori, rakennusala)

Eri vastaajaryhmien vastauksissa oli jonkin verran eroavuuksia: erityisesti työterveyshuollon ja henkilöstöhallinnon näkemykset poikkesivat usein muista vastaajaryhmistä. Vaikka päihdeohjelmat ja varhaisen puuttumisen malli ovat yleisessä käytössä, alkoholihaittojen ennaltaehkäisyn tavat ja vastuualueet ovat vielä jossain määrin epäselviä työpaikoilla. Työpaikoilla olisi hyvä selvittää, millaisia uusia ennaltaehkäisyä tukevia välineitä ja menetelmiä voitaisiin ottaa käyttöön. Samoin olisi tarpeellista tarkentaa, mitkä ovat työpaikan koulutuksen ja tiedotuksen tarpeet, jotta niitä voitaisiin kohdentaa koko henkilökunnalle.

Päihdehaitat hallintaan! Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitotoimien jatkamisesta työpaikoilla. Myös internetissä.

Hanna Bennett työskenteli tutkijana, Pirkko Hakkarainen työskentelee verkkopalvelupäällikkönä ja Jouni Tourunen tutkimuspäällikkönä A-klinikassäätiössä.