



Tiina Kaarne

LL, työterveyshuollon erikoislääkäri
Asiantuntijalääkäri, Kela, Etelä-Suomen alue
tiina.kaarne[at]fimnet.fi

Alkoholiongelma työyhteisössä

Alkoholin haittojen vähentäminen on jokaisen velvollisuus.

Työkäisistä suomalaisista noin 90 % käyttää alkoholia. Alkoholin ongelmakäyttäjiiä on arviolta puoli miljoonaa, joista alkoholiriippuvuus on noin kolmasosalla. Alkoholin ongelmakäyttäjistä suurin osa osallistuu työelämään. Työssäkäyvistä miehistä noin 20 % ja naisista noin 10 % on alkoholin ongelmakäyttäjiiä (1).

Ongelmakäytön seuraukset

Alkoholin terveysvaikutukset aiheuttavat kustannuksia työstä poissaolon, alentuneen työkapasiteetin ja kohonneen tapaturmariskin takia. Suomalaisen tutkimuksen mukaan työelämässä olevilla alkoholin ongelmakäyttäjillä on todettu olevan enemmän sairauspoissaoloja verrattuna muihin alkoholinkäyttäjryhmiin. Kuntien eläkevakuutuksen tutkimuksen mukaan runsaasti alkoholia käyttävillä (yli kolme annosta päivässä) on kohonnut työkyvyttömyyseläkeriski. Samassa tutkimuksessa havaittiin, että alkoholin ongelmakäyttö näyttää kaksinkertaistavan riskin siirtyä työkyvyttömyyseläkkeelle (2).

Organisaation päihdeohjelmassa kuvataan työpaikan päihdehaittoja ehkäisevä toiminta, päihdeongelman varhaisen tunnistamisen ja lyhytneuvonnan järjestäminen työterveyshuollossa sekä päihdeongelman hoitoonohjaus. Työmarkkinajärjestöt ovat kiinnittäneet päihdeohjelmien laatuun huomiota. Hoitoonohjaussopimusten päivittämisen tarve ja ennaltaehkäisevän työn osuuden puuttuminen on ollut esillä (3). Työterveyslaitos julkaisi oman mallipäihdeohjelmansa

2013, jonka pohjalta organisaatio voi edetä oman ohjelmansa päivittämisessä (4).

Milloin ongelmaan pitää puuttua?

Päihdehaitan perusteella työstä hoitoon ohjatut ovat myöhemmin itse arvioineet, että päihdeongelmaan olisi ollut hyvä tarttua jo aiemmin (5). Varhaisen puuttumisen eli varhaisen välittämisen merkityksestä on paljon puhuttu. Käytännössä ongelmaan puuttuminen on osalle esimiehistä vaikeaa, vaikka hyviä malleja on tarjolla. Alkoholia käyttävän voi olla vaikea erottaa ongelmakäyttöä tai sitä on helppo vähätellä. Esimies voi pelätä yli-reagoivansa, vaikka kokemuksesta tiedetään, että useimmiten ollaan alkoholiriippuvuuden kanssa jo pitkällä, kun ongelma alkaa näkyä töissä. Edelleen esimies voi pelätä asianomaisen reaktiota, vaikka hyvä esimiestyö ei ole miellyttämistä vaan vaikeiden asioiden käsittelyä. Työntekijän käytöksen muuttuessa esimiehellä on oikeus ja velvollisuus puuttua tilanteeseen. Myöhästelyt, epämääräiset lyhyet poissaolot, viimehetken työvuorojen vaihdot, ennalta sopimattomat lomapäivät toistuvasti, esimiehen välttely ja työn laadun heikkeneminen ovat hälytysmerkkejä. Taustalla voi tietysti olla myös sairaus tai yksityiselämän ongelma.

Terveydenhuollossa jaetaan kollegoiden ja työkavereiden kesken haastavia potilastapauksia sekä organisaation ongelmia. Usein työsuhteista kasvaa hyviä ystävyys-suhteita. Vääränlainen kollegiaalisuus ja ystävyys voivat pahimmillaan johtaa ongelmien peittelyyn ja ongelmissa kamppailevan kollegan suojelemaan. Suojelu ja salailu heikentävät työyhteisön ilmapiiriä ja vuorovaikutusta. Kun

epäily työkaverin voinnista herää, aina voi kysyä ”mitä kuuluu” ja esittää huolensa. Asianomaisen mahdollinen loukkaantuminen on pieni vaara sen rinnalla, että työkyky on uhattuna.

Lopuksi

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen kouluterveyskyselyn mukaan humalahakuinen juominen on merkittävästi vähentynyt viimeisen kymmenen vuoden aikana lukiolaisten keskuudessa. Toivottavasti tämä ennakoii humalahakuisen juomisen ihannoinnin vähenemistä myös aikuisväestössä.

Jokainen on itse vastuussa terveystensä ja työkykynsä ylläpitämisestä, johon kuuluu tietoisuus omasta alkoholinkäytöstä. Päiväkirjan pitäminen on hyvä tapa konkretisoida oma alkoholin kulutus. A-klinikan ylläpitämästä sivustosta löytyy lisätietoa oman tilanteen kartoittamiseen (6). ■

Viitteet

1. Halme J, Seppä K, Alho H ym. Hazardous drinking: Prevalence and associations in the Finnish general population. *Alcohol Clin Exp Res* 2008; 28:1615-22.
2. Harkonmäki K, Koskenvuo M, Forma P. Tahdon asia? Näkökulmia työssä jatkamiseen ja terveyteen. Kuntien eläkevakuutusraportteja. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, 2008.
3. Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikalla. Työmarkkinajärjestöt, 2006. http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/02_henkilöstöhallinnon_asiakirjat/03_ohjeet/Paihdeasasuositus.pdf.
4. www.ttl.fi
5. Puhakka A. Hoitoonohjaus hoitoonohjatun silmin – subjektiivinen totuus ja sen tulkinta. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja 44. Joensuun yliopisto, 2000.
6. www.Paihdelinkki.fi

Suojelu ja salailu heikentävät työyhteisön ilmapiiriä ja vuorovaikutusta.