



Metropolia

Peetu Hemmo

Esihenkilöiden rooli työntekijöiden alkoholiongelmiin ennaltaehkäisyssä ja käsittelyssä ravintola-alalla Suomessa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Syyskuu 2024

Tiivistelmä

Tekijä:	Peetu Hemmo
Otsikko:	Esihenkilöiden rooli työntekijöiden alkoholiongelmien ennaltaehkäisyssä ja käsittelyssä ravintola-alalla Suomessa
Sivumäärä:	42 sivua
Aika:	Syyskuu 2024
Tutkinto:	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma:	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto:	Esihenkilötyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja:	Lehtori Eija Westerberg

Tämän opinnäytetyön aiheena oli esihenkilöiden rooli työntekijöiden alkoholiongelmien ennaltaehkäisyssä ja käsittelyssä ravintola-alalla Suomessa. Työn tarkoituksena oli selvittää, miten esihenkilöt suomalaisissa ravintola-alan yrityksissä tunnistavat ja puuttuvat työntekijöiden alkoholiongelmiin työpaikalla ja mitkä tekijät vaikuttavat heidän kykyynsä ennaltaehkäistä ja käsitellä näitä ongelmia tehokkaasti.

Opinnäytetyön selvitys toteutettiin teemahaastatteluiden avulla. Teemahaastattelut olivat sopiva aineistonkeruumenetelmä, koska niiden avulla saatiin syvällistä tietoa esihenkilöiden kokemuksista alkoholiongelmien ennaltaehkäisyssä ja käsittelyssä. Opinnäytetyössä haastateltiin kolmea ravintola-alalla työskentelevää esihenkilöä. Opinnäytetyön viitekehys käsitteli alkoholiongelmia Suomessa yleisesti, aiheelle olennaista lainsäädäntöä, esihenkilöiden ja työpaikkojen keinoja alkoholiongelmien käsittelyyn sekä ravintola-alan erityispiirteitä.

Selvityksessä kävi ilmi, että esihenkilöiden kyky tunnistaa ja käsitellä alkoholiongelmia ravintola-alalla vaihtelee työpaikoittain. Valmiudet alkoholiongelmien ennaltaehkäisyyn ja käsittelyyn riippuivat pitkälti esihenkilöiden saamista ohjeistuksista ja työpaikan kulttuurista. Työpaikan tarjoamilla koulutuksilla havaittiin myös olevan positiivinen vaikutus esihenkilöiden valmiuksiin.

Opinnäytetyön johtopäätöksenä todettiin, että vaikka esihenkilöiden saamat ohjeistukset ja koulutukset lisäävät esihenkilöiden valmiuksia alkoholiongelmien käsittelyyn, on myös työpaikan avoin keskustelukulttuuri asian keskiössä. Koulutuksien ja ohjeistuksien merkitys korostui, sillä ne loivat selkeitä toimintamalleja esihenkilöille. Avoin keskustelukulttuuri koettiin tärkeäksi etenkin alkoholiongelmien tunnistamisessa.

Avainsanat: esihenkilö, esihenkilötyö, ravintola-ala, alkoholiongelmät, työhyvinvointi

Tämän opinnäytetyön alkuperä on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

Abstract

Author: Peetu Hemmo
Title: The role of supervisors in preventing and managing employees' alcohol problems in the restaurant industry in Finland
Number of Pages: 42 pages
Date: September 2024
Degree: Bachelor of Business Administration
Degree Programme: Economics and Business Administration
Specialisation option: Leadership and Organizational Development
Instructor: Eija Westerberg, Senior Lecturer

The topic of this thesis was the role of supervisors in preventing and managing employees' alcohol problems in the restaurant industry in Finland. The purpose of the study was to examine how supervisors in Finnish restaurant companies identify and address employees' alcohol issues in the workplace, and which factors influence their ability to effectively prevent and manage these problems.

The research for the thesis was conducted using thematic interviews. These interviews were an appropriate data collection method as they provided in-depth insights into supervisors' experiences with preventing and managing alcohol issues. Three supervisors working in the restaurant industry were interviewed. The theoretical framework of the thesis covered alcohol problems in Finland in general, relevant legislation, methods used by supervisors and workplaces to handle alcohol issues, and the specific characteristics of the restaurant industry.

The study revealed that the ability of supervisors to identify and manage alcohol problems in the restaurant industry varies between workplaces. The readiness to prevent and address alcohol issues largely depended on the guidelines provided to supervisors and the workplace culture. It was also found that the training offered by the workplace had a positive impact on supervisors' preparedness.

The conclusion of the study was that while the instructions and training received by supervisors enhance their readiness to handle alcohol issues, an open workplace communication culture is also crucial. The importance of training and guidelines was highlighted as it created clear action models for supervisors. An open communication culture was considered especially important in the identification of alcohol problems.

Keywords: supervisor, supervisory work, restaurant industry, alcohol problems, workplace well-being

The originality of this thesis has been checked using Turnitin Originality Check service.

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Esihenkilön rooli, vastuut ja tehtävät	1
1.2	Ravintola-alan riskitekijät	2
1.3	Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaus	2
1.4	Tutkimusmenetelmä	3
1.5	Opinnäytetyön rakenne	3
1.6	Opinnäytetyön tietoperusta	4
2	Alkoholihaitat Suomessa lyhyesti	5
2.1	Suomalaisten alkoholinkulutus ja alkoholinkäytön riskirajat	5
2.2	Alkoholiongelmien hinta yhteiskunnalle	6
2.3	Alkoholiongelmien vaikutus työpaikalla	6
3	Aiheelle olennainen lainsäädäntö	8
3.1	Työsopimuslaki	8
3.2	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta	8
3.3	Työturvallisuuslaki	9
3.3.1	Työturvallisuuslaki lyhyesti	9
3.3.2	Työturvallisuuden henkilöön liittyvät ulottuvuudet	10
3.3.3	Tarkkailu- ja huolehtimisvelvollisuus	10
3.4	Työterveyshuoltolaki	11
3.5	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä	12
3.5.1	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä lyhyesti	12
3.5.2	Henkilötietojen kerääminen	13
3.5.3	Terveystietotiedot	13
3.6	Alkoholi työsuhteen päättämisen perusteena yleisesti	14
4	Työpaikkojen ja esihenkilöiden konkreettiset keinot	15
4.1	Työturvallisuus ja alkoholiongelmät työpaikalla	15
4.2	Päihdeohjelma	16
4.3	Työpaikan päihdekulttuuri	16
4.4	Ennaltaehkäisevä toiminta	18
4.4.1	Ennaltaehkäisevä toiminta työpaikalla	18

4.4.2	Esihenkilöiden rooli ennaltaehkäisevässä toiminnassa	19
4.5	Varhainen puuttuminen	19
4.5.1	Ongelmakäytön tunnistaminen	19
4.5.2	Puheeksiotto	20
4.6	Hoitoonohjaus ja hoitoonohjausneuvottelu	21
4.7	Ongelmatilanteet	22
5	Ravintola-ala ja alkoholiongelmat	23
6	Laadullinen tutkimusprosessi	24
6.1	Tutkimusongelma	24
6.2	Tutkimusmenetelmä	24
6.3	Aineiston kerääminen	25
6.4	Litterointi	26
6.5	Aineiston analyysi	26
7	Tulokset	27
7.1	Haastattelujen teemoittelu	27
7.2	Alkoholiongelmien ennaltaehkäisy	28
7.3	Työnantajan ohjeistukset	29
7.4	Alkoholiongelmien tunnistaminen	31
7.5	Kokemukset ja toimintatavat	32
7.6	Yhteenveto	35
8	Johtopäätökset ja pohdinta	36
8.1	Johtopäätökset	36
8.2	Pohdinta	37
8.2.1	Tulosten pohdinta	37
8.2.2	Selvityksen rajoitukset	38
8.2.3	Jatkotutkimusehdotukset	39
	Lähteet	40

1 Johdanto

1.1 Esihenkilön rooli, vastuut ja tehtävät

Esihenkilön tehtäviin kuuluu monenlaisia vastuita, kuten työntekijöiden hyvinvoinnista, työturvallisuudesta ja työkyvyn tukemisesta huolehtiminen. Esihenkilö osallistuu työhyvinvointi- ja työkykytavoitteiden asettamiseen yksikössään. Hänen vastuullaan ovat muun muassa pitkältä sairauslomalta palaavan työkaverin tukeminen, työvälineiden ja koneiden kunnon valvominen sekä varhaisen tuen keskustelun käyminen, kun huoli työkaverin työkyvystä herää. (Työterveyslaitos 2024.)

Esihenkilön tehtävänä on tunnistaa riskit ja varmistaa, että lakeja ja yhteisesti sovittuja toimintatapoja noudatetaan työpaikalla. Riskienarvioinnin lisäksi myös voimavaratekijöiden tunnistaminen ja vahvistaminen on keskeistä esihenkilön työssä. Esihenkilön rooliin kuuluu myös avoimen ja luottamuksellisen työyhteisön kulttuurin edistäminen. Kun kaikki noudattavat pelisääntöjä työyhteisössä, edistetään samalla myös yhdenvertaisuutta työpaikalla. (Työterveyslaitos 2024.)

Esihenkilö välittää työntekijöille tietoa organisaatiossa tapahtuvista muutoksista, ja hän tekee tiivistä yhteistyötä myös työterveyshuollon ja henkilöstöhallinnon kanssa. Työkyvyntukeminen on esihenkilön jatkuva tehtävä, joka vaatii ennakointia. Esihenkilön tulee havaita varhaisen tuen tarpeet ajoissa ja varmistettava, että tarvittavat toimenpiteet suoritetaan. Tämä voi estää työkyvyn heikkenemistä entisestään. (Työterveyslaitos 2024.)

Esihenkilön tulee olla jatkuvasti vuorovaikutuksessa työntekijöiden kanssa, jotta työkyvyn ongelmat voidaan tunnistaa ja ratkaista aikaisessa vaiheessa. Näin esihenkilö edistää työntekijöiden hyvinvointia ja varmistaa, että työyhteisö toimii tehokkaasti ja turvallisesti. (Työterveyslaitos 2024.)

1.2 Ravintola-alan riskitekijät

Ravintola-alaa koskettavat tutkitusti työntekijöiden alkoholiongelmien liittyvät haasteet. Yhdysvaltalaisen alakohtaisen tutkimuksen mukaan majoitus- ja ravintola-ala sijoittui kolmanneksi, kun tarkasteltiin työikäisten runsasta alkoholinkäyttöä. Alalla oli myös eniten päihteiden käytön häiriöitä. (Bush & Lipari 2015.)

Ravintola-alaan kohdistuu paljon alkoholin riskikäyttöön liitettyjä ominaisuuksia kuten epäsäännölliset työajat, stressaava työilmapiiri sekä alkoholin käsitteleminen työssä (Hirvonen & Kivistö & Luurila & Puustinen 2013, 16). Tämä korostaa alan erityisiä haasteita, jotka liittyvät työntekijöiden hyvinvointiin ja päihteiden käyttöön.

1.3 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaus

Työterveyslaitos on toteuttanut tutkimushankkeen, jossa tutkittiin työpaikkojen alkoholiongelmia. Tutkimuksen mukaan työpaikoilla alkoholi näkyy monin tavoin, mutta siitä koituvia ongelmia taas on tutkittu harvakseltaan. Tutkimuksen mukaan alkoholiongelmien ennaltaehkäisy ei toteudu toivotulla tavalla, vaikka keinoja olisikin olemassa. Ongelmiin puututaan tutkimuksen mukaan vasta siten, kun alkoholiongelmien oireet ovat jo ilmeisiä. (Skurnik-Järvinen 2013, 69.)

Opinnäytetyö on rajattu käsittelemään esihenkilöitä ravintola-alalla Suomessa. Päädyin tähän rajaukseen, koska esihenkilöt ovat avainasemassa työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseksi ja koska he voivat omalla toiminnallaan vaikuttaa työntekijöiden alkoholin käyttöön. Esihenkilö myös edustaa työpaikalla työnantajaa johtamalla ja valvomalla työntekoa, joten hänellä on asemansa kautta työturvallisuusvastuuta (Havunen & Lavikkala 2010, 92).

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää vastauksia seuraavaan päätutkimuskysymykseen:

Miten esihenkilöt suomalaisissa ravintola-alan yrityksissä tunnistavat ja puuttuvat työntekijöiden alkoholiongelmiin työpaikalla, ja mitkä tekijät vaikuttavat heidän kykynsä ennaltaehkäistä ja käsitellä näitä ongelmia tehokkaasti?

Selvitys tuo esiin esihenkilöiden kohtaamia ongelmia ja haasteita alkoholiongelmien ennaltaehkäisyssä ja käsittelyssä. Koen, että alkoholiongelmien työpaikalla on ajankohtainen aihe, joka kaipaa lisätutkimusta.

1.4 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä hyödynnetään laadullista haastattelututkimusta. Tutkimushaastatteluissa tavoitteena on tuottaa tietoa ja kerätä aineistoa tutkimusongelmaan vastaamista varten. Haastattelut ovat yleinen tapa nykyään kerätä aineistoa tutkimuksia varten. Haastattelukysymykset on laadittu siten, että niiden avulla pystytään vastaamaan tutkimuskysymykseen. Haastateltavilta ei kysytä tutkimuskysymystä suoraan. (Hyvärinen & Suonien & Vuori 2021.)

Tutkimuksen haastattelut ovat puolistrukturoituja haastatteluita, joille on tyypillistä, että kysymykset ovat ennalta määriteltäviä ja esitetty suunnilleen samassa muodossa. Puolistrukturoiduissa haastatteluissa vastaamisen tapa on vapaa ja haastateltavat saavat vastata kysymykseen omin sanoin ja niin laajasti, kuin kokevat tarpeelliseksi. (Hyvärinen ym 2021.)

Haastattelu on sopiva tutkimusmenetelmä tämän opinnäytetyön aiheelle, koska sen joustavuuden ansiosta saadaan kerättyä haluttua tietoa ja tunnistettua vastausten piileviä motiiveja. Haastattelut tarjoavat myös kuvaavia esimerkkejä, ja niiden avulla voidaan käsitellä syvällisiä ja jopa arkaluontoisia asioita. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 34–36, 43.)

1.5 Opinnäytetyön rakenne

Tämän opinnäytetyön rakenne etenee johdannosta tietoperustan lukuihin ja selvityksen toteutukseen, haastatteluihin ja niiden johtopäätöksiin sekä pohdintaan. Johdannossa esitellään opinnäytetyön tavoite ja taustaa lyhyesti.

Tietoperusta koostuu neljästä luvusta, joissa käsitellään alkoholihaittoja Suomessa, aiheelle olennaista lainsäädäntöä, työpaikkojen ja esihenkilöiden keinoja alkoholiongelmien ehkäisemiseksi ja niihin puuttumiseksi sekä ravintolalaa koskettavia, alkoholihaittoille altistavia tekijöitä ja erityispiirteitä. Lopuksi kuvataan selvityksen suoritustapa, aineiston kerääminen ja tuloksien analysointi ja johtopäätökset.

1.6 Opinnäytetyön tietoperusta

Tietoperusta pääosin koostuu aiheeseen liittyvästä lainsäädännöstä, kotimaisesta ammatillisesta kirjallisuudesta ja eri virastojen tai julkisten toimijoiden verkkosivujen sisällöistä. Tietoperustan lähteet käsittelevät muun muassa alkoholin käytön vaikutuksia yksilöihin ja työyhteisöihin, esihenkilön vaikuttamismahdollisuuksia ja -velvollisuuksia, jotka liittyvät työhyvinvointiin, ja alkoholipolitiikka suomalaisessa työelämässä. Tietoperusta tarjoaa kattavan teoreettisen pohjan selvityksen toteuttamiseksi.

Ajankohtainen lainsäädäntö on keskeinen vaikuttaja tässä opinnäytetyössä, sillä se määrittelee ne lailliset raamit, joissa työnantajat ja esihenkilöt toimivat alkoholiongelmien ennaltaehkäisyssä ja käsittelyssä. Tähän aiheeseen olennaisesti liittyviä, työssä tarkasteltuja lakeja ovat muun muassa työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki, työsopimuslaki ja laki yksityisyyden suojasta työelämässä. Nämä lait ohjaavat pitkälti työpaikkojen päihdepolitiikkaa sekä työntekijöiden ja -antajien oikeuksia ja velvollisuuksia työpaikan päihdeilmastossa. Näiden lakien tärkeimpien säännöksiä ymmärtäminen on edellytyksenä sille, että työpaikalla pystytään hoitamaan alkoholiongelmia asianmukaisella ja lain vaatimalla tavalla.

2 Alkoholihaitat Suomessa lyhyesti

2.1 Suomalaisen alkoholinkulutus ja alkoholinkäytön riskirajat

Alkoholijuomien kulutusta pystytään tarkastelemaan kokonaiskulutuksen kautta. Kokonaiskulutuksella tarkoitetaan tilastoidun ja arvioidun tilastoimattoman kulutuksen yhteenlaskettua määrää muunnettuna sataprosenttiseksi alkoholiksi. Tämä sataprosenttisen alkoholin määrä jaetaan 15 vuotta täyttäneiden väestön lukumäärällä. Suomessa alkoholin kokonaiskulutus oli 8,9 litraa sataprosenttista alkoholia per 15 vuotta täyttänyt asukas. (Nahkuri 2021.)

Alkoholin pitkäaikaisten terveyshaittojen riskitasot keskimääräisen kulutuksen perusteella voidaan jakaa kolmeen tasoon. Nämä riskitasot koskevat työikäistä väestöä, sillä ikääntyneillä alkoholin riskitasot ovat matalammat. Riskitasot ovat seuraavat:

- vähäisen riskin taso: naisilla 0–1 keskimääräistä annosta ja miehillä 0–2 keskimääräistä annosta per päivä.
- kohtalaisen riskin taso: naisilla 7 keskimääräistä annosta ja miehillä 14 keskimääräistä annosta per viikko.
- korkean riskin taso: naisilla 12–16 keskimääräistä annosta ja miehillä 23–24 keskimääräistä annosta per viikko. (Nahkuri 2021.)

Tämän lisäksi on määritelty erikseen myös runsaan kertajuomisen perusteella humalahaittojen riski, joka määräytyy seuraavasti: naisilla 5–6 annosta ja miehillä 6–7 annosta kerralla. Viimeisimmässä vuoden 2016 juomatapatutkimuksessa raittiita oli 15 %, vähäisen riskin käyttäjiä 72 %, kohtalaisen riskin käyttäjiä 8 % ja korkean riskin käyttäjiä 5 %. Lisäksi tutkimuksessa 57 % vastaajista oli juonut vähintään 5 annosta kerralla ainakin kerran vuodessa. Näistä vastaajista yli puolet oli juonut vähintään 5 annosta kerralla ainakin kerran kuukaudessa. (Nahkuri 2021.)

2.2 Alkoholiongelmien hinta yhteiskunnalle

Alkoholin ja muiden päihteiden haittavaikutukset kuormittavat laajasti itse käyttäjää, hänen lähiympäristöään ja yhteiskuntaa. Kärsijöitä ovat muun muassa perheenjäsenet, työtoverit ja täysin ulkopuoliset ihmiset, mutta haitat ulottuvat myös sosiaali- ja terveystalouteen, työpaikkoihin ja kansantalouteen nousseina kustannuksina ja kustannusmenetyksinä. (Holmila & Tigerstedt & Warpenius 2013, 5.)

Alkoholihaittojen rahalliset kustannukset olivat vuonna 2010 noin 1,3 miljardia euroa, josta julkisen sektorin maksettavaksi jäi noin miljardi euroa. Julkisen sektorin rahallisesta haittaosuudesta noin 50 % koostui sosiaaliturvan kustannuksista, noin 40 % yleisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpidosta ja noin 10 % terveydenhuollon kuluista. Suomen valtion budjetin loppusumma oli 50 miljardia euroa vuonna 2010, joten alkoholin haittavaikutukset veivät budjetista noin 2 %. Haittakustannuksia tulee käsitellä pelkästään suuntaa antavina arvioina julkisen sektorin kokemasta taloudellisesta vahingosta. (Holmila ym. 2013, 185.) Kuitenkin voidaan arvioiden perusteella todeta, että alkoholiongelmien monipuolinen ehkäiseminen, myös esihenkilöiden toimesta työpaikalla, on yhteiskunnallisesti tarkasteltuna kannattavaa.

2.3 Alkoholiongelmien vaikutus työpaikalla

Suomessa työpaikoilla ilmenevät alkoholihaitat ovat varsin yleisiä. Työterveyslaitoksen vuonna 2010 laatiman Alkoholi ja työpaikka -tutkimusraportin mukaan vastaajista puolet oli havainnut alkoholihaittoja työyhteisössään. Tutkimusraportin yleisimpiä havaintoja olivat humalassa tai krapulassa työskentely, alkoholin haju työkaverissa ja alkoholin takia johtuneet myöhästelyt ja poissaolot. Nämä useimmin havaitut alkoholihaitat olivat myös helpommin havaittavampia kuin esimerkiksi heikentynyt työkyky, yhteistyön ongelmat, masentuneisuus, aloitekyvyttömyys ja työn laadun heikkoudet. (Hirvonen ym. 2013, 14.)

Päihteiden, kuten alkoholin ongelmakäyttö on huomattava terveydellinen, sosiaalinen ja taloudellinen ongelma työelämässä, ja sen haittavaikutukset voivat heijastua monella tapaa työarjessa. Päihdeongelmaisen työntekijän työsuoritus on usein heikko, ja hän on altis työtehtävien laiminlyönnille ja poissaoloille. Tästä seuraa työn tuottavuuden ja laadun heikkenemistä sekä lisää ylimääräisiä tehtäviä ja ongelmia työkavereille. Monissa tehtävissä päihtyneenä tai krapulaisena työskenteleminen on myös suuri turvallisuusriski päihtyneelle itselleen, työkavereille, ulkopuolisille henkilöille ja asiakkaille. (Boström & Bothas & Järvinen & Saarto & Tamminen & Teirilä 2014, 10.)

Työelämässä tapahtuvaksi päihteiden väärinkäytöksi voidaan yleensä määrittellä seuraavanlaiset tapahtumat:

- Työaika ei noudateta sääntöjen mukaisesti. Aamulla myöhästyään, töistä poistutaan kesken työpäivän tai töihin jätetään kokonaan tulematta päihteiden käytön seurauksena tai sen vuoksi.
- Töihin tullaan krapulassa, tai töissä ollaan humaltuneena.
- Työpaikalla nautitaan päihteitä työajalla.
- Työkyky ja terveys vaarantuvat ja tapaturma-alttius on lisääntynyt päihteiden vuoksi. (Boström ym. 2014, 10.)

Arvion mukaan suomalaiset työnantajat kokivat yli 500 miljoonan euron taloudelliset tappiot vuonna 2022, jotka olivat seurauksena alkoholin takia menetystä työpanoksesta. Esihenkilöt voivat kuitenkin vaikuttaa positiivisesti omalla panoksellaan organisaation alkoholiongelmiin. Alkoholin riskikäyttö on tutkitusti yhteydessä työn stressaavuuteen, huonoon johtamiseen ja työyhteisön juomiskulttuuriin (Luotonen 2023, 4–5).

3 Aiheelle olennainen lainsäädäntö

3.1 Työsopimuslaki

Kaikki tässä työssä lähteinä käytetyt Suomen lainsäädännön kohdat ovat ajankohtaisia ja uusimpia säädöksiä, ellei toisin ole tekstissä mainittu. Työssä käytettyjen lakilähteiden ajankohtaisuus on tarkistettu 2.9.2024.

Työsopimuslain mukaan työntekijän tulee tehdä työnsä huolellisesti ja noudattaa työnantajan ohjeita, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti. Työntekijän tulee välttää toiminnassaan kaikkea sellaista toimintaa, joka on ristiriidassa sellaisen kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa, mikä hänellä on asemansa perusteella. (Työsopimuslaki 2001, 3 luku 1 §.)

Työsopimuslain mukaan työntekijällä on lojaliteettivelvoite työnantajaa kohtaan: hänen tulee toimia työnantajan etujen mukaisesti ja olla aiheuttamatta työnantajalle vahinkoa. Lojaliteettivollisuus voidaan tulkita suuremmaksi, mitä korkeammassa asemassa työntekijä on. (Rainto 2023.)

3.2 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta säättää menettelystä, jossa työsuojeluviranomainen valvoo työsuojelua koskevien säännösten noudattamista. Laki säättää myös työnantajan ja työntekijän välillä tapahtuvasta työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006, 1 luku 1 §.)

Yhteistoiminnan osapuolia ovat työnantaja ja työntekijät, ja siinä käsitellään asioita, jotka voivat vaikuttaa työntekijöiden turvallisuuteen, työkykyyn tai terveyteen. Työnantajaa edustaa yleensä työsuojelupäällikkö, kun taas työntekijöitä edustavat työsuojeluvaltuutetut. Työnantajan on annettava tietoa työntekijöiden oikeudesta valita työsuojeluvaltuutettu ja järjestettävä positiota koskevat vaalit,

jos yrityksessä työskentelee yli kymmenen henkilöä. Vähintään 20 henkilön työpaikoilla muodostetaan työn terveellisyttä ja turvallisuutta edistävä työsuojelutoimikunta, jonka jäseniä ovat työnantajan, työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajat. Toimikunta laatii tarvittaessa työnantajalle esityksiä, joiden tavoitteena on esimerkiksi parantaa työterveyshuoltoa, kehittää työoloja tai järjestää työn opastusta ja järjestää työsuojelukoulutusta. (Työsuojelu 2023.)

Työnantajan vastuulla on, että kaikilla työsuojeluhenkilöillä on riittävät edellytykset, kuten koulutus, ja riittävästi aikaa, tehtävien hoitamiseen. Työnantajan pitää myös riittävän ajoissa antaa tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisyteen ja työolosuhteisiin vaikuttavista asioista ja niitä koskevista arvioinneista, selvityksistä ja suunnitelmista. Työnantajan vastuulla on myös, että näistä asioista keskustellaan ajoissa ja asianmukaisesti työntekijöiden ja heidän edustajansa kanssa. (Työsuojelu 2023.)

3.3 Työturvallisuuslaki

3.3.1 Työturvallisuuslaki lyhyesti

Työturvallisuuslaki säättää työympäristöstä ja työturvallisuudesta, ja sen tarkoituksena on parantaa niitä työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Työturvallisuuslain tarkoituksena on myös ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä aiheutuvia työntekijöiden terveyshaittoja. (Työturvallisuuslaki 2002, 1 luku 1 §.)

Työturvallisuusvastuun jakaa työpaikalla kaikki työpaikan toimijat. Työnantaja huolehtii, että työturvallisuudelle on hyvät edellytykset ja että työpaikalla noudatetaan niitä määräyksiä, jotka ovat työturvallisuuden varmistamiseksi tarpeellisia. Työntekijä on velvollinen noudattamaan kaikkia työturvallisuusmääräyksiä, joita saa työnantajaltaan. (Skurnik-Järvinen 2013, 30.)

3.3.2 Työturvallisuuden henkilöön liittyvät ulottuvuudet

Esihenkilö toimii työturvallisuuslain mukaan työnantajan edustajana työturvallisuuden suhteen. Työturvallisuudesta huolehtiminen on työpaikoilla sen vastuulla, joka valvoo ja johtaa työtä ja jolla on aidot toimintavaltuudet vaikuttaa työturvallisuusasioihin. (Skurnik-Järvinen 2013, 30.)

Työnantajan ylin johto on vastuussa siitä, että työsuojelutoiminnan resurssit ovat riittävät ja että työtyösuojelu on tarvittavissa määrin toteutettavissa työpaikalla. Toimintojen esihenkilöt taas huolehtivat alaistensa turvallisuudesta ja terveydestä. Heillä on velvollisuus puuttua turvallisuuden vaarantumiseen työpaikalla. Johdon ja esihenkilöiden välissä työsuojelun ohjelmista ja suunnitelmista vastaa usein HR-organisaatio ja sen osana mahdollisesti työsuojeluorganisaatio. (Skurnik-Järvinen 2013, 30.)

3.3.3 Tarkkailu- ja huolehtimisvelvollisuus

Työturvallisuuslain 2 luvun 8 pykälän mukaan työnantaja on velvollinen tekemään tarpeelliset toimenpiteet työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden huolehtimiseksi työpaikalla. Tässä on otettava huomioon työhön, työympäristöön ja työolosuhteisiin liittyvät seikat, ja myös työntekijän henkilökohtaiset edellytykset. Erityisesti työnantajan tulee ottaa huomioon työntekijän henkilökohtaiset edellytykset yksilöllisiin työsuojelutoimenpiteisiin, joilla varmistetaan työntekijän turvallisuus ja terveys. (Työturvallisuuslaki 2002, 2 luku 8 §.)

Huolehtimisvelvollisuuden rajoittavina tekijöinä voidaan pitää ennalta arvattavia ja epätavallisia olosuhteita, joihin työnantajalla ei ole mahdollisuutta vaikuttaa. Myös sellaiset poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää, vaikka kaikki aiheelliset varotoimet olisi tehty, pidetään rajoittavana tekijänä. Työnantajalta ei siis edellytetä täydellistä, kaikkien vaarojen ja haittojen poistamista, vaan huolehtimisvelvollisuuden laajuutta arvioidessa käytetään suhteellisuusperiaatetta. (Skurnik-Järvinen 2013, 33.)

Huolehtimisvelvollisuuden toteuttamisen kannalta oleellista on se, että työpaikan haitta- ja vaaratekijät on tunnistettu, selvitetty ja arvioitu. Riittävä huolellisuuden taso työpaikalla saadaan selvitettyä riskikartoituksen avulla. Todennäköisesti toteutuvat riskit tulee poistaa tai torjua siten, että riittävä turvallisuus varmistuu. (Skurnik-Järvinen 2013, 33.)

Tarkkailuvelvollisuudella tarkoitetaan osaa työnantajan huolehtimisvelvollisuudesta, jonka mukaan työnantajan tulee jatkuvasti tarkkailla työyhteisön tilaa, työympäristöä, työtapojen turvallisuutta ja toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveyteen. Työnantajan vastuulla on tarkkailla sitä, että turvallisuutta edistävät toimenpiteet toteutuvat. (Skurnik-Järvinen 2013, 34.) Esihenkilöllä on velvollisuus puuttua kaikkeen työturvallisuutta tai terveyteen vaarantavaan asiaan työssä tai työympäristössä. Esihenkilö siis käytännössä toteuttaa työsuojelua työpaikalla. (Skurnik-Järvinen 2013, 37.)

3.4 Työterveyshuoltolaki

Työterveyshuoltolaki säättää työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto ja siitä, mitä työterveyshuollon tulee sisältää ja miten sitä tulee toteuttaa. Lain tarkoituksena on yhteistoimin työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon kanssa edistää:

- työhön liittyvien tapaturmien ja sairauksien ehkäisyä.
- työympäristön ja työn turvallisuutta sekä terveellisyyttä.
- työntekijöiden terveyttä ja toiminta- ja työkykyä uran eri vaiheissa.
- toimintaa työyhteisössä. (Työterveyshuoltolaki 2001, 1 luku 1 §.)

Työnantajan, työntekijöiden tai heidän edustajiensa ja työterveyshuollon välistä tavoitteellista ja suunnitelmallista yhteistyötä kutsutaan työterveysyhteistyöksi. Sen tavoitteena on vaikuttavalla toiminnalla edistää työtä, työoloja, työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä sekä varmistaa tehokas tiedonkulku osapuolien välillä. Työterveysyhteistyöhön kuuluu ennaltaehkäisevää toimintaa, jonka tarkoituksena on tunnistaa ja puuttua ajoissa työpaikalla vallitseviin epäkohtiin. (Työsuojelu 2020.)

Työnantajan lakisääteisiin työterveyshuoltoon ja velvoitteisiin kuuluva työkyvyn tuki vaatii sovitut käytännöt, yhteistyötä ja selkeää työnjakoa työnantajan ja työterveyshuollon välillä. Nämä tahot laativat yhdessä kirjallisen kuvauksen toimintakäytännöistä, joita sovelletaan työkyvyn hallinnassa, seurannassa ja varhaisessa tuessa. Työnantajan tulee seurata työntekijöidensä työkykyä ja reagoitava sovitun mallin mukaisesti työterveyshuollon kanssa, kun työkyky vaarantuu. (Työsuojelu 2020.)

Työntekijän työkyvyttömyyttä pyritään ehkäisemään varhaisen tuen toiminnalla, joka on työkykyä edistävää. Varhaisen tuen mallitoiminnot sovitaan ja niitä käsitellään yhteistoiminnassa työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Tuen tarpeen tunnistaminen ja työntekijän riittävän aikainen tukeminen on keskiössä työkyvyn edistämisessä. Selkeät toimintaohjeet puolestaan auttavat esimerkiksi työkyvyn puheeksi ottamisen kanssa. (Työsuojelu 2020.)

3.5 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

3.5.1 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä lyhyesti

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä säättää yksityiselämän suojaa koskevien perusoikeuksien toteutumisesta työelämässä. Laki säättää muun muassa työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelystä, teknisestä valvonnasta työpäivällä ja työntekijälle tehtävistä testeistä ja tarkastuksista. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004, 1 luku 1 § & 2 §.)

Lain soveltamisala kattaa työntekijöiden lisäksi myös virkamiehet ja näihin verrattavissa olevat julkisoikeudelliset palvelussuhteet. Lisäksi laissa määritellään, että työntekijän henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan tietosuojasetusta ja tietosuojalakia, ellei laissa toisin säädetä. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004, 1 luku 2 §.)

3.5.2 Henkilötietojen kerääminen

Lain mukaan työntekijää koskevia henkilötietoja saa kerätä vain, jos ne ovat välittömästi tarpeellista tietoa työsuhteen kannalta. Kerättävien tietojen tulee liittyä työsuhteen osapuolten oikeuksien tai velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan tarjoamiin etuuksiin. Myös työstä johtuvan erityisluonteen perusteella voidaan kerätä työntekijän henkilötietoja. (Skurnik-Järvinen 2013, 38.)

Keskeinen työnantajaa koskeva periaate tietojen käsittelyssä on tarpeellisuusvaatimus, eli työnantaja saa kerätä ja käsitellä vain sellaisia tietoja, jotka ovat työsuhteen kannalta tarpeellisia. Työntekijöiden henkilötiedot tulisi kerätä ensisijaisesti työntekijältä itseltään. Mikäli työnantaja kerää työntekijän tietoja jostain muualta, kuin tältä itseltään, tulee siihen saada työntekijältä suostumus tietojen hankkimiseen. (Skurnik-Järvinen 2013, 39.)

3.5.3 Terveystilatiedot

Terveystilatiedot kuuluvat arkaluonteisiin henkilötietoihin, joiden käsittely on lähtökohtaisesti kokonaan kiellettyä. Terveystilatietojen käsittely on sallittua vain laissa säädetyissä poikkeustilanteissa. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä määrittää ne edellytykset, millä työnantaja saa käsitellä työntekijän terveystilatietoja. (Skurnik-Järvinen 2013, 39.)

Työnantaja saa käsitellä työntekijän terveystilaa koskevia tietoja vain, jos tietojen käsittely on tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien etuuksien maksamiseksi, työstä poissaolon perusteiden selvittämiseksi tai jos työntekijä itse haluaa selvittää työkykyisyytään terveystilaa koskevien tietojen perusteella. Terveystilatietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka valmistelevat tai toimeenpanevat työsuhdetta koskevia päätöksiä. Tietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista näitä tietoja sivullisille työsuhteen aikana, eivätkä työsuhteen päättymisen jälkeen. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004, 2 luku 5 §.)

Työntekijältä työnantajalle luovutetun työkykyä koskevan lääkärintodistuksen saa luovuttaa eteenpäin työterveyshuollolle, jotta työterveyshuolto voi hoitaa lainmukaisia tehtäviään, vain siinä tapauksessa, jos työntekijä ei ole kieltänyt näiden tietojen luovuttamista työterveyshuollolle. Työnantajan tulee säilyttää terveydentilatiedot erillään muista henkilötiedoista, ja poistettava ne heti, kun laillinen peruste niiden säilyttämiselle päättyy. Työnantajan tulee arvioida tietojen käsittelyn perustetta ja tarvetta vähintään viiden vuoden välein. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004, 2 luku 5 §.)

3.6 Alkoholi työsuhteen päättämisen perusteena yleisesti

Alkoholi työsuhteen päättämisen perusteena on historian saatossa muuttunut Suomen lainsäädännössä. Vuoden 1970 työsopimuslaissa (320/1970) päihdyttävien aineiden käyttö oli vielä peruste työsuhteen purkamiselle: lain 43 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaan työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus, jos työntekijä esiintyi päihtyneenä työpaikalla tai vastoin kieltoa käytti päihdyttäviä aineita, mikäli asianhaarat eivät antaneet aihetta muuhun arviointiin. Nykyään voimassa olevassa, vuoden 2001 työsopimuslaissa taas ei ole eritelty päihteyden käyttöä tai päihtyneenä esiintymistä työsuhteen päättämisen perusteena, vaan alkoholin käytön perusteella tapahtuvat irtisanomis- ja purkamistapaukset arvioidaan työsopimuksen yleisien päättämisperusteiden perusteella. Tämä ei kuitenkaan tarkoita välttämättä muutoksia työsuhteen päättämisen arvioinnin perusteisiin, sillä lakimuutoksella ei ollut tarkoituksena muuttaa työsopimuksen purkamisen tai irtisanomisen oikeuskäytännössä vakiintuneita perusteluita, vaan muutokset olivat enemmänkin kielellisiä. (Laakso & Koskinen 2006, 29.)

Irtisanominen on toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen yleisin päättämisen keino. Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanominen edellyttää TSL 7 luvun 1 §:n mukaan asiallista tai painavaa syytä. Henkilöön liittyvissä irtisanomistapauksissa näitä asiallisia tai painavia syitä arvioidaan TSL 7 luvun 2 §:n perusteella. TSL 7 luvun 2.1 §:n mukaan asiallinen tai painava irtisanomisperuste täyttyy silloin, kun työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteeseen

olennaisesti vaikuttavia velvoitteita rikotaan vakavasti tai laiminlyödään. Irtisanominen on perusteltua myös silloin, kun työntekijän henkilöön liittyvät työnte-koedellytykset ovat muuttuneet oleellisesti siten, että työntekijä ei enää kykene suoriutumaan työtehtävistään. Irtisanomissyytä arvioidessa tulee ottaa kokonai-suudessaan huomioon niin työnantajan kuin työntekijän olosuhteet. (Laakso ym. 2006, 29.)

Työnantaja saa purkaa työsopimuksen heti päättyvästi vain erittäin painavasta syystä, riippumatta työsuhteen irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta, TSL 8 luvun 1 §:n mukaan. Tällaisen erittäin painavan syyn kriteerit täyttyvät sil-loin, kun työntekijä rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, vel-voitteita niin vakavasti, ettei työnantajalta voida odottaa työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan määrittämää aikaa. (Laakso ym. 2006, 29.)

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva Maran työehtosopimus työntekijöille ei sisällä erityistä mainintaa tai yhtenäistä menettelyä alkoholin ja työsuhteen päättämisen suhteen (Palvelualojen ammattiliitto 2023). Kuitenkin joillakin aloilla, mukaan lukien ravintola-ala, on yleisesti tiukempi suhtautuminen alkoholiin. (Havunen ym. 2010, 140).

4 Työpaikkojen ja esihenkilöiden konkreettiset keinot

4.1 Työturvallisuus ja alkoholiongelmät työpaikalla

Työturvallisuuslaki velvoittaa sekä työnantajaa että kaikkia työntekijöitä. Työn-antaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden terveydestä ja turvallisuu-desta töissä. Jokainen työntekijä taas on velvollinen oman kokemuksensa ja ammattitaitonsa mukaisesti huolehtimaan töissä käytettävissä olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta. (Työtur-vallisuuskeskus 2024.) Alkoholihaittoihin puuttumisen osalta tämän pitäisi näkyä ennaltaehkäisyinä ja varhaisena puuttumisena ongelmiin. Työpaikalla vallitsevat

sosiaaliset normit vaikuttavat työntekijöiden sekä vapaa-ajalla että työajalla tapahtuvaan alkoholin käyttöön. Jos normit eivät rohkaise juomaan, työntekijöiden runsas juominen vähenee. (Hirvonen & Jurvansuu & Kivistö 2010, 15.)

4.2 Päihdeohjelma

Päihdeohjelmalla tarkoitetaan työpaikan ohjeistusta, jonka avulla voidaan ennaltaehkäistä ja hallita päihdehaittoja työympäristössä. Sen tarkoituksena on myös vähentää päihteiden riskikäytöstä koituvia kustannuksia työpaikalle ja terveyshaittoja yksilölle. Monissa suomalaisissa yrityksissä ei ole käytössä päihdeohjelmaa, joka käytännönläheisesti ohjaa päihdehaittojen ehkäisyyn ja vähentämiseen työpaikalla. Suomessa päihdeohjelmia on tehty lähinnä huumausainetesteja ja alkoholiongelmaisen hoitoonohjausta varten, jolloin niistä puuttuu alkoholiongelmien ja riskikäytön ennaltaehkäisyn konkreettiset keinot. (Hirvonen ym 2013 1.)

Päihdeohjelma on työpaikalla pakollinen vain siinä tapauksessa, kun työpaikalla tehdään huumausainetestejä työntekijöille (Työterveyshuoltolaki 2001, 3 luku 11 §. Päihdeohjelman tulisi olla aina sopiva työpaikan vaara- ja kuormitustekijöihin nähden. Suunnitteluvaiheessa tulisi olla mukana työnantaja, työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, henkilöstöhallinto ja työterveyshuolto. (Työturvallisuuskeskus 2024.) Kaikki opinnäytetyössäni mainitsemani työpaikkojen konkreettiset keinot alkoholiongelmien ehkäisemiseksi olisi hyvä olla kirjattuna työpaikan päihdeohjelmaan. Vaikka työpaikalla ei olisi kirjallista päihdeohjelmaa, on keinojen toteuttaminen silti mahdollista ja suotavaa alkoholiongelmia käsiteltäessä työpaikalla.

4.3 Työpaikan päihdekulttuuri

Työpaikan päihdekulttuurilla on positiivinen vaikutus päihdehaittojen ennaltaehkäisyyn. Jokaista työpaikkaa koskettaa omanlaisensa tekijät, jotka edesauttavat päihdehaittojen luomista, ylläpitämistä, lisäämistä tai vähenemistä. Näihin tekijöihin tulee vaikuttaa sillä tavalla, että päihdehaittoja voitaisiin ehkäistä. Työpai-

kan päihdekulttuurin tulisi olla sellainen, että päihdehaittoja ei katsota läpi sormien eikä niitä hyväksytä työpaikalla. Yhteinen näkemys siitä, että päihdehaitat eivät ole sallittuja työpaikalla, myös ehkäisee niitä tehokkaasti. (Hirvonen ym. 2013, 29.)

Työyhteisössä ilmenevien päihdehaittojen taustalta löytyy muutakin kuin vain henkilökohtaiset ongelmat tai huonot työolot. Olennaisempi merkitys on työyhteisön päihdekulttuurilla eli sillä, millaisia ajattelu- ja toimintatapoja työyhteisöllä on käytössään. Nämä antavat pohjan sille, miten työyhteisössä suhtaudutaan ja puhutaan alkoholista, sekä miten käytännön tilanteissa toimitaan. (Boström ym. 2014, 4.)

Hyvä päihdekulttuuri mahdollistaa työpaikan päihdehaittojen- ja riskien asiallisen käsittelyn. On itsestään selvää, että päihteet eivät kuulu työpaikalle, koska ne aiheuttavat koko työyhteisölle merkittäviä riskejä ja haittoja. Kuitenkaan aina työpaikan päihteettömyys ei toteudu, tehtiin mitä tahansa. Siksi päihteiden käyttäjät tulisi kohdata aidosti ihmisinä ja työyhteisön jäseninä, kun ongelmia kohdataan. Työpaikan huono päihdekulttuuri voi pahimmillaan johtaa tilanteeseen, jossa päihteiden käyttäjät eivät uskalla puhua asiasta eteenpäin, eivätkä siten saa tarvitsemaansa tietoa ja tukea tilanteeseensa. Päihdekulttuurin tulisi tukea henkilöstön työkykyä ja jaksamista niin hyvinä kuin huonoina hetkinä. (Boström ym. 2014, 4.)

Hyvä päihdekulttuuri voi näyttäytyä työnantajan järjestämässä vapaa-ajan tilaisuuksissa, joissa edistetään päihteettömyyttä tai kohtuudessa pysyvää alkoholin käyttöä sekä ehkäistään humalahakuista juomista. Työpaikalla voidaan myös sopia vastuullisen alkoholitarjoilun ohjeistuksesta työpaikan tilaisuuksissa, esimerkiksi juomarajoituksista ja alkoholittomien juomien vaihtoehtoista. (Hirvonen ym. 2013, 29.)

4.4 Ennaltaehkäisevä toiminta

4.4.1 Ennaltaehkäisevä toiminta työpaikalla

Työturvallisuuslaki ohjaa työpaikan toimijoita ennaltaehkäisemään ja ennakoimaan riskitekijöitä, jotka uhkaavat työntekijöiden terveyttä. Lain tavoitteena on ehkäistä ammattitauteja, työtapaturmia ja torjua muita työstä tai työympäristöstä johtuvia haittoja, jotka uhkaavat työntekijöiden fyysistä tai henkistä terveyttä. (Hirvonen ym. 2013, 18.)

Alkoholihaittoja voidaan ehkäistä, vähentää ja lieventää ennaltaehkäisevällä toiminnalla. Päihdeasioista tiedotus, opastus ja koulutus lasketaan osaksi työkykyä ylläpitävään toimintaan ja kohdistetaan koko työyhteisöön. Näiden toimenpiteiden tarkoituksena on vaikuttaa työpaikan asenteisiin ja päihdekulttuuriin sekä jokaisen yksilön terveyttä edistävään käyttäytymiseen. Painopisteen tulisi olla juuri ennaltaehkäisevässä toiminnassa, joka tarjoaa työyhteisölle keinot ja vaikuttamisen mahdollisuudet päihdeasioiden hoitoon. (Boström ym. 2014, 12.)

Työyhteisössä järjestettävä viestintä ja koulutus edesauttavat synnyttämään keskustelua työpaikalla. Tämä kaikki taas lisää tietoisuutta alkoholista ja herättää työntekijät ajattelemaan myös omaa alkoholin käyttöään. Tavoitteena on, että jokainen työyhteisön jäsen tiedostaa oman tilanteensa alkoholin käytön suhteen, ja tarkastelee sitä uusien tietojen ja keskustelujen valossa. (Hirvonen ym. 2013, 27.) Osana ennaltaehkäisevää toimintaa työpaikkojen tulisi antaa tietoa juuri päihteiden terveyshaitoista, päihdeongelman tunnistamisesta sekä erilaisista hoitoon pääsemisen mahdollisuuksista (Boström ym. 2014, 12.)

Ennaltaehkäisevä toiminta on osa työpaikkojen työsuojelua, työturvallisuutta ja yhteistoimintaa. Sen tavoitteena on havahduttaa työyhteisöä päihteidenkäytöstä, tiedostamaan omat ongelmat ja kannustaa oma-aloitteiseen hoitoon hakeutumiseen jo siinä vaiheessa, kun riippuvuus ei ole kehittynyt vaikeaksi. Alkoholiriippuvuus on sairaus, joka yleensä vuosien kuluessa kehittyy suurkulutuksen ja ongelmakäytön kautta varsinaiseksi sairaudeksi. (Boström ym. 2014, 12.)

4.4.2 Esihenkilöiden rooli ennaltaehkäisevässä toiminnassa

Esihenkilöt tekevät ennaltaehkäisevää työtä työkavereiden parissa. Tässä kohdassa esihenkilön oma asennoituminen päihdeasioihin vaikuttaa suoraan työpaikan päihdekulttuuriin. Esihenkilö jakaa tietoa yhteisistä pelisäännöistä ja menettelytavoista alkoholin käytön suhteen. Hän myös voi vaikuttaa työilmapiiriin positiivisesti päihteiden käytön suhteen painottamalla vastuuntuntoa esimerkiksi kehittämiskeskusteluissa tai muuten päivittäisessä työssä. (Boström ym. 2014, 13.) Esihenkilön tulisi myös jo perehdytysvaiheessa ottaa päihteiden käyttö puheeksi ja kertoa työpaikan päihdepolitiikasta (Boström ym. 2014, 18).

Työyhteisössä viestintä ja koulutus alkoholiasioista herättelee jokaista työntekijää tarkastelemaan omaa alkoholinkulutustaan. Työpaikalla käytävä päihdekeskustelu auttaa jokaista työntekijää tiedostamaan henkilökohtaisen tilanteensa alkoholinkäytön suhteen. (Hirvonen ym. 2013, 27.)

4.5 Varhainen puuttuminen

4.5.1 Ongelmakäytön tunnistaminen

Esihenkilöillä on suuri vastuu alkoholiongelmien tunnistamisessa työpaikalla. Joskus työpaikalla saattaa olla tilanne, jossa esihenkilö epäilee työkaverin työkyvyn heikkenemisen johtuvan hänen alkoholin käytöstään, vaikka hän ei olisi-kaan päihtyneenä työpaikalla. Työkyvyn heikkenemisen syyt kannattaa selvittää tällöin pelkästään työkyvyn ongelmana, kun näyttöä alkoholista ei ole. Tällaisia mahdollisesti alkoholin käytöstä johtuvia merkkejä ovat esimerkiksi väsymys, työsuorituksen laadun heitteleminen, keskittymiskyvyn puutos ja poissaolot. (Hirvonen ym. 2013, 36.)

Päihteidenkäytön varhaiset oireet pitäisi olla havaittavissa jo aikaisessa vaiheessa. Jos esihenkilö on tarkkaavainen, hän havaitsee muutoksen alaisensa käytöksessä ja kykenee aistimaan, kun työyhteisössä ei ole kaikki hyvin. Joskus myös päihdeongelmaisen läheiset saattavat ottaa suoraan yhteyttä työpaikkaan. (Boström ym. 2014, 18). Valitettavasti usein on tilanne, jossa päihteiden

käyttäjä ja työyhteisö pyrkii salaamaan alkoholiongelman. Mitä aikaisemmin ongelmiin puututaan, sitä pienemmäksi koituneet vahingot yleensä myös jäävät niin yksilölle kuin työyhteisöllekin. (Boström ym. 2014, 14.)

4.5.2 Puheeksiotto

Puheeksiotolla tarkoitetaan ensimmäistä, mahdollisimman varhaisen puuttumisen kontaktia päihdeongelmaiseen. Tämä koskee henkilöä työpaikalla, jolle on mahdollisesti syntymässä tai on jo syntynyt sosiaalinen taikka terveydellinen ongelma päihteiden liikkakäytöstä. Puheeksiotto voi tapahtua kenen tahansa aloitteesta työpaikalla esimerkiksi esihenkilön, työkaverin tai työterveyshuollon toimesta.

Puheeksiottotilanteessa esihenkilön kanssa asianomainen henkilö voi pyytää mukaansa työsuojeluvaltuutetun tai luottamushenkilön. Keskustelusta on suositeltavaa tehdä myös kirjallinen muistiinpano. Puheeksioton tarkoituksena on arvioida hoidon tarve asianomaiselle. Jos keskustelussa tullaan lopputulokseen, että henkilö tarvitsee hoitoa, ohjaa esihenkilö asianomaisen työterveyshuoltoon, jossa tehdään hoitosuunnitelma. (Boström ym. 2014, 14.)

Tilanteessa, jossa hoidolle ei ole tarvetta, voivat esihenkilö ja asianomainen sopia seurantakeskustelusta 2-3 kuukauden kuluttua. Tämäkin tulisi kirjata muistiinpanoihin. Jos seurantakeskustelussa ei ilmene päihdeongelmaa, voidaan asia todeta loppuun käsitellyksi. Jos päihdeongelmia ilmenee kuitenkin tulevaisuudessa, pidetään silloin suoraan hoitoonohjausneuvottelu. (Boström ym. 2014, 14.)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä säättää, että esihenkilö ei saa antaa asianomaisen terveystietoja ilman tämän lupaa (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004, 2 luku 5 §). Kuitenkin usein on sellainen tilanne, että työpaikalla monet tietävät asianomaisen alkoholiongelmosta. Tällöin kyseessä on väärää suojelua, kun kukaan ei ota asiaa puheeksi. Vaikeneminen päihdeongelmista voi johtaa tilanteen huononemiseen kaikkien osapuolten kannalta. (Hirvonen ym. 2013, 35.)

Henkilö, jolle on kehittynyt tai on kehittymässä päihdeongelma, voi hakeutua hoitoon myös oma-aloitteisesti kääntymällä työterveyshoitajan tai työterveyslääkärin puoleen tai hakeutua suoraan päihdehoitoa tarjoavan erikoisyksikön puoleen. Kun henkilö hakeutuu hoitoon oma-aloitteisesti, asia on luottamuksellinen henkilön niin itse halutessaan. Omaehtoinen hoitoon hakeutuminen myös yleensä lisää hoidon onnistumisen mahdollisuuksia, koska henkilö on itse tunnistanut ongelman ja haluaa puuttua siihen. (Boström ym. 2014, 15.)

4.6 Hoitoonohjaus ja hoitoonohjausneuvottelu

Hoitoonohjausmenettelyn vastuu kuuluu ensisijaisesti työnantajalle, tarkemmin sanottuna lähimmälle esihenkilölle työpaikalla. Hoitoonohjauksessa työterveyshuolto on mukana itse hoidon tarpeen ja henkilön tarvitsemien tukitoimien järjestämisessä. Hoitoonohjausmenettelyssä kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasavertaisesti riippumatta heidän asemastaan tai työtehtävästään. (Boström ym. 2014, 15.)

Mikäli puheeksiotto ei ollut riittävä keino alkoholi-ongelmien paranemiseen, pidetään hoitoonohjausneuvottelu, johon osallistuvat asianomaisen ja esihenkilön lisäksi työterveyshoitaja. Tarvittaessa hoitoonohjausneuvotteluun voi osallistua myös työterveyslääkäri sekä työsuojeluvaltuutettu tai luottamushenkilö. (Boström ym. 2014, 15.)

Neuvotteluiden tarkoituksena on sopia kuntoutustoimenpiteistä ja tehdä kirjallinen kuntoutussopimus. Neuvotteluiden tuloksena asianomainen ja työterveyden edustaja tekevät kuntoutussuunnitelman, jossa kerrotaan hoitopaikka sekä hoito- ja seuranta-ajat. (Boström ym. 2014, 15.)

Kuntoutussopimuksesta käytetään myös termiä hoitositoumus, ja se on voimassa vähintään kaksi vuotta. Hoitositoumuksen aikana työkyvyn palautumista seurataan järjestelmällisesti, ja sen toteutumisen seurannasta vastaa esihenkilö. Hoitositoumuksessa tulee olla mainittuna sopimuksen aihe ja muutostavoite. Siinä sovitaan myös sopimuksen kestosta, tiedonkulun välityksestä, seu-

rantapalaverien ajankohdista ja siitä, miten toimitaan hoidosta palatessa tai retkahdustilanteissa. Hoitositoumuksen allekirjoittavat esihenkilö ja asianomainen henkilö. (Hirvonen ym. 2013, 44.)

Hoidettavan on todistettava esihenkilölle käyvänsä hoitopaikassa säännöllisesti ja toimitettava hänelle tietoja hoidon etenemisestä sillä tavoin, mikä liittyy työjärjestelyihin. Työterveyshuollon edustaja on yhdyshenkilö työnantajan ja hoitopaikan välillä, ja usein työkyvyn seuranta tapahtuukin omassa työterveyshuollossa. Mikäli asianomainen noudattaa hoitosuunnitelmaa ja päihteiden käyttöä tai ongelmakäyttäytymistä ei esiinny sopimuksessa sovitussa määräajassa, voidaan työnantajan osalta ongelma katsoa selvitetyn. Kun asianomainen on käynyt hoidon läpi, pidetään vielä loppupalaveri, jossa sovitaan mahdollisesta jatkoseurantamenettelystä työterveydenhuollossa. (Boström ym. 2014, 15.)

Joskus asianomainen henkilö ei suostu hoitoonohjaukseen. Tällöin esihenkilö voi antaa päihdeongelmalliselle kirjallisen varoituksen tai aloittaa työsuhteen purkumenettelyn. (Boström ym. 2014, 15.)

Jos päihteiden ongelmallinen käyttö jatkuu hoidon tai varoituksen jälkeen tai henkilö laiminlyö työtehtäviään päihteiden käytön takia, voidaan työsuhte purkaa. Päihdekuntoutuksessa on kuitenkin otettava huomioon, että retkahdukset ovat yleisiä. Tämä ei vielä välttämättä tarkoita, että kuntoutus olisi epäonnistunut. Tämä huomioiden jokaisen päihdekuntoutujan tilanne tulisi arvioida yksilöllisesti, ja vasta sitten ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin. (Boström ym. 2014, 15.)

4.7 Ongelmatilanteet

Jos työntekijä käyttää päihteitä tai on päihtyneessä tilassa työpaikalla, tulee esihenkilön poistaa henkilö saman tien työpaikalta. Näin varmistetaan päihtyneen henkilön, työyhteisön ja asiakkaiden turvallisuus ongelmatilanteessa. Kaikkien työyhteisön jäsenien tulee ilmoittaa välittömästi esihenkilölle siinä vaiheessa, kun havaitsee työkaverin nauttivan päihteitä tai olevan päihtyneenä työpaikalla. (Boström ym. 2014, 17.)

Päihtymisen toteamiseksi riittää yleensä aistinvarainen havainto, mutta myös puhallustestin suorittaminen työpaikalla tai työterveyshuollossa voi todistaa alkoholin käytön tai käyttämättömyyden (Boström ym. 2014, 17). Työntekijää ei kuitenkaan voi velvoittaa suorittamaan puhallustestiä, koska puhallutusta pidetään työntekijän oikeutta koskemattomuuteen rajoittavana tekijänä. (Laakso ym. 2006, 11–12.)

5 Ravintola-ala ja alkoholiongelmat

Ravintola-ala on tutkitusti haastava työntekijöiden alkoholiongelmiensa suhteen. Amerikkalaisen tutkimuksen Substance use and substance use disorder by industry (2015) mukaan majoitus- ja ravintola-ala oli kolmantena, kun tutkittiin vuosina 2008–2012 alakohtaisesti työikäisten täystyöllistettyjen runsasta alkoholinkäyttöä edellisessä kuussa (11,8 % työntekijöistä). Samassa tutkimuksessa todettiin myös, että majoitus- ja ravintola-alalla oli alakohtaisesti eniten päihteiden käytön häiriöitä edellisenä vuotena (16,9 % työntekijöistä). (Bush ym. 2015.)

Ravintola-alaa koskettaa monet erilaiset tekijät, jotka altistavat työntekijöitä päihdeongelmille. Tällaisia altistavia työoloja ovat muun muassa vuorotyö, tiukat määräajat ja nopea työtahti, likainen tai meluisa työpaikka, alkoholin käsittely työssä ja työkuultuuri, johon kuuluu humalahakuinen juominen työajan ulkopuolella. Työnantajan on siis hyvä olla tietoinen työolosuhteista omalla alalla myös päihderiskien suhteen. (Hirvonen ym. 2013, 16.)

Työturvallisuuskeskuksen johtava asiantuntija ja päihdekoulutuksia pitävä Kaija Ojanperä kuvasi Helsingin Sanomien artikkelissa ravintola-alaa alkoholismien kannalta houkuttelevaksi alaksi. Esimerkiksi yötyövuoron jälkeen on helpompi jäädä töiden jälkeen drinkeille, kuin lähteä harrastamaan urheilua, jos urheiluhallit ovat öisin kiinni. Päivätyöläisillä ei ole samanlaista ongelmaa. (Jokinen 2023.)

6 Laadullinen tutkimusprosessi

6.1 Tutkimusongelma

Tutkimusprosessin alkuvaiheissa muodostetaan usein tutkimusongelma. Tutkimusongelman on hyvä olla rajattu siten, että siihen on mahdollista löytää vastaus tutkimuksen keinoin. Yleisohjeena voidaan pitää keskittymistä jonkin kiinnostavan aiheen kapeamman osa-alueen perusteelliseen tarkasteluun. Tutkimusongelman tarkoituksena on pitää tutkimus koossa ja estää tutkijaa poukkoilemasta tutkimuksen kannalta epäolennaisille sivupoluille. Hyvä tutkimusongelma on selkeä ja sisältää yhden tai useamman kysymyksen muodossa tiivistyksen siitä, mitä aihetta halutaan tutkia ja mitä siitä halutaan tietää. (Günther & Hasanen 2021.)

Opinnäytetyön tutkimusongelma on seuraava: Miten esihenkilöt suomalaisissa ravintola-alan yrityksissä tunnistavat ja puuttuvat työntekijöiden alkoholiongelmiiin työpaikalla, ja mitkä tekijät vaikuttavat heidän kykyynsä ennaltaehkäistä ja käsitellä näitä ongelmia tehokkaasti? Tämän tutkimusongelman pohjalta opinnäytetyössä selvitettiin esihenkilöiden roolia työntekijöiden alkoholiongelmiin ennaltaehkäisyssä ja käsittelyssä ravintola-alalla Suomessa.

6.2 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyössä on hyödynnetty laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Laadullinen tutkimus on laaja-alainen käsite, jolle ei ole yhtä ainoaa määritelmää. Tutkimuksen keskiössä on epäily itsestäänselvyksiä kohtaan ja pyrkimys ymmärtää tutkittavaa ilmiötä syvällisesti. Tutkija hyödyntää aineistona yleensä strukturoimatonta materiaalia, kuten haastatteluja ja havaintoja. Subjektivisuus ja tutkijan oma tulkinta tutkittavasta ilmiöstä ohjaavat tutkimusprosessia ja aineiston analysointivaihetta. (Juhila 2021.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimushenkilöt saavat melko vapaamuotoisesti kertoa aihealueeseen liittyvistä kokemuksistaan ja mielipiteistään tutkittavaan aiheeseen liittyen. Tällainen niin sanottu ymmärtävä menetelmä antaa mahdollisuuden tarkastella yhteiskunnallisia ilmiöitä monipuolisesti. (Tilastokeskus.)

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija usein tulkitsee vastauksia kysymyksiin ”miksi” ja ”miten”. Aineistot ovat usein laadullisessa tutkimuksessa pieniä, ja täten laadun merkitys korvaa määrän merkityksen. Laadullinen tutkimusmenetelmä on tähän tutkimukseen sopivampi kuin määrällinen tutkimus, jossa pääpaino on vastauksien volyymissa. (RajatOn 2015.)

6.3 Aineiston kerääminen

Tutkimusaineisto kerättiin puolistrukturoiduilla haastatteluilla eli teemahaastatteluilla. Teemahaastattelu rakentuu tiettyjen keskeisten valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymyksien varaan. Teemahaastattelun hyvä puoli on, että haastattelussa voidaan esittää tarkentavia ja syventäviä kysymyksiä tutkittavan vastauksien perusteella. Teemahaastatteluissa korostetaan ihmisten tulkintoja asioista ja heidän asioilleen antamia merkityksiä. Teemahaastatteluissa on erilaisia toteutuksia haastatteluiden samankaltaisuuden suhteen. Tiettyä ohjenuoraa ei ole esimerkiksi siihen, pitääkö kysymykset olla tismalleen samassa järjestyksessä, pitääkö sanamuotojen olla täysin samat tai pitääkö kaikille haastateltaville esittää kaikki kysymykset. Pääpainona teemahaastatteluissa on löytää merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 84–86.)

Teemahaastattelu sopii tämän tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi, sillä haastatteluiden avulla saadaan joustavasti selvitettyä haastateltavien mielipiteitä ja kokemuksia. Haastattelu on sopiva tutkimusmenetelmä, kun halutaan syvällisesti ymmärtää jotakin asiaa, tässä tutkimuksessa esihenkilöiden roolia alkoholi-ongelmien ennaltaehkäisyssä ja käsittelyssä. (Hirsjärvi ym. 2000, 35.)

Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina ja haastateltavat valittiin kolmesta eri ravintolasta Suomessa. Kaksi haastattelua toteutettiin etäyhteydellä Microsoft Teams- sovellusta hyödyntäen. Yksi haastattelu toteutettiin paikan päällä ravintolassa. Kaikki haastateltavat olivat haastatteluhetkellä työssään esihenkilöasemassa. Haastattelut äänitettiin ensin, ja litteroitiin nopeasti äänityksien jälkeen. Haastattelut toteutettiin touko- ja kesäkuussa 2024.

6.4 Litterointi

Litteroinniksi kutsutaan sitä prosessia, kun puhuttu tai kirjoitettu aineisto kirjoitetaan puhtaaksi, jotta sen analysointi on helpompaa. Aineisto voi olla esimerkiksi haastateltavan ääneen puhumaa, jonka tutkija muuttaa luettavaan muotoon usein tekstinkäsittelyohjelmaa hyödyntäen. Litterointi voidaan toteuttaa sanatarkasti tai pelkästään tutkimuksen kannalta tärkeät asiat huomioiden, riippuen tutkimuksen luonteesta. Mikäli litterointi tehdään jälkimmäisellä tavalla, on vaarana, että tutkimuksen kannalta oleellista tietoa jää epähuomiossa puuttumaan. Suositeltavaa on siis kirjata vastaukset muistiin mahdollisimman tarkasti. (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen 2006.)

Litterointiin on hyvä varata tarpeeksi aikaa, sillä se voi olla yllättävän aikaa vievä prosessi. On myös suositeltavaa aloittaa litteroiminen mahdollisimman pian aineiston keräämisen jälkeen, jolloin asiat ovat vielä riittävän tuoreessa muistissa. Aineiston nopea purkaminen tekee myös analysoinnista helpompaa ja tutkimusprosessista nopeampaa. (Näpärä 2016.)

Kaikki haastattelut äänitettiin ja litteroitiin saman viikon aikana. Litterointi tehtiin TurboScribe tekoälysovelluksen avulla. Tämän jälkeen tekoälyn luoma litterointi luettiin kolme kertaa läpi, kun samanaikaisesti tehtiin korjauksia äänitteen perusteella. Äänitteet kestivät 20 minuutista 35 minuuttiin, ja litteroimiseen meni yhden työpäivän verran aikaa. Litterointi tehtiin sanatarkasti, jotta mitään oleellista ei jäisi epähuomiossa analyysivaiheessa sivuun.

6.5 Aineiston analyysi

Aineistoa analysoitaessa pääperiaatteena on analysoida niitä asioita tutkittavasta aineistosta, joiden avulla saadaan parhaiten vastaus tutkimusongelmaan. Sisällönanalyysi on analyysimenetelmä, jota pidetään laadullisessa tutkimuksessa perusanalyysimenetelmänä. Sisällönanalyysit voidaan jakaa esimerkiksi aineistolähteisiin ja teorialähteisiin analyyseihin. Laadullisen analyysin perusrunko on seuraavanlainen. Ensin aineistosta nostetaan kiinnostavat, aihetta koskevat sei-

kat ja erotellaan ne koko aineistosta. Kun tutkimusaiheelle olennaiset ja kiinnostavat asiat on eritelty muusta litteroidusta aineistosta, ne teemoitetaan, eli eritellään kunkin haastateltavan kiinnostavat seikat teemojen mukaisesti. Teemoittamisen jälkeen aineistosta kirjoitetaan yhteenveto. Tällainen analyysitapa on laadulliseen tutkimukseen hyvä, koska näin voidaan löytää mielenkiintoisia ja uusia seikkoja, joita ei osattu ennalta odottaa. (Sarajärvi & Tuomi 2006, 93–97.)

Sisällönanalyysin analyysin tavoitteena on saada tutkittavasta aiheesta selkeä kuvaus, joka on ymmärrettävässä muodossa ja sisältää aineiston kannalta tärkeän tiedon. Tässä tutkimuksessa on käytetty aineistolähtöistä sisällönanalyysiä, joka koostuu pääpiirteittäin haastattelujen litteroinnista, tärkeiden seikkojen nostamisesta, erottelemisesta ja listaamisesta sekä näiden seikkojen samankaltaisuuksien ja eroavaisuuksien erottelemisesta teemakohtaisesti. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin mukaisesti saadaan tulkinnan ja päättelyn avulla käsitteellinen näkemys tutkittavasta aiheesta. Tutkijan tehtävänä on ymmärtää asioita haastateltujen näkökulmasta, ja perustaa johtopäätöksensä niihin. (Sarajärvi ym. 2006, 110–115.)

Haastattelujen jälkeen vastauksien teemoittaminen oli sujuvaa, sillä haastattelun kysymykset oli jaettu neljään teemaan jo valmiiksi: alkoholiongelmien ennaltaehkäisy, työnantajan ohjeistukset, alkoholiongelmien tunnistaminen sekä kokemukset ja toimintatavat. Näiden teemojen mukaisesti etsittiin vastauksista samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Teemoittamisen jälkeen pystyttiin huomaamaan, mitkä asiat toistuivat haastateltujen vastauksissa ja millaisia eriäviä seikkoja teemoissa korostui. Analyysin tuloksia käsitellään seuraavassa kappaleessa.

7 Tulokset

7.1 Haastattelujen teemoittelu

Haastattelujen tulokset on järjestelty teemoittain alaotsikoiden alle. Tulosten lukeminen ja ymmärtäminen on helpompaa, kun tulokset ovat tiettyjen tutkittavien

aihealueiden eli teemojen alla. Selvityksessä on tiivistetty jokaisen haastatellun esihenkilön vastaukset.

Haastateltavien anonymiteetti on pidetty. Jokainen teema sisältää kysymyksen tai kysymykset, jotka esitettiin haastateltaville. Haastateltavat työskentelevät ravintola-alalla esihenkilöinä Suomessa. Kaikissa haastateltavien ravintoloissa tarjoillaan alkoholia.

7.2 Alkoholiongelmien ennaltaehkäisy

Ensimmäinen teema koski alkoholiongelmien ennaltaehkäisyä työpaikalla.

Haastateltaville esitettiin seuraava kysymys: Millaisia alkoholiongelmia ennaltaehkäiseviä toimia teidän työpaikallanne on ja millainen rooli sinulla esihenkilönä on näissä toimissa.

Alkoholiongelmien ennaltaehkäisy vaihtelee haastateltavien työpaikkojen välillä virallisten ohjeistuksen määrässä. Ensimmäisellä haastateltavalla oli työpaikalla käytössä virallinen päihdeohjelma, jossa kerrotaan muun muassa varhaisien alkoholiongelmien merkkien tunnistamisesta ja polku, miten näitä asioita esihenkilön tulee käsitellä. Tämän haastateltavan työpaikalla oli myös käyty koulutuksia päihdeongelmien käsittelyn suhteen. Haastateltava painotti ennaltaehkäisevänä keinona oman tiimin tuntemista ja sitä, että asioista pitää pystyä puhumaan.

Toisen haastateltavan työpaikalla alkoholiongelmien ensimmäisten merkkien tunnistamisesta oli keskusteltu esihenkilöiden kesken. Haastateltava kertoi, että työhyvinvointia seurataan ja se toimii itsessään hyvänä ennaltaehkäisevänä keinona, kun ongelmat eivät pääse tällöin pesiytymään. Ennaltaehkäisevinä toimenpiteinä käydään työntekijän kanssa keskustelua, jos merkkejä ongelmista alkaa ilmentyä.

Kolmannella haastateltavalla ei ollut alkoholiongelmien ennaltaehkäisyyn virallisia ohjeistuksia tai virallisia toimintatapoja ollenkaan, vaan hän painotti työyhteisön merkitystä ja huolenpitoa työkavereiden kesken. Tiivis työyhteisö huomaa,

jos jollakulla tulee ongelmia juomisen kanssa ja pitää toisistaan huolta. Esihenkilö koki, että ennaltaehkäisy on vaikeaa, koska hänen työpaikallaan on kulttuuri, jossa monet käyvät juomassa työvuoron jälkeen henkilökunta-alennuksien innoittamina. Tämä kulttuuri vetää myös uusia, etenkin nuoria työntekijöitä mukaansa.

Haastateltavien työpaikkojen lähestymistavat alkoholiongelmien ennaltaehkäisemiseen vaihtelevat, mutta niistä löytyy yhteisiä tekijöitä. Ravintolan tiivis työporukka ja työyhteisön tuki nousivat kaikissa vastauksissa esille. Vastauksista tuli ilmi, että kyseisissä ravintoloissa on tiivis työporukka, jossa voi puhua matalla kynnyksellä kaikille työkavereille, riippumatta heidän positiostaan yrityksessä.

Viralliset ohjeistukset ja päihdeohjelmat saivat suurempaa painoarvoa vain yhdellä haastateltavalla. Kuitenkin työntekijöiden vuorovaikutus, huolenpito ja kyky tunnistaa muutoksia kollegoiden käytöksessä ja voinnissa olivat edustettuina kaikkien haastateltavien vastauksissa ennaltaehkäisevinä keinoina.

7.3 Työnantajan ohjeistukset

Toinen teema koski työnantajan antamia ohjeistuksia alkoholiongelmien tunnistamiseen ja käsittelyyn. Haastateltavilta kysyttiin seuraavaa: Millaisia ohjeita olet saanut työnantajaltasi alkoholiongelmien tunnistamiseen ja käsittelyyn? Haastatteluiden perusteella voidaan todeta, että työnantajan ohjeistukset vaihtelevat eri ravintoloissa.

Ensimmäisellä haastateltavalla oli kattavimmat ohjeet alkoholi- ja päihdeongelmien tunnistamiseen ja käsittelyyn. Hänen työpaikassaan on koko henkilökunnalle palaverissa käyty läpi, miten tulee toimia, jos epäilee työntekijän päihdeongelmaa. Ravintolan esihenkilöt ovat saaneet aiheesta Teams-koulutuksen, joka on myös ravintolan avoimessa intrassa katsottavissa koko henkilökunnalle. Ravintolalla on myös päihdeohjelma, jossa on kerrottu, millaisia ongelmia päihdeiden kanssa ihmisillä voi olla ja toimintaohjeet, jos epäilee kollegan päihdeongelmaa. Myös yleisiä merkkejä päihdeongelmasta on kirjattu päihdeohjelmaan.

Haastateltava painotti sitä, että koko henkilökunnalla on vastuu toistensa hyvinvoinnin tarkkailusta.

Toisella haastateltavalla oli työpaikalla manuaali alkoholiongelmien käsittelyyn, jossa on käyty läpi muun muassa merkkejä alkoholiongelmasta. Haastateltava painotti ihmistuntemusta ja tapauksien yksilökohtaisuutta manuaalin yli, sillä kaikki tapaukset ovat erilaisia, ja manuaali ei välttämättä toimisi kaikkiin tapauksiin. Ihmistuntemuksen ansiosta ja yhdessä työpaikalla olemalla usein näkee, jos jollakulla ei ole kaikki hyvin.

Kolmannella haastateltavalla ei ollut työpaikallaan minkäänlaisia työnantajalta tulleita ohjeistuksia, vaan hän koki, että alkoholiongelmiin puuttuminen on hänen työpaikallaan jokaisen omalla kontollaan. Kyseinen haastateltava myös pohti, että todennäköisesti ohjaisi päihdeongelmatapaukset omalle esihenkilölleen, jos tilanne olisi huolestuttava. Virallisia ohjeistuksia alkoholiongelmien tunnistamiseen tai käsittelyyn hän ei ollut saanut. Esihenkilö koki, että alan juomiskulttuurista voisi keskustella enemmän, sillä monet työkaverit käyvät esimerkiksi usein työvuoron jälkeen oluella, ja siihen jopa kannustetaan työyhteisön sisällä kysymällä muita mukaan. Myös henkilökunnan alennukset juomista voivat kannustaa heitä juomaan työpäivän jälkeen.

Haastatteluiden perusteella huomattiin, että esihenkilöiden saamat ohjeistukset alkoholiongelmien tunnistamiseen ja käsittelyyn vaihtelevat huomattavasti eri ravintoloissa. Osa työnantajista tarjoaa kattavia koulutuksia ja toimintaohjeita muun muassa päihdeohjelman muodossa. Nämä ohjeistukset koostavat selkeän protokollan alkoholiongelmien käsittelyyn.

Toisaalta joissakin ravintoloissa ei virallisia ohjeistuksia alkoholiongelmien tunnistamiseen ja käsittelyyn ole lainkaan. Tällöin esihenkilöt tukeutuvat pääasiassa henkilökohtaiseen arviointikykyynsä ja työyhteisön tukeen. Ohjeistuksien painotukset siis vaihtelevat kirjallisista toimintatavoista vapaamuotoisiin toimintatapoihin.

7.4 Alkoholiongelmien tunnistaminen

Kolmas teema koski alkoholiongelmien tunnistamista ja sen haasteita. Haastateltavilta kysyttiin: Millaisia haasteita kohtaat työssäsi liittyen työntekijöiden alkoholin käyttöön tai epäilyyn alkoholin käytöstä? Minkälaisia merkkejä pidät mahdollisesti huolestuttavina?

Ensimmäinen haastateltava kertoi, että alkoholiongelmien tunnistamisessa tulee kiinnittää huomiota muutoksiin ihmisen käytöksessä, esimerkiksi myöhästymisiin tai mielialan heikentymiseen. Työkavereiden tunteminen helpottaa tässä, koska silloin huomaa muutokset käytöksessä. Jos työkaveri on kokenut muita henkilökohtaisia huolia elämässään, kuten läheisen sairastumisen tai avioeron, voi myös se vaikuttaa negatiivisesti päihteiden käyttöön. Haastateltava nosti esiin myös työkavereiden panoksen, eli esihenkilöille voi tulla kertomaan, jos työkaveri on ollut vaisu tai apaattinen töissä. Haastavaksi esihenkilö koki, että usein alkoholiongelmainen kiistää, salaa tai kieltää ongelmansa. Harva myöskään tulee itse kertomaan, että on ongelmia alkoholinkäytön kanssa tai ottaa apua vapaaehtoisesti vastaan. Esihenkilö koki haastavaksi myös sen, jos alkoholiongelmainen tulee töihin ja hoitaa työt, mutta ei halua kertoa haasteistaan omassa elämässään.

Toinen haastateltava kertoi seuraavansa merkkejä alkoholiongelmista. Muutokset käyttäytymisessä, kuten myöhästymisissä, jaksamisessa, täsmällisyydessä ja työntekemisen laadussa voivat hänen mukaansa muodostaa sellaisen kokonaisuuden, että jotain on pielessä. Tunnistamisessa auttaa myös avoin keskustelukulttuuri, jossa kaikki pystyvät kertomaan lähiesimiehelleen, jos on huolestunut työkaverista. Selkeänä ja huolestuttavana merkinä alkoholiongelmista esihenkilö pitää sitä, jos selvänä töihin tullut on tekemässä yksin töitä toisessa huoneessa, ja tulee sieltä päihtyneenä takaisin. Haastavaksi esihenkilö koki, jos alkoholiongelmainen ei näytä näitä merkkejä, esimerkiksi tilanteissa, joissa addiktio pystytään salaamaan työpaikan lisäksi myös lähipiiriltä.

Kolmas haastateltava kertoi, että pitää huolestuttavana merkinä yleistyneitä myöhästymisiä tai sitä, että työkaverin vireystila on alentunut. Tiiviissä työympäristössä näkee, jos työkaverin käytös on muuttunut. Tiivis työympäristö myös auttaa kuulemaan, kuinka usein työkaverit käyvät juomassa tai miten he käyttäytyvät yöelämässä. Myös rahaongelmista puhuminen on yleensä merkki, että alkoholia on kulunut liikaa työkaverilla. Esihenkilö koki tunnistamisen melko helpoksi, koska alalla on usein ulospäinsuuntautunutta porukkaa, ja heidän juomatottumuksensa ovat tulleet tutuiksi. Haastavaksi hän koki havaittuihin ongelmiin puuttumisen, koska hän ei ollut saanut ohjeistuksia työnantajaltaan, eikä hän välttämättä tiedä, mikä on kenellekin ongelmakäyttöä. Moni työkaveri saattaa käydä kahdesta neljään kertaa viikossa töiden jälkeen juomassa. Kuitenkin ongelman laajuuden tai vakavuuden määrittelemisen on vaikeaa, jos työt sujuvat muuten hyvin.

Kaikki haastateltavat kertoivat kiinnittävänsä huomiota työntekijöiden käytöksen muutoksiin, kuten myöhästymisiin ja mielialan vaihteluihin, jotka voivat viitata alkoholiongelmiin tai muihin mielenterveyden haasteisiin. Työkavereiden välinen avoin keskustelukulttuuri ja huomion kiinnittäminen ovat avainasemassa ongelmien tunnistamisessa.

Haastateltavien mukaan myös alkoholiongelmainen työkaveri saattaa kiistää ongelmansa, mikä tekee tilanteen käsittelystä hankalaa. Haastavaksi koettiin myös, jos alkoholiongelman merkkejä ei näy, tai jos tietyistä merkeistä huolimatta työt sujuvat hyvin. Alkoholiongelmaan puuttuminen koettiin hankalaksi, koska ongelman vakavuutta tai laajuutta on vaikea määrittää yksilön kohdalla tunnistetuista merkeistä huolimatta.

7.5 Kokemukset ja toimintatavat

Neljäs teema koski esihenkilöiden omia kokemuksia ja toimintatapoja alkoholiongelmiin käsittelyssä. Haastateltavilta kysyttiin: Onko sinun koskaan tarvinnut käsitellä työntekijän alkoholiongelmaa työpaikallasi? Jos on, miten tilannetta käsiteltiin?

Ensimmäinen haastateltava oli joutunut urallaan käsittelemään vain yhden alkoholi-ongelmatapauksen, joka uudelleen sijoitettiin yrityksen sisällä uusiin työtehtäviin. Esihenkilöllä oli selkeät ohjeistukset työnantajalta, miten näitä tilanteita tulisi käsitellä. Ensinnäkin päihtyneenä töissä oleminen on tiukasti kiellettyä, sillä se on työturvallisuusriski. Myös paha krapula voi olla tällainen päihtynyt tila. Päihtynyt työntekijä ohjataan työterveyteen päihdetestaukseen, josta seuraa jatkotoimenpiteitä.

Jatkotoimenpiteenä yritetään tehdä hoitoonohjaussopimus. Hoito on työntekijälle maksutonta ja se tapahtuu työterveydenhuollon kautta. Hoito on pitkäkestoinen prosessi, 18 kuukautta, ja siinä on paljon seurantalavereja. Hoidon aikana tulee elää päihteetöntä elämää, joka voi olla niin iso muutos, että alkoholi-ongelmainen ei siihen suostu. Tällöin henkilö voi saada varoituksen tai siirtyä yrityksen sisällä uusiin tehtäviin, kuten esihenkilön kohtaamassa tapauksessa kävi. Suoraan ei päihteiden takia työntekijää irtisanota, vaan asia tulee hoitaa empaattisesti tuen kautta. Hoitoprosessin tavoitteena on palauttaa työkyky, ja työskentelyn jatkaminen sen aikana on mahdollista tapauksen mukaan.

Esihenkilöllä oli tiedossa, että päihdeongelmiin tulee puuttua ajoissa ja matalalla kynnyksellä. Hän kertoi, että on joutunut pitämään huolikeskusteluja alaisilleen enemmän viime vuosina, koska ahdistuneisuus ja mielenterveysongelmat ovat lisääntyneet. Nämä keskustelut ovat lähtöisin samoista merkeistä, mitkä saattavat pädetä myös alkoholi-ongelmaan, esimerkiksi apaattisuudesta. Kuitenkin usein ongelmat ovat olleet muita, kuin päihteisiin liittyviä. Olivat huolet lähtöisin mistä tahansa, haastateltava kertoi ohjaavansa matalalla kynnyksellä kollegoita työterveyden piiriin juttelemaan, jotta ongelmat eivät pahenisi. Huolikeskustelulle tulisi esihenkilön mukaan varata aikaa ja sopiva paikka. Henkilö, josta ollaan huolissaan, saattaa esimerkiksi kiistää ongelmansa tai purskahtaa itkemään, joten esihenkilön tulee olla valmistautunut keskusteluun huolellisesti.

Toisella haastateltavalla oli useampia kokemuksia työntekijöiden alkoholi-ongelmista. Haastateltava kertoi, että alkoholi-ongelmaa on lähdetty käsittelemään aluksi työntekijän kanssa keskustelemalla. Keskustelun seurauksena sovitaan

yhdessä jatkotoimenpiteistä, ja saatetaan tapauksen mukaan antaa varoitus. Mikäli asia ei ole ratkennut keskustelemalla asianomaisen kanssa, on asia otettu esille työterveyden kanssa ja käyty kolmikantakeskustelua.

Eräänä vaihtoehtona esihenkilö mainitsi hoitoonohjauksen, mutta yksikään työntekijä ei ole hoitomenettelyyn suostunut hänen uransa aikana. Esihenkilö kuvasi tällaisia tilanteita sellaisiksi, että asianomainen ei ole tunnustanut ongelmansa itselleen. Tällöin on useimmiten päädytty työsuhteen päättämiseen jommaltakummalta puolelta, kun on todettu, että yhteisesti sopivaan ratkaisuun ei ole päästy. Suoraan juomisen takia ei ole kenenkään työsuhdetta siis päätetty, mutta jos ongelmat ovat jatkuneet eikä apua ole otettu vastaan, on työsuhde usein päätetty silloin. Esihenkilö painotti, että aina on annettu mahdollisuus asianomaiselle korjata toimintatapansa.

Kolmannella haastateltavalla oli jonkin verran kokemuksia alkoholiongelmien hoitamisesta työpaikalla. Esihenkilö kertoi vuokratyöfirman kautta työskennelleestä tarjoilijasta, joka työvuoron aikana joi asiakkaiden kanssa. Esihenkilö kertoi asiasta omalle esihenkilölleen, ja vuokratyöläisen työvuoro päättyi siihen. Tämän tapauksen kohdalla asiasta ilmoitettiin vuokratyöfirmalle, ja kyseinen henkilö ei enää tehnyt vuoroja tässä ravintolassa.

Esihenkilö kertoi myös tapauksista, kun kollega on töissä haissut viinalta ja ollut kovassa krapulassa. Näissä tapauksissa haastateltava ilmoitti asiasta omalle esihenkilölleen. Haastateltava ei kuitenkaan tiedä, miten asia käsiteltiin ylempänä ravintolan hierarkiassa, vaan hänelle ilmoitettiin jälkikäteen, että asiasta on nyt keskusteltu asianomaisen kanssa.

Esihenkilö kertoi myös omakohtaisesta kertaluontoisesta virheestä, kun hän oli edellisenä iltana ollut juomassa ja nukkunut seuraavana päivänä työvuoron yli. Työpaikalta soitettiin tapauksen takia ja oltiin huolestuneita. Haastateltava selitti tilanteen, ja kertoi, että tämä ei ole hänen tapaistaan eikä hän käytä paljon alkoholia normaalisti. Töissä ravintolapäällikkö kysyi vielä, onhan kaikki hyvin? Ta-

paus oli haastateltavalle kertaluontoinen ja harvinainen, joten jatkoseuraamuksia ei tullut. Haastateltava uskoo, että jos kyseessä olisi ollut joku, jolla olisi enemmän ongelmia, olisi jatkoprosessi saattanut edetä pidemmälle, esimerkiksi työterveydenhuollon piiriin. Ravintolassa oltiin siis huolissaan haastateltavasta.

Haastattelut paljastivat, että esihenkilöiden kokemukset alkoholiongelmien käsittelyssä vaihtelevat suuresti, mutta niissä kaikissa korostui avoimen vuorovaikutuksen tärkeys. Tapaukset vaativat esihenkilöiltä omaa arviointikykyä tilanteen mukaan, sillä jokainen yksittäistapaus on erilainen. Osalla esihenkilöistä oli selkeämmät ohjeistukset ja tavat toimia, kun kohdataan alkoholiongelma työkaiverilla. Millään työpaikalla ei ollut alkoholiongelmiin niin sanottua nollatoleranssia, joka johtaisi suoraan potkuihin. Ongelmia hoidetaan haastateltavien ravintoloissa empaattisella ja ratkaisukeskeisellä otteella.

7.6 Yhteenveto

Yhteenvetona haastattelutuloksista on koottu taulukko (taulukko 1). Taulukko selkeyttää tutkimustuloksien tulkintaa ja vetää opinnäytetyön tulokset yhteen.

Taulukko 1. Yhteenveto haastattelutuloksista.

Haastateltava	Ennaltaehkäisykeinot	Esihenkilön rooli	Virallisten ohjeistusten olemassaolo	Työyhteisön tuki	Tyypilliset haasteet
Haastateltava 1	Virallinen päihdeohjelma	Aktiivinen, koulutukseen osallistuminen	Kyllä	Tiivis työyhteisö, matala keskustelukynnys	Alkoholiongelmien kieltäminen ja salaaminen
Haastateltava 2	Työhyvinvoinnin seuranta	Keskustelut esihenkilöiden ja työkavereiden kanssa	Kyllä	Tiivis työyhteisö, matala keskustelukynnys	Alkoholiongelmien kieltäminen ja salaaminen

Haastateltava	Ennaltaehkäisyn keinot	Esihenkilön rooli	Virallisten ohjeistuksien olemassaolo	Työyhteisön tuki	Tyypilliset haasteet
Haastateltava3	Ei virallisia toimenpiteitä	Huolenpito, yhteisöllisyys	Ei	Tiivis työyhteisö, matala keskustelukynnys	Kulttuuri, jossa kannustetaan juomaan. Virallisten ohjeistuksien puute

8 Johtopäätökset ja pohdinta

8.1 Johtopäätökset

Tutkimuskysymys tässä opinnäytetyössä oli seuraava: Miten esihenkilöt suomalaisissa ravintola-alan yrityksissä tunnistavat ja puuttuvat työntekijöiden alkoholiongelmiin, ja mitkä tekijät vaikuttavat heidän kykyynsä ennaltaehkäistä ja käsitellä näitä ongelmia tehokkaasti? Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selkeyttää esihenkilöiden roolia ja toimintatapoja, jotka ovat keskeisiä alkoholiongelmiin hallinnassa työpaikoilla.

Selvityksen tulokset osoittavat, että esihenkilöiden kyky tunnistaa ja käsitellä alkoholiongelmiä riippuu pitkälti heidän saamastaan tuesta, koulutuksesta ja työpaikan kulttuurista. Joissakin ravintoloissa on selkeitä ohjeistuksia ja päihdeohjelmia, mutta jotkut esihenkilöt joutuvat turvautumaan enemmän omaan arviointikykyynsä ja työyhteisön tukeen. Tämä eroavaisuus ohjeistuksissa vaikuttaa suoraan siihen, millaiset valmiudet esihenkilöillä on puuttua alkoholiongelmiin tehokkaasti. Tiedetään, että ravintola-alallekin tyypilliset erityispiirteet, kuten vuorotyö ja alkoholin käsittely työssä, altistavat työntekijöitä päihdeongelmille. (Hirvonen ym. 2013, 16.) Tämän vuoksi ohjeistuksien ja mahdollisen päihdeohjelman tulisi olla sopivia työpaikan vaara- ja kuormitustekijöihin nähden (Työtur-

vallisuuskeskus 2024). Haastatteluista voidaan päätellä, että kaikissa ravintoloissa ohjeistukset eivät ole riittävän kattavia esihenkilöille, jotta he pystyisivät tehokkaasti käsittelemään alkoholiongelmia työpaikalla.

Opinnäytetyötä varten haastatellut esihenkilöt korostivat, että avoin keskustelukulttuuri ja työntekijöiden välinen luottamus ovat avainasemassa alkoholiongelmien ennaltaehkäisyssä ja puuttumisessa. Ne esihenkilöt, jotka työskentelivät organisaatioissa, joissa oli vahva tukiverkosto ja selkeät ohjeistukset, kokivat olevansa paremmin valmistautuneita käsittelemään alkoholiongelmia työpaikalla. Sen sijaan esihenkilöt, jotka toimivat työpaikoilla ilman virallisia ohjeita, ilmaisivat enemmän epävarmuutta ja korostivat henkilökohtaisen lähestymistavan sekä tiimin tuen merkitystä. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta tuo ilmi, että selkeät prosessit työsuojelussa ovat olennaisia ja pakollisia työpaikan terveys- ja turvallisuusriskien hallinnassa (Työsuojelu, 2023). Näihin riskeihin kuuluvat myös erilaiset päihdeongelmat.

Vastaus tutkimuskysymykseen on, että esihenkilöiden valmiudet tunnistaa ja käsitellä alkoholiongelmia vaihtelevat ja ne ovat riippuvaisia sekä organisaation antamasta tuesta että työpaikan kulttuurista. Selkeät ohjeistukset, koulutus ja avoin kommunikaatio näyttävät olevan keskeisiä tekijöitä, jotka edistävät tehokasta puuttumista ja ennaltaehkäisyä esihenkilöiden keskuudessa. Tämän selvityksen havainnot perustuvat haastateltujen esihenkilöiden kokemuksiin ja kertomuksiin siitä, miten alkoholiongelmia käsitellään eri ravintoloissa Suomessa.

8.2 Pohdinta

8.2.1 Tulosten pohdinta

Odotukseni ennen haastatteluja olivat, että koulutuksen ja selkeiden ohjeistusten tarjoama tuki olisivat merkittäviä tekijöitä alkoholiongelmien hallinnassa. Nämä odotukset perustuivat kirjallisuuteen ja eri viranomaistahoihin, jotka korostavat virallisten tukimekanismien merkitystä päihdeongelmien ehkäisyssä ja käsittelyssä.

Selvityksen tulokset vahvistivat osan odotuksista: selkeät ohjeet ja päihdeohjelmat selkeyttävät ja tuovat johdonmukaisuutta esihenkilöiden toimintaan alkoholiongelmien käsittelemisessä. Huomasin kuitenkin, että esihenkilöiden oma arviointikyky ja työyhteisön tuki ovat yhtä lailla keskeisiä tekijöitä. Erityistä painoarvoa nämä tekijät saavat silloin, kun työnantajan ohjeistukset ovat puutteellisia. Tämä osoittaa, että alkoholiongelmien hallinta ei nojaudu pelkästään virallisiin ohjeistuksiin, vaan myös työpaikan kulttuuriin ja työntekijöiden väliseen luottamukseen.

Näiden havaintojen perusteella voidaan todeta, että vaikka ohjeistukset ja koulutus ovatkin olennaisia, ne eivät yksin riitä. Yhtä lailla tärkeää on luoda työpaikalle ilmapiiri, jossa työntekijät voivat avoimesti keskustella huolistaan ja tukea toisiaan. Tällainen kulttuuri voi itsessään ehkäistä alkoholiongelmien syntymistä tai pahenemista. Kulttuurin muutokseen voisi edesauttaa myös keskusteleminen työpäivän jälkeisestä juomisesta, jonka ainakin yksi haastateltava nosti esille paineistavana asiana juomiseen. Ravintola-alan työpaikoilla voitaisiin käydä laajempaa keskustelua siitä, miten joillekin työntekijöille voi syntyä painetta juoda työkavereiden kanssa, jotta he kuuluisivat joukkoon paremmin.

8.2.2 Selvityksen rajoitukset

Vaikka tämä opinnäytetyö tarjoaa tietoa siitä, miten esihenkilöt suomalaisissa ravintola-alan yrityksissä käsittelevät työntekijöiden alkoholiongelmia, on tärkeää tunnistaa tutkimuksen rajoitukset. Selvitys perustui kvalitatiivisiin haastatteluihin, jotka tarjoavat syvällistä tietoa, mutta eivät mahdollista tulosten yleistämistä laajemmin. (Ks. Hirsjärvi ym. 2000, 35.) Haastateltavat olivat peräisin vain kolmesta ravintolasta, mikä vaikuttaa tulosten kattavuuteen. Haastatteluista saadut tulokset heijastavat vain tiettyjen esihenkilöiden näkemyksiä ja kokemuksia, eivätkä ole suoraan sovellettavissa koko ravintola-alaan Suomessa.

Selvitys pohjautui haastateltavien omakohtaisiin kertomuksiin ja kokemuksiin, mikä voi johtaa muistin vinoumiin ja vääristymiin. Tällaiset vääristymät saattavat

vaikuttaa siihen, miten esihenkilöt arvioivat omia kokemuksiaan alkoholiongelmien käsittelyssä. Esimerkiksi haastateltavat saattavat tiedostamattaan vähentää alkoholiongelmien laajuutta heidän työpaikallaan, joka voi vaikuttaa tutkimuksen objektiivisuuteen.

Laadullisessa tutkimuksessa on myös paljon painoarvoa tutkijan omalla ymmärryksellä ja tulkinnalla kysymyksiin vastannutta tutkittavaa kohtaan (Hyvärinen ym.). Tulosten tulkinta on siis subjektiivista ja perustuu omiin näkemyksiini ja tulkintoihini, millä voi olla vaikutusta tutkimuksen objektiivisuuteen.

8.2.3 Jatkotutkimusehdotukset

Tämän tutkimuksen tulokset tarjoavat useita lähtökohtia jatkotutkimuksille alkoholiongelmista työpaikoilla. Tulevissa tutkimuksissa voitaisiin esihenkilöiden omakohtaisien kokemusten tueksi selvittää kvantitatiivista dataa, kuten työntekijöiden poissaoloja tai myöhästymisiä. Näin voitaisiin saada objektiivisempaa ja monipuolisempaa tietoa päihdeongelmista ravintola-alalla.

Jatkotutkimuksia olisi suotavaa tehdä myös päihdeohjelmien ja virallisten ohjeistuksien vaikutuksista alkoholiongelmien ennaltaehkäisyyn ja käsittelyyn eri ravintoloissa. Tutkimuksessa voitaisiin verrata esimerkiksi ravintoloita, joissa on ja joissa ei ole päihdeohjelmaa. Näin saataisiin tietoa päihdeohjelmien vaikutuksista ja tehokkuudesta alkoholiongelmien ehkäisyyn.

Näiden suositusten perusteella voidaan kehittää syvällisiä ja kohdennettuja tutkimuksia. Alkoholiongelmia tulisi myös tutkia muiltakin aloilta. Näin voitaisiin selvittää, miksi jotkut aloista kohtaavat enemmän alkoholiongelmia kuin toiset, ja miten näitä syitä yleisille alkoholiongelmille voitaisiin ehkäistä.

Lähteet

Boström, Anne & Bothas, Heikki & Järvinen, Maarit & Saarto, Ari & Tamminen, Hannu & Teirilä, Juha 2014. Päihteet puntarissa. Opas työpaikkojen päihdetyöhön. Työturvallisuuskeskus, Helsinki.

Bush, Donna & Lipari, Rachel 2015. Substance use and substance use disorder by industry. SAMSHA. https://www.samhsa.gov/data/sites/default/files/report_1959/ShortReport-1959.html. Viitattu 21.8.2024.

Günther, Kirsi & Hasanen, Kirsi 2021. Tutkimuksen suunnittelu. Teoksessa Vuori, Jaana (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoaaineisto, Tampere. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/tutkimuksen-suunnittelu/>. Viitattu 21.8.2024.

Havunen, Risto & Lavikkala, Anna 2010. Ongelmia ratkaiseva esimies. Talentum, Helsinki.

Hirvonen, Leena & Jurvansuu, Hanna & Kivistö, Marketta 2010. Alkoholi ja työpaikka. Työterveyslaitos, Helsinki.

Hirvonen, Leena & Kivistö, Marketta & Luurila, Katrimaija & Puustinen, Susanna 2013. Päihdeohjelmaopas. Työterveyslaitos, Helsinki.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu. Yliopistopaino, Helsinki.

Holmila, Marja & Tigerstedt, Christoffer & Warpenius, Katariina 2013. Alkoholi ja päihdehaitat läheisille, muille ihmisille ja yhteiskunnalle. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki.

Hyvärinen, Matti & Suonien, Eero & Vuori, Jaana 2021. Haastattelut. Teoksessa Vuori, Jaana (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoaaineisto, Tampere. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>. Viitattu 21.8.2024.

Jokinen, Juho 2023. Joka päivä lauantai. Helsingin Sanomat 26.8.2023. <https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000009716784.html>. Viitattu 21.8.2024.

Juhila, Kirsi 2021. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa Vuori, Jaana (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoaaineisto, Tampere. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>. Viitattu 21.8.2024.

Laakso, Elina & Koskinen, Seppo 2006. Työntekijän alkoholinkäyttö ja työsopimuksen päättäminen. Edilex. Edita Publishing Oy, 11-12, 29. Viitattu 21.8.2024

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/20060044?> Viitattu 21.8.2024.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/20040759?> Viitattu 21.8.2024

Luotonen, Niilo 2023. Numerot puhuvat 2. <https://ehyt.fi/wp-content/uploads/2023/11/Numerot-puhuvat-2.pdf>. Viitattu 21.8.2024.

Nahkuri, Janne 2021. Alkoholien käyttö Suomessa. Päivitetty 2.2.2024. <https://paihdelinkki.fi/tietopankki/tietoiskut/alkoholi/alkoholinkaytto-suomessa/>. Viitattu 21.8.2024.

Näpärä, Liisa 2016. Haastattelun purkuun liittyviä kompastuskiviä. <https://spoken.fi/haastattelun-purkuun-liittyvia-kompastuskivia/>. Viitattu 21.8.2024.

Palvelualojen ammattiliitto 2023. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus. https://www.pam.fi/wp-content/uploads/2023/10/TES_Matkailujaravintolala_tyontekijat_2023.pdf. Viitattu 21.8.2024.

Puusniekka, Anna & Saaranen-Kauppinen Anita 2006. Litterointi. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto (verkkojulkaisu). Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto (ylläpitäjä ja tuottaja). https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_2_1.html. Viitattu 21.8.2024.

Rainto, Tuula 2023. Mitä tarkoittaa työntekijän lojaliteettivelvoite. Päivitetty 6.10.2023. <https://amoslaki.fi/lojaliteettivelvoite/>. Viitattu 21.8.2024.

RajatOn 2015. Tutkijan ABC. <https://rajatontatiedekasvusta.wordpress.com/tutkijan-abc/>. Viitattu 21.8.2024.

Sarajärvi, Anneli & Tuomi, Jouni 2006. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 4. painos. Tammi, Jyväskylä.

Sarajärvi, Anneli & Tuomi, Jouni 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Tammi, Helsinki.

Skurnik-Järvinen, Hanna 2013. Ratkaise työpaikan ongelmatilanteet. 2. uud. painos. Helsingin seudun kauppakamari, Helsinki.

Tilastokeskus 2024. Kvalitatiivinen tutkimus. https://stat.fi/meta/kas/kvalit_tutkimus.html. Viitattu 21.8.2024.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/20010055?>. Viitattu 21.8.2024.

Työsuojelu 2020. Työterveysyhteistyö ja työkyvyn tuki. <https://tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto/tyoterveysyhteistyo>. Viitattu 21.8.2024.

Työsuojelu 2023. Työsuojelun yhteistoiminta. <https://tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-yhteistoiminta>. Viitattu 21.8.2024.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/20020738?>. Viitattu 21.8.2024.

Työturvallisuuskeskus 2024. Työpaikan päihdeohjelman rakentaminen. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyopaikan-paihdeohjelman-rakentaminen.pdf>. Viitattu 21.8.2024.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/20011383?>. Viitattu 21.8.2024.

Työterveyslaitos 2024. Esihenkilö työkyvyn tukijana. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/strateginen-tyokykyjohtaminen/esihenkilo-tyokyvyn-tukijana>. Viitattu 21.8.2024.