



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Elviira Mäki

Henkilöstön päihde- ja rahapeli­riippuvuuksien tunnistaminen yrityksissä

Yritysten ja riippuvaisten näkemyksiä

Johtamisen akateeminen yksikkö
Pro gradu -tutkielma
Henkilöjohtamisen maisteriohjelma

Vaasa 2024

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen akateeminen yksikkö**

| | | | |
|--------------------------|---|-------------------|-----|
| Tekijä: | Elviira Mäki | | |
| Tutkielman nimi: | Henkilöstön päihde- ja rahapeliriippuvuuksien tunnistaminen yrityksissä : Yritysten ja riippuvaisten näkemyksiä | | |
| Tutkinto: | Kauppätieteiden maisteri | | |
| Oppiaine: | Henkilöstöjohtamisen koulutusohjelma | | |
| Työn ohjaaja: | Maria Järnlström | | |
| Valmistumisvuosi: | 2024 | Sivumäärä: | 101 |

TIIVISTELMÄ:

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tutkia yritysten ja riippuvaisten näkemysten pohjilta sitä, kuinka hyvin yrityksissä tunnistetaan henkilöstön päihde- ja rahapeliriippuvuuksia. Lisäksi tutkimuksessa tarkasteltiin, millaisia käytänteitä yrityksissä on olemassa riippuvuusongelmien tunnistamiseen ja hoitamiseen liittyen sekä miten näitä käytänteitä voisi kehittää. Riippuvuuksien tunnistamiseen olisi syytä panostaa yrityksissä, sillä mitä varhaisemmassa vaiheessa henkilöstön riippuvuuksia pystytään tunnistamaan, sitä nopeammin he pääsevät avun piiriin ja palautuvat työkykyisiksi. Mitä aikaisemmin työntekijän riippuvuussairaus tunnistetaan ja hänet ohjataan hoitoon, sitä merkittävämpi on myös työnantajan kustannussäästö.

Vastuullisen henkilöstöjohtamisen näkökulmasta tarkasteltuna yrityksillä on vastuuseen perustuva velvollisuus tunnistaa ja hoitaa työntekijöiden riippuvuuksia. Vastuullisen henkilöstöjohtamisen tehtäväkenttään kuuluu muun ohessa henkilöstöstä huolehtiminen, henkilöstön osaamisen kehittäminen sekä henkilöstön työkyvyn varmistaminen. Vastuullisuus ilmenee erityisesti työntekijöitä kohtaan osoitetussa rehellisyydessä, asianmukaisten työolosuhteiden ja -ympäristön tarjoamisessa, kehitysmahdollisuuksien esilletuonnissa sekä työntekijöiden fyysisen ja psykososiaalisen hyvinvoinnin aktiivisessa huomioimisessa. Tässä tutkimuksessa käytiin läpi merkittävää kirjallisuutta vastuullisesta henkilöstöjohtamisesta sekä riippuvuuksista ja niiden tunnistamisesta ja hoitamisesta, sillä työntekijöiden riippuvuuksien tunnistaminen ja hoitaminen on osa vastuullisen henkilöstöjohtamisen tehtäväkenttää. Henkilöstöstä huolehtiminen, työkyvyn varmistaminen sekä työntekijöiden hyvinvoinnin varmistaminen edellyttävät myös henkilöstön riippuvuuksien tunnistamista.

Tutkimustulosten perusteella yritysten edustajien ja riippuvaisten henkilöiden näkemykset siitä, kuinka yrityksissä tunnistetaan ja hoidetaan riippuvuuksia, olivat keskenään hyvin erilaisia. Yritysten edustajat uskoivat tunnistavansa päihde- ja rahapeliriippuvuuksia hyvin. Tosiasiassa tunnistettujen päihde- ja rahapeliriippuvuuksien määrä oli kuitenkin alhainen. Riippuvaisten kertoman mukaan heidän riippuvuutensa näkyvät työelämässä monin eri tavoin, kuten alentuneena työtehona ja muuttuneena persoonana. Tästä huolimatta riippuvaiset työntekijät pystyivät piilottelemaan riippuvuuksiaan kauan työelämässä. Tulosten mukaan yritysten riippuvuuksien hoitoon ja tunnistamiseen liittyvissä käytänteissä oli selvästi parantamisen varaa. Riippuvuuksien tunnistamisen ja hoitoon ohjauksen parantamiseksi korostettiin avoimempaa yrityskulttuuria, varhaisen puuttumisen merkitystä, vaihtoehtoisten hoitomuotojen suosimista (esimerkiksi Minnesota-hoidon) sekä esihenkilöiden tarvetta paremmalle koulutukselle henkilöstön riippuvuuksista.

AVAINSANAT: Henkilöstöjohtaminen, vastuullinen henkilöstöjohtaminen, riippuvuussairaudet, päihderiippuvuuksien tunnistaminen, rahapeliriippuvuuksien tunnistaminen

Sisällys

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | Johdanto | 6 |
| 1.1 | Tutkimuksen taustaa | 6 |
| 1.2 | Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset | 8 |
| 1.3 | Aiemmat tutkimukset | 8 |
| 1.4 | Tutkimuksen rakenne | 10 |
| 2 | Vastuullinen henkilöstöjohtaminen | 12 |
| 2.1 | Historiaa ja määritelmien kehittymistä | 12 |
| 2.2 | Vastuullisuus henkilöstöjohtamisessa | 14 |
| 2.3 | Vastuullisen henkilöstöjohtamisen piirteet | 17 |
| 2.4 | Vastuullisen henkilöstöjohtamisen tyypittelyä ja jaottelua | 22 |
| 2.5 | Työhyvinvointi osana vastuullista henkilöstöjohtamista | 23 |
| 3 | Riippuvuudet | 26 |
| 3.1 | Alkoholi | 27 |
| 3.2 | Huumeet ja lääkkeet | 29 |
| 3.3 | Sekakäyttö | 31 |
| 3.4 | Rahapelaaminen | 32 |
| 3.5 | Riippuvuudet työssä | 33 |
| 3.6 | Riippuvuuksien tunnistaminen | 36 |
| 3.7 | Riippuvuuksien ehkäisy ja hoito työpaikalla | 37 |
| 3.7.1 | Varhaisen tuen malli | 38 |
| 3.7.2 | Päihdeohjelma | 42 |
| 3.7.3 | Hoitoonohjaus ja kuntoutus | 43 |
| 4 | Tutkimuksen metodologia | 45 |
| 4.1 | Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus | 46 |
| 4.2 | Tutkimusaineisto ja sen keruu | 47 |
| 4.2.1 | Kyselylomake A eli yritys näkökulma | 48 |

| | | |
|-------|---|----|
| 4.2.2 | Kyselylomake B eli yksilönäkökulma | 50 |
| 4.3 | Analyysi | 50 |
| 4.4 | Tutkimuksen luotettavuus | 52 |
| 5 | Tutkimuksen tulokset | 54 |
| 5.1 | Yritysnäkökulma | 54 |
| 5.2 | Yksilönäkökulma | 65 |
| 6 | Johtopäätökset | 77 |
| 6.1 | Kuinka hyvin yrityksissä tunnistetaan henkilöstön päihde- ja rahapeli-riippuvuuksia? | 78 |
| 6.2 | Millaisia käytänteitä yrityksissä on henkilöstön riippuvuuksien tunnistamiseen ja hoitamiseen liittyen? | 79 |
| 6.3 | Pitäisikö nykyisiä yritysten käytänteitä kehittää? | 80 |
| 6.4 | Tutkimuksen rajoitukset | 81 |
| 6.5 | Jatkotutkimusehdotukset | 82 |
| | Lähteet | 84 |
| | Liitteet | 93 |
| | Liite 1. Henkilöstön päihde- ja rahapeli-riippuvuuksien tunnistaminen (kyselylomake A) | 93 |
| | Liite 2. Kysely päihde- tai rahapeli-riippuvuutta sairastaville (kyselylomake B) | 98 |

Kuvat

- Kuva 1. Alkoholijuomien kulutus 100-prosenttisena alkoholina 15 vuotta täyttäneitä asukasta kohti 1960–2022, litraa (Suomen virallinen tilasto, 2023). 28
- Kuva 2. Jotain huumetta käyttäneiden elinikäis-, vuosi- ja kuukausiprevalenssi sukupuolen mukaan suomalaisessa 15–69-vuotiaassa väestössä (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2023). 30

Kuviot

- Kuvio 1. Tutkimuksen rakenne 11
- Kuvio 2. Vastuullisen henkilöstöjohtamisen ominaispiirteet (mukaillen Stankevičiūtė ja Savanevičienė, 2018). 22
- Kuvio 3. Puheeksioton ja mini-intervention tavoitteet (mukaillen THL, n.d., Puheeksiotto ja mini-interventio 40
- Kuvio 4. Päihdeohjelman tavoitteet (Sarkkinen, 2022). 43
- Kuvio 5. Päihdeohjelma yrityksissä 55
- Kuvio 6. Päihde- ja rahapeliriippuvuuksien tunnistaminen yrityksissä 56
- Kuvio 7. Rahapeliriippuvuuksien tunnistaminen 57
- Kuvio 8. Päihderiippuvuuksien tunnistaminen 58
- Kuvio 9. Alentuneen työtehon ilmentyminen yrityksissä 59
- Kuvio 10. Tunnistettujen päihde- ja rahapeliriippuvaisten hoitoonohjaus 60
- Kuvio 11. Päihde- ja rahapeliriippuvuuksien osalta tehdyt puheeksiotot 61
- Kuvio 12. Päihde- ja rahapeliriippuvuuksista johtuvat irtisanomiset 62
- Kuvio 13. Päihde- ja rahapeliriippuvuuksien tunnistamistapojen kehittämistarve 63

1 Johdanto

Tässä tutkimuksessa perehdytään henkilöstön päihde- ja rahapeliriippuvuuksien tunnistamiseen ja hoitamiseen sekä niihin liittyviin käytänteisiin yrityksissä. Aihetta tarkastellaan yritysten edustajien ja riippuvaisten näkemysten pohjalta. Kirjallisuuskatsauksessa käydään läpi vastuulliseen henkilöstöjohtamiseen sekä riippuvuussairauksiin ja niiden tunnistamiseen ja hoitoon liittyvää kirjallisuutta ja tutkimusta. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten hyvin riippuvuuksia tosiasiaa tunnustetaan ja hoidetaan yrityksissä sekä syventää ymmärrystä siitä, miksi henkilöstön riippuvuuksien tunnistaminen ja hoitaminen on tärkeää. Lisäksi tavoitteena on selvittää, tulisiko yritysten riippuvuuksien tunnistamiseen ja hoitoon liittyviä yritysten käytänteitä kehittää ja miten. Tutkimus toteutetaan kvalitatiivisia ja kvantitatiivisia piirteitä yhdistävänä tutkimuksena (mixed methods research). Analysoimalla olemassa olevaa kirjallisuutta ja tutkimusta sekä keräämällä empiiristä aineistoa pyritään saamaan vastauksia tutkimuskysymyksiin. Vastaukset esitetään tutkimuksen viimeisessä luvussa.

1.1 Tutkimuksen taustaa

Jokaisella työpaikalla esiintyy keskimäärin noin 10 %:lla henkilöstöstä erilaisia riippuvuuksia, joista karkeasti ottaen 5 % liittyy alkoholiin, 3 % digipeleihin 1,4 % rahapeleihin ja 1 % huumeisiin (Päihdetilastollinen vuosikirja, 2023). Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen (2020) mukaan riippuvuus on yleinen sairaus, joka syntyy pääsääntöisesti useiden ajallisesti toisiaan lähellä olevien käyttökertojen seurauksena. Koski-Jänteen ja Korkeilan (2021) mukaan riippuvuuksiin liittyy pääsääntöisesti voimakasta halua tai pakkoa, toiminnan hallinnan heikkenemistä sekä lopettamisen vaikeutta.

Työterveyslaitoksen erityistutkija Leena Kaila-Kankaan (Sarkkinen, 2022) mukaan erilaiset riippuvuudet, kuten päihderiippuvuus, näkyvät usein ensimmäisenä henkilön työssä suoriutumisen suhteen. Kaila-Kangas kertoo, että työnteko ei välttämättä suju entiseen tapaan ja työntekijä alkaa saada huonoa palautetta sekä muilta työntekijöiltä että asiakkailta. Koski-Jänteen ja Korkeilan (2020) mukaan riippuvuuksista aiheutuu yrityksille

taloudellisia tappioita, kun työntekijät pitävät riippuvuusongelmiensa vuoksi esimerkiksi sairauslomaa tai rokulia eli ottavat lyhyen, usein noin päivän mittaisen, omavaltaisen poissaolon työstä (Kotimaisten kielten keskus, 2022). Mikäli henkilöstön riippuvuuksia hoidettaisiin, yrityksille ei koituisi niin suuria taloudellisia kustannuksia.

A-klinikkasäätiön Addiktiot ja työelämä -yksikön päällikkö Camilla Metsärannan (2023) mukaan työpaikoille tarvittaisiin enemmän tietoa riippuvuuksista ja puheeksiotosta sekä työkaluja riippuvuuksiin puuttumiseen, sillä erilaiset riippuvuudet ovat koko työyhteisön asia. Riippuvuuksista, etenkin päihdeongelmista, aiheutuu inhimillisen ahdistuksen sekä erilaisten terveys- ja sosiaalisten haittojen lisäksi valtavia kustannuksia niin yksilöille, työyhteisöille kuin yhteiskunnallekin. Aiheutuvat kustannukset työelämässä ovat vuosittain vähintään 500 miljoonan luokkaa ja kun otetaan lisäksi huomioon välilliset kustannukset, kuten lyhyet sairauspoissaolot, sairaalahoitajaksot, työkyvyttömyyseläkkeet sekä läheisten työssäkäyntiä haittaavat vaikutukset, kustannukset lähentelevät jo miljardiluokkaa. Riippuvuuksien tunnistamiseen yrityksissä tulisi panostaa, sillä on tärkeää, että työntekijät pääsisivät avun piiriin. Myös työnantajalle aiheutuvat tappiot vähenevät, kun työpaikalla työskentelee terveitä ja hyvinvoivia henkilöitä, joiden työteho on hyvä. Henkilöstön työnteon edellytyksistä huolehtiminen kuuluu työhyvinvoinnin perustaan ja päihde- ja rahapeliongelmiin ehkäisyn kehittäminen edistää paremman työkyvyn ohella myös työhyvinvointia (Hirvonen ja muut, 2013).

Erilaiset riippuvuudet ovat sairauksia, joiden syntymiseen vaikuttavat perinnöllisten tekijöiden lisäksi esimerkiksi stressi ja muut mielenterveyden häiriöt (Terveyskirjasto, 2023). Työelämässä saattaa olla monia riippuvuuksien syntyyn vaikuttavia tekijöitä. Erietyisesti stressi, työuupumus, terveysongelmat sekä työtehtävien ja yksityiselämän yhteensovittamisen vaikeudet ovat nykyään työelämän keskeisiä haasteita (Stankevičiūtė & Savanevičienė, 2018). Ehnertin (2009) mukaan vastuullisuuden huomioiminen henkilöstöjohtamisessa saattaisikin olla yksi mahdollinen strategia yrityksille näistä haasteista selviytymiseksi.

1.2 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, kuinka hyvin yrityksissä tunnistetaan henkilöstön päihde- ja rahapeliriippuvuuksia. Henkilöstön riippuvuuksien tunnistaminen työpaikoilla on tärkeää, sillä mitä varhaisemmassa vaiheessa niitä tunnistetaan, sitä nopeammin riippuvuutta sairastava pääsee avun piiriin ja saa mahdollisuuden parantua. Myös työnantaja säästyy suurilta kuluilta, mitä aikaisemmin työntekijän riippuvuussairaus tunnistetaan ja hän saa hoitoonohjausta. Lisäksi tutkimuksen tavoitteena on alakymsyksiä selvittää, millaisia käytänteitä yrityksissä on riippuvuusongelmien tunnistamiseen ja hoitamiseen liittyen sekä miten näitä nykyisiä käytänteitä voisi kehittää. Riippuvuuksien tunnistamisen tutkiminen on tärkeää, jotta työnantajille koituvia kustannuksia voitaisiin vähentää ja riippuvuuksiin sairastuneet henkilöt pääsisivät avun piiriin.

Tutkimuksen tutkimuskysymykset ovat seuraavanlaiset:

1. Kuinka hyvin yrityksissä tunnistetaan henkilöstön päihde- ja rahapeliriippuvuuksia?
2. Millaisia käytänteitä yrityksissä on henkilöstön riippuvuusongelmien tunnistamiseen ja hoitamiseen liittyen?
3. Miten yritysten nykyisiä, riippuvuuksien tunnistamiseen ja hoitamiseen liittyviä käytänteitä voisi kehittää?

1.3 Aiemmat tutkimukset

2000-luvun alussa vastuullista henkilöstöjohtamista oli tutkittu vasta varsin vähän (Ehnert & Wes 2012; Pfeffer, 2010), mutta 2010-luvulta saakka vastuullisen henkilöstöjohtamisen käsite on saanut ja saa yhä alati kasvavaa huomiota alan tutkijoiden keskuudessa (Ehnert, 2009). Vastuullisen henkilöstöjohtamisen tutkimusalan yhtenä edistäjänä voidaan pitää Ehnertiä (nyk. Aust), joka on tutkimustensa ja kirjallisuutensa avulla tarjonnut laajemman ymmärryksen vastuullisesta henkilöstöjohtamisesta sekä soveltanut merkittävästi paradoksiteoriaa vastuullisen henkilöstöjohtamisen taustalla

(Stankevičiūtė & Savanevičienė, 2018). Vastuullista henkilöstöjohtamista ovat tutkineet paljon myös esimerkiksi Pfeffer (2010) ja Stankevičiūtė ja Savanevičienė (2018). Suomessa vastuullisen henkilöstöjohtamisen merkittävänä tutkijoina voidaan pitää esimerkiksi Järnlströmiä, Sarua, Vanhalaa ja Viitasaarta. Järnlström ja Vanhala (2014) haastoivat artikkelissaan ensimmäisten joukossa henkilöstöjohtamisen tuloksellisuuskeskustelua vastuullisen henkilöstöjohtamisen näkökulmasta. Lisäksi Järnlström, Saru ja Vanhala (2018) tutkivat vastuullista henkilöstöjohtamista sidosryhmien näkökulmasta ja toivat esille neljä vastuullisen henkilöstöjohtamisen ulottuvuutta.

Yhteisen hyvän henkilöstöjohtaminen (Common good HRM) edustaa uusimpia vastuullisen henkilöstöjohtamisen tutkimusalueita. Austin, Matthews ja Muller-Camenin (2020) mielestä yhteisen hyvän henkilöstöjohtaminen toisi mukanaan uutta kaivattua ymmärrystä henkilöstöjohtamiseen, mikä auttaisi suunnittelemaan ja toteuttamaan kestäviä HRM-järjestelmiä ja ylittämään nykypäivän suuria yhteiskunnallisia haasteita. Tuoreinta tutkimusta yhteisen hyvän henkilöstöjohtamisen osalta edustaa Järnlströmin, Sarun, Viitasaaren ja Akrivoun (2024) tutkimusartikkeli, jossa he käsittelevät yhteisen hyvän integrointia kestävään HRM-raportointiin. Heidän mielestään yhteisen hyvän lähestymistapa voi johtaa positiiviseen muutokseen kestävästä kehitystä toteuttavassa HRM-järjestelmässä, sillä siinä otetaan huomioon muun muassa yritysten moraalinen vastuu sidosryhmiä kohtaan.

Riippuvuusongelmista on olemassa paljon tietoa, kirjallisuutta ja tutkimuksia. Suomessa esimerkiksi Terveyden ja hyvinvoinnin laitos julkaisee kattavia tilastoja suomalaisten päihteiden käytöstä. Riippuvuusongelmia ja päihteitä koskevien tietojen ja tutkimusten käsittelemät aiheet jakautuvat kuitenkin epätasaisesti. Alkoholista ja sen seurauksista on olemassa lukematon määrä eri tutkimuksia niin kuin myös huumeista. Sen sijaan muita riippuvuuksia, kuten esimerkiksi sekakäyttöä on tutkittu melko vähän (Hakkarainen & Metso, 2009). Sekakäyttöä on kuitenkin alettu käsitellä yhä enemmän ja laajemmin 1900-luvun lopulta lähtien (Kataja ja muut, 2018).

Miettinen ja Rantapuska (2018) mainitsevat tutkimuksessaan, että alkoholihaittojen vähentämiseksi tähtäävien työpaikkainterventioiden taloudellisista vaikutuksista on olemassa maailmanlaajuisesti vain vähän tutkimuksia, ja Suomessa aiheesta ei oltu tehty vielä yhtään tutkimusta vuoteen 2018 mennessä (Miettinen & Rantapuska, 2018). Tuoreinta suomalaista tutkimusta alkoholismien taloudellisista vaikutuksista edustaa Luotosen (2023) tutkimus alkoholin haitoista ja kustannuksista suomalaisilla työpaikoilla. Riippuvuudet, erityisesti päihderiippuvuudet, aiheuttavat työpaikoille valtavasti kustannuksia, minkä vuoksi henkilöstön riippuvuuksien tunnistaminen ja hoitaminen olisi tärkeää. Työpaikalla esiintyvien riippuvuusongelmien tunnistamisesta ei toistaiseksi ole tehty Suomessa tutkimusta, vaikka tämänlaiselle tutkimukselle olisi tilastojen mukaan selvästi tarvetta. Tämä tutkimus pyrkii täyttämään tätä tutkimusaukkoa.

1.4 Tutkimuksen rakenne

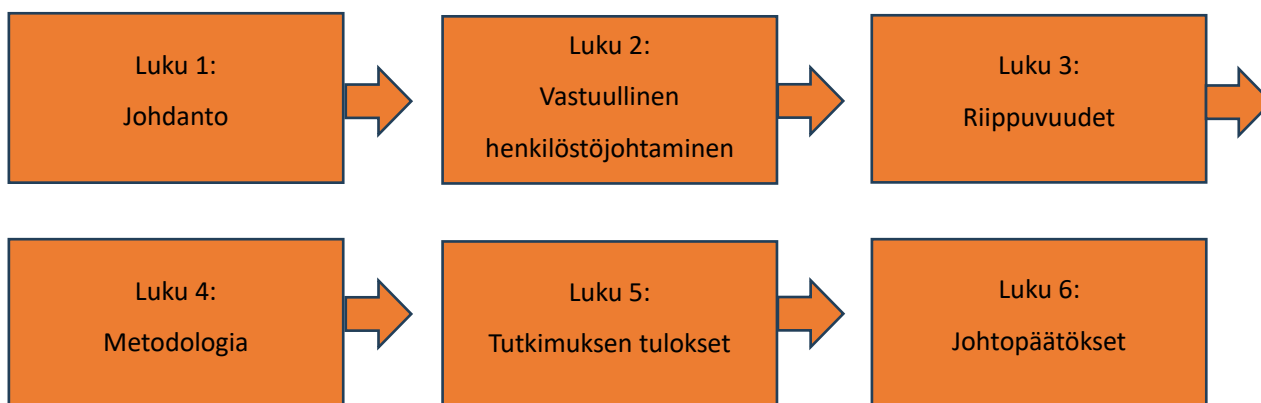
Tutkimus koostuu kuudesta pääluvusta. Ensimmäinen luku on johdantoluku, jossa johdatellaan lukija aiheen pariin, taustoitetaan tutkimusta ja sen tärkeyttä sekä tuodaan esiin tutkimuksen tutkimuskysymykset. Lisäksi luvussa esitellään tieteellisen kontekstin hahmottamiseksi joitakin merkittäviä aikaisempia tutkimuksia, joihin tutkija tutustui tutkimuksen teon aikana.

Toisessa ja kolmannessa luvussa käydään läpi tutkimuksen kannalta tärkeitä aiheita kirjallisuuskatsauksen muodossa. Tutkimuksen toinen luku keskittyy vastuulliseen henkilöstöjohtamiseen. Luvussa käydään läpi vastuullisen johtamisen kehityshistoriaa, nykytilannetta sekä tutkimuksen kannalta tärkeitä vastuullisen johtamisen osa-alueita. Kolmas luku keskittyy puolestaan riippuvuuksiin. Luvussa kerrotaan päihde- ja rahapeli-riippuvuuksista, ja tämän luvun luettuaan lukija ymmärtää, mitä erilaiset päihde- ja rahapeli-riippuvuudet tarkoittavat sekä miten ne näkyvät työelämässä.

Tutkimuksen neljäs luku keskittyy tutkimuksen metodologiaan. Luvussa käydään läpi tutkimusaineistoa ja sitä, miten aineistoa on hankittu ja analysoitu. Luvussa arvioidaan myös tutkimuksen luotettavuutta.

Viidennessä luvussa esitetään tutkimuksen tulokset kuvaavan analyysin sekä aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Tulokset esitetään yritysnäkökulmasta ja yksilönäkökulmasta tarkasteltuna.

Kuudes eli viimeinen luku keskittyy tutkimuksen johtopäätöksiin. Johtopäätöksissä vastataan tutkimustulosten pohjalta alussa esitettyihin tutkimuskysymyksiin sekä ehdotetaan aiheita jatkotutkimuksille. Lisäksi luvussa kerrotaan tutkimuksen rajoitteet. Tutkimuksen rakenne löytyy alla olevasta kuviosta 1.



Kuvio 1. Tutkimuksen rakenne

2 Vastuullinen henkilöstöjohtaminen

Vastuullisuus teemana on noussut vahvasti esiin johtamisen tutkimuksessa ja käytännöissä 2000-luvulta asti (Ehnert, 2009). Teknologian kehitys, globalisaatio ja väestön ikääntyminen ovat muokanneet työvoimaa ja työelämää (Järnlström & Vanhala, 2014), ja sillä on vaikutuksensa organisaatioissa tehtävään henkilöstötyöhön (Viitala ja muut, 2014). Stahlin ja muiden (2020) mukaan henkilöstöjohtamisella on keskeinen rooli organisaation vastuullisuusasioiden edistämässä.

Viime aikoina monet yritykset ovat sitoutuneet integroimaan kestävän kehityksen osaksi toimintaansa ja johtamisjärjestelmiään (Järnlström ja muut, 2023). Ferreiran ja Real de Oliveiran (2014) mukaan organisaation on toimittava vastuullisesti, jos se haluaa luoda toimillaan positiivisia muutoksia ihmisiin ja ympäristöön liittyen. Vastuullinen henkilöstöjohtaminen pyrkii muuttamaan henkilöstöjohtamisen perinteistä tuloskeskeistä näkökantaa ja korostamaan työntekijöiden hyvinvoinnin merkitystä (Järnlström & Saru, 2019).

2.1 Historiaa ja määritelmien kehittymistä

1980-luvulta lähtien HRM-keskusteluihin ovat vaikuttaneet paljon kovan henkilöstöjohtamisen (Hard HRM) ja pehmeän henkilöstöjohtamisen (Soft HRM) mallit (Aust ja muut, 2020). Kova henkilöstöjohtaminen painottaa perinteisesti tuloksellisuutta ja siinä henkilöstöresurssit nähdään passiivisina resursseina (Järnlström & Vanhala, 2014), kun taas työelämän suhteita ja työntekijöiden hyvinvointia koskevien lähestymistapojen innoittamana kehittynyt pehmeä henkilöstöjohtaminen (Beer ja muut, 1984) painottaa työntekijäsidosryhmiä sekä luottamuksellisen yhteistyön kulttuuria (Guest, 1987). Järnlström ja muut (2018) tarkentavat, että vaikka pehmeän henkilöstöjohtamisen malli edustaa melko idealistisia HRM-tavoitteita, siitä jää puuttumaan eettiset perusarvot. Aust ja muut (2020) lisäävät, että mallista puuttuvat myös laajemmat globaalit tekijät ja ekologiset haasteet, joita ei ole pidetty tärkeinä henkilöstöjohtamista koskevinä asioina. Vastuullisen henkilöstöjohtamisen voidaan nähdä täyttävän nämä mainitut puutteet ja

tarjoavan näkemyksiä henkilöstöhallinnon ja taloudellisen suorituskyvyn välillä vallitsevista positiivisista suhteista (Ehnert & Harry, 2012).

Nykypäivän kestävä kehitys -termin suosio juontaa alun perin juurensa Yhdistyneiden Kansakuntien ympäristö- ja kehityskomission vuoden 1987 raporttiin. Kyseinen komissio määritteli kestävä kehityksen kehityksenä, joka täyttää nykyiset tarpeet vaarantamatta tulevien sukupolvien kykyä tyydyttää omia tarpeitaan. (Ehnert, 2009; WCED 1987) Komission mukaan kestävä kehityksen taloudellisen, ekologisen ja sosiaalisen ulottuvuuden tulisi toteutua samanaikaisesti, jotta kestävä kehitys voisi tapahtua yhteiskunnallisella tasolla (Ehnert, 2009; WCED 1987). Stankevičiūtėn ja Savanevičienėn (2018) mukaan kestävä kehitys yritystasolla edellyttää sitä, että organisaatiot käsittelevät taloudellisten asioiden lisäksi erilaisia toisistaan riippuvaisia sekä toisiinsa liittyviä ympäristöllisiä ja sosiaalisia huolenaiheita eri tasoilla ja muuttavat siten käsitystä liiketoiminnan menestyksestä ja menestystekijöistä.

Kestävä kehitys sai 1990-luvulla yhä enemmän huomiota strategisen johtamisen käsitteenä (Ehnert, 2009), mutta 1990-luvun lopulla ilmestyivät jo ensimmäiset kirjoitukset vastuullisesta henkilöstöjohtamisesta Saksassa, Sveitsissä ja Australiassa (Stankevičiūtė & Savanevičienė, 2018). Stankevičiūtėn ja Savanevičienėn (2018) mukaan saksalainen lähestymistapa perustuu sellaiseen kestävä kehityksen tulkintaan, jossa yritysten on taloudellisesti järkevää tasapainottaa inhimillisten resurssien uusiutuminen ja kulutus investoimalla suhteisiin liiketoimintaympäristöissä, koska ympäristöt nähdään resurssien lähteinä. Tämän ymmärryksen pohjalta Müller-Christ ja Remer (1999) määrittelivät vastuullisen henkilöstöjohtamisen seuraavanlaisesti: "mitä yritysten itsensä on tehtävä ympäristössään voidakseen luottaa ammattitaitoiseen henkilöstöön pitkällä aikavälillä".

Sveitsiläisestä lähestymistavasta Stankevičiūtė ja Savanevičienė (2018) toteavat, että sen mukaan vastuulliselle henkilöstöjohtamiselle on ominaista työllistettävyyden edistäminen, harmonisen työn ja yksityiselämän tasapainon varmistaminen sekä yksilön vastuullisuuden edistäminen. Sveitsiläisestä lähestymistavasta mainitaan myös se, että siinä

vastuullinen henkilöstöjohtaminen nähdään yksilöllisten tarpeiden tyydyttämistä ja organisaation kilpailukyvyn ylläpitämistä tukevana tärkeänä asiana. Vastuullinen henkilöstöjohtaminen nähdään Zauggin ja muiden (2001) mukaan "pitkän aikavälin sosiaalisesti ja taloudellisesti tehokkaana työntekijöiden rekrytointina, kehittämisenä, säilyttämisenä ja työllistämisenä".

Ehnertin (2009, s.5) mukaan kestävä kehitys on historiallisesti noussut esiin erityisesti kriisitilanteissa, jotka ovat liittyneet joko taloudellisten, luonnonvarojen tai sosiaalisten resurssien niukkuuteen tai siihen, että erilaiset sivu- ja palautevaikutukset ovat uhanneet edellä mainittujen resurssien pitkän aikavälin hyödyntämistä. Sivu- ja palautevaikutuksilla Ehnert viittaa tässä yhteydessä sellaisiin vaikutuksiin, jotka voivat olla positiivisia jollekin osapuolelle ja negatiivisia toiselle osapuolelle.

2.2 Vastuullisuus henkilöstöjohtamisessa

Termi vastuullinen henkilöstöjohtaminen (sustainable HRM) syntyi suunnilleen 20 vuotta sitten (Aust ja muut, 2020), ja siitä lähtien vastuullisen henkilöstöjohtamisen ala on kehittynyt nopeasti (Stankevičiūtė & Savanevičienė, 2018). Tutkimuksen lisääntymisestä huolimatta puuttuu vastuullisen henkilöstöjohtamisen alalta edelleen kuitenkin yhtenäinen käsitteistö ja käytäntö, sillä organisaatioiden tutkimukset ja keskustelut ovat keskittyneet lähinnä vastuullisuuden ympäristönäkökulmiin henkilöstöjohtamisen sijaan (Järnlström ja muut, 2023). Asia selittyy myös kestävän kehityksen suhteellisen lyhyellä historialla (Järnlström & Vanhala, 2014)

Vastuulliselle henkilöstöjohtamiselle ei ole olemassa yhtä oikeaa määritelmää, vaan on olemassa useita eri määritelmiä, jotka kuvastavat muun muassa vastuullisen henkilöstöjohtamisen eri tavoitteita ja merkityksiä (Ehnert & Harry, 2012). Zaugg ja muut (2001) määrittelivät vastuullisen henkilöstöjohtamisen aikoinaan "taloudellisena, sosiaalisena ja ekologisena ajatteluna ja toimintana, joka ei vaaranna tulevien sukupolvien selviytymismahdollisuuksia". Shen ja Benson (2016) ovat puolestaan määritelleet vastuullisen henkilöstöjohtamisen yritysvastuuksi, joka on suunnattu työntekijöihin. Ehnert & muut

(2016) ovat todenneet vastuullisen henkilöstöjohtamisen yhdistävän organisaatioiden kestävyiden aatteet henkilöstöjohtamiseen.

Kestävä kehitys ja vastuullisuus mainitaan usein samassa yhteydessä ja niitä voidaankin pitää tavoiteltavina ominaisuuksina eli arvoina (Lehtonen, 2023). Monet yritykset ovat sitoutuneet integroimaan kestävä kehityksen osaksi toimintaansa ja johtamisjärjestelmiään kestävä kehityksen alati kasvavien haasteiden vuoksi (Järström ja muut, 2023). Dyllick ja Muff (2016) huomauttavat, että haasteiden lisäksi yritysmaailmassa tunnustetaan myös enenevässä määrin kestävä kehityksen ja siihen reagoimisen merkitys yritysten kilpailukyvyn kannalta, minkä vuoksi kestävä kehitys on mukana myös yritysten strategioissa.

Brundtlandin komission vuoden 1987 raportin määritelmän mukaan ”kestävä kehitys on kehitystä, joka tyydyttää nykyhetken tarpeet viemättä tulevilta sukupolvilta mahdollisuutta tyydyttää omat tarpeensa” (WCED, 1987, kappale 2 osa 1). Lehtonen (2023) täsmentää, että vastuullisuuteen voidaan katsoa kuuluvaksi kaikki sellaiset teot ja toimenpiteet, joilla edistetään kestävä kehitystä. Yritysvastuun eli yritysten yhteiskuntavastuun (CRS eli corporate social responsibility) osalta vastuullisuudella puolestaan viitataan Lehtosen mukaan aktiivisiin toimenpiteisiin, joilla organisaatio vähentää ja kompensoi aiheuttamiaan päästöjä ja muita luontohaittoja sekä edistää hyvää hallintotapaa, yhteisyyttä sekä henkilöstönsä hyvinvointia.

Sustainable HRM kääntyy suomen kielessä usein vastuulliseksi henkilöstöjohtamiseksi, mutta siitä voitaisiin käyttää myös sanatarkkaa käännettä kestävä henkilöstöjohtaminen (Ehnert, 2009). Ehnertin mukaan luonnonvarojen ehtymisen tapaan monet yritykset ovat joutuneet viimeisten vuosikymmenten aikana kokemaan osaavan ja sitoutuneen henkilöstön puutetta tai työn ja liiketoiminnan sivu- ja palautevaikutuksia työntekijöihin ja yrityksiin itseensä kohdistuneena. Työuupumus, terveysongelmat, stressi sekä työtehtävien ja yksityiselämän yhteensovittamisen vaikeudet ovat nykyään työelämän keskeisiä haasteita (Stankevičiūtė & Savanevičienė, 2018). Tästä kertoo myös vuoden 2016

eurooppalaisen työolotutkimus European Working Conditions Survey:n (Eurofound) tulokset, joiden mukaan esimerkiksi 21 prosenttia työntekijöistä kokee itsensä liian uupuneiksi suorittaakseen töiden jälkeen kotiaskareita ja 12 prosenttia työntekijöistä on sitä mieltä, että heidän työnsä estää heitä antamasta haluttua aikaa perheelleen. Lisäksi tutkimuksen avainlöydöksiä mukaan kolmannes EU:n työntekijöistä työskentelee tiukoissa määräajoissa ja suurella nopeudella ja joka viides työntekijä joutuu työskentelemään myös vapaa-ajallaan useita kertoja kuukaudessa työtarpeiden täyttämiseksi (Eurofound). Ehnert (2009) huomauttaa, että vastuullisuuden huomioiminen henkilöstöjohtamisessa saattaisi olla yksi mahdollinen strategia yrityksille edellä mainituista nykypäivän haasteista selviytymiseksi.

Austin ja muiden (2020) mukaan on syntymässä moniulotteinen vastuullisen henkilöstöjohtamisen malli, joka ottaa huomioon pitkän aikavälin vaikutukset, kuten ilmastonmuutoksen, luonnon monimuotoisuuden, kaupungistumisen ja työvoiman demografian. Näiden vaikutusten tunnustetaan tarvitsevan asianmukaista suojelua kehittämällä sellaisia ihmisten johtamiskäytäntöjä, jotka huomioivat sosiaalisen ja inhimillisen pääoman sekä ympäristön kehityksen (Guerci & Carollo, 2016). Vastuullisen henkilöstöjohtamisen voidaan nähdä olevan vastaus yhteiskunnallisesti ja poliittisesti käytäviin kestäväen kehityksen keskusteluihin, joissa keskitytään maailman luonnonvarojen säilyttämiseen seuraaville sukupolville, teollisuusmaiden luonnonvarojen tuhlaamiseen sekä sellaisiin käytäntöihin ja strategioihin, joilla voitaisiin vaikuttaa ympäristöön ja resurssien säilyttämiseen (Ehnert & Harry, 2012). Aust ja muut (2020) korostavat tutkimuksessaan, että vastuullisessa henkilöstöjohtamisessa sosiaalinen pääoma ja luonnonvarat nähdään yhä enemmän tärkeinä ominaisuuksina taloudellisen pääoman rinnalla. Myös muut tutkimukset puoltavat sitä, että kestäväällä kehityksellä on ja tulee olemaan merkittävä vaikutus yritysten strategioihin ja toimintaan (Dyllick & Muff, 2016). Vastuullisuuden ja kestävyuden huomioiminen ei hyödytä pelkästään ympäristöä ja yhteiskuntaa vaan myös yritykset itse hyötyvät siitä pienempien kustannusten ja pienempien liiketoiminnan riskien muodossa. Lisäksi yritysten maine, houkuttelevuus ja kilpailukyky kasvavat. (Dyllick & Muff, 2016).

Stankevičiūtė ja Savanevičienė (2018) toteavat, että ikääntyvä yhteiskunta, pula ammatitaitoisesta työvoimasta sekä työntekijöiden terveysongelmat ikään kuin pakottavat organisaatiot uudistamaan henkilöstöhallintoa ja henkilöstöjohtamista. Heidän mukaansa yritysten on toden teolla pohdittava liiketoimintamallejaan ja vastuutaan vastataksaan yhteiskunnan ulkoiseen paineeseen ja ratkaistaksaan työmarkkinoiden ongelmia sekä työsuhteiden sisäisiä ongelmia. Viitalan (2021) mukaan yritysten vastuullisuus punnitaan taloudellisen, ekologisen ja sosiaalisen vastuunkannon perusteella.

2.3 Vastuullisen henkilöstöjohtamisen piirteet

Stankevičiūtėn ja Savanevičienėn (2018) mukaan vastuullisen henkilöstöjohtamisen ominaispiirteet selittävät osaltaan sitä, kuinka vastuullisuus näkyy henkilöstöjohtamisessa. Lisäksi ne kuvaavat heidän mukaansa sitä, millaista henkilöstöjohtamisen tulisi olla, jotta se ansaitsisi tulla määritellyksi vastuullisena. Vastuullisen henkilöstöjohtamisen ominaisuuksista kerrotaan alla ja ne löytyvät tiivistetysti myös kuviosta 2.

Pitkäjänteinen orientoituminen voidaan Lumpkinin ja muiden (2010) mukaan määritellä ”taipumuksena priorisoida pitkän aikavälin jälkeisten päätösten ja toimien pitkän aikavälin seuraukset ja vaikutukset”. Kestävän kehityksen näkökulmasta ajallinen ulottuvuus eli esimerkiksi pitkäjänteiset menestysmittaukset ja ajan huomioiminen muuttujana HRM-teorioissa ja -malleissa on erityisen tärkeää (Ehnert, 2009). Pitkäjänteisen suuntautumisen merkitys vastuullisessa henkilöstöjohtamisessa tunnustetaan hyvin (Stankevičiūtė & Savanevičienė), ja sitä voidaan pitää yhtenä vastuullisen henkilöstöjohtamisen kulmakivistä (Zaugg ja muut, 2001). Pitkäjänteisellä orientoitumisella, kuten pitkäjänteisellä työntekijäsuunnittelulla ja pitkän aikavälin perehdyttämisellä, yritykset pystyvät varautumaan paremmin nykyisiin työelämän haasteisiin. Esimerkiksi ennustaminen ja työmarkkinatutkimukset sekä niistä saadut työmarkkinatiedot ja -data saattaisivat auttaa yrityksiä löytämään ja rekrytoimaan parhaat työntekijät.

Työntekijöistä huolehtimisella viitataan muun muassa työturvallisuusjohtamiseen sekä työn ja yksityiselämän välisestä tasapainosta huolehtimiseen (Stankevičiūtė &

Savanevičienė, 2018, Table 1). Vastuullisen henkilöstöjohtamisen näkökulmasta tarkasteltuna jokaisella organisaatiolla on vastuu huolehtia terveen ja tuottavan työvoiman ylläpitämisestä (Ehnert, 2009). Pfefferin (2010) mielestä henkilöstöjohtamisessa tulisi huomioida työntekijöiden terveys, joka kattaa muun muassa erilaiset sairaudet, kuolleisuuden, stressin ja ergonomiset työolot. Lisäksi sosiaalisesti vastuullisen yrityksen tulisi ymmärtää johtamiskäytäntöjen vaikutus työntekijöiden fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin.

Kannattavuuteen eli taloudelliseen tehokkuuteen pyrkiminen on Stankevičiūtėn ja Savanevičienėn (2018) mukaan jokaisen yritysorganisaation luonnollinen tavoite, eikä kestävä kehityksen ulottuvuus poista olemassaolollaan sitä. Toisinaan vastuullisuuteen panostaminen saatetaan kuitenkin nähdä ristiriidassa yrityksen taloudellisen tehokkuuden ja voiton maksimoinnin kanssa (McWilliams & Siegel, 2001). Vastuullisen henkilöstöjohtamisen näkökulmasta tarkasteltuna olisi tärkeää, ettei taloudelliseen tehokkuuteen pyrkimisellä perusteltaisi yritysorganisaatioissa esimerkiksi henkilöstöressurssien kuluttamista tai negatiivista vaikutusta työntekijöihin ja koko yhteiskuntaan (Stankevičiūtė & Savanevičienė, 2018). Vastuullisuudesta ja kannattavuudesta puhuttaessa tulisi Stankevičiūtėn ja Savanevičienėn (2018) mukaan mainita myös osakeohjelmat, jotka tarjoavat työntekijöille tärkeitä mahdollisuuksia osallistua liiketoiminnan taloudelliseen menestykseen. Esimerkiksi alun perin Louis Kelson vuonna 1958 esittämästä ajatuksesta pääomistuksen laajentumisesta liikkeelle lähtenyt, mutta sittemmin Kiinassa vuonna 2014 uudelleen käyttöön otettu työntekijöiden osakeomistussuunnitelma eli ESOP (Employee stock ownership plan) on pitkän aikavälin hyvinvointipolitiikkaa, joka mahdollistaa sen, että työntekijät voivat jakaa yrityksen voitot ja yrityksen kasvuedut omistamalla yrityksestä kantaosuuden (Xian ja muut, 2021). Osakeohjelmien myötä työntekijöillä on parempi motivaatio, ja he pystyvät samaistumaan paremmin organisaatioon (Stankevičiūtė & Savanevičienė, 2018; Xian ja muut, 2021).

Oikeudenmukaisuus ja yhdenvertaisuus kattavat vastuulliseen henkilöstöjohtamiseen liittyen erilaisten lakien ja määräysten noudattamisen, eettiset arvot,

monimuotoisuuden edistämisen sekä esihenkilöiden esimerkillisen käyttäytymisen (Stankevičiūtė & Savanevičienė, 2018; Järnlström ja muut, 2023). Lakien lisäksi työehtosopimuksilla ja niiden noudattamisella on tärkeä rooli vastuullisessa henkilöstöjohtamisessa (Järnlström ja muut, 2018). Tämän tutkimuksen aiheen osalta on myös tärkeää nostaa esille eettinen toiminta, tasapuolinen kohtelu ja vaikeisiin tilanteisiin puuttuminen (Järnlström ja muut, 2018; Järnlström ja muut, 2023). Tärkeimpänä edellä mainituista asioista tämän tutkimuksen näkökulmasta on vaikeisiin tilanteisiin puuttuminen.

Työlainsäädännön ohjeistuksien ylittämällä viitataan vastuullisen henkilöstöjohtamisen osalta tiivistettynä siihen, että yritykset tekevät enemmän kuin laki vaatii (Stankevičiūtė & Savanevičienė, 2018; Järnlström ja muut, 2023). Pelkästään lakien ja määräysten noudattaminen ei Järnlströmin ja muiden (2023) mukaan vielä kerro, onko yritys vastuullinen vai ei, sillä kansallisten lakien ja määräysten katsotaan muodostavan ikään kuin perustan, niin sanotut minimivaatimukset organisaatioiden ohjeistuksien noudattamiselle, jotka organisaatioiden on ylitettävä, jotta ne saavuttaisivat hyödyn ihmisten johtamisen sekä vastuullisuuden osalta. Viitala (2021) täsmentää, että lakisääteisen toiminnan ylittämällä viitataan siihen, mitä yritys tekee vapaaehtoisesti henkilöstönsä, yhteiskunnan ja ihmiskunnan hyväksi ja antaa esimerkkinä tällaisesta toiminnasta yrityksen työhyvinvointia edistävät ohjelmat.

Ulkoisen kumppanuus viittaa lähinnä sidosryhmäteoriaan ja resurssien hallintaan (Stankevičiūtė & Savanevičienė, 2018). Vastuullisen henkilöstöjohtamisen näkökulmasta yrityksellä on velvollisuuksia sidosryhmiään (osakkeenomistajat, työntekijät, asiakkaat ja yhteiskunta) kohtaan ja yrityksen tulisi täyttää sidosryhmiensä odotukset (Järnlström ja muut, 2018). Ehnert (2009) korostaa yritysten tiiviin yhteistyön tärkeyttä muun muassa työmarkkinoiden ja oppilaitosten kanssa, sillä yritysten on ylläpidettävä ja varmistettava erilaisten resurssien, kuten henkilöresurssien, saatavuus. Ehnertin mukaan myös yritysten välinen yhteistyö on tärkeää kestävän resurssien hallinnan näkökulmasta.

Vastuullisessa henkilöstöjohtamisessa kaikinpuolinen **yhteistyö**, kuten tiimityö ja hyvät suhteet johtoasemissa olevien sekä työntekijöiden välillä, on tärkeää (Stankevičiūtė & Savanevičienė, 2018). Myös yhteisen hyvän henkilöstöjohtamisessa (CGHRM), joka on yksi vastuullisen henkilöstöjohtamisen näkökulmista, korostetaan työntekijöiden yhteistyötä (Pham ja muut, 2023).

Ympäristöstä huolehtiminen näkyy Stankevičiūtėn ja Savanevičienėn (2018) mielestä enimmäkseen työntekijöiden rekrytoinnissa ja valinnassa, jossa yritykset yrittävät ympäristöystävällisellä maineellaan houkuttaa ympäristötietoisempaa nuorta sukupolvea töihin itselleen. Järllströmin ja muiden (2018) tutkimuksessa selvisi, että ympäristölliset elementit jäävät kuitenkin usein huomioimatta vastuullisessa henkilöstöjohtamisessa, sillä niitä ei välttämättä nähdä henkilöstöhallinnon tehtäväkenttään kuuluvina. Viitala (2021) korostaa, että ekologisen vastuunkannon tulisi olla taloudellisen ja sosiaalisen vastuunkannon ohella osa yrityksen vastuullisuutta.

Henkilöstön kehittäminen nousi Järllströmin ja Vanhalan (2014) tutkimuksen tuloksissa yhdeksi vastuullisen henkilöstöjohtamisen osa-alueeksi. Tutkimuksessa toteutetussa kyselyssä selvisi, että ylin johto näki osaamisen kehittämisessä korostuvan erityisesti haasteet, vastuu, urakehitys, henkilöstön potentiaalinen vapauttaminen, johtajan ja esimiesten osaaminen sekä avainosaamisen kehittäminen. Lisäksi tutkimuksessa tuli ilmi, että johdon mukaan heillä on henkilöstön osaamisen kehittämisessä ensisijainen rooli, jota HR-ammattilaiset tukevat. Henkilöstöllä puolestaan oli tutkimuksessa teetetyn kyselyn mukaan tärkeä rooli osallistua oman työnsä kehittämiseen.

Joustavuus on olennainen osa vastuullista henkilöstöjohtamista ja esihenkilöitä tulisi ohjata joustavien työjärjestelyjen toteuttamiseen ja niiden aktiiviseen tukemiseen (Stankevičiūtė ja Savanevičienė, 2018). Järllströmin ja muiden (2018) tutkimuksessa johto tuntui ymmärtävän joustavuuden ja suuremman kilpailuedun saavuttamisen välisen yhteyden. Johdon mielestä joustaminen ja yksilöllinen lähestymistapa esimerkiksi työaikojen,

lomien, palkkioiden, etätyön ja eläkkeelle siirtymisen suhteen saattaa johtaa terveempään työntekijöihin ja pidempään työuriin.

Henkilöstön osallistumisen ja sosiaalisen vuoropuhelun tärkeys korostuu esimerkiksi Järnlströmin ja Vanhalan (2014) tutkimuksen tuloksissa, joissa kahdensuuntainen vuorovaikutus johdon ja työntekijöiden välillä mainittiin yhtenä vastuullisen henkilöstöjohtamisen osa-alueena. Tutkimuksessa ylimmän johdon edustajat korostivat luottamusta, avoimuutta, henkilöstön kuuntelua, palautetta, yhteistyötä ja arvostusta vuorovaikutuksen osalta. Heidän mukaansa vuoropuhelu rakentaa luottamusta ja johtaa työntekijöiden osallistumiseen.



Kuvio 2. Vastuullisen henkilöstöjohtamisen ominaispiirteet (mukailten Stankevičiūtė ja Savanevičienė, 2018).

2.4 Vastuullisen henkilöstöjohtamisen tyypittelyä ja jaottelua

Järnlström ja Vanhala (2014) ovat tunnistaneeet tutkimuksessaan kuusi vastuullisen henkilöstöjohtamisen osa-alueetta ylimmän johdon, HR-johdon ja luottamushenkilöiden näkemysten kautta: vastuullinen päätöksenteko, avoin vuorovaikutus ja dialogi johdon ja henkilöstön välillä, tasapuolinen ja oikeudenmukainen kohtelu, osaamisen kehittymisestä huolehtiminen, työhyvinvoinnista huolehtiminen sekä laadukas esimiestyö. Järnlström ja Vanhala painottavat, että mikäli organisaatiossa ei oteta huomioon edellä mainittuja

osa-alueita, on suuri vaara, että organisaation henkilöstön voimavarat hupenevat, tuottavuus laskee ja kehitys kärsii.

Järlström ja muut (2018) ovat puolestaan tunnistaneet tutkimuksessaan neljä vastuullisen henkilöstöjohtamisen pääulottuvuutta: oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo, läpinäkyvät HR-käytänteet, kannattavuus ja työntekijöiden hyvinvointi. Nämä ulottuvuudet ovat läpinäkyvyyttä lukuun ottamatta mainittu myös vastuullisen henkilöstöjohtamisen ominaispiirteet -luvussa, jossa oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa, kannattavuutta ja hyvinvointia käsiteltiin vastuullista henkilöstöjohtamista kuvaavina ominaisuuksina. Läpinäkyvien HR-käytänteiden ulottuvuudella viitataan organisaatioissa sovellettuihin parhaisiin HR-käytänteisiin, joita ovat esimerkiksi rekrytointi, palkitseminen, osaamisen kehittäminen, osallistaminen, resurssien kohdentaminen, urasuunnittelu ja joustavuuskäytännöt (Järlström ja muut, 2018). Näiden käytänteiden tulisi olla läpinäkyviä kaikille, mikä onnistuu muun muassa huolehtimalla esihenkilöiden ja työntekijöiden välisestä vuorovaikutuksesta sekä osallistamalla ja informoimalla työntekijöitä. Käytäntöjen läpinäkyvyys lisää oikeudenmukaisuutta, tyytyväisyyttä ja tuottavuutta (Maurer, 2016).

2.5 Työhyvinvointi osana vastuullista henkilöstöjohtamista

Työntekijöiden hyvinvointi on yksi vastuullisen henkilöstöjohtamisen osa-alueista (Järlström ja muut, 2018), joka ilmenee käytännön tasolla pyrkimyksinä huolehtia henkilöstön työhyvinvoinnista, työkyvystä ja turvallisuudesta yrityksen tuloksellisuuden ohella (Järlström & Saru, 2019). Qamarin ja muiden (2023) mukaan vastuullisen henkilöstöjohtamisen ja työhyvinvoinnin yhteys on melko uusi mutta erittäin tärkeä tutkimusalue.

Muuttuva työelämä, etätyö, teknologian muutokset, ilmastonmuutos, väestön ikääntyminen sekä ajattelu- ja toimintatapojen muutokset luovat tarvetta työhyvinvoinnin huomioimiselle ja edistämiseksi työelämässä (Manka & Manka, 2023). Työntekijöiden hyvinvoinnilla on suora yhteys työssä suoriutumiseen. Pitkällä aikavälillä yksilöille, organisaatioille ja yhteiskunnalle aiheutuu haittoja ja kustannuksia, jos työntekijöiden työhyvinvointi ei ole kunnossa (Stankevičiūtė & Savanevičienė, 2019). Järlströmin ja muiden

(2018) mukaan työntekijöistä huolehtiminen vastuullisessa henkilöstöjohtamisessa kattaa työntekijöiden terveyden lisäksi työntekijöiden tukemisen, henkisten ja fyysisten vaatimusten huomioimisen sekä kaikinpuolisen kunnioittamisen.

Guest (2017) korostaa, että mikäli organisaatioissa halutaan ottaa työntekijöiden huolenaiheet ja hyvinvoinnin uhat vakavasti, tarvitaan erilainen henkilöstöhallinnon analyyttinen viitekehys, joka asettaa etusijalle hyvinvointia ja positiivista työsuhdetta edistävät käytännöt. Guest esittää tutkimusartikkelissaan viisi HR-käytännettä, jotka edistävät työntekijöiden hyvinvointia. Ensimmäinen käytänne on työntekijöihin investoiminen, johon liittyy huolellista rekrytointia, koulutusta ja kehittämistä sekä mentorointia. Näillä toimilla voidaan lisätä työntekijöiden varmuutta tulevaisuudesta sekä kehittää heidän itseohjautuvuuttaan. Toisena käytänteenä mainitaan sitouttavan työn tarjoaminen. Sitouttava työ tarjoaa työntekijöille sopivassa suhteessa itsenäisyyttä, haasteita ja vaihtelevuutta sekä hyödyntää yksilön taitoja. Kolmas käytänne eli positiivinen sosiaalinen ja fyysinen ympäristö asettaa työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden etusijalle. Sosiaalinen vuorovaikutus, tasa-arvoiset mahdollisuudet, monimuotoisuuden edistäminen, työturvan tarjoaminen sekä kiusaamisen ja häirinnän välttäminen nähdään merkittävinä toimina työhyvinvoinnin edistämiseksi. Neljäs käytänne eli ääni kattaa laajan kaksisuuntaisten viestinnän työyhteisössä, mahdollisuuden yksilön ilmaisuun sekä erilaiset työntekijöille suunnatut palautekyselyt. Viimeinen käytänne on organisaation tuki ja siinä työntekijöiden hyvinvointia edistetään osallistavalla ja kannustavalla johtamisella sekä joustavilla työajoilla.

Mankan ja Mankan (2023) työhyvinvointimallissa tuodaan esille sekä yksilön että organisaation hyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Organisaatio menestyy ja voi paremmin, kun sen kulttuuri tukee uudistumista ja avoimuutta. Tällaisessa organisaatiokulttuurissa on keskeistä avoin vuorovaikutus sekä työntekijöiden vapaus ilmaista tunteitaan ja tehdä virheitä ilman pelkoa seuraamuksista. Lisäksi organisaatiossa tulisi korostaa muutoksen johtamisen taitoa ja jatkuvaa kehittymistä sekä pyrkiä tekemään tulevaisuudesta houkuttelevampi. Yksilön työhyvinvointia edistävät puolestaan työn hallinta, elämänhallinta,

oppiminen sekä hyvä työyhteisö. Työn hyvä hallinta korkeisiin työn vaatimuksiin yhdistettynä johtaa työhön sitoutumiseen, vähentää poissaoloja ja vahvistaa kykyä luoda laajoja sosiaalisia verkostoja. Elämänhallinnan osalta yksilön on tärkeä uskoa siihen, että hän voi omilla teoillaan ja asenteellaan vaikuttaa siihen, mitä hänelle tapahtuu. Jatkuva halu kehittyä ja oppia parantaa yksilön kasvumotivaatiota ja itseohjautuvuutta. Hyvä työyhteisö eli toimiva ryhmä ja ilmapiiri sekä osallistava esihenkilö luovat kannustavuutta.

3 Riippuvuudet

Riippuvuus on yleinen sairaus, joka syntyy pääsääntöisesti useiden ajallisesti toisiaan lähellä olevien käyttökertojen seurauksena (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2020). Koski-Jänteen ja Kuusiston (2021) mukaan perinnöllisten tekijöiden ohella riippuvuuksien syntyyn vaikuttavat erilaiset sosiaalisen oppimisen kokemukset lapsuudessa ja nuoruudessa. Myöhemmällä iällä riippuvuus voi syntyä erityisesti yksilön reaktiona stressiin tai kriisitilanteisiin. Riippuvuuskäyttäytymistä vahvistaa edellä mainittujen asioiden lisäksi myös sille otollinen ympäristö, jossa yksinäisyys, vieraantuminen ja epävarmuus tulevaisuudesta ovat läsnä.

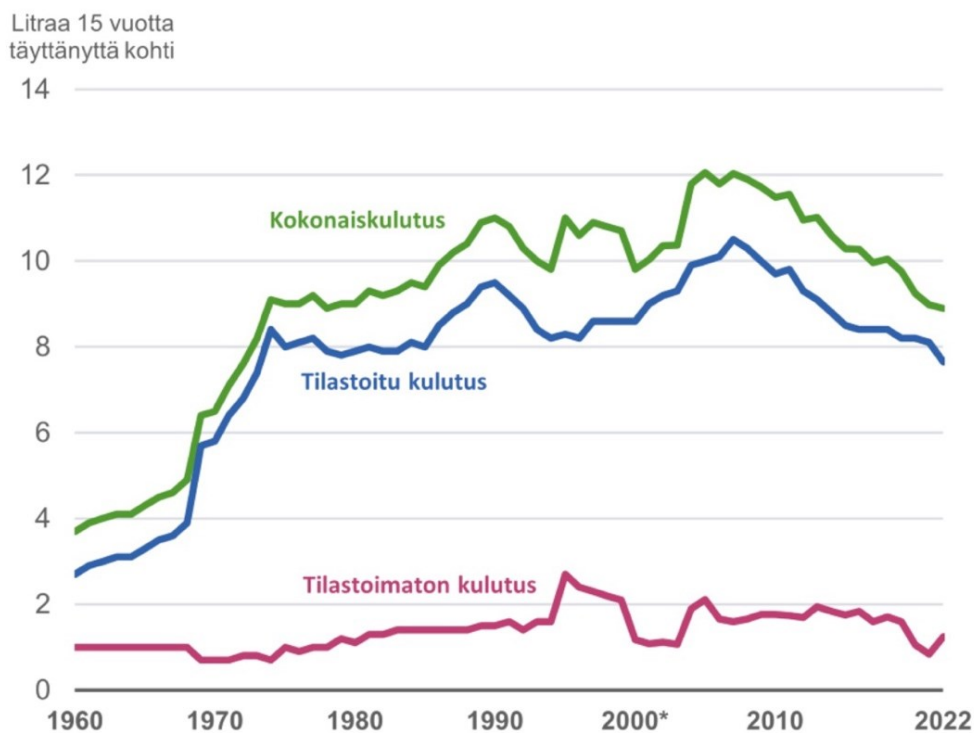
Koski-Jänteen ja Korkeilan (2021) mukaan riippuvuus voi kehittyä päihteiden ohella erilaisiin välitöntä tyydytystä tuottaviin toimintoihin, joihin ei liity minkään kemiallisen aineen nauttimista. Nämä ovat niin sanottuja toiminnallisia riippuvuuksia, joihin liittyy aineriippuvuuksien tavoin voimakasta halua tai pakkoa, toiminnan hallinnan heikkene mistä ja lopettamisen vaikeutta. Koski-Jänne ja Korkeila jatkavat, että toiminnallisissa riippuvuuksissa aivojen välittäjäaineiden tasolla tuotetut reaktiot ovat samantapaisia kuin päihteitä nautittaessa. Kaikki riippuvuutta aiheuttavat toiminnot lisäävät aivojen dopamiinitasoa mielihyvää säätelevässä hermoverkostossa.

Koski-Jänne ja Kuusisto (2020) huomauttavat, että riippuvuudesta vapautuminen ja parantuminen voi olla osalle riippuvaisista äärimmäisen vaikeaa. Riippuvuudesta vapautukseen yksilön on ensimmäiseksi myönnettävä ongelmansa sekä itselleen että muille. Koski-Jänteen ja Kuusiston mukaan yksilöllä on myös oltava halua muuttaa riippuvuuskäyttäytymistään parantuakseen. Yksilön on pohdittava esimerkiksi sitä, missä tilanteissa mielihalut usein heräävät ja tehtävä näiden pohjalta suunnitelma siitä, miten hän voisi toimia kyseisissä tilanteissa toisin. Uudenlaista, riippuvuuden parantamiseksi tehtyä toimintasuunnitelmaa on myös noudatettava tarpeeksi kauan, jotta se vakiintuisi ja siitä syntyisi yksilölle uudenlainen rutiini. Hoitoon ja tukiryhmiin hakeutuminen ovat

auttaneet monia vapautumaan riippuvuudesta, mutta riippuvuudesta on mahdollista vapautua myös omin avuin.

3.1 Alkoholi

Niin kuin Mäkelän, Mustosen ja Tigerstedtin kirjan (2010) nimikin sen jo kertoo, Suomi juo. Vielä 1960-luvulle asti Suomi voitiin luokitella alhaisen alkoholin kulutuksen maaksi (Tigerstedt & Österberg, 2007), mutta vuoden 1968 jälkeen alkoholin kulutus lisääntyi erittäin voimakkaasti aina 1970-luvun puoleenväliin saakka ja muutamia notkahduksia lukuun ottamatta on alkoholin kulutus pysynyt vuodesta 2005 lähtien suunnilleen yli 10 litran tasolla asukasta kohti (Mäkelä ja muut, 2010). Pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna alkoholin kokonaiskulutus on kuitenkin pääsääntöisesti vähentynyt vuodesta 2007 lähtien (Suomen virallinen tilasto, 2023, alkoholijuomien kulutus). Alkoholijuomien kulu- tusta on esitetty graafisesti alla olevassa kuvassa 1. Hirvosen ja muiden (2013) mukaan ihmisillä ei usein ole lainkaan selkeää käsitystä omasta alkoholinkäytöstään ja monesti sitä saatetaan pitää kohtuullisena, vaikka todellisuus olisi toinen.



*) Tilastoimattomassa kulutuksessa tilastointitavan muutos vuodesta 2000 alkaen.

Kuva 1. Alkoholijuomien kulutus 100-prosenttisena alkoholina 15 vuotta täyttänyttä asukasta kohti 1960–2022, litraa (Suomen virallinen tilasto, 2023).

Häkkisen (2023) mukaan alkoholiriippuvuus eli alkoholismi on ”krooninen sairaus, jossa mieli ja elimistö tulevat riippuvaisiksi alkoholin saamisesta. Alkoholiriippuvaisella on siis pakonomainen tarve käyttää alkoholia. Päihdelääkäri Häkkisen mukaan ristiriidat läheisten kanssa, vaikeudet työelämässä, työstä irtisanoutuminen, avioero, taloudelliset vaikeudet, rikkeet ja rikokset sekä rattijuoppous lukeutuvat asioihin, joita alkoholismista voi seurata alkoholistille. Lisäksi alkoholismille on tunnusomaista myös se, että alkoholismista kärsivän aika kuluu suurilta osin alkoholin hankkimiseen, käyttöön tai käytöstä toipumiseen ja kiinnostus harrastuksiin vähenee. Lisäksi masennus, univaikeudet ja ärtyisyys saattavat lisääntyä.

Aleksi Miettisen ja Elias Rantapuskan (2018) EHYT ry:lle tekemässä tutkimuksessa tutkittiin sitä, kuinka suuria taloudellisia tappioita alkoholi aiheuttaa työpaikoilla ja kuinka suuri tuotto on odotettavissa työpaikalla toteutettavilla interventioilla, joilla alkoholista

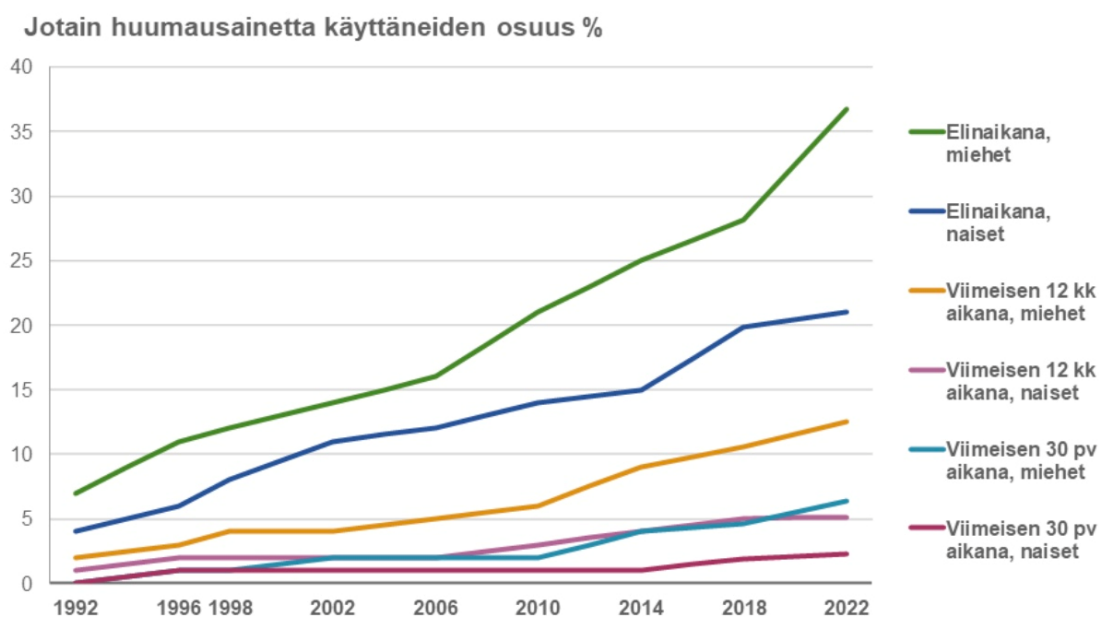
aiheutuvia haittoja pyritään ehkäisemään. Tutkimuksessa alkoholin aiheuttamat kustannukset jaettiin suoriin ja epäsuoriin kustannuksiin. Suorat kustannukset ovat Miettisen ja Rantapuskan mukaan kustannuksia, jotka aiheutuvat työntekijän alkoholin käytöstä työnantajalle. Tällaisia ovat esimerkiksi työntekijän rokulipäivästä aiheutuneet työpanoksen menetykset. Epäsuorat kustannukset puolestaan ovat kustannuksia, jotka kohdistuvat muihin työntekijöihin. Epäsuora kustannus on esimerkiksi johdon ja työntekijöiden käyttämä aika, joka kuluu alkoholinkäytöstä johtuvaan irtisanomiseen sekä uuden työntekijän rekrytointiin ja perehdyttämiseen.

Miettisen ja Rantapuskan (2018) tutkimuksessa todetaan, että alkoholi aiheuttaa käyttäjälleen sairauksia ja kuolemia, jotka tarkoittavat työnantajalle menetettyä työvoimaa ja kustannuksia. Tämän lisäksi tutkimuksessa mainitaan työnantajalle koituvina taloudellisinä kustannuksina työntekijän krapulat, sairaspöissaolot ja onnettomuudet, jotka aiheuttavat työtehon ja -tuottavuuden alenemista. Kun työntekijä menee töihin siitä huolimatta, että hänen pitäisi olla kotona sairastamassa, puhutaan presenteeismistä. Presenteeismistä aiheutuu työnantajalle merkittäviä taloudellisia tappioita, kun työntekijä tekee puoliteholla töitä ja aiheuttaa virheitä lisääntyvin määrin (Miettinen & Rantapuska, 2018).

3.2 Huumeet ja lääkkeet

Huumeiden käyttö ja lääkkeiden väärinkäyttö on Suomessa alkoholin käyttöön verrattuna vähäisempää, mutta huumeiden käyttöön liittyvät haitat ovat lisääntyneet viime aikoina merkittävästi (THL, Huumeiden käytön ja lääkkeiden väärinkäytön puheeksiotto). Terveystieteiden tutkimuskeskuksen huumeetutkimuksen (2022, päivitetty 2023) mukaan huumeetutkimukset ovat viisinkertaistuneet Suomessa 90-luvun alkupuolelta lähtien (ks. kuva 2 alta). Vuoden 2022 kyselyssä selvisi, että tavallisinta huumeiden kokeilut ja käyttö ovat 25–34-vuotiailla nuorilla aikuisilla, joista 47 % on kokeillut huumeita joskus elämänsä aikana. Kannabis on kyselyn mukaan yleisin kokeiltu tai käytetty huume mutta myös erilaisten stimulanttien, kuten amfetamiini, ekstaasi ja kokaiini, kokeilut ovat viime vuosina lisääntyneet Suomessa.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen eli THL:n tilastoraportin (2023) mukaan huumeisiin liittyvissä asenteissa ja mielipiteissä on tapahtunut viime aikoina merkittäviä muutoksia. Voisi sanoa, että väestön suhtautuminen huumeisiin on muuttunut aiempaa myötämielisemmäksi: raportin mukaan melkein kaksi kolmasosaa vastaajista puolsi viime aikoina paljon otsikoissa olleita huumeiden käyttöhuoneita. Lisäksi myös aikaisempaa useampi suhtautuu myönteisesti esimerkiksi kannabiksen laillistamiseen.



Kuva 2. Jotain huumetta käyttäneiden elinikäis-, vuosi- ja kuukausiprevalenssi sukupuolen mukaan suomalaisessa 15–69-vuotiaassa väestössä (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2023).

Lääkeriippuvuus kuuluu alkoholi- ja huumeriippuvuuksien ohella tavallisiin aineriippuvuuksiin (Viljamaa, 2011). Häkkisen (2023) mukaan lääkeriippuvuus voi ilmetä monin eri tavoin, mutta ominaista sille on hoidollisesti tarpeettoman tai tarpeettomaksi muuttuneen lääkkeen jatkuva tai pakonomainen käyttö riippumatta käytön aiheuttamista haitoista. Häkkinen lisää, että lääkeriippuvuus aiheutuu yleisimmin pidempään käytetystä lääkkeestä ja sen lopettamisen yhteydessä ilmenevistä lopetusoireista, jotka vaikeuttavat lopettamista.

Viljamaan (2011) teoksessa terveydenhuollon tutkija Markku Myllykangas ja lääketieteen tutkija Tomi-Pekka Tuomainen tuovat esille, että terveydenhuollossa ihmisiä lääkitään ja lääkkeitä kaupitellaan varmuuden vuoksi, koska useimpien oikeiden sairauksien hoito on huono bisnes. Lääketehtaan kannalta on toivottavaa, että mahdollisimman moni ihminen diagnosoidaan esimerkiksi masentuneeksi ja hänelle määrätään masenlääkkeitä. Heidän mukaansa ”normaaleista mielialan vaihteluista, luonteenpiirteistä ja elämään kuuluvista kriiseistä on tehty sairauksia”.

3.3 Sekakäyttö

Sekakäytön määrittely on jokseenkin vaikeaa, sillä se ilmenee lukemattomina eri käyttötapoina ja aineina (Katajan ja muut, 2016), eikä tieteellisessä keskustelussa ole toistaiseksi vielä päästy yksimielisyyteen käsitteen määrittelystä (Kataja ja muut, 2016). Metson ja Hakkaraisen (2009) mukaan alkoholilla on kuitenkin usein merkittävä rooli sekakäytössä, vaikka käyttötapoja- ja aineita voi olla monia.

Katajan ja muiden (2016) mukaan termillä sekakäyttö voidaan viitata erilaisten päihdyttävien aineiden samanaikaiseen tai vuorottaiseen käyttöön, joka kattaa erilaiset huumausaineet, alkoholin ja psykoaktiivisesti vaikuttavat lääkeaineet. Sekakäyttö saatetaan yhteiskunnassa helposti yhdistää ainoastaan mielenterveysongelmiin tai syrjäytyneisyyteen, mutta sekakäyttöä esiintyy monissa yhteyksissä, kuten esimerkiksi nuorten viihdekäytössä tai aikomuksissa parantaa suorituskykyä esimerkiksi urheilun, seksin tai työn saralla. Useat eri sosiaaliset ja kulttuuriset tekijät vaikuttavat sekakäytön malleihin (Kataja ja muut, 2018).

Kataja ja Karjalainen (n.d.) huomauttavat, että sekakäytöstä aiheutuvat vaikutukset voivat olla ennalta arvaamattomia ja käyttäjä voi muuttua esimerkiksi aggressiiviseksi. Vaikutuksia on vaikea arvioida, kun kahta tai useampaa päihdettä käytetään samanaikaisesti. Pahimmassa tapauksessa sekakäytöstä voi aiheutua käyttäjälle yliannostuskuolema.

Holopaisen ja Surakan (2005) mukaan sekariippuvuuden vieroitushoito on paljon vaikeampaa kuin pelkän alkoholin aiheuttamien vieroitusoireiden. Usein käy niin, että kun alkoholin aiheuttamat vieroitusoireet vähenevät, lääkkeen vähenemisestä johtuvat vieroitusoireet vasta alkavat. Tämänkaltainen vieroitushoito vaatiikin pitkäjänteisyyttä sekä osaavaa hoitohenkilökuntaa.

Hirvosen ja muiden (2013) mukaan työnantajan tulisi olla tietoinen oman alansa työolosuhteista myös päihderiskien näkökulmasta, sillä erityisesti sellaiset työtehtävät, joissa käsitellään esimerkiksi lääkkeitä osana työtä, saattavat altistaa työntekijän päihdeongelmille. Olisi tärkeää sopia henkilöstön työnjaosta ja tehtävistä sekä viestiä riskien hallinnasta ja niiden merkityksestä myös työntekijöille päihdehaittojen ehkäisemiseksi.

3.4 Rahapelaaminen

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen julkaisun (Pietilä ja muut, 2021) mukaan rahapelaaminen on pelaamista, jossa pelaamisen voitto tai tappio on rahaa tai rahan arvoista. Esimerkiksi lotto, raaputusarvat, raha-automaattipelit ja vedonlyöntipelit lukeutuvat rahapeleihin. Julkaisussa todetaan, että vaikka rahapelaaminen on hyvin yleistä Suomessa, monilla pelaaminen pysyy kohtuullisena. Vuoden 2019 tutkimuksen mukaan noin 52 000 suomalaista sairastaa kuitenkin rahapeliriippuvuutta (Salonen ja muut, 2020). Jaakkolan (2006) mukaan rahapelaajat voidaan jakaa pelaamisen kautta neljään tasoon:

- 0-tason henkilö ei ole koskaan pelannut rahapelejä,
- 1-tasoon kuuluvat sosiaaliset tai viihdepelaajat,
- 2-taso; liikapelaaminen, riskiryhmään kuuluvat ja ongelmapelaajat tai holtittomat pelaajat;
- 3-taso; pakonomainen tai patologinen pelaaminen, peliriippuvuus.

Rahapeliriippuvuus on siis rahapeliongelman vakavin muoto, johon liittyy pakottava rahapelaamistarve. Viljamaan (2011) mukaan rahapeliriippuvuus kehittyy usein

salakavalasti ja matka peliriippuvuuden alkuvaiheesta pohjalle saattaa kestää jopa kymmenen vuotta.

Rahapeliriippuvuus on päihde- ja aineriippuvuuksien tapainen aivojen sairaus (Castrén,2023). Neurobiologian ja geneettisten tekijöiden lisäksi erilaiset sosiaaliset, ympäristölliset, persoonaan liittyvät tekijät sekä kehitykselliset häiriöt, kuten ADHD, ovat rahapeliriippuvuudelle altistavia tekijöitä (Castrén,2023).

Rahapelipelaamisesta koituu riippuvaiselle usein ongelmia, joita hänen on usein vaikea myöntää ongelmien vakavuudesta huolimatta. Viljamaa (2011) on listannut, että riippuvuudesta voi aiheutua riippuvaiselle merkittäviä taloudellisia tappioita ja velkaantumista. Lisäksi peliriippuvaisen henkilön suhteet läheisiin kärsivät helposti. Myös terveys ja suorittuminen työelämässä heikkenevät. Viimeisinä keinoinaan riippuvainen voi mahdollistaa pelaamisensa kalliilla velkarahalla tai jopa rikollisin keinoin. Nämä edellä mainitut ongelmat voivat aiheuttaa sen, että riippuvainen kokee häpeän ja arvottomuuden tunteita, mikä voi johtaa pahimmassa tapauksessa itsetuhoisuuteen. Joka kolmas kuolema rahapeliriippuvaisilla on itsemurha.

3.5 Riippuvuudet työssä

Jokaisella työpaikalla on keskimäärin noin 10 % erilaisia riippuvuuksia, joista karkeasti ottaen 5 % on alkoholisteja, 3 % digipeliriippuvaisia, 1,4 % rahapeliriippuvaisia ja 1 % huumeaddikteja (Päihdetilastollinen vuosikirja, 2023). Erityisesti alkoholi aiheuttaa merkittäviä haittavaikutuksia työpaikoilla Suomessa ja arviolta jopa noin 6–12 prosenttia suomalaisista aikuisista voidaan lukea kuuluvaksi alkoholin riskikäyttäjiksi (Miettinen & Rantapuska, 2018).

Hirvosen ja muiden (2013) mukaan työntekijän on syytä olla tietoinen oman alansa työolosuhteista sekä työtehtävistä päihderiskien näkökulmasta, sillä tietyt työolosuhteet tai ongelmat yksityiselämässä voivat altistaa henkilön alkoholin tai muiden päihteiden käytölle. Päihdeongelmille altistavia työoloja ovat muun muassa vuoro- ja etättyö, liikainen ja

meluisa työ, ryhmäpaine, huonosti suunniteltu työ, apuvälineiden puute, tiukat määräajat, kiivas työtahti, syrjintä sekä ristiriidat työkavereiden tai esihenkilön kanssa. Myös toimialat tai työtehtävät, joissa on korkea turvallisuusriski tai joihin kuuluu paljon humalahakuista juomista, matkustusta tai alkoholin tai lääkkeiden käsittelyä, saattavat altistaa päihteidenkäytölle.

Työpaikalla päihdeongelma näkyy usein ensimmäisenä työssä suoriutumisen heikentymisenä. Sarkkisen (2022) mukaan työnteko ei välttämättä suju entiseen tapaan ja työntekijä alkaa saada huonoa palautetta muilta työntekijöiltä ja asiakkailta. Tällaisiin tilanteisiin on hänen mielestään tärkeää puuttua nopeasti ja näyttää välittämistä, mikä on myös osa hyvää esihenkilötyötä. Sarkkinen huomauttaa, että päihderiippuvuuden tunnistaminen saattaa kuitenkin olla vaikeaa, sillä usein esimerkiksi alkoholia liikaa käyttävät henkilöt saattavat olla pitkään todella hyviä työntekijöitä ja vasta suhteellisen pitkän ajan kuluttua heidän tilanteensa muuttuu huonommaksi siten, että myös muut ihmiset työpaikalla pystyvät huomaamaan asian. Siksi olisikin tärkeää kysyä työntekijältä ajoittain hänen vointiaan ja kuulumisiaan. Sarkkisen mukaan on myös työpaikan etu, että hyvistä työntekijöistä pidetään kiinni ja heitä tuetaan pääsemään raiteilleen.

Mikäli työpaikalla herää huoli työntekijän työkyvyn heikkenemisen vuoksi, tilanteeseen on puututtava välittömästi työkäyttäytymisen tai työkyvyn ongelmana, vaikka päihde- tai muista riippuvuusongelmista ei olisi selkeää havaintoa tai dokumenttia (Hirvonen ja muut, 2013). Mitä enemmän ongelman käsittely pitkittyy, sitä useammin asia myös mutkistuu. Hirvonen ja muut täsmentävät, että vaikka työntekijä ei olisi päihteen vaikutuksen alaisena töissä, hänen työkäyttäytymisessään saattaa olla alla lueteltuja merkkejä työkyvyn heikkenemisestä:

- keskittymiskyvyn heikkeneminen
- haluttomuus oppia uutta
- väsymys
- kyvyttömyys ottaa palautetta vastaan
- arvaamattomuus tai ärtyneisyys

- työsuorituksen laadun epätasaisuus
- yhteistyön vaikeudet
- poissaolot, myöhästelyt tai ongelmat tavoitettavuudessa

Syksyllä 2010 käynnistyi AB Tetra Pak OHS:n ja Nämndemansgårdenin yhteishanke, jossa tutkittiin muun muassa sitä, mitä päihdeongelmat työpaikalla todellisuudessa maksavat ja mitä taloudellisia ja henkilökohtaisia etuja päihdeongelmien hoidosta on. Tutkimuksessa tuotiin esille kolme oletusta siitä, mitä päihde- ja riippuvuusongelmista kärsivä työntekijä tarkoittaa yritykselle:

1. Kun työntekijä on päihde- ja riippuvuusongelmien vuoksi sairauslomalla, irtisanoutuu tai työskentelee tehottomasti, yritys menettää merkittävät investoinnit, joita se on tehnyt muun muassa työntekijän osaamisen kehittämiseen liittyen. Lisäksi se vaikuttaa työntekijän kollegoiden ja esihenkilöiden työtilanteeseen.
2. Päihde- ja riippuvuusongelmista kärsivä työntekijä voi aiheuttaa työpaikalla vaaratilanteita ja muodostaa merkittävän turvallisuusriskin tuotannossa.
3. Yrityksen maine vaarantuu, sillä työntekijät ovat yrityksen kasvot. Mikäli työntekijä puuttuu usein paikalta, sitä ei välttämättä katsota hyvällä esimerkiksi asiakkaiden, tavarantoimittajien tai sidosryhmien puolesta.

Päihteiden käyttö on yksi yleisimmistä työsuhteen päättämisperusteista Suomessa (Pirhonen, 2021). Pirhosen mukaan oikeuskäytännössä on tavallisesti katsottu, että päihteiden käyttö ja työpaikalla päihtyneenä oleminen on hyväksyttävä peruste työsopimuksen irtisanomiselle tai purkamiselle, mutta työnantajalla on kuitenkin velvollisuus esittää näyttö työntekijän päihtymyksestä. Näytön esittämisen velvollisuudesta huolimatta työnantajalla ei kuitenkaan lain mukaan ole oikeutta velvoittaa työntekijää esimerkiksi verikokeeseen tai puhalluskokeeseen eikä työntekijällä myöskään ole velvollisuutta suostua niihin. Pirhonen täsmentää, että työnantaja saa ehdottaa työntekijälle esimerkiksi puhallustestin tekemistä, mutta häntä ei voida velvoittaa siihen.

3.6 Riippuvuuksien tunnistaminen

Riippuvuuksia voidaan tunnistaa tai ne tulevat ilmi eri tavoin työpaikalla. Hirvosen ja muiden (2013) mukaan työntekijä saattaa esimerkiksi olla huolissaan kollegansa työku-
nosta tai omasta päihteiden käytöstään tai rahapelaamisestaan. Riippuvuus saattaa tulla
ilmi myös siten, että työntekijä on päihtyneenä töissä. Henkilöstön riippuvuuksien tun-
nistamista työpaikalla saattaa kuitenkin vaikeuttaa salailu. Viljamaan (2011) mukaan riip-
puvaiset kaihtavat usein avoimuutta ja rehellisyyttä, sillä syyllisyys, häpeä ja salailu täyt-
tävät heidän mielensä.

Hirvonen ja muut (2013) listaavat, että päihtyneelle henkilölle on tyypillistä

- alkoholin haju hengityksessä
- pastillien tarpeeton syöminen
- huonovointisuuden selittely
- sopimaton käytös, kuten aggressiivisuus
- poistuminen työpaikalta ilman pätevää syytä
- huono koordinaatio
- verestävät silmät
- normaalista poikkeava puhe
- korostetun harkittu käytös
- hermostuneisuus
- poissaolevuus

Psykologi Sari Castrénin (2022) mukaan rahapeliriippuvuuden tunnistaminen eroaa mer-
kittävästi päihderiippuvuuden tunnistamisesta siten, että se ei useinkaan välity henkilön
olemuksesta. Pelaaja ei myönnä usein edes itselleen ongelman olemassaoloa. Rahape-
laamisen tunnistamiseksi pelaamisesta tulisi kysyä esimerkiksi muiden riippuvuushäiri-
öiden kartoituksen lomassa ja käyttää puheeksiottotilanteessa motivoivaa haastattelua,
jossa korostuvat yhteistyö, hyväksyntä, myötätunto ja rohkaisu.

Korona-ajan myötä lisääntynyt ja sittemmin uudeksi normiksi muotoutunut etätyö saattaa vaikeuttaa riippuvuuksien tunnistamista. Ylen (2020) koronapandemian alussa julkaisemassa artikkelissa asiantuntijat ilmaisivat huolensa päihdeongelmien kasvusta etätyössä, koska työkaverit ja pomo eivät ole näkemässä, missä kunnossa työntekijä on. Etätyössä ei ole samanlaista sosiaalista kontrollia kuin työpaikalla ja töitä voi tehdä huonommassakin kunnossa, kun ei tarvitse lähteä aamulla työpaikalle. ”Eristäminen, alkoholi ja suomalainen kansanluonne ovat äärimmäisen hankala yhtälö”, toteaa Helsingin pormestari Jan Vapaavuori artikkelissa. Terveystalon päihdelääketieteen ylilääkäri Harri Seppälä puolestaan nostaa esille huolensa pandemiaa seuraavan talouskriisin vaikutuksista ihmisiin ja toteaa niiden usein heijastuvan ihmisten pahoinvointina. Ihmisten pahoinvoinnilla ja lisääntyneellä päihteidenkäytöllä on nimittäin usein yhteys toisiinsa. Viitalan (2021) mukaan hyvän henkilöstöjohtamisosaamisen ja laadukkaan henkilöstöjohtamisen merkitys on korostunut entisestään koronapandemian ja siitä yrityksille ja työelämään aiheutuvien valtavien muutosten myötä.

3.7 Riippuvuuksien ehkäisy ja hoito työpaikalla

Tetra Pakin ja Nämndemansgårdenin yhteishankkeen tutkimuksessa (Tetra Pak OHS & Nämndemansgården, 2022) toteutetun laskelman mukaan Tetra Pak Lundin menetetyt tuotannon vuotuiset kustannukset olivat noin 150 000 kruunua (noin 13 000 euroa vuonna 2024) jokaista päihderiippuvaista työntekijää kohden, jota ei hoideta. Mikäli työntekijöiden riippuvuusongelmien lukumäärä vastaisi kansallista keskiarvoa, menetetyn tuotannon kustannukset yrityksessä olisivat noin 59 miljoonaa kruunua (noin 5 miljoonaa euroa vuonna 2024) vuodessa. Tutkimuksen havaittiin kuitenkin, että jos työntekijä saa tarvitsemaansa hoitoa riippuvuusongelmaansa, yritys saa ensimmäiseltä vuodelta voittoa noin 60 000 kruunua (noin 5000 euroa vuonna 2024) per työntekijä, ja seuraavina vuosina yrityksen voitto on noin 150 000 kruunua per raitis työntekijä. Tämän perusteella työntekijöiden riippuvuusongelmien hoito kannattaa.

Myös Miettisen ja Rantapuskan (2018) tutkimuksessa todetaan, että alkoholinkäytön aiheuttamia kustannuksia työpaikoilla voidaan ehkäistä ja vähentää

työpaikkainterventioilla. Tutkimuksessa esitetty pääoman tuottolaskelma tukee aikaisemman kirjallisuuden perusteella tehtyä arviota siitä, että yritykset voivat odottaa noin 1–2 euron hyötyä jokaista työpaikkainterventioon sijoitettua euroa kohden.

Työntekijällä itsellään on vastuu huolehtia omista elintavoistaan ja työkyvystään, mutta työpaikallakin olisi tärkeää liittää päihdetyö osaksi työhyvinvointitoimintaa ja jäsentää se kolmeen vaiheeseen: ennalta ehkäisevään toimintaan, korjaavaan toimintaan sekä kuntouttavaan toimintaan (Työturvallisuuskeskus, 2014).

3.7.1 Varhaisen tuen malli

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työhyvinvointi on ”työntekijän kykyä suoriutua päivittäisistä työtehtävistä”. Viitalan (2021) mukaan henkilöstöjohtamisella on moninainen tehtäväkenttä henkilöstön työhyvinvoinnin vahvistamisessa. On tärkeää kiinnittää huomiota erilaisiin riskitekijöihin, kuten henkilöstön poissaoloihin sekä stressin ja uupumuksen oireisiin, jotta työpahoinvointia voitaisiin ennakoida ja torjua mahdollisimman tehokkaasti. Lisäksi pitkällä aikajänteellä tarkasteltuna henkilöstön työhyvinvoinnista pystytään pitämään huolta vahvistamalla henkilöstön kokemuksia työn mielekkyydestä ja työn imusta.

Hirvosen ja muiden (2013) mielestä päihdehaittojen ehkäiseminen työpaikalla edellyttää varhaisen puuttumisen tehostamista eli ongelmaan puuttumista ja sen puheeksi ottamista jo ennen kuin haittoja tai ongelmia ilmenee. Koho (2013) tarkentaa, että työpaikan varhaisen tuen toimintatapaan sisältyy puheeksiotto, varhainen tuki ja työhön paluun tuki sekä sairauspoissaolojen hallinnan ja seurannan periaatteet. Onnistuakseen varhaisen tuen toimintatapa edellyttää erityisesti keskustelevaa ja luottamuksellista työskentelyä esihenkilön ja työntekijöiden välillä.

Työterveyslaitoksen erikoistutkija Leena Kaila-Kankaan (Sarkkinen, 2022) mielestä työntekijöiden hyvinvoinnin ja töiden sujumuksen varmistaminen kuuluu erityisesti esihenkilön tehtäviin. Näin ollen myös työntekijän päihde- tai rahapeliongelman puheeksi

ottaminen olisi Kaila-Kankaan mielestä esihenkilön tehtävä. Hän lisää vielä, että päihdeohjelma antaa viime kädessä raamit sille, miten toimitaan tilanteissa, joissa työntekijällä epäillään olevan päihdeongelma tai jokin muu riippuvuusongelma. Myös Hirvonen ja muut (2013) painottavat, että työpaikan johdon toiminnalla on ratkaiseva merkitys päihdeohjelman mukaisten käytäntöjen onnistumisen kannalta: ”esihenkilöiden oikeudenmukainen, asiallinen ja rakentava ote työyhteisön johdossa sekä esimerkillisyys ennaltaehkäisevät päihdehaittoja”. Tutkimustulosten mukaan työnantajilla ja esihenkilöillä on erinomaiset mahdollisuudet havaita erilaisia ongelmia ja tarttua niihin varhaisessa vaiheessa (Koho. 2013).

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (n.d., Puheeksiotto ja mini-interventio) mukaan puheeksiotto ja mini-interventio ovat tehokkaimpia keinoja ehkäistä ja vähentää päihteiden käytön tai ongelmallisen rahapelaamisen haittoja. Mini-interventio viittaa lyhyeen neuvontaan, joka sisältää esimerkiksi alkoholin riskikäytön tunnistamista, neuvontaa sekä seuranta (Hirvonen ja muut, 2013). Puheeksiotto on puolestaan ammattilaisen tekemä keskustelualoite, joka liittyy usein henkilöstä heränneeseen huoleen tai on osa yleistä terveyden ja hyvinvoinnin kartoitusta (THL, n.d., Puheeksiotto ja mini-interventio). Alla olevassa kuviossa 3 on esitetty puheeksioton ja mini-intervention tavoitteet.

| Puheeksioton ja mini-intervention tavoitteita | | |
|---|---|---|
| Toivon ja uskon luominen ihmisen omaisiin voimavaroihin ja vaikutusmahdollisuuksiin | Intensiivisemmän tuen tarpeen selvittäminen | Pysyvyydentunteen vahvistaminen elämäntapamuutoksessa |

Kuvio 3. Puheeksioton ja mini-intervention tavoitteet (mukailen THL, n.d., Puheeksiotto ja mini-interventio)

Hirvosen ja muiden (2013) mukaan työterveyshuolto tukee työorganisaatioita ehkäisemään työhyvinvointia uhkaavia tekijöitä. Hirvonen ja muut toteavat, että työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaan päihderiskien kartoitus ja arviointi sisältyvät hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaiseen työn ja työolosuhteiden terveellisyys- ja turvallisuuden selvittämiseen. Työterveyshuollon tavoitteena (työterveyshuoltolaki 1383/2001) on edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin. Työterveyshuollon toimintaa säätelevät työterveyshuoltolain lisäksi työturvallisuus-, sairausvakuutus- ja kansanterveyslaki, kun taas työterveyshuollon lainsäädäntöä ohjaa, johtaa ja kehittää sosiaali- ja terveysministeriö (sosiaali- ja terveysministeriö, 2024). Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työnantajan on muun muassa järjestettävä työntekijöilleen ehkäisevä työterveyshuolto. Ministeriön mukaan työnantaja voi järjestää työterveyshuoltopalvelut itse tai hankkia ne hyvinvointialueelta, yksityiseltä lääkäriasemalta tai muulta palveluntuottajalta.

Leinon ja muiden (2014) mukaan työterveyshuolto keskittyy työhön liittyvien riskien ja vaarojen sekä työkykyä uhkaavien tekijöiden tunnistamiseen, poistamiseen ja seurantaan. Lisäksi työssä suoritettavat terveystarkastukset ja niistä saadut tiedot ja tulokset ovat tärkeässä osassa asiakkaan ja työyhteisön terveyttä sekä työkykyä tukevia toimenpiteitä suunniteltaessa. Hirvonen ja muut (2013) suosittelevat, että työterveyshuollon palveluntarjoajaa työpaikalle valittaessa korostettaisiin työterveyshuollon osaamista ja käytäntöjä erityisesti päihdehaittojen ehkäisemiseksi ja hoitamiseksi. Hirvosen ja muiden mielestä olisi tärkeää, että työterveyshuollon henkilöstö hallitsisi erityisesti mini-interventiotaidot.

Työpaikkakoulutukset ovat tärkeä osa riippuvuusongelmien ennaltaehkäisyä. Sen lisäksi, että koulutukset tarjoavat työntekijöille tietoa muun muassa vaihtoehtoisista stressinpurkukeinoista sekä terveellisistä elintavoista, työntekijät saavat myös toimintaohjeita sellaisia tilanteita varten, joissa oma, kollegan tai esihenkilön päihteidenkäyttö huolestuttavat (Hirvonen ja muut, 2013). Koulutusten ohella myös työpaikan kulttuurilla on Hirvosen ja muiden mukaan merkitystä päihdehaittojen ennaltaehkäisyssä. Henkilöstöllä tulisi ennen kaikkea olla yhteinen näkemys siitä, että päihdehaittoja ei sallita työpaikalla.

Työpaikkojen päihdehaittojen ehkäisyn kannalta on tärkeää, että henkilöstö saadaan sitoutumaan ja huolehtimaan omalta osaltaan työkyvystään (Hirvonen ja muut, 2013). Henkilön sitoutumisella työpaikkaansa on todettu olevan yhteys henkilön kokemaan tyytyväisyyteen, haluun pysyä organisaatiossa sekä arvostukseen työpaikkaansa kohtaan (Viitala, 2021). Viitalan mukaan henkilöstön sitouttamisen keinoja ovat muun muassa:

- hyvä johtaminen
- mahdollisuus tulla kuulluksi ja vaikuttaa työtä koskeviin asioihin
- mahdollisuus kehittyä ja oppia uutta
- usko työpaikan tulevaisuuteen
- kiinnostavat ja sopivasti kuormittavat työtehtävät
- kilpailukykyinen palkkataso (tai sitä kompensoivat muut edut ja hyödyt)
- mahdollisuus sovittaa työ ja perhe yhteen

Erilaiset päihdetestit ja kyselyt voivat myös auttaa yrityksiä havaitsemaan päihteiden käyttöä työpaikalla (Miettinen & Rantapuska, 2018), mutta kuten edelläkin on jo todettu, työnantajalla ei lain mukaan ole oikeutta velvoittaa työntekijää esimerkiksi verikokeeseen tai puhalluskokeeseen eikä työntekijällä myöskään ole velvollisuutta suostua niihin. Koskinen (2019) toteaa, että esimiesliiton mukaan työnantajan oikeutta suorittaa alkoholipuhallutus työpaikalla ei ole Suomessa toistaiseksi vielä lainsäädännössä oikeutettu. Sen sijaan työehtosopimukset ja työsopimukset sisältävät säännöksiä ja määräyksiä asiasta. Lisäksi monilla työnantajilla on olemassa omia käytäntöjään alkoholipuhallutukseen liittyen. Koska laki ei vielä toistaiseksi salli alkoholipuhallutusta työpaikalla, työnantajan on monesti turvauduttava muihin keinoihin, kuten työntekijän puhe- ja liikkumistavan arviointiin, mikäli hän epäilee työntekijän olevan alkoholin vaikutuksen alaisena työpaikalla. (Koskinen, 2019).

3.7.2 Päihdeohjelma

Työterveyslaitoksen erityisasiantuntija Leena Hirvonen (Hirvonen ja muut, 2013) selittää päihdeohjelman olevan ohjeistus, jonka avulla työpaikalla voidaan ennaltaehkäistä ja hallita päihdehaittoja sekä vähentää päihteiden riskikäytöstä aiheutuvia kustannuksia ja terveyshaittoja. Päihteiden vähentämisen lisäksi päihdeohjelman tavoitteena on vähentää myös rahapelaamisen haittoja ja niihin liittyviä kustannuksia (Sarkkinen, 2022). Skurnik-Järvisen (2016) mukaan päihdeohjelman laatimisvelvollisuus perustuu työterveyshuoltolakiin. Päihdeohjelma tukee ja ohjaa alkoholin lisäksi myös muiden päihteiden käytön ehkäisyä työpaikalla (Hirvonen ja muut, 2013).

Työterveyslaitoksen erityistutkija Leena Kaila-Kankaan mukaan (Sarkkinen, 2022) päihdeohjelma laaditaan aina yhteistuumin organisaation johdon, henkilöstön ja työterveyshuollon kesken. Päihdeohjelmassaan organisaatio määrittelee, miten henkilöstön päihteiden käyttöön, tupakointiin ja rahapelaamiseen suhtaudutaan. Alla olevassa kuviossa 4 on esitetty Työterveyslaitoksen (Sarkkinen, 2022) listaamat päihdeohjelman tavoitteet.



Kuvio 4. Päihdeohjelman tavoitteet (Sarkkinen, 2022).

3.7.3 Hoitoonohjaus ja kuntoutus

Päihteiden väärinkäyttötapauksia (Pirhonen, 2021) tai muita työkuntoa heikentäviä syitä (Hirvonen ja muut, 2013) varten monissa työpaikossa on olemassa hoitoonohjausjärjestelmä, joka perustuu työehtosopimukseen, työpaikalla noudatettaviin ohjeisiin, työsuhteen osapuolten väliseen sopimukseen tai vakiintuneeseen käytäntöön (Pirhonen, 2021). Hirvosen ja muiden (2013) mukaan hoitoonohjausta johtaa esihenkilö, jonka tehtävänä on osallistua työterveyshuollon hoitoonohjauskeskusteluun ja kuvata esimerkiksi päihteidenkäytön aiheuttamia ongelmia työntekijän työkyvyn ja työyhteisön näkökulmasta.

Työyhteisön tehtävänä on esihenkilön johdolla ja yhdessä työterveyshuollon kanssa ohjata henkilö asianmukaiseen hoitoon (Työturvallisuuskeskus, 2014). Lisäksi esihenkilön on tärkeää tehdä hoitositoumus hoitoonohjattavan kanssa, tukea häntä työhön paluussa sekä ohjata muuta työyhteisöä kuntoutujan tukemisessa siten kuin on hoitoonohjattavan kanssa sovittu. Mikäli hoitoonohjausjärjestelmä työpaikalla on olemassa, työnantaja on velvollinen noudattamaan sitä (Pirhonen, 2021).

Kun esihenkilö ohjaa riippuvuusongelmaisen työntekijän hoitoon tai työkyvyn arvioinnin kautta kuntoutukseen, tehdään hoitositoumus työnantajan edustajan kanssa. Hoitositoumus on vähintään kaksi vuotta voimassa oleva asiakirja, joka sitouttaa riippuvuusongelmaisen ja työyhteisön työkyvyn palauttamiseen ja jonka aikana esihenkilöllä on seuranta vastuu työkyvyn palautumisesta (Hirvonen ja muut, 2013).

Hoitositoumuksen tekemisen jälkeen tehdään työkyvyn arviointiin perustuva kuntoutussuunnitelma, johon kirjataan riippuvuusongelman hoitotoimenpiteet, vertaistukiryhmät sekä kuntoutujan työhön paluun tukemiseen liittyvät käytännöt (Hirvonen ja muut, 2013). Työturvallisuuskeskuksen oppaan (2014) mukaan kuntoutus tarkoittaa päihdehoitoyksikössä tapahtuvaa hoitoa, jonne henkilön tulisi mennä silloin, kun hän ei pysty vähentämään tai lopettamaan päihteiden käyttöä tai muuta riippuvuutta ilman apua.

4 Tutkimuksen metodologia

Tässä tutkimuksen empiirisessä osiossa käydään läpi tutkimuksessa käytettyjä tutkimusmenetelmiä ja tutkimusaineistoa. Lisäksi luvussa kerrotaan tutkimuksen aineistonkeruusta sekä aineistonkeruumenetelmistä.

Empiirinen eli havainnoiva tutkimus perustuu teoreettisen tutkimuksen perusteella kehitettyihin menetelmiin, joiden avulla pyritään saamaan vastaus tai vastauksia tutkimusongelmasta johdettuihin kysymyksiin (Heikkilä, 2014, s.12). Tutkimusmenetelmillä eli metodeilla tarkoitetaan keinoja, joilla tutkimuksen aineisto on kerätty, luokiteltu ja analysoitu (Helsingin yliopisto, n.d.).

Hirsjärven ja muiden (2015, s.184–185) mukaan metodien tutkimus on metodologiaa ja siinä on kysymys menetelmäopillisista periaatekysymyksistä. Empiirisessä tutkimuksessa metodit ovat aina keskeisessä asemassa ja tutkimusongelma ja menetelmä toisiinsa tiiviisti yhteydessä. Tutkimuksen tutkimusmenetelmän valintaa ohjaa usein se, minkälaista tietoa etsitään sekä keneltä tai mistä sitä etsitään. Metodien valintaa koskeviksi ohjenuoriksi soveltuvat seuraavat:

- Käytä suoraa havainnointia, mikäli haluat selvittää, miten ihmiset toimivat ja mitä he tekevät julkisesti
- Käytä haastatteluja, kyselylomakkeita ja päiväkirjatekniikoita, mikäli haluat selvittää, mitä ihmiset tekevät yksityiselämässään
- Käytä haastatteluja, kyselylomakkeita tai asenneskaaloja, mikäli haluat selvittää, mitä ihmiset ajattelevat, tuntevat, kokevat tai uskovat
- Käytä standardoituja testejä, mikäli haluat määritellä ihmisten kykyjä tai mitata heidän älykkyyttään tai persoonallisuuttaan

Tässä tutkimuksessa metodien valintaa ohjasivat tutkimuskysymykset. Tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi tutkimuksessa tuli selvittää, mitä ihmiset (yritysten edustajat ja

riippuvaiset) ajattelevat ja kokevat tutkitusta aiheesta. Tämän vuoksi tutkimuksessa hyödynnettiin metodina kyselylomakkeita.

4.1 Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus

Empiirisen tutkimuksen tutkimusote voi Heikkilän (2014, s.14) mielestä olla kvantitatiivinen eli määrällinen tai kvalitatiivinen eli laadullinen tai se voi yhdistellä kumpaakin toisiaan täydentävästi. Lähestymistapa valitaan usein tutkimusongelman ja tutkimuksen tarkoituksen mukaan.

Kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta voidaan kutsua usealla muullakin nimityksellä, kuten hypoteettisdeduktiivinen tutkimus, eksperimentaalinen tutkimus tai positivistinen tutkimus (Hirsjärvi ja muut, 2013). Hirsjärven ja muiden mukaan kvantitatiiviselle tutkimukselle tyypillistä on se, että siinä korostetaan yleispäteviä syyn ja seurauksen lakeja. Heikkilä (2014, s.15) lisää, että kvantitatiivisen aineiston keruu toteutetaan usein standardoitujen ja vastausvaihtoehdot valmiiksi antavien tutkimuslomakkeiden avulla, jolloin saadaan yleensä kartoitettua olemassa oleva tilanne mutta ei niinkään asioiden syitä.

Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen perinteisenä pyrkimyksenä puolestaan on löytää tai paljastaa tosiasioita (Hirsjärvi ja muut, 2013, s. 161). Siinä paneudutaan yleensä pieneen määrään tapauksia, joita analysoidaan mahdollisimman tarkasti (Heikkilä, 2014, s.15). Heikkilän mukaan kvalitatiivisen tutkimuksen aineisto on usein tekstimuotoista, ja sitä kerätään tyypillisesti vähemmän strukturoidusti kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa.

Kun tutkimuksessa on sekä kvantitatiivisia että laadullisia piirteitä, voidaan puhua monimenetelmällisestä tutkimuksesta (Mixed methods research). Seppänen-Järvelän ja muiden (2019) mukaan monimenetelmäisyyden keskeisenä elementtinä on tyypillisesti pidetty erilaisten aineistojen, yleensä laadullisten ja määrällisten, yhdistämistä ja tämän tyyppisen tutkimuksen toteuttaminen onkin ollut todella suosittua viime vuosien aikana.

Brannenin (2005) mukaan monimenetelmällinen tutkimusstrategia voi liittyä yhteen tai useampaan tutkimusprosessin vaiheeseen, kuten tutkimuksen suunnitteluun, tiedonkeruuseen ja tietojen tulkintaan. Brannen kuvailee monimenetelmällistä tutkimusta lähestymistapana, jota käytetään tutkittaessa erilaisia tutkimuksessa esitettyjä kysymyksiä. Tutkimuksessa saadut tiedot on kuitenkin analysoitava ja tulkittava suhteessa niihin menetelmiin ja oletuksiin, joiden avulla ne on tuotettu.

Tämä tutkimus toteutettiin monimenetelmällisenä tutkimuksena eli tutkimuksessa hyödynnettiin sekä kvalitatiivisia että kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä. Suurin ero näiden kahden tutkimusmenetelmän välillä tässä tutkimuksessa on tiivistettynä se, että kvalitatiivinen tutkimus käyttää sanoja ja kvantitatiivinen tutkimus käyttää numeroita. Tämänkaltaisen eron tekeminen tutkimusmenetelmien välillä ei kuitenkaan ole aina näin yksinkertaista (Brannen, 2005).

4.2 Tutkimusaineisto ja sen keruu

Tutkimusaineistolla eli havaintoaineistolla tarkoitetaan käsittelemättömiä tietoja, joita on kerätty ja hankittu empiiristä tutkimusta varten (Heikkilä, 2014, s.13). Tutkimusongelmat tai tutkimustehtävä toimivat yleensä lähtökohtana tutkimusaineiston hankinnalle eli niiden perusteella valitaan aineiston keruun menetelmät (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Heikkilän (2014, s.17) mukaan itse kerättävissä aineistoissa on tärkeää miettiä tutkimusongelmaa ja päätettävä sen perusteella, mikä on tutkimuksen kohde-ryhmä ja mikä tiedonkeruumenetelmä tilanteeseen parhaiten soveltuu.

Yksi tapa kerätä aineistoa on kysely. Hirsjärven ja muiden (2013, s.195) mukaan kyselytutkimukseen liittyy sekä etuja että heikkouksia. Yhtenä tärkeimmistä eduista pidetään yleensä sitä, että tutkimukseen voidaan saada mukaan paljon henkilöitä, joilta voidaan kysyä monia asioita. Kysely menetelmänä säästää myös tutkijalta aikaa ja vaivannäköä verrattuna moneen muuhun menetelmään. Kyselyn heikkouksina voidaan nähdä aineiston pintapuolisuus sekä esimerkiksi se, että tutkijan on lähes mahdotonta varmistua siitä, ovatko kyselyyn vastanneet pyrkineet vastaamaan huolellisesti ja rehellisesti.

Kyselyiden sisältämiä kysymyksiä voidaan muotoilla monella tavalla. Hirsjärvi ja muut (2013, s. 198–200) selittävät, että yleisimpiä kysymystyyppejä ovat avoimet kysymykset, monivalintakysymykset ja asteikkoihin eli skaaloihin perustuvat kysymykset. Avoimissa kysymyksissä esitetään vain kysymys ja jätetään tyhjä tila vastausta varten. Monivalintakysymyksien osalta tutkija laatii valmiit, numeroidut vastausvaihtoehdot, joista vastaaja voi esimerkiksi rastittaen valita yhden tai useamman vaihtoehdon. Vaihtoehdoisesti tutkija voi esittää valmiiden vastausvaihtoehtojen jälkeen avoimen kysymyksen, jonka avulla vastaaja saattaa tuoda esiin sellaisen näkökulman, jota tutkija ei ole tullut edes ajatelleeksi. Asteikkoihin eli skaaloihin perustuvissa kysymyksissä puolestaan esitetään väittämiä, joihin vastaaja vastaa, kuinka voimakkaasti hän on samaa tai eri mieltä väitteen kanssa.

Heikkilän (2014, s.17) mukaan internetin kautta tehtävät kyselyt ovat viime vuosina kasvattaneet suosiotaan. Internetkyselyiden teko vaatii kuitenkin asiantuntemusta, sillä tutkimuksen onnistuminen saattaa olla kiinni kyselyiden teknisestä toteuttamisesta.

Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin primaariaineistoa eli aineistoa, joka tutkijan on kerättävä itse saadakseen välitöntä tietoa tutkimuskohteesta (Hirsjärvi ja muut, 2013, s. 186). Tutkimuksessa käytetty tutkimusaineisto kerättiin kahdella eri Webropol-verkkokyselylomakkeella tammi- ja helmikuun 2024 aikana. Kyselylomake A ja kyselylomake B olivat anonyymeja eli vastaajat pysyivät nimettöminä ja tunnistamattomina. Kyselyssä A eli yritysten edustajille suunnatussa kyselyssä vastaajaa pyydettiin kuitenkin halutessaan kertomaan yrityksensä koko ja toimiala, jotta vastauksien kesken pystyisi tekemään jonkinlaista erottelua.

4.2.1 Kyselylomake A eli yritysnäkökulma

Kyselylomake A eli yritysten edustajille suunnattu kysely sisälsi 16 kysymystä, jotka olivat muodoltaan avoimia kysymyksiä sekä monivalintakysymyksiä. Tämä yritysnäkökulman antava kysely kohdennettiin pääasiassa yritysten edustajille, kuten HR:ssä

työskenteleville henkilöille, joiden vastuulla esimerkiksi työntekijöiden riippuvuusongelmat, varhaisen tuen malli sekä puheeksiotto ovat. Työelämässä monet tahot tekevät yhteistyötä esimerkiksi työntekijöiden päihdeongelmiin liittyen, joten kyselyn vastaajaryhmää ei ollut kannattavaa rajata liian tarkasti.

Kyselylle tehtiin kolme linkkiä, joista yksi jaettiin kohdennetusti HENRY ry:lle (henkilöstöjohdon ja -ammattilaisten yhdistys) uutiskirjeen kautta. Toinen linkki jaettiin useaa eri reittiä hyödyntäen HR:ssä työskenteleville ihmisille, jotka asemansa puolesta ovat veloitettuja puuttumaan henkilöstön ongelmiin (kuten riippuvuusongelmiin). Kolmas linkki luotiin sen vuoksi, että kaksi edellä mainittua linkkiä oli ehditty jo sulkemaan, kun tuli vielä ilmi, että muutaman yrityksen edustajat olivat kiinnostuneita vastaamaan kyselyyn. Vaikka kyselylomakkeelle A tehtiin yhteensä kolme linkkiä, analyysivaiheessa nämä kaikki kolmen linkin kautta saadut vastaukset yhdistettiin eikä niitä eroteltu toisistansa mitenkään sen perusteella, mitä kautta ne olivat saatu. Tämä johtui siitä, että kyselylomakkeen A vastausprosentti oli odotettua alhaisempi. Kyselyyn vastasi yhteensä vain 19 henkilöä, vaikka seurannan mukaan yhteensä yli 400 henkilöä oli kuitenkin avannut kyselylomakkeen. Erityisesti Henry ry:n vastausprosentti oli alhainen: 334 henkilöä oli avannut kyselyn ja heistä kuusi oli aloittanut kyselyyn vastaamisen. Lopulta vain neljä henkilöä vastasi kyselyyn.

Tämän yritysten edustajille suunnatun kyselyn kysymykset koskivat henkilöstön päihde- ja rahapeli-riippuvuuksien tunnistamista ja hoitamista yrityksissä. Kyselyn tavoitteena oli muun muassa selvittää, kuinka hyvin yrityksissä tunnistetaan henkilöstön päihde- ja rahapeli-riippuvuuksia, miten tunnistettuihin riippuvuuksiin puututaan sekä kuinka paljon päihde- ja rahapeli-riippuvuuksia tulee ilmi yrityksissä vuositasona.

Suurin osa kyselylomake A:n kysymyksistä oli merkitty pakollisiksi, joten vastauksia saatiin kattavasti kaikkiin kysymyksiin. Ainoastaan muutama kysymys oli merkitty vapaaehtoiseksi ja mikäli vastasit edelliseen kysymykseen kyllä -tyyppisiksi, minkä vuoksi vastauksia tuli niihin vähemmän kuin muihin kysymyksiin. Kyselylomake A:n kaikki vastaukset

huomioitiin analyysissa eikä mitään jouduttu jättämään ulkopuolelle esimerkiksi monitulkintaisuuden vuoksi.

4.2.2 Kyselylomake B eli yksilönäkökulma

Kyselylomake B suunnattiin henkilöille, jotka sairastavat tai ovat sairastaneet päihde- ja/tai rahapeliriippuvuutta. Kysely sisälsi yhdeksän avointa, riippuvuussairauksiin liittyvää kysymystä, joihin päihde- ja rahapeliriippuvuuksia sairastavat pystyivät vastaamaan omien työelämänsä kokemusten pohjalta. Kyselyn linkki jaettiin yksityisessä, yli 10 000 jäsenen Facebook-ryhmässä, jossa se tavoitti sellaisia riippuvuuksia sairastavia henkilöitä, jotka halusivat kertoa oman näkemyksensä ja kokemuksensa riippuvuuksien tunnistamisesta ja hoitamisesta työpaikalla sekä siitä, mitä ja miten he itse muuttaisivat riippuvuuksiin liittyvää tunnistamista ja hoitamista työpaikoilla. Lomakkeeseen vastasi 53 henkilöä.

Suurin osa kyselylomake B:n kysymyksistä oli merkitty pakollisiksi, joten vastauksia saatiin kattavasti kaikkiin kysymyksiin. Ainoastaan muutama kysymys oli merkitty vapaaehtoiseksi ja mikäli vastasit edelliseen kysymykseen kyllä -tyyppisiksi, minkä vuoksi vastauksia tuli näihin kysymyksiin vähemmän mitä muihin kysymyksiin. Analyysissa jouduttiin jättämään osa kyselylomake B:n vastauksista analyysin ulkopuolelle vastausten monitulkintaisuuden vuoksi sekä sen vuoksi, ettei tutkimuksen luotettavuus vaarantuisi. Monitulkintaisia vastauksia oli kuitenkin vain muutamia, joten niiden ulkopuolelle jättäminen ei vaikuttanut tutkimuksen kulkuun merkittävästi.

4.3 Analyysi

Analyysi on tieteellinen menetelmä, jossa havaintoaineistoa eritellään pienempiin ja hallittavissa oleviin osiin (Heikkilä, 2014, s. 276). Analyysimenetelmä puolestaan viittaa siihen konkreettiseen tapaan, jolla aineistoa käsitellään eli analysoidaan. Pääperiaatteen mukaisesti tutkijan on valittava sellainen analyysimenetelmä, joka tuo parhaiten vastauksen ongelmaan tai tutkimustehtävään (Hirsjärvi ja muut, 2015, s. 224).

Tutkimuksen laadullisen osan analyysi toteutetaan sisällönanalyysina. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikenlaisessa laadullisessa tutkimuksessa (Viitala, n.d.). Siinä tarkoituksena on saada tutkittavasta ilmiöstä jäsentynyt tulkinta ja ymmärtää, mitä asioita johonkin tiettyyn ilmiöön liitetään.

Vilkan (2015, s. 163–164) mukaan sisällönanalyysiä voidaan tehdä aineistolähtöisesti tai teorialähtöisesti. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tutkija pyrkii löytämään tutkimusaineistosta esimerkiksi jonkinlaisen logiikan tai tutkimusaineiston ohjaaman tyyppikertomuksen. Tutkimusaineistosta karsitaan tutkimuksen kannalta epäolennainen informaatio pois, minkä jälkeen aineisto tiivistetään tai pilkotaan osiin ja ryhmitellään uudeksi johdonmukaiseksi kokonaisuudeksi. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä puolestaan tutkimuksen teoria ohjaa vahvasti analyysiä sekä käsitteiden ja luokitusten määrittelyä. Tavoitteena on uudistaa teoreettista käsitystä tai mallia tutkittavasta asiasta tutkittavien antaman merkityksen avulla.

Määrällisessä analyysissä on tyypillistä se, että tutkimusaineistoa kuvataan tilastollisesti ja havainnollistetaan graafisesti. Tutkimuksen kvantitatiivisen eli määrällisen osan analyysi toteutetaan kuvailevana tilastoanalyysinä. Kuvailevan tilastoanalyysin avulla tutkija pyrkii usein pohjustamaan aineiston syvällisempää analyysia (Jyväskylän yliopisto, n.d.).

Tässä tutkimuksessa kyselylomake A:n eli yritysten edustajien vastauksia analysoitiin kuvailevan tilastoanalyysin avulla. Vastauksia kuvattiin ensin tilastollisesti ja sitten havainnollistettiin graafisesti nostamalla esiin erilaisia prosenttilukuja, joista tehtiin havainnollistavia ympyrä- ja palkkikaavioita. Tämän analyysin tarkoituksena oli tuoda esiin yritysten edustajien näkemyksiä eli antaa yritys näkökulma tutkimuksen aiheeseen liittyen. Kyselylomake B:n eli riippuvuutta sairastavien tai sairastaneiden vastauksia analysoitiin puolestaan aineistolähtöistä sisällönanalyysiä hyödyntäen. Vastauksista karsittiin tutkimuksen kannalta epäolennainen informaatio pois, minkä jälkeen vastaukset ryhmiteltiin uudeksi johdonmukaiseksi kokonaisuudeksi. Tarkoituksena oli nostaa esiin erityisesti samanlaisia, usein toistuvia vastauksia, jotka ovat olennaisia tutkimuksen aiheen

kannalta. Tämän analyysin tarkoituksena oli tuoda esiin riippuvuutta sairastavien tai sairastaneiden näkemyksiä eli antaa yksilönäkökulma tutkimukseen.

4.4 Tutkimuksen luotettavuus

Hirsjärven ja muiden (2015, s. 195) mukaan kyselytutkimukseen liittyy joitakin heikkouksia, jotka saattavat vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Tämän vuoksi on syytä kiinnittää erityistä huomiota seuraaviin asioihin:

- Ovatko vastaajat pyrkineet vastaamaan huolellisesti ja rehellisesti
- Miten onnistuneita annetut vastausvaihtoehdot ovat olleet vastaajien näkökulmasta ja ovatko vastaajat ymmärtäneet kysymykset tarkoitettulla tavalla
- Ovatko vastaajat olleet selvillä ja perehtyneitä siihen aiheeseen, josta esitettiin kysymyksiä
- Onko tutkijalla riittävästi tietoa ja taitoa laatia hyvä ja perusteellinen kyselylomake
- Kuinka suuri on kyselyn kato eli vastaamattomuus

Tutkimuksen luotettavuutta parantaa huomattavasti se, että tutkija selostaa mahdollisimman tarkasti tutkimuksen toteuttamisesta ja sen eri vaiheista (Hirsjärvi ja muut, 2013, s.232). Sekä laadullisen että määrällisessä tutkimuksessa tutkimuksen luotettavuutta voidaan parantaa esimerkiksi triangulaation avulla eli käyttämällä tutkimuksessa useita menetelmiä (Hirsjärvi ja muut, 2015, s.233). Lisäksi puhutaan eri metodien yhdistämisestä (mixing methods), erityisesti laadullisen ja määrällisen tutkimuksen yhdistämisestä, joka auttaa parantamaan tutkimuksen luotettavuutta.

Hirsjärvi ja muut (2013, s. 231) selittävät, että tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa voidaan hyödyntää monia erilaisia mittaus- ja tutkimustapoja. Tutkimuksen pätevyys eli validius tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, millä tavalla tutkittavat ovat ymmärtäneet mittarin, kyselylomakkeen tai kysymykset (Vilkka, 2015).

Toisin sanoen, mittari tai tutkimusmenetelmä mittaa juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata (Hirsjärvi ja muut, 2015).

Tutkimuksen reliabelius viittaa puolestaan mittaustulosten toistettavuuteen eli kykyyn antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia ja se voidaan todeta esimerkiksi siten, että kaksi arvioijaa päätyy samanlaiseen tulokseen. Kvantitatiivisten tutkimusten osalta on olemassa joitakin tilastollisia menettelytapoja, joiden avulla voidaan arvioida mittarien luotettavuutta.

Tutkimuksen luotettavuuden varmistamiseksi joitakin kyselyn vastauksia jätettiin kysymykohtaisesti huomiotta tulkintavaikeuksien vuoksi. Tulkintavaikeudet koskivat joitakin sanoja tai kokonaisia lauseita, joiden osalta tutkija ei kyennyt varmistumaan siitä, mitä vastaaja oli halunnut ilmaista.

Tässä tutkimuksessa noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä ja kiinnitettiin erityistä huomiota hyvien ja tarkkojen kyselylomakkeiden laatimiseen sekä kyselyn katoon eli vastaamattomuuteen. Validiuksen puolesta voidaan todeta, että tutkimuksen kyselylomakkeet mittaavat sitä, mitä niiden on tarkoituskin mitata. Kyselylomakkeet lähetettiin ohjaajille tarkistettaviksi ja kommentoitaviksi ennen niiden lähettämistä vastaajille. Lisäksi tutkimuksessa hyödynnettiin useita tutkimusmenetelmiä (kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen). Näin tutkimuksen luotettavuutta voitiin parantaa.

5 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa esitetään analyysien tulokset sekä pyritään löytämään tutkimuskysymyksiin vastauksia. Nämä vastaukset esitellään seuraavassa luvussa johtopäätöksinä. Tutkimustuloksissa nostetaan esiin oleellisia löydöksiä sekä prosenttilukuja, joiden avulla karotetaan päihde- ja rahapeliriippuvuuksien tunnistamista yrityksissä, yritysten riippuvuuksien tunnistamiseen liittyviä käytäntöjä sekä tarvetta yritysten toimintatapojen kehittämiseksi. Tutkimuksen tuloksia ja riippuvuuksien tunnistamista yrityksissä tarkastellaan sekä yritysnäkökulmasta että yksilönäkökulmasta.

5.1 Yritysnäkökulma

Yritysnäkökulmaosiossa tarkastellaan kuvailevan tilastoanalyysin avulla kyselylomake A:n eli yritysten edustajien vastauksia ja luodaan niistä prosenttijakaumia, jotka auttavat ymmärtämään, kuinka päihde- ja rahapeliriippuvuuksia tunnistetaan yrityksissä, kuinka monta päihde- ja rahapeliriippuvaista yrityksissä on tunnistettu viimeisen vuoden aikana sekä miten yritykset toimivat, jos henkilöstön joukossa tunnistetaan päihde- ja rahapeliriippuvuuksia. Kappaleissa esiintyvä N-kirjain viittaa kyselyyn vastanneiden määrään.

Taustatiedot

Kyselyyn vastanneista (N=19) 79 % ilmoitti yrityksensä toimialan olevan yksityinen, kun taas loput 21 % vastanneista ilmoitti toimialakseen julkisen puolen. Lisäksi kyselyssä kysyttiin vastaajan organisaation kokoa ja vaihtoehtoisiksi annettiin: a. alle 50 työntekijää b. 50–249 työntekijää c. 250–500 työntekijää sekä d. yli 500 työntekijää. Lähes puolet eli 47 % kyselyyn vastanneista ilmoitti organisaationsa kooksi yli 500 työntekijää. Toiseksi eniten, noin 30 % vastaajista tuli organisaatioista, joissa työskentelee 50–249 työntekijää. 250–500 työntekijän organisaatioista tuli puolestaan 15 % vastanneista ja loput 5 % pienistä organisaatioista, joissa työskentelee alle 50 työntekijää.

Päihdeohjelma

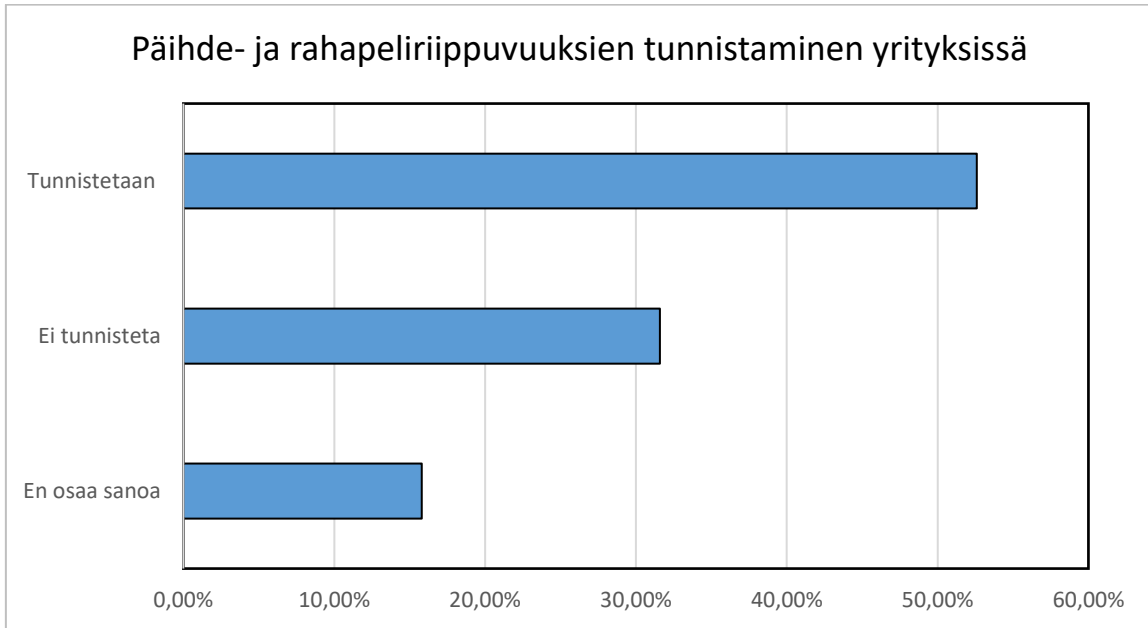
Aineiston kyselyyn vastanneista (N=19) suurin osa, noin 95 % kertoi, että heidän yrityksessään on voimassa oleva päihdeohjelma. Loput 5 % vastaajista puolestaan kertoi, ettei heidän yrityksessään ole voimassa olevaa päihdeohjelmaa. Prosenttilukujakauma voimassa olevista päihdeohjelmista yrityksissä on esitetty kuviossa 5.



Kuvio 5. Päihdeohjelma yrityksissä

Päihde- ja rahapeliriippuvuuksien tunnistaminen

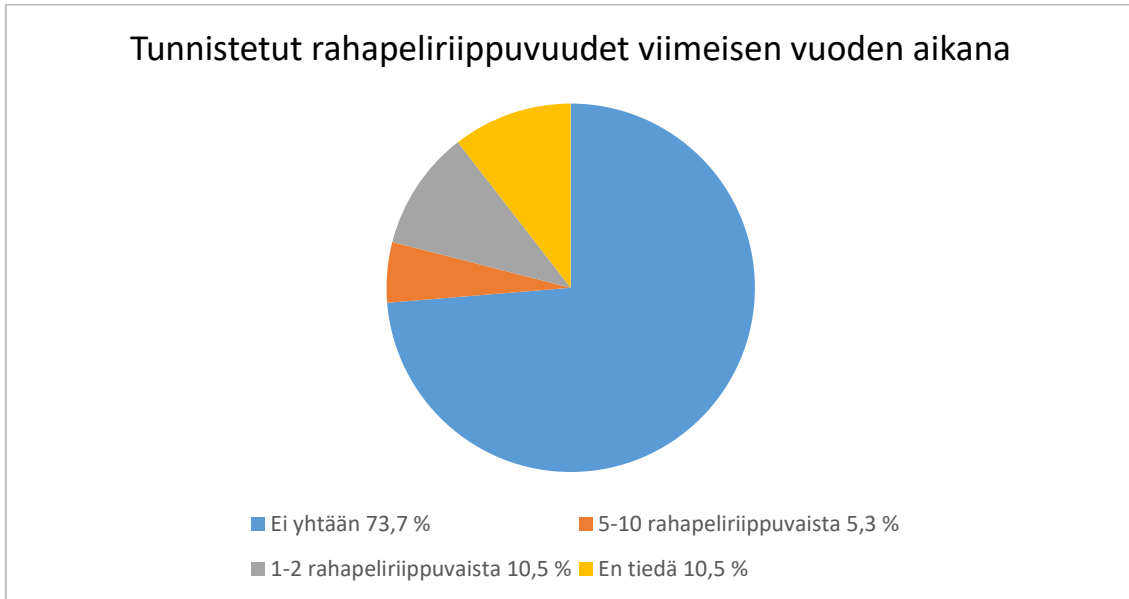
Yli puolet aineiston kyselyyn vastanneista (N=19) oli sitä mieltä, että heidän yrityksessään tunnistetaan työntekijöiden päihde- ja rahapeliriippuvuuksia. Runsas 30 % vastaajista arvioi puolestaan, että heidän yrityksessään ei tunnisteta kyseisiä riippuvuuksia. Loput vastaajista eli noin 15 % ei osannut sanoa tunnistetaanko heidän yrityksessään päihde- ja rahapeliriippuvuuksia vai ei. Prosenttilukujakauma päihde- ja rahapeliriippuvuuksien tunnistamisesta yrityksissä on esitetty alla olevassa kuviossa 6.



Kuvio 6. Päihde- ja rahapeliriippuvuuksien tunnistaminen yrityksissä

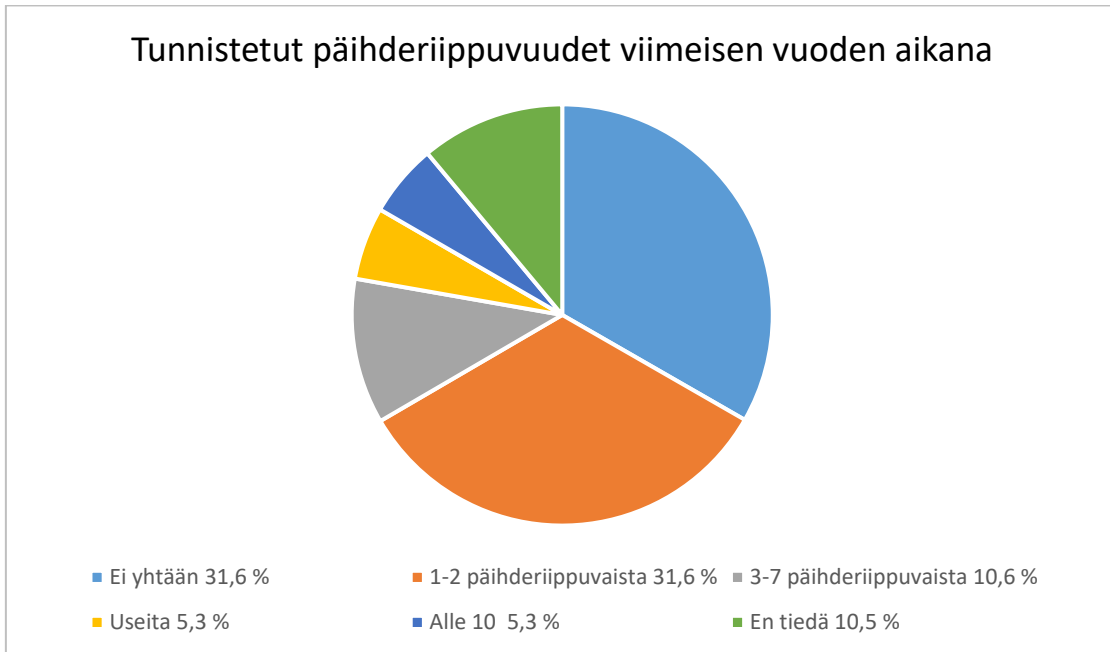
Tunnistettujen päihde- ja rahapeliriippuvuuksien lukumäärä

Aineiston kyselyyn vastanneista (N=19) suurin osa, hieman yli 70 % kertoi, ettei heidän yrityksessään ole tunnistettu viimeisen vuoden aikana yhtään rahapeliriippuvaista työntekijää. Noin 10 % vastaajista puolestaan kertoi, että heidän yrityksessään on tunnistettu viimeisen vuoden aikana 1–2 rahapeliriippuvaista ja noin 5 % vastasi rahapeliriippuvaisia tunnistetun 5–10 henkilöä viimeisen vuoden aikana. Loput vastaajista eli noin 10 % ei tiennyt tunnistettujen rahapeliriippuvuuksien määrää yrityksessään. Rahapeliriippuvuuksien tunnistamisen prosenttijakaumaa ja lukuja on esitetty alla olevassa kuviossa 7.



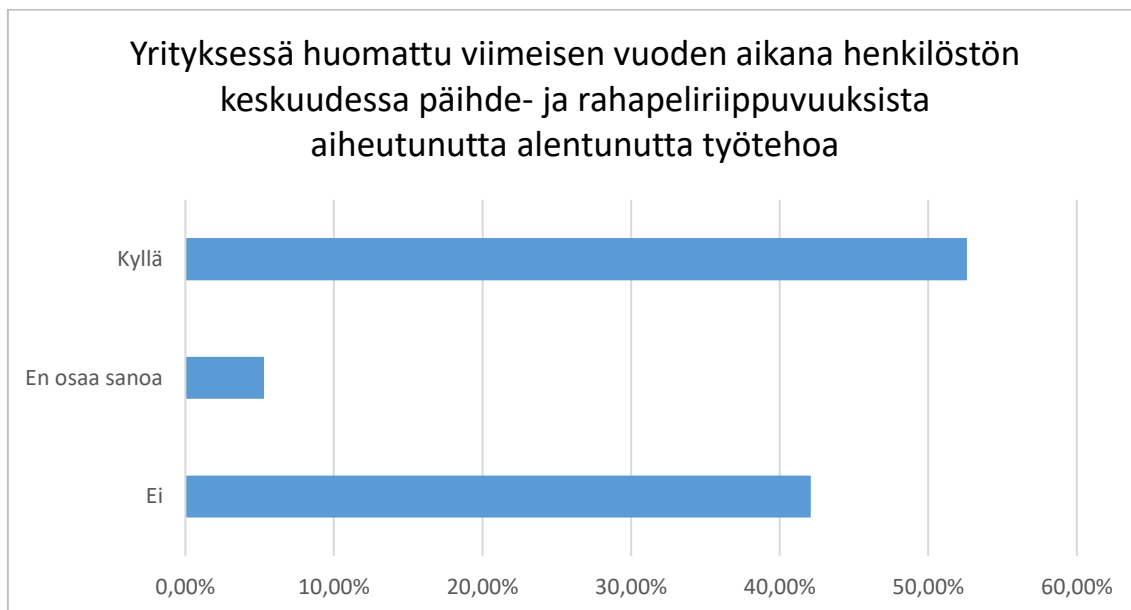
Kuvio 7. Rahapeliriippuvuuksien tunnistaminen

Tutkimuksen kyselyyn vastanneista (N=19) hieman yli 30 % kertoi, ettei heidän yrityksessään ole tunnistettu viimeisen vuoden aikana lainkaan päihderiippuvuuksia eikä runsas 10 % vastaajista osannut sanoa yrityksessä tunnistettujen päihderiippuvuuksien määrää. Noin 30 % vastaajista puolestaan totesi yrityksessään tunnistetun viimeisen vuoden aikana 1–2 päihderiippuvaista kun taas noin 10 % vastaajista kertoi luvuksi kolme-seitsemän päihderiippuvaista. 5 % vastaajista vastasi rahapeliriippuvaisia tunnistetun ympäripyöreästi alle 10 viimeisen vuoden aikana. Loput vastaajista eli noin 5 % ei tiennyt tunnistettujen päihderiippuvuuksien tarkkaa määrää yrityksessään mutta kertoi niitä tunnistetun viimeisen vuoden aikana useita. Vastaaja, joka totesi yrityksessään tunnistetun useita päihderiippuvuuksia viimeisen vuoden aikana, korosti etätöön vaikutusta asiaan: *"Etätöskentelyllä on ollut merkittävä vaikutus siihen, että työntekijöillä on jäänyt tissutelu päälle"*. Päihderiippuvuuksien tunnistamisen prosenttijakaumaa ja lukuja on esitetty alla olevassa kuviossa 8.



Kuvio 8. Päihderiippuvuuksien tunnistaminen

Yli puolet aineiston kyselyyn vastanneista (N=19) vastasi, että heidän yrityksessään oli huomattu viimeisen vuoden aikana henkilöstön keskuudessa päihde- ja rahapeli-riippuvuuksista johtuvaa alentunutta työtehoa. Hieman pienempi osa eli noin 40 % vastaajista kertoi puolestaan, että heidän yrityksessään ei ollut huomattu päihde- ja rahapeli-riippuvuuksista aiheutunutta alentunutta työtehoa. Loput eli noin 5 % kyselyyn vastanneista ei osannut sanoa oliko heidän yrityksessään huomattu henkilöstön keskuudessa alentunutta työtehoa vai ei. Päihde- ja rahapeli-riippuvuuksista johtuvaa henkilöstön alentunutta työtehoa yrityksissä on havainnollistettu kuviossa 9.



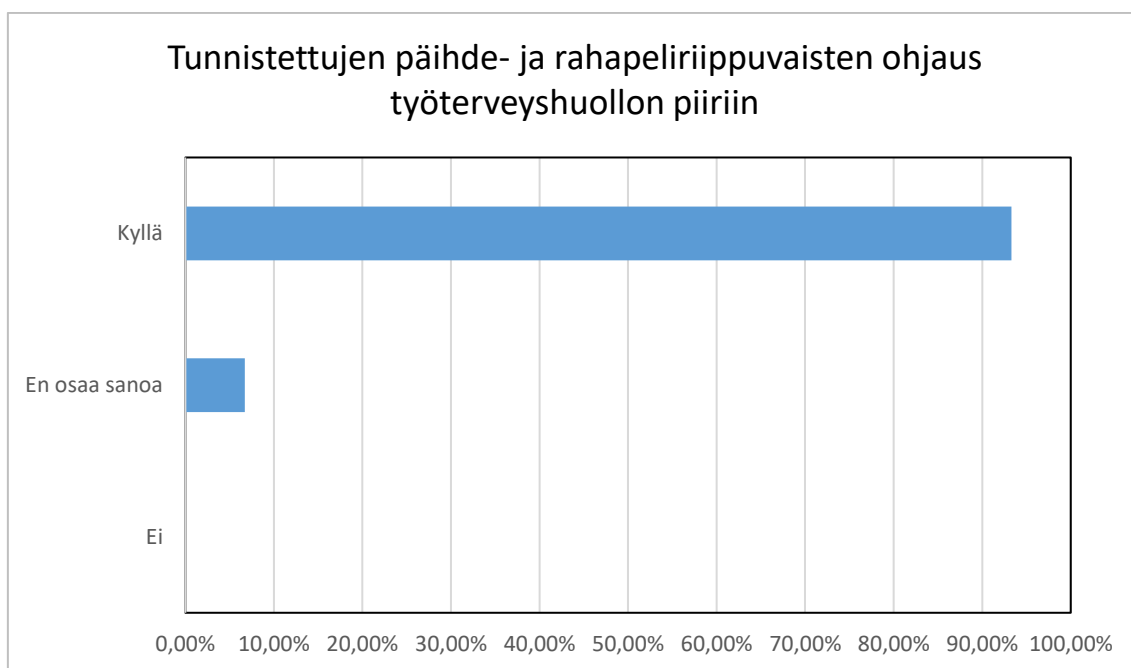
Kuvio 9. Alentuneen työtehon ilmentyminen yrityksissä

Yritysten käytänteet päihde- ja rahapeliriippuvuuksien osalta

Yli 90 % eli suurin osa aineiston kyselyyn vastanneista kertoi, että mikäli heidän yrityksessään on tunnistettu päihde- ja rahapeliriippuvuuksia, kyseiset henkilöt on ohjattu työterveyshuollon piiriin. Loput eli noin 5 % vastaajista ei osannut sanoa, onko tunnistetuista riippuvuuksista ohjattu henkilö työterveyshuoltoon vai ei. Kuviossa 10 on esitetty kaaviona yrityksissä tunnistettujen päihde- ja rahapeliriippuvaisten hoitoonohjauksen prosenttijakaumaa.

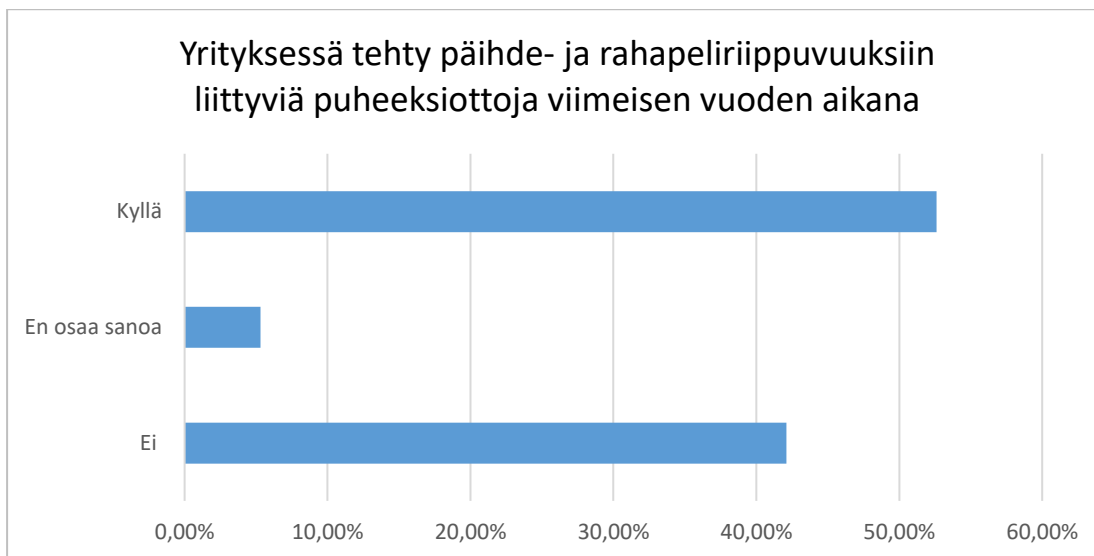
Lähes kaikki vastaajat totesivat myös olleensa tyytyväisiä työterveyden toimintaan erilaisten riippuvuuksien hoitamiseen liittyen. Peliriippuvuuden osalta tuli ilmi, että siihen on harvemmin työterveydessä puututtu, sillä siinä kaivataan usein myös henkilökohtaista talousneuvontaa. Yksi vastanneista korosti, että työnantajat eivät juurikaan saa tietoa hoitojen toteutumisesta salassapitovelvollisuuksien vuoksi. Lisäksi vastauksissa tuli ilmi ajatus siitä, että viime kädessä vastuu hoidon toteutumisesta on riippuvaisella itsellään: *”Yhteistyö on sujunut hyvin työterveyden kanssa, mutta valitettavasti muutoksen*

tulee lopullisesti lähteä työntekijästä itsestään. Emme ole onnistuneet pelastamaan kaikkia”. Työterveyden toiminnasta ei välttämättä ollut kokemusta, mutta silti siihen oltiin tyytyväisiä: ”Jos olisimme ongelmia havainneet, olisimme järjestäneet kolmikantaneuvottelun ja ohjanneet henkilön työterveyshuollon hoito-ohjelmaan. Työterveyshuoltomme hoitaa nämä asiat todella hyvin.”



Kuvio 10. Tunnistettujen päihde- ja rahapeliriippuvaisten hoitoonohjaus

Yli puolet aineiston (N=19) kyselyyn vastanneista kertoi, että heidän yrityksessään oli viimeisen vuoden aikana tehty päihde- ja rahapeliriippuvuuksiin liittyviä puheeksiottoja kun taas runsas 40 % vastaajista oli sitä mieltä, että heidän yrityksessään ei ollut tehty lainkaan päihde- ja rahapeliriippuvuuksiin liittyviä puheeksiottoja kuluneen vuoden aikana. Loput eli 5 % aineiston kyselyyn vastanneista ei osannut sanoa, oliko heidän yrityksessään tehty puheeksiottoja vai ei. Kuviossa 11 on esitetty yrityksissä tehtyjen, päihde- ja rahapeliriippuvuuksiin liittyvien puheeksiottojen prosenttijakaumaa.

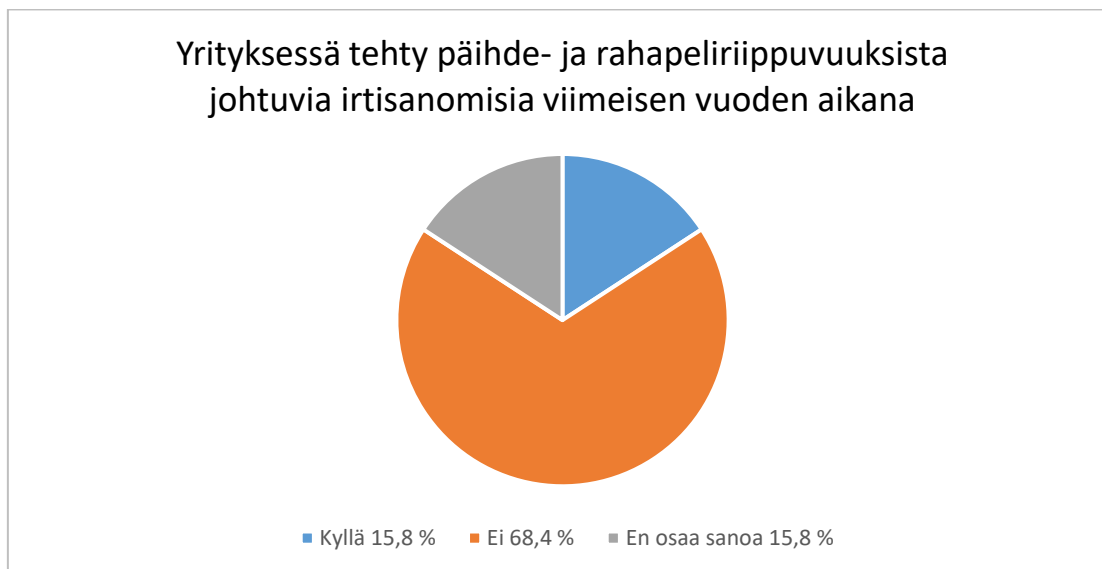


Kuvio 11. Päihde- ja rahapeliriippuvuuksien osalta tehdyt puheeksiotot

He, joiden yrityksessä oli tehty päihde- ja rahapeliriippuvuuksiin liittyviä puheeksiottoja viimeisen vuoden aikana, kertoivat myös, kuinka monta puheeksiottoa heidän yrityksessään oli ollut viimeisen vuoden aikana. 30 % vastaajista (N=10) kertoi, että heidän yrityksessään oli tehty viimeisen vuoden aikana yksi puheeksiotto. 20 % vastaajista kertoi viimeisen vuoden aikana tehtyjen puheeksiottojen määräksi yrityksessään kolme. 10 % vastaajista kertoi yrityksen puheeksiottojen määräksi vähintään neljä, kun taas toiset 10 % vastaajista kertoi puheeksiottojen määräksi viisi. 20 % vastaajista ei osannut kertoa yrityksessä tehtyjen puheeksiottojen määrää mutta yksi vastaajista arvioi kuitenkin puheeksiottoja olleen useampia. Toinen vastaaja ei puolestaan osannut vastata puheeksiottojen määrää sen vuoksi, että hän ei ollut sellaisessa asemassa, että puheeksiotot olisivat olleet hänen vastuullaan.

Lisäksi aineiston kyselyyn vastanneista (N=19) suurin osa, lähes 70 %, ilmoitti, että heidän yrityksessään ei ollut tehty päihde- ja rahapeliriippuvuuksista johtuvia irtisanomisia viimeisen vuoden aikana. Suunnilleen 15 % vastaajista ilmoitti irtisanomisia olleen yrityksessään viimeisen vuoden aikana ja loput 15 % vastaajista ei osannut vastata

kysymykseen. Alla olevassa kuviossa 12 on esitetty yrityksissä tehtyjen päihde- ja rahapeliriippuvuuksiin liittyvien irtisanomisten prosenttijakauma viimeisen vuoden aikana.



Kuvio 12. Päihde- ja rahapeliriippuvuuksista johtuvat irtisanomiset

He, joiden yrityksessä oli tehty riippuvuuksiin liittyviä irtisanomisia viimeisen vuoden aikana, kertoivat myös, kuinka monta irtisanomista heidän yrityksessään oli tehty viimeisen vuoden aikana. Kolmesta vastaajasta kaksi kertoivat, että heidän yrityksessään oli tehty viimeisen vuoden aikana yksi päihde- ja rahapeliriippuvuuksiin liittyvä puheeksiotto. Kolmas vastaaja puolestaan ilmoitti irtisanomisia olleen yrityksessään kaksi ja täsmensi syiksi huumeet ja alkoholin sekä sen, että henkilöt eivät noudattaneet terveydenhuollon ammattilaisten hoitosuunnitelmaa.

Irtisanomisista aiheutuvat kustannukset

Heiltä, jotka ilmoittivat yrityksessään olleen irtisanomisia viimeisen vuoden aikana, kysyttiin, osasivatko he arvioida irtisanomisista yritykselle aiheutuvia kustannuksia vuositasolla. Eräs vastaaja arvioi, että heidän yrityksessään tapahtuneen irtisanomisen, joka oli koeajalla tapahtunut purku, kustannus yritykselle oli noin 7000 euroa. Toinen

vastaajista ei osannut arvioida kustannuksen määrää, mutta totesi päihde- ja rahapeli-riippuvuuksista johtuvien irtisanomisten olevan kalliita yrityksille. Henkilö perusteli sitä muun muassa menetetyllä työpanoksella, työkavereiden työpanoksen laskulla, uuden henkilön palkkauksella sekä perehdyttämisellä. Kolmannen vastaajan mielestä kustannuksista oli hyvin vaikea sanoa.

Tarve nykyisten toimintatapojen kehittämiseksi

Lähes 90 % kyselyyn vastanneista (N=19) oli sitä mieltä, että heidän yrityksessään pitäisi kehittää päihde- ja rahapeliriippuvuuksien tunnistamista. Lopuista vastanneista noin 5 % vastasi, että heidän yrityksessään päihde- ja rahapeliriippuvuuksien tunnistamisessa ei ole kehittämisen varaa ja toiset 5 % ei osannut sanoa. Alla olevassa kuviossa 13 on esitetty prosenttijakaumana tarve päihde- ja rahapeliriippuvuuksien tunnistamisen kehittämiseksi.



Kuvio 13. Päihde- ja rahapeliriippuvuuksien tunnistamistapojen kehittämistarve

Yrityksissä ollaan selvästi sitä mieltä, että päihde- ja rahapeliriippuvuuksien tunnistamisessa ja niihin liittyvissä toimintatavoissa olisi kehittämisen varaa. Monet vastaajista täsmensivät, että toimintatapoja pitäisi kehittää siten, että asiaan kiinnitettäisiin entistä enemmän huomiota esihenkilötyössä ja erityisesti peliriippuvuuden osalta tulisi kehittää ohjeistusta ja organisaation osaamista. Lisäksi vastauksissa korostui avoimeen yrityskulttuuriin panostaminen, varhaisiin signaaleihin puuttuminen sekä se, että päihdeohjelma tulisi käydä säännöllisesti läpi esihenkilöiden kesken, jotta heillä olisi kyvykkyydet toimia oikein tilanteen vaatiessa. Alla olevat sitaatit tuovat esille toimintatapojen kehittämisen tarpeen.

”Kaikki lähtee esihenkilöistä ja esihenkilötyöstä. Heidän tärkein tehtävänsä on tuntea tiimiläisensä. Mikäli huomataan jotain poikkeavaa tiimiläisen käytöksessä, tulisi asia ottaa puheeksi varhaisen mallin mukaisesti.”

”Päihderiippuvuuden tunnistamiseen on pidemmät perinteet kuin rahapeliriippuvuuden tunnistamiseen ja käsitykseni on, että peliriippuvuuden osalta ohjeistusta ja organisaation osaamista on syytä kehittää.”

”Se, miten poissaoloja ennen näihin asioihin puututaan tai miten ne huomataan varhaisten signaalien kautta, on asia, jota voisi aina kehittää. Se vaatii ennen kaikkea esimiestyöltä proaktiivista asennetta ja yritykseltä kulttuuria, jossa puhutaan avoimesti. Koen, että ovat vaikeita ja vaiettuja teemoja isossa kuvassa.”

”Nämä on usein pelkkiä intraan kirjattuja ohjelmia. Helposti ne sinne myös unohdetaan, koska arjessa on yleensä muuta mietittävää, eikä nämä asiat nouse agendalla usein taikka luontaisesti. Varmaan fiksuin kehitystapa olisi käydä esihenkilöiden kanssa päihdeohjelma silloin tällöin läpi, jotta heillä on kyvykkyydet toimia oikein tilanteen vaatiessa.”

Edellä mainittujen asioiden lisäksi vastauksissa tuli ehdotuksia tietoisuuden lisäämiseen liittyen. Yrityksissä tulisi lisätä henkilöstön tietoisuutta siitä, miten riippuvuus voi kehittyä ja miten siihen voi hakea apua jo varhaisessa vaiheessa. Myös esihenkilöitä tulisi valmentaa haastaviin tilanteisiin ja näkemään varhaisia merkkejä riippuvuudesta. Vastauksissa korostui myös se, että päihdeohjelmasta tulisi tehdä näkyvämpi osa työpaikan arkea, sillä liian usein erilaiset toimintaohjeet saattavat jäädä yrityksissä vain muodollisiksi seikoiksi, joita ei osata hyödyntää käytännössä ja tositilanteiden tullen. Kehittämisehdotuksia tuli paljon myös siihen liittyen, että työpaikoilla tulisi keskittyä erityisesti varhaisten riskien tunnistamiseen.

5.2 Yksilönäkökulma

Yksilönäkökulmaosiossa tarkastellaan aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla kyselylomake B:n eli riippuvuutta sairastavien tai sairastaneiden vastauksia ja selvitetään, kuinka hyvin työntekijöiden päihde- ja rahapeliriippuvuuksia tunnistetaan yrityksissä, kuinka päihde- ja rahapeliriippuvaiset ovat pystyneet piilottamaan työpaikalla riippuvuussairautensa sekä miten riippuvuusongelmat näkyvät riippuvaisten työnteossa ja työkyvyssä. Lisäksi yksilönäkökulmassa tarkastellaan riippuvaisten näkökulmasta sitä, miten päihde- ja rahapeliriippuvuuksiin on reagoitu työpaikalla sekä sitä, ovatko riippuvaiset saaneet hoitoonohjausta.

Taustatiedot

Kyselyyn vastanneiden joukossa yleisin riippuvuus ja pääpäihde oli alkoholi. Pelkän alkoholismiin lisäksi alkoholia yhdistellään paljon myös muihin aineisiin. Lähes puolet vastaajista sairastaa tai on sairastanut alkoholismiin rinnalla myös jotakin muuta riippuvuutta. Yleisin riippuvuusyhdistelmä oli alkoholi- ja lääkeriippuvuus ja toiseksi yleisin alkoholi-, huume- ja lääkeriippuvuus. Alkoholismiin kanssa rinnakkain sairastettiin lisäksi peliriippuvuutta, huumeriippuvuutta ja niiden yhdistelmiä. Vastauksissa tuli ilmi myös huume- ja lääkeriippuvuutta, huumeriippuvuutta, sekakäyttöä ja rahapeliriippuvuutta sekä

sekakäyttöä. Lisäksi muutama vastaaja oli vastannut yleisellä tasolla sairastavansa päihderiippuvuutta.

Riippuvuusongelmien ilmeneminen työssä ja työkyvyssä

Riippuvuusongelmat näkyvät lukuisin eri tavoin riippuvaisten työssä ja työkyvyssä. Erityisesti ne näkyvät alentuneena työkykynä ja väsymyksenä, poissaoloina sekä sairaslomina. Lisäksi lähes puolet vastanneista myönsi olleensa joskus töissä krapulassa tai käyttäneensä päihteitä työaikana.

”Päihteen pyörittäessä mieltä joka ikinen aamuni alkoi sillä, että etsin perustetta jäädä pois töistä ja aloittaa käyttämisen jo aamusta.”

Moni riippuvuutta sairastanut kertoi myös, että riippuvuusongelma vaikuttaa tai vaikutti muun ohella heidän persoonaansa, mikä ilmeni työpaikalla esimerkiksi keskittymisvaikeuksina ja vaikeuksina oppia uutta, impulsiivisena käytöksenä, huolimattomuutena, alakuloisuutena, masennuksena, välinpitämättömyytenä, ärtymyksenä sekä laiskuutena. Myös sosiaalinen eristäytyminen ja työtiimistä ulos jättäytyminen saattavat olla merkkejä työntekijän riippuvuusongelmasta, kuten alla olevista sitaateista voi nähdä.

”Tein mahdollisimman eristäytyneenä töitä ja vietin tauot hiljaa keskittyen ruokaan. Tunsin myös niin suurta eroavaisuutta ja huonommuutta itsestäni verrattain muita työkavereita kohtaan, että oli vaikea jutella.”

”Ilta/yö/viikonlopputyöt, ettei tarvitse tavata työtovereita.”

”Eristäytyminen työyhteisöstä, tein enemmän etätöitä, jotta voin juoda enemmän.”

Riippuvuusongelmista kärsivät kertoivat suunnitelleensa ja pohtineensa erilaisia keinoja, joiden avulla riippuvuusongelmat eivät tulisi työpaikalla kovin nopeasti ilmi. Eräs vastaaja suunnitteli esimerkiksi työvuoronsa niin, että saisi mahdollisimman pitkiä vapaita, joiden aikana voisi käyttää runsaasti päihteitä.

Toisin kuin usein saatetaan ajatella, riippuvuusongelmat saattavat näkyä työelämässä myös esimerkiksi ylisuorittamisena ja poikkeuksellisena tunnollisuutena. Osa vastaajista kertoi ylisuorittamisen syyksi sen, ettei kukaan pääsisi moittimaan, kun taas osa ylisuoritti sen vuoksi, että yltiöpäinen suorittaminen jätti enemmän aikaa juomiselle.

”Päihteet vaikuttivat työtehooni mutta yritin suoriutua täydellisesti, ettei kukaan olisi päässyt moittimaan minua.”

”Join illat ja viikonloput, viikon arkipäivät tein tunnollisesti töitä.”

Myös ylitöitä saatetaan tehdä sen vuoksi, että kompensoidaan riippuvuusongelmasta johtuvaa alentunutta työtehoa. Eräs vastaaja kertoi tehneensä ylitöitä kompensationsa heikentyneelle työteholle.

Riippuvuussairauksien piilottelu ja kieltäminen

Vaikka riippuvuusongelmat näkyvät lukuisin eri tavoin riippuvaisten henkilöiden työssä ja työkyvyssä, lähes puolet vastanneista kertoivat pystyneensä piilottelemaan päihde- tai rahapeliriippuvuuttaan työpaikalla koko sen ajan, kun olivat olleet työelämässä tai pystyvänsä piilottelemaan yhä edelleen työelämässä mukana ollessaan. Lisäksi todella moni vastaaja kertoi pystyneensä piilottamaan riippuvuussairautensa työpaikalla todella kauan, jopa 10–30 vuoden ajan, ja osa noin 1–5 vuoden ajan.

Työpaikalla kollega tai työterveys oli saattanut joskus huomauttaa jotakin riippuvuusongelmaan liittyen, mutta asia oli jäänyt siihen. Eräs vastaaja oli pystynyt piilottelemaan

sairauttaan koko ajan muiden sairauksien varjolla, joihin liittyen hänelle oli määrätty sairaslomaa. Vastauksissa korostui myös se seikka, että riippuvainen työntekijä on saattanut aistia riippuvuusongelmansa tulleen ilmi ja irtisanoutunut nopeasti ennen kuin asia on ehditty ottamaan esille työpaikalla. Alla olevat sitaatit kertovat sen, että riippuvuussairauksia pystytään todellakin piilottamaan hyvin.

”Pystyin piilottamaan niin kauan, kunnes itse lopetin työn tai määräaikainen suhde päättyi.”

”Pystyin piilottamaan siihen asti, että tuli potkut ilmoittamattomien poissaolojen vuoksi. Ilmeisesti aikaisemmin ei oltu huomattu mitään.”

”Pystyin piilottamaan koko ajan, koska muita sairauksia, joiden varjolla saa saikua.”

”20 vuotta. En tiedä huomasiko kukaan sittenkään. Ainakaan kukaan ei koskaan sanonut mitään, mitä nyt työterveyslääkäri joskus asiasta puhui.”

”Hyvin, kukaan ei koskaan puuttunut tai sanonut mitään. Loppuvaiheessa aistin, että sanomista on tulossa, enkä enää mennyt töihin.”

Monissa vastauksissa korostui myös se, että riippuvainen on itse luullut pystyneensä piilottamaan sairautensa hyvin eikä kukaan ole huomannut mitään työpaikalla, mutta jälkikäteen ajateltuna ymmärtänyt sen, että luultavasti kaikki ovat tienneet. Monet vastaajat kertoivat tajunneensa myöhemmin, että alkoholin hajun tai krapulaisen olon on täytynyt viimeistään olla riippuvuussairauden paljastava tekijä. Eräs vastaaja oli kertomansa mukaan juonut joka päivä kahden vuoden ajan vähintään litran viinaa työajalla, eikä työnantajalla ollut ollut mitään käsitystä asiasta.

”Jälkeenpäin ajatellen olen varma, että kaikki tiesivät. Käyttöaikoina olin varma, että kukaan ei huomaa.”

”Omasta mielestäni pystyin piilottamaan riippuvuuden hyvin. Toki uskon, että monet vähintään aavistelivat jotakin ja ehkä olivat haistaneet minusta alkoholin tai huomanneet krapulaisen olemukseni.”

”Luulin pystyneeni, uskon kyllä, että työkaverit tiesivät. Peliriippuvuudesta eivät tiedä.”

”Luulin pitkään, että pystyin salaamaan mutta johan alkoholin hajukin usein jo paljasti”

Lisäksi vastaajilla oli kokemuksia siitä, että riippuvuusongelman olemassaolo on kielletty työpaikalla. Riippuvuusongelmia ei välttämättä mielletä sairauksiksi tai kollegat eivät usko, että tietyssä työasemassa olevalla henkilöllä tai läheisellä työkaverilla voisi olla riippuvuussairaus. Alla olevat sitaatit tuovat esille riippuvuusongelmien olemassaolon kieltämistä, riippuvuussairauksien vähättelyä sekä olettamuksia siitä, että arvostetussa asemassa oleva henkilö ei voisi olla riippuvainen.

”Loppuun asti. Toimitusjohtaja, joka on myös ystäväni, sanoi seuraavanlaisesti, kun kerroin lähteväni päihdekuntoutukseen: kenestä tahansa muusta olisin uskonut, mutta en sinusta.”

”Luulen kyllä, että ainakin osa on huomannut jotain työpaikalla, vaikka asiasta ei ole puhuttu. En osaa sanoa, ovatko esihenkilöt huomanneet, mutta ajatelleet sitten, ettei ole vedenpitäviä todisteita ja että olen kuitenkin ok työntekijä, joten parempi kun pysyn työelämässä.”

”Työskentelin samalla työnantajalla kolme vuotta ja jälkeenpäin ajatellen olen sitä mieltä, että hänen oli pakko huomata, kun olin usein niin sekaisin töissä. Kun lähdin hoitoon niin työnantajan asenne muuttui täysin: ”Oma vika, itsehän olet tuon itsellesi aiheuttanut” ja asia johti lopulta irtisanoutumiseen. Eli työnantajani kielsi ongelmani vielä sen jälkeen, kun itse sen myönsin. Taustalla oli niin valtava häpeä hänen osaltaan koska hän ei ymmärtänyt, että kyseessä on sairaus.”

”Olen saanut kahdet potkut alkoholin takia. Olin molemmissa arvostettu, pidetty ja tunnollinen työntekijä, luottopakki.”

”Sain viinan tähden potkut pankinjohtajan työstä. Olin laiska ja poissaoleva ja mokailin.”

Reagointi ja hoitoonohjaus työpaikalla

Enemmistö vastaajista kertoi, ettei heidän riippuvuusongelmaansa ollut reagoitu työpaikalla mitenkään ja heistä vain viisi kertoi syyksi sen, ettei työpaikalla tiedetä asiasta. Yksi vastaajista kertoi olleensa vuosia töissä samassa työpaikassa ja olleensa usein päihtyneenä työajalla, mutta asiaan ei reagoitu mitenkään. Toinen vastaaja puolestaan totesi, että työpaikalla oli vain vitsailtu hänen riippuvuussairaudestaan.

Monien vastausten mukaan työpaikolla oli kuitenkin myös reagoitu riippuvuusongelmaan. Tätä kuitenkin edelsi usein se, että henkilöt olivat itse kertoneet riippuvuusongelmastaan. Yksi vastaaja oli kertonut addiktiosairaudestaan esihenkilölle, ja he olivat yhdessä tuumin järjestelleet työvuoroja siten, että työntekijä pääsi osallistumaan vertais-tukiryhmiin. Toisen henkilön työnantaja oli puolestaan osallistunut syntyviin kustannuksiin, kun hän pääsi työterveyshuollon hoitoon ja Minnesota-hoitoon. Kolmas henkilö oli ohjattu hoitoon kaupungin päihdepoliklinikalle kerrottuaan riippuvuussairaudestaan työpaikalla. Myös muutama muu kertoi saaneensa hoitoonohjausta työpaikalla sen jälkeen, kun riippuvuussairaus oli tullut ilmi.

Positiivisten suhtautumisten lisäksi työpaikoilla oli reagoitu työntekijöiden riippuvuussairauksiin myös negatiivisesti. Työntekijöitä oli esimerkiksi irtisanottu riippuvuussairauksiensa takia tai työntekijä oli saanut näennäistä hoitoa, josta ei ollut ollut loppujen lopuksi mitään apua.

”Kerran entisessä työpaikassani itkin pomolle, että tarvitsen apua. Kävin työterveyslääkärillä, joka kirjoitti Antabusta ja asia jäi siihen. Pomo ei ikinä kysynyt kuinka minulla menee eikä työterveyttäkään tuntunut asia kiinnostavan.”

”Ohjasivat minut hoitoon. Ei auttanut niin sain lopputilin.”

”Minut ohjattiin hoitoon, mutta valitettavasti allekirjoittamani paperi merkitsi sitä, että jos retkahtaisin, työsuhde voitaisiin päättää. Kun sitten retkahdin, en voinut kertoa siitä millekään hoitavalle taholle, vaan jouduin valehtelemaan enkä sitten saanutkaan apua mistään.”

Enemmistö kyselyyn vastanneista ei ollut myöskään saanut työpaikallaan hoitoonohjausta tai mitään muutakaan apua riippuvuusongelmaansa. Syynä siihen oli useiden taustusten kohdalla se, ettei riippuvuusongelmaa oltu huomattu tai tunnistettu työpaikalla. Monissa vastauksissa korostui myös, että vastaaja olisi halunnut itse hakea apua riippuvuusongelmaansa ja hakeutua esimerkiksi työterveyteen hoidettavaksi, mutta pelko mahdollisista sanktioista ja irtisanomisesta esti tekemästä niin.

Hoitoonohjausta saaneista sen sijaan useampi totesi, ettei saadusta hoidosta ollut ollut apua ongelman hoitoon. Heidän mielestään hoitomuoto oli ollut täysin väärä tai lääkäriellä ei ollut ollut käsitystä riippuvuuksien hoidosta. Vastauksissa korostui myös se, että vastaajat kokivat työterveyden määränneen heille vain lääkkeitä syötäväksi ja he jäivät kokonaan ilman muuta apua. Eräskin vastaaja kertoi saaneensa rauhoittavia ahdistukseen, vaikka hän olisi kaivannut muuta apua. Mikäli riippuvaiset kokevat pettymyksiä ja

väheksyntää hoitavan tason osalta, saattaa kokemus katkaista hoitosuhteen hyvin lyhyeen, kuten alla olevasta vastauksesta voi nähdä:

”Ensimmäisellä kerralla hoitaja siellä vain kertoi, että jos ottaisın vähemmän. Seuraavan kerran, kun oli aika, niin unohti tulla paikalle. Lopetin siihen enkä koskaan mennyt takaisin.”

Vain muutama vastanneista kehui saaneensa hoitoonohjauksen kautta apua ja tukea ongelmaansa. Heistä hoitoonohjaus oli toiminut esimerkillisesti ja työterveyshuolto oli antanut apua ongelmaan säännöllisten tapaamisten, lyhyen psykoterapian, työterveyspsykologin, terveydenhoitajan sekä työterveyslääkärin muodossa. Eräs vastaaja koki, ettei saanut tarvitsemaansa apua työnantajan puolesta mutta sen sijaan hänen esihenkilönsä järjesti hänelle oikean hoitopaikan.

Työterveydenhoitoon liittyvissä vastauksissa korostui edellä mainittujen asioiden lisäksi riippuvaisille tyypillinen valehtelu ja asian kieltäminen. Hoitoa olisi kenties saanut, mutta vahvan kieltomekanismin takia apua ei ole halunnut ottaa vastaan. Monet olivat myös kokeneet joutuvansa valehtelemaan raittiina pysymisestään heitä auttaville tahoille, koska he olivat pelänneet kertoa totuuden erilaisten sanktioiden pelossa.

Kehitysehdotuksia yritysten ja työterveyden käytänteisiin

Lähes kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että yritysten riippuvuuksien tunnistamiseen liittyviä käytänteitä pitäisi ehdottomasti kehittää. Suurin osa kehitysehdotuksista koski avointa yrityskulttuuria. Työpaikoilla tulisi pyrkiä mahdollisimman avoimeen yrityskulttuuriin, jossa uskalletaan puhua vaikeistakin asioista ilman pelkoa muiden suhtautumisesta. Monien mielestä riippuvuuksista tulisi pystyä puhumaan avoimemmin sekä antaa ja tarjota työntekijöille tietoa siitä, mihin he voisivat mennä puhumaan ongelmistaan ilman pelkoa irtisanomisesta. Lisäksi vastauksissa korostui se, että riippuvuussairauksiin tulisi puuttua rohkeammin ja niin varhain kuin mahdollista, erityisesti pieniin merkkeihin tulisi puuttua heti.

”Työnantajan tulisi ottaa asia puheeksi heti kun merkkejä ilmenee esim. maanantai poissaoloja, käsien tärinää, huono hygieniataso yms. Työ on usein päihderiippuvaisen viimeinen linnake, tätä pitäisi pystyä horjuttamaan mahdollisimman ajoissa, jotta saadaan riippuvainen huomaamaan ongelmansa.”

Työpaikoille kaivattiin selkeästi enemmän tietoa ja ymmärrystä riippuvuussairauksista. Eräs vastaajista ehdotti, että työpaikoille pitäisi saada kokemusasiantuntijoita kertomaan, minkälaisesta sairaudesta on kyse, kun puhutaan riippuvuussairauksista.

Esihenkilöiden ja työnantajien kouluttamistarve tuotiin myös esille. Työnantajalla pitäisi olla oikeat työkalut käytössään sekä tietoa, jotta hän pystyisi tunnistamaan riippuvuusongelmia paremmin. Lisäksi esihenkilön pitäisi olla säännöllisesti yhteydessä työntekijöihinsä ja kysellä kuulumisia sekä järjestää esimerkiksi jonkinlaisia ennalta tiedottamattomia satunnaistapaamisia, joihin työntekijät eivät pysty valmistaumaan mitenkään.

Monen vastaajan mielestä työpaikalla ja työterveydessä olisi voitu toimia paremmin myös riippuvuusongelman hoidon suhteen. Sekä työterveydessä että työpaikoilla pitäisi lisätä ymmärrystä ja tietoa riippuvuussairauksista. Ymmärryksen ja tiedon lisääntymisen myötä myös suhtautuminen kyseisiin sairauksiin paranisi varmasti. Vastaajien mielestä olisi myös tärkeää tunnistaa suuren kulutuksen ja riippuvuussairauden välinen häilyvä raja, jotta riippuvaiset saisivat tarvitsemaansa oikeanlaista hoitoa.

Paljon kannatusta sai myös se ajatus, että ihmiset puuttuisivat herkemmin, mikäli huo- maavat jotain tavallisuudesta poikkeavaa, riippuvuussairauksien osalta ei saisi hiljentyä. Työtoverit voisivat esimerkiksi katsoa enemmän kollegoidensa perään. Eräs vastaaja toi esille näkökulman siitä, että jos hän olisi loukannut polvensa, häneltä olisi varmasti kysytty useaan kertaan, kuinka polvi jaksaa. Sen sijaan riippuvuusongelman kanssa hän koki jääneensä täysin yksin. Edellä mainittujen asioiden lisäksi myös työterveydessä pitäisi reagoida hälytysmerkkeihin, kuten epämääräisiin ja toistuviin sairaspöissaoloihin,

kohonneisiin maksa-arvoihin ja muihin veriarvoihin sekä masennukseen, niin tehokkaasti kuin mahdollista sekä kysellä enemmän asiakkaiden perään.

”Ehkä olisi voinut auttaa, jos joku olisi empaattisesti suhtautunut ja yrittänyt keskustella ja kysellä voinnistani. En ole kuitenkaan täysin varma, miten paljon ongelmiani ihan oikeasti tiedostettiin. Sairaslomatkin olivat aina ihan muista syistä mitä hain.”

Riippuvaisten mielestä riippuvuuksien hoito-ohjelmien ja hoitomuotojen tulisi olla nykyisiä tehokkaampia ja ottaa huomioon yksilön tarpeet. Vastauksissa korostui esimerkiksi Minnesota-hoidon suosio. Lisäksi riippuvaisten mielestä työnantajien tulisi osallistua nykyistä enemmän hoitojen kustannuksiin ja hoitoihin pitäisi saada maksusitoumuksia.

Osa kyselyyn vastanneista oli kuitenkin sitä mieltä, että loppujen lopuksi riippuvainen henkilö on itse vastuussa omasta parantumisestaan. Henkilön täytyy itse haluta parantua ennen kuin häntä voidaan ulkopuolelta auttaa.

Etätyön vaikutus riippuvuusongelmiin

Moni kyselyyn vastannut ei osannut kertoa etätöiden mahdollisista vaikutuksista riippuvuussairauksiin omasta näkökulmastaan, koska he eivät olleet joko tehneet koskaan etätöitä tai he eivät olleet olleet enää työelämässä korona-aikaan. Moni heistä uskoi kuitenkin, että etätyö olisi varmasti pahentanut riippuvuusongelmaa ja tarjonnut mahdollisuuden juoda ja käyttää muita päihteitä entistä enemmän. Korona-aikaan jo raittiina olleet henkilöt eivät sen sijaan kokeneet etätöiden vaikuttaneen heidän riippuvuussairauteensa. Eräs vastaajista olikin sitä mieltä, että etätyöllä on negatiivisia vaikutuksia päihderiippuvuuksiin erityisesti silloin, kun riippuvuus on aktiivisessa vaiheessa.

Moni vastaaja oli kuitenkin myös työskennellyt itse etätöissä ja kokenut sen riippuvuussairautta pahentavana tekijänä. Erityisesti alkoholin kulutus kasvoi monilla etätöissä.

Eräs raitistuneista vastaajista kertoi työskentelevänsä AA:n auttavassa puhelimesta ja korona-aikana auttavaan puhelimeen tuli 15-20 % enemmän soittoja kuin yleensä.

Alla olevat sitaatit kertovat siitä, että etätyö lisäsi erityisesti alkoholin kulutusta.

”Aloin juoda heti aamulla läppärin ääressä.”

”Yksinäisyys lisäsi juomiseni määrää ja tapa jäi päälle.”

”Alkoholin kulutus lisääntyi.”

”Olin humalassa kaikki etätyöpäivät.”

”Omalta osaltani etätyömahdollisuus toi mahdollisuuden lisätä alkoholin käyttöä.”

Etätyö vaikutti myös muiden päihteiden käyttämiseen lisääntyvästi. Joillekin etätyö mahdollisti esimerkiksi päihteiden käyttämisen myöhempään illalla tai yöllä. Etätyötä kuvattiin myös loppuluisun alkuna.

Eräs vastaajista toi esiin myös korona-ajan vaikutuksen sairaslomien saamiseen ja sitä myötä päihteiden käytön lisääntymiseen. Hän kertoi saaneensa aina helposti muutamien päivien sairasloman ”koronan oireilla” ja käytti tätä mahdollisuutta useasti hyväkseen.

”Join ja poltin kannabista etätöissä, työskentelin päihtyneenä sekä korona-aikana varsinkin saikutin paljon. ‘Koronan oireilla’ sai helpot pari-kolme päivää sairaslomaa testien tuloksia odotellessa.”

Etätyö saattaa lisätä yksinäisyyttä ja lisätä erilaisten päihteiden kulutusta, mikä tulisi huomioida työpaikoilla. Osa vastaajista toi esille, että työpaikoilla pitäisi olla etätyön lisäksi pakollisia toimistopäiviä, jotta ihmiset tapaisivat työkavereitaan. Työkavereiden tapaamisen lisäksi pakolliset toimistopäivät voisivat auttaa siinä, että riippuvuussairauksia

voitaisiin tunnistaa ja havainnoida aiempaa enemmän, sillä tällöin työkaverit ja esihenkilöt pystyisivät paremmin huomaamaan mahdollisia muutoksia työntekijän käytöksessä tai olemuksessa. Erään vastaajan mukaan etätyössä korostuu esihenkilön tarve olla jatkuvasti valppaana ja havainnoida, jos joku työntekijä vaikuttaa vetäytyvän. Tällaista vetäytynyttä henkilöä tulisi tuoda positiivisella tavalla mukaan ihmisten ilmoille. Lisäksi etätyön vaikutus riippuvuusongelmiin tulisi huomioida työpaikoilla siten, että jos työntekijällä havaittaisiin selvä päihdeongelma, henkilölle pitäisi olla päivittäinen kontrolli sekä lisätä hänen lähityöpäiviensä määrää.

6 Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella henkilöstön päihde- ja rahapeliiriippuvuuk-
sien tunnistamista yrityksissä yritysten edustajien sekä riippuvaisten näkökulmasta. Ai-
hetta tutkittiin vastaamalla kolmeen tutkimuskysymykseen kyselylomakkeisiin saatujen
vastausten sekä kirjallisuuskatsauksen perusteella. Tutkimuskysymyksiin vastataan tässä
luvussa jäljempänä omissa alaluvuissaan. Päättämiskysymyksenä tutkimuksessa tuli
selvittää, kuinka hyvin yrityksissä tunnistetaan henkilöstön päihde- ja rahapeliiriippu-
vuuksia. Lisäksi tutkimuksessa pyrittiin löytämään vastauksia tutkimuksen alakysymyky-
siin eli siihen, millaisia käytänteitä yrityksissä on henkilöstön riippuvuuksien tunnistami-
seen ja hoitamiseen liittyen sekä siihen, pitäisikö nykyisiä toimintatapoja kehittää.

Henkilöstön riippuvuuksien tunnistaminen ja sen tutkiminen on tärkeää monestakin
syyistä. Riippuvuuksista aiheutuu terveyshaittojen lisäksi valtavia kustannuksia niin yksi-
lölle, työyhteisölle kuin yhteiskunnallekin. Aiheutuvat kustannukset työelämässä lähen-
televät vuositasolla jopa miljardiluokkaa, kun otetaan huomioon myös välilliset kustan-
nukset, kuten riippuvuuksista johtuvat lyhyet sairaspöissaolot, sairaalahoitajaksot ja työ-
kyvyttömyyseläkkeet (Metsäranta, 2023). Lisäksi riippuvuuksien tunnistamisen tärkeyttä
korostaa yritysten velvollisuus henkilöstöstä huolehtimiseen. Ehnertin (2009) mukaan
vastuullisen henkilöstöjohtamisen mukaan jokaisella organisaatiolla on vastuu huolehtia
terveen ja tuottavan työvoiman ylläpitämisestä. Työntekijöistä huolehtiminen on osa
vastuullista henkilöstöjohtamista (Stankevičiūtė & Savanevičienė, 2018, Table 1), ja
päihde- ja rahapeliiriippuvuuksien ehkäisyn kehittäminen edistää paremman työkyvyn
ohella myös työhyvinvointia (Hirvonen ja muut, 2013). Kun henkilöstön riippuvuuksia
pystytään tunnistamaan, heidät voidaan ohjata hoitoon. Yritykset säästyvät suurilta kus-
tannuksilta, kun heillä on tervettä ja hyvinvoivaa henkilöstöä.

6.1 Kuinka hyvin yrityksissä tunnistetaan henkilöstön päihde- ja rahapeliriippuvuuksia?

Lähes kaikissa yrityksissä oli yritysten edustajien mukaan voimassa oleva päihdeohjelma, työterveyshuoltolain velvoittamalla tavalla (Skurnik-Järvinen, 2016). Lisäksi yritysten edustajat olivat sitä mieltä, että päihde- ja rahapeliriippuvuuksia tunnistetaan heidän yrityksissään hyvin.

Hirvosen ja muiden (2013) mukaan riippuvuusongelmat, erityisesti päihdeongelmat, saattavat aiheuttaa työkyvyn heikkenemistä ja näkyä esimerkiksi väsymyksenä, ärtyneisyytenä ja poissaoloina. Yritysten edustajat kertoivat, että yrityksissä oli huomattu viimeisen vuoden aikana henkilöstön keskuudessa päihde- ja rahapeliriippuvuuksista johdettavaa alentunutta työtehoa. Lisäksi riippuvaiset henkilöt kertoivat itse riippuvuusongelmiensa näkyneen lukuisin eri tavoin heidän työssään ja työkyvyssään, kuten alentuneena työkykynä, ärtyneisyytenä, väsymyksenä, sosiaalisena eristäytymisenä, alakuloisuutena, välinpitämättömyytenä, poissaoloina, sairaslomina sekä ylisuorittamisena.

Yritysten edustajien ja riippuvaisten välillä vallitsi useita keskenään ristiriidassa olevia seikkoja riippuvuuksien tunnistamiseen liittyen. Vaikka yritysten edustajien vastauksissa ilmi tulleet seikat sekä riippuvuuksien oireiden selvä näkyminen työelämässä antoivat vaikutelman siitä, että henkilöstön päihde- ja rahapeliriippuvuuksia tunnistetaan yrityksissä hyvin, tosiasiallisesti yrityksissä ei oltu tunnistettu päihde- ja rahapeliriippuvuuksia lähes ollenkaan viimeisen vuoden aikana. Tämä saattaa kertoa siitä, että riippuvuuksien tunnistamismenetelmät yrityksissä eivät ole riittävän tehokkaita sekä siitä, ettei riippuvuussairauksien näkyviä merkkejä työelämässä välttämättä osata yhdistää riippuvuussairauksiin. Riippuvuussairauksien vakavuutta ei myöskään välttämättä tiedosteta, sillä vaikka monissa yrityksissä oli huomattu merkkejä alentuneesta työtehosta, ei se näkynyt riippuvuuksien tunnistamisten määrässä.

Riippuvuuksien tunnistamista työelämässä vaikeuttaa huomattavasti riippuvuuksien saailu ja piilottelu (Viljamaa, 2011). Riippuvaisten tarve riippuvuussairauksiensa piilotteluun saattaa kertoa siitä, että työelämässä vallitsee sairauksien piilottamisen kulttuuri. Riippuvaisten vastauksissa korostui erityisesti pelko irtisanomista tai muista sanktioista riippuvuussairaudesta tultua ilmi.

6.2 Millaisia käytänteitä yrityksissä on henkilöstön riippuvuuksien tunnistamiseen ja hoitamiseen liittyen?

Mitä tulee yritysten päihde- ja rahapeliriippuvuuksien tunnistamiseen ja hoitoon liittyviin käytänteisiin, lähes kaikki yritykset ohjasivat kertomansa mukaan heillä tunnistetut päihde- ja rahapeliriippuvaiset työntekijät työterveyshuollon piiriin. Puheeksiottoja oli sen sijaan ollut vaihtelevasti yrityksissä viimeisen vuoden aikana. Päihde- ja rahapeliriippuvuuksista johtuvia irtisanomisia oli puolestaan tehty viimeisen vuoden aikana vain muutamissa yrityksissä.

Tässäkin tapauksessa vastauksissa oli havaittavissa ristiriitaisuutta yritysnäkökulman ja yksilönäkökulman välillä. Vaikka yritysten edustajien mukaan tunnistetut päihde- ja rahapeliriippuvaiset ohjataan aina hoitoon, riippuvaiset itse kertoivat, että vain harvat heistä oli ohjattu työpaikalla hoitoon. Riippuvaisten mukaan yrityksissä oli kyllä saatettu reagoida heidän riippuvuuksiinsa joko positiivisesti tai negatiivisesti mutta usein reagointia edelsi se, että he olivat ensin itse kertoneet riippuvuussairaudestaan työpaikalla. Tätä tapahtuu kuitenkin harvoin, sillä Viljamaan (2011) mukaan riippuvaiset kokevat syyllisyyttä ja häpeää sairaudestaan ja pyrkivät salaamaan sairautensa. Reagoinnit eli toimenpiteet olivat pääsääntöisesti vähättelyä, irtisanomisia tai hoitoonohjausta. Hoitoonohjausta saaneista riippuvaisista osa oli tyytyväisiä saamaansa hoitoon, kun taas osa ei kokenut saaneensa lainkaan apua sairauteensa ja sen hoitoon. Yritysten käytänteisiin liittyen on kuitenkin korostettava sitä, että moni riippuvainen ei ollut halunnut ottaa työpaikalla tarjottua apua vastaan vahvan kielto mekanismin vuoksi. Monet riippuvaiset olivat myös kokeneet joutuvansa valehtelemaan raittiina pysymisestään heitä

auttaville tahoille, koska he olivat pelänneet kertoa totuutta erilaisten sanktioiden pe-
lossa.

Edellä mainitun perusteella voidaan päätellä, että pelkkä hoitoonohjaus ei välttämättä riitä, vaan tarvitaan myös muita tukitoimia ja lisää ymmärrystä riippuvuuksien kohtaamisesta ja hoidosta. Työpaikkojen tulisi myös panostaa tukevampaan ja turvallisempaan ilmapiiriin, jossa työntekijät voisivat avoimesti puhua riippuvuuksistaan ja murheistaan ilman pelkoa sanktioista. Osa riippuvaisista oli myös irtisanoutunut itse siinä vaiheessa, kun riippuvuus oli tullut ilmi työpaikalla. Nämä löydökset korostavat avoimuuden ja luottamuksen tärkeyttä työyhteisöissä sekä tarvetta lisätä työyhteisöjen tietoisuutta riippuvuussairauksista.

6.3 Pitäisikö nykyisiä yritysten käytänteitä kehittää?

Yritysten edustajat olivat suhteellisen tyytyväisiä työterveyden toimintaan erilaisten riippuvuuksien hoitamiseen liittyen. Samalla kuitenkin korostettiin sitä seikkaa, etteivät yritykset saa juurikaan tietoa hoitojen toteutumisesta salassapitovelvollisuuksien vuoksi. Sen sijaan lähes kaikki yritysten edustajat olivat sitä mieltä, että työntekijöiden päihde- ja rahapeliriippuvuuksien tunnistamista sekä tunnistamiseen liittyviä käytänteitä pitäisi kehittää. Yritysten edustajien mielestä kehittämisen tulisi koskea erityisesti esihenkilötyötä. Esihenkilötyössä tulisi kiinnittää nykyistä enemmän huomiota riippuvuuksiin ja niiden tunnistamiseen liittyviin käytänteisiin ja toimintatapoihin. Lisäksi yritysten edustajat toivat esille sen, että erityisesti rahapeliriippuvuuksiin liittyviä käytänteitä sekä ohjeistuksia tulisi parantaa yrityksissä. Psykologi Sari Castrén (2022) totesi, että rahapeliriippuvuuden tunnistaminen eroaa merkittävästi päihderiippuvuuden tunnistamisesta siten, että se ei useinkaan välity henkilön olemuksesta. Pelaaja ei myöskään myönnä usein edes itselleen ongelman olemassaoloa. Näiden perusteella voidaan todeta, että erityisesti rahapeliriippuvuuden osalta tulisi kehittää yritysten käytänteitä.

Myös yksilönäkökulmassa tuli ilmi, että yritysten tunnistamiseen liittyviä käytänteitä pitäisi ehdottomasti kehittää ja monet kehitysideat olivat yhtenäisiä yritysten kanssa.

Yritysten edustajat ja riippuvaiset olivat yhtä mieltä siitä, että päihde- ja rahapeliriippuvuuksien tunnistamiseksi yrityksissä tulisi pyrkiä luomaan avoin yrityskulttuuri, puuttua paremmin varhaisiin signaaleihin sekä parantaa yritysten, kuten siellä työskentelevien esihenkilöiden, kyvykkyksiä toimia päihdeohjelman mukaisesti myös käytännössä.

Yritysten edustajien ja riippuvaisten näkemykset riippuvuuksien hoidon suhteen olivat ristiriitaisia. Edellä mainitun mukaisesti yritysten edustajat olivat tyytyväisiä työterveyden toimintaan, kun taas enemmistö riippuvaisista oli sitä mieltä, että työpaikalla ja työterveydessä olisi voitu toimia paremmin riippuvuussairauksien hoidon suhteen. Riippuvaisten mielestä työpaikoilla ja työterveyshuollossa tulisi lisätä ymmärrystä ja tietoa riippuvuussairauksista. Heidän mielestään tämä parantaisi esimerkiksi taitoa tunnistaa suuren kulutuksen ja riippuvuussairauden välinen häilyvä raja. Lisääntyneen tiedon ja ymmärryksen myötä riippuvaiset saisivat tarvitsemaansa oikeanlaista hoitoa. Riippuvaisten mielestä työterveydessä tulisi myös reagoida mahdollisimman tehokkaasti ja nopeasti hälytysmerkkeihin, kuten huolestuttaviin veriarvoihin tai toistuviin sairaspöissaoloihin, sekä kysellä enemmän potilaiden perään. Lisäksi riippuvaiset toivat esille, että riippuvuuksien hoidossa pitäisi suosia vaihtoehtoisia hoitomuotoja, kuten Minnesota-hoitoa. Koska tutkimuksesta käy ilmi, että samat hoitometodit eivät käy kaikille, hoidon onnistumisen kannalta olisi hyvä räätälöidä hoitomuodot riippuvaisen yksilöllisten tarpeiden ja toiveiden mukaiseksi.

Kehittämällä tehokkaita käytänteitä riippuvuuksien tunnistamiseksi ja hoitamiseksi, yritykset voivat tukea työntekijöitään kokonaisvaltaisesti ja edistää samalla yrityksen vastuullisuutta. Yritysten edustajien sekä riippuvaisten mukaan se vaatii kuitenkin tiedon lisäämistä, asenteiden muuttamista, johdon sitoutumista sekä erilaisten asiantuntevien ammattilaisten osallistumista prosessiin.

6.4 Tutkimuksen rajoitukset

Tämän tutkimuksen oleelliset rajoitukset liittyivät oletettua pienempään vastaajamäärään sekä rajattuun aikaan. Tutkimuksen kyselylomake A:n eli yritysten edustajille

suunnatun kyselyn vastaajamäärä jäi paljon oletettua pienemmäksi. Tutkimuskyselyn oli avannut lähes 400 henkilöä, joista kyselyyn vastasi loppujen lopuksi vain 19 henkilöä. Tämän vuoksi tutkimuksen analyysia ei voitu toteuttaa aiotulla tavalla IBM SPSS Statistics -ohjelmistoa hyödyntäen vaan analyysi toteutettiin kuvailevalla tilastoanalyysilla. Suurempi vastaajamäärä olisi parantanut tutkimuksen luotettavuutta ja tuonut tutkimukselle tilastollista merkittävyyttä. Lisäksi pieni vastaajamäärä herättää ajatuksen, onko henkilöstön riippuvuuksien tunnistaminen aiheena sellainen, että yrityksissä ei olla aidosti kiinnostuneita siitä. Yrityksissä ei mahdollisesti hahmoteta henkilöstön riippuvuuksien aiheuttamia taloudellisia kokonaiskustannuksia, minkä lisäksi riippuvuuksien määrää sekä niiden aiheuttamia vaikutuksia yrityksille saatetaan aliarvioida

Tutkimus pyrittiin saamaan sovitun aikataulun mukaisesti valmiiksi, mikä vaikutti omalta osaltaan siihen, kuinka laajasti ja syvällisesti tutkija pystyi käsittelemään tutkimusaihetta. Mikäli aikaa ja resursseja olisi ollut enemmän, tutkija olisi syventynyt enemmän esimerkiksi jäljempänä mainittuihin jatkotutkimusehdotuksien aiheisiin.

6.5 Jatkotutkimusehdotukset

Työelämän riippuvuudet ovat mielenkiintoinen ja tärkeä tutkimusalue, joka sisältää monia erilaisia näkökulmia ja lähestymistapoja. Tämän tutkimuksen teon aikana syntyi joitakin uusia tutkimusideoita, jotka tarjoavat mahdollisuuksia syventää ymmärrystä ja tietoa työelämän riippuvuuksista sekä niiden vaikutuksesta yksilöihin ja työyhteisöihin tulevaisuudessa.

Tutkimuksessa tuli ilmi se, että etätyöllä on merkittävä vaikutus riippuvuuksiin. Monet riippuvaiset totesivat, että etätyö on pahentanut heidän riippuvuussairauttaan tai olisi varmasti pahentanut, mikäli he tekisivät etätöitä. Tämän vuoksi etätyön yleistymisen vaikutuksia riippuvuuksiin tai niiden syntyyn sekä riippuvuuksien tunnistamiseen olisi hyvä tutkia tulevaisuudessa syvemmin.

Lisäksi tutkimus vahvisti kirjallisuuskatsauksessa esiin tullutta tietoa, jonka mukaan alkoholi on laajimmin tutkittu ja tunnetuin riippuvuuden muoto. Tutkimustulokset paljastivat kuitenkin, että henkilöt sairastavat alkoholismiin lisäksi paljon muitakin riippuvuuksia, jotka yhtä lailla aiheuttavat terveyshaittoja henkilölle itselleen sekä kustannuksia yrityksille ja yhteiskunnalle. Siksi myös muita työntekijöiden riippuvuuksia tulisi tutkia enemmän, erityisesti niiden tunnistamiseksi ja hoitamiseksi. Erityisesti tietoa rahapeli-riippuvuuden tunnistamismenetelmistä tulisi kehittää, sillä rahapeli-riippuvuuden tunnistaminen eroaa huomattavasti päihderiippuvuuksien tunnistamisesta.

Lisäksi tutkimus toi ilmi, että nykyiset riippuvuussairauksien tunnistamis- ja hoitokäytännöt yrityksissä kaipaavat uudistusta ja kehitystä. Jatkotutkimuksissa olisi hyödyllistä keskittyä erityisesti näiden käytäntöjen muuttamiseen ja kehittämiseen. Tutkimukset voisivat sisältää esimerkiksi uusien hoitomallien kokeilua, monialaista yhteistyötä ja politiikkasuositusten uudelleenarviointia. Tällainen tutkimus voisi merkittävästi parantaa riippuvuussairauksien tunnistamista ja hoitoa tuoden konkreettisia hyötyjä niin riippuvuussairastaville yksilöille kuin heidän läheisilleen sekä työnantajilleen.

Lähteet

- Aust, I., Matthews, B & Muller-Camen, M. (2020). Common Good HRM: A paradigm shift in Sustainable HRM? *Human Resource Management Review*, 100705. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.10070>
- Beer, M, Spector, B. A, Lawrence, P.R., Mills, D.Q. & Walton, R.E. (1984). Managing human assets. *New York: The Free Press*, 362-365. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930240310>
- Brannen, J. (2005). Mixing Methods: The Entry of Qualitative and Quantitative Approaches into the Research Process. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(3), 173-184. <https://doi.org/10.1080/13645570500154642>
- Castrén, S. (2023). *Peliriippuvuus*. Duodecim terveyskirjasto. Noudettu 10.2.2024 osoitteesta <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00406>
- Castrén, S. (2022). *Rahapeliriippuvuuden varhainen tunnistaminen on tärkeää*. Potilaan lääkirilehti. Noudettu 30.3.2024 osoitteesta <https://www.potilaanlaakari-lehti.fi/artikkelit/rahapeliriippuvuuden-varhainen-tunnistaminen-on-tarkeaa/#reference-26>
- Dyllick, T. & Muff, K. (2016). Clarifying the Meaning of Sustainable Business. *Organization & Environment*, 29(2), 156-174. <https://doi.org/10.1177/1086026615575176>
- Ehnert, I. (2009). Sustainable Human Resource Management. *Contributions to Management Science*. <https://doi.org/10.1007/978-3-7908-2188-8>
- Ehnert, I. & Harry, W. (2012). Recent Developments and Future Prospects on Sustainable Human Resource Management: Introduction to the Special Issue. *Management Revue*, Vol. 23, No. 3. <https://doi.org/10.2307/41783719>
- Ehnert, I., Parsa, S., Roper, I, Wagner, M. & Muller-Camen, M. (2016). Reporting on sustainability and HRM: a comparative study of sustainability reporting practices by the world's largest companies. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(1), 88-108. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1024157>
- Eurofound. (2016). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview Report*; Publications office of the European Union. Luxembourg.

- Ferreira, P. & Real de Oliveira, E. (2014). Does corporate social responsibility impact on employee engagement? *Journal of Workplace Learning*, 232-247. <https://doi.org/10.1108/JWL-09-2013-0070>
- Guerci, M. & Carollo, L. (2016). A paradox view on green human resource management: insights from the Italian Context. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 212-238. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1033641>
- Guest, D. E. (2017). Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22–38. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139>
- Guest, D.E. (1987). Human resource management and industrial relations. *Journal of Management Studies*, 24(5), 503-521. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1987.tb00460.x>
- Hakkarainen, P. & Metso, L. (2009). Joint Use of Drugs and Alcohol. *European Addiction Research*, 15(2), 113–120. <https://doi.org/10.1159/000209244>
- Heikkilä, T. (2014). *Tilastollinen tutkimus* (9. uudistettu painos). Edita Publishing Oy. ISBN 978-951-37-6495-1
- Helsingin yliopisto. (n.d.). *KIRJOITA GRADU!* Nykykielten laitoksen gradusivusto opastaa ja kannustaa opiskelijoita gradunteossa. Noudettu 11.2.2024 osoitteesta <https://blogs.helsinki.fi/valmistu-nyt/nain-se-tehdaan/gradun-rakenne/>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2013). *Tutki ja kirjoita* (18. painos). Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2015). *Tutki ja kirjoita* (20. painos). Tammi.
- Hirvonen, L, Kivistö, M., Luurila, K. & Puustinen, S. (2013). *Päihdeohjelmaopas-malli päihdeohjelman tekemiseen työpaikalla*. Työterveyslaitos. Noudettu 18.09.2023 osoitteesta <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131927/Päihdeohjelmaopas%20-%20C2%A0malli%20C2%A0päihdeohjelman%20C2%A0tekemiseen%20C2%A0työpaikalla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Häkkinen, M. (2023). *Alkoholiriippuvuus*. Lääkärikirja Duodecim. Terveyskirjasto. Noudettu 22.1.2024 osoitteesta <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00196>

- Jaakkola, T. (2006). *Viihteestä riippuvuudeksi – rahapeliongelman luonne*. Tilastokeskus. Noudettu 1.2.2024 osoitteesta https://www.stat.fi/artikkelit/2006/art_2006-12-13_002.html?s=0
- Jyväskylän yliopisto. (n.d.). *Tilastollisesti kuvaava analyysi*. Koppa. Noudettu 9.4.2024 osoitteesta <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/tilastollisesti-kuvaava-analyysi>
- Järnlström, M., Saru, E. & Pekkarinen, A. (2023). Practices of Sustainable Human Resource Management in Three Finnish Companies: Comparative Case Study. *South Asian Journal of Business and Management Cases* 12(1) 31-51. Birla Institute of Management Technology. <https://doi.org/10.1177/22779779231154656>
- Järnlström, M., Saru, E. & Vanhala, S. (2018). Sustainable Human Resource Management with Saliency of Stakeholders: A Top Management Perspective. *Journal of Business Ethics*, 152(3), 703-724. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3310-8>
- Järnlström, M. & Saru, E. (2019). Näkemyksiä ja käytänteitä vastuullisesta henkilöstöjohtamisesta. Teoksessa Collin, K. & Lemmetty, S. (toim.), *Siedätystä johtamisallergiaan*. Edita. ISBN: 978-951-37-7582-7
- Järnlström, M., Saru, E., Viitasaari, M. & Akrivou, K. (2024). Integrating 'common good' authenticity for sustainable HRM reporting. *German Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1177/23970022241229035>
- Järnlström, M. & Vanhala, S. (2014). Vastuullisuus henkilöstöjohtamisessa. Teoksessa Viitala, R. & Järnlström, M. (toim.) *Henkilöstöjohtaminen uuden edessä: Henkilöstöbarometrin nostamat kehityshaasteet*. Vaasan yliopisto. ISBN: 978-952-476-538-1
- Kataja, K., Tigerstedt, C. & Hakkarainen, P. (2018). More social research into polydrug use. *Nordic Studies on Alcohol and Drugs*, 35(6), 399–403. <https://doi.org/10.1177/1455072518807055>
- Kataja, K., Väyrynen, S., Hakkarainen, P., Kailanto, S., Karjalainen, K., Kuussaari, K. & Tigerstedt, C. (2016). Riskinotto, hallinta ja käyttäjäidentiteetit huumeiden sekakäytössä. *Analyysi sekakäyttöepisodeista*. Yhteiskuntapolitiikka 81 (1), 43–54. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201602216630>

- Kataja, K. & Karjalainen, K. (n.d.). *Sekakäyttö ja lääkkeiden väärinkäyttö*. Nuortenlinkki. Noudettu 25.3.2024 osoitteesta <https://nuortenlinkki.fi/tietopiste/tietoartikkelit/huumeet-ja-laakkeet/sekakaytto-ja-laakkeiden-vaarinkaytto/>
- Koho, A. (2013). *Vaikuttava työterveystoiminta: opas yrityksen ja työterveyshuollon yhteistyöhön*. Helsingin seudun kauppakamari. ISBN: 978-952-246-212-1
- Koski-Jännes, A. & Korkeila, J. (Päivitetty 2021). *Aine- ja toiminnalliset riippuvuudet*. Päihdelinkki. Noudettu 19.09.2023 osoitteesta <https://paihdelinkki.fi/fi/tietopankki/tietoiskut/toiminnalliset-riippuvuudet/aine-ja-toiminnalliset-riippuvuudet>
- Koski-Jännes, A. & Kuusisto, K. (Päivitetty 2020). *Riippuvuus*. Päihdelinkki. Noudettu 18.09.2023 osoitteesta <https://paihdelinkki.fi/fi/tietopankki/tietoiskut/mielen-terveys/riippuvuus>
- Koskinen, S. (2019). *Alkoholipuhallutuksesta saa kieltäytyä*. Esimiesliitto. Noudettu 05.10.2023 osoitteesta <https://www.esimiesliitto.com/wp-content/uploads/2021/02/Alkoholipuhallutuksesta-saa-kieltaytya-3-2019>.
- Kotimaisten kielten keskus. (2022). *Rokuli*. Noudettu 05.10.2023 osoitteesta https://www.kotus.fi/nyt/kysymyksiä_ja_vastauksia/sanojen_alkuperasta/sanojen_alkuperasta_o-r/rokuli
- Lehtonen, T. (2023, 18. tammikuuta). Kestävyys ja vastuullisuus – hengästyttävän laajat näkymät. *Ajatusyhteys*. <https://blogs.uwasa.fi/ajatusyhteys/2023/01/18/kestavyys-ja-vastuullisuus---hengastyttavan-laajat-nakymat/>
- Leino, T., Rautio, M., Kanervisto, M, Tilli, J. & Kaleva, S. (2014). Terveystarkastuskäytännöt suomalaisessa työterveyshuollossa. Työterveyslaitos. ISBN: 978-952-261-464-3
- Lumpkin, G.T., Brigham, K.H. & Moss, T.W. (2010). Long-term orientation: Implications for the entrepreneurial orientation and performance of family businesses. *Entrepreneurship & Regional Development*, 22 (3-4), 241-264. <https://doi.org/10.1080/08985621003726218>
- Luotonen, N. (2023). *Numerot puhuvat*. Alkoholien haitat suomalaisissa työpaikoilla: Kuinka paljon ne maksavat, miten ne ilmenevät, ja miten niitä voi vähentää? Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu. ISBN 978-952-6661-42-1

- Manka, M. & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi*. 3. uudistettu painos. Alma Talent. ISBN 978-952-14-4956-7
- Maurer, R. (2016). Leveraging Transparency is the Future of HR. HRNews. ProQuest. Noudettu 29.1.2024 osoitteesta <https://www.proquest.com/docview/1823533206?parentSessionId=gJL5EcH%2Bx10cu9sVugmi7cltNIKVAoN34NT13SHZiSI%3D&accountid=14797&sourcetype=Trade%20Journals>
- McWilliams, A. & Siegel, D. (2001) Corporate Social Responsibility: A Theory of the Firm Perspective. *Academy of Management Review*, 26(1), 117–127. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4011987>
- Metsäranta, C. (2023). *Addiktioihin puuttuminen on työpaikalla jokaisen vastuulla*. A-klinikkasäätiö. Noudettu 21.4.2024 osoitteesta <https://a-klinikkasaatio.fi/ajankoh-taista/addiktioihin-puuttuminen-on-tyopaikalla-jokaisen-vastuulla/>
- Miettinen, A. & Rantapuska, E. (2018). *Numerot puhuvat. Kuinka tehokkaasti alkoholin aiheuttamia taloudellisia tappioita työpaikoilla voisi vähentää?* (1. painos). Ehkäisevä Päihdetyö EHYT ry. ISBN 978-952-6661-20-9 (nid)
- Müller-Christ, G. & Remer, A. (1999). Umweltwirtschaft oder Wirtschaftsökologie? Vorüberlegungen zu einer Theorie des Ressourcenmanagements. *Betriebliches Umweltmanagement Im 21. Jahrhundert*, 69-87. https://doi.org/10.1007/978-3-642-60245-0_6
- Mäkelä, P., Mustonen, H. & Tigerstedt, C. (2010). *Suomi juo. Suomalaisten alkoholin käyttö ja sen muutokset 1968–2008*. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. ISBN 978-952-245-269-6 (verkko).
- Peltonen, A., Männikkö, N, Hylkilä, K. & Kääriäinen, M. (2022). *Tunnistatko digipeliriippuvuuden?* Lääkärilehti. Noudettu 25.09.2023 osoitteesta <https://www.laakari-lehti.fi/tieteessa/katsausartikkeli/tunnistatko-digipeliriippuvuuden/?public=>
- Pfeffer, J. (2010). Building sustainable organizations: The human factor. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1545977>
- Pietilä, E., Ruohio, H., Salmelin, R; kliininen asiantuntemus Castrén, S. & Saariluoma, O. (2021). *Rahapelaaminen puheeksi. Puheeksiotto, tunnistaminen ja lyhytneuvonta*

- (2. uudistettu painos). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-679-4>
- Pirhonen, H. (2021). Päihteiden väärinkäyttö työsuhteen aikana. *Työriitalakimies*. Noudettu 23.1.2024 osoitteesta <https://www.tyoriitalakimies.fi/artikkelit/paihteiden-vaarinkaytto/>
- Qamar, F., Afshan, G. & Rana, S.A. (2023). Sustainable HRM and well-being: systematic review and future research agenda. *Management review quarterly*.
<https://doi.org/10.1007/s11301-023-00360-6>
- Rahapeliongelma. (2023). *Käypä hoito -suositus*. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Päihdelääketieteen yhdistyksen asettama työryhmä. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. Noudettu 1.2.2024 osoitteesta <https://www.kaypa-hoito.fi/hoi50135#K1>
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Noudettu 11.2.2024 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/metelmaopetus/>.
- Salonen, A., Hagfors, H., Lind, K. & Kontto, J. (2020). *Rahapelaaminen ja peliongelmat – Suomalaisten rahapelaaminen 2019*. Tilastoraportti 8/2020. Noudettu 1.2.2024 osoitteesta https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139636/Suomalaisen%20rahapelaaminen%20ja%20peliongelmat%202019_tilastoraportti%2017.4.20._Korjattu%202023.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Sarkkinen, M. (2022). *Pohditko puheeksiottoa? Työpaikan päihdeohjelma auttaa siinäkin*. Verkkolehti Työpiste. Työterveyslaitos. Noudettu 25.09.2023 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyopiste/pohditko-puheeksiottoa-tyopaikan-paihdeohjelma-auttaa-siinakin>
- Seppänen-Järvelä, R., Åkerblad, L. & Haapakoski, K. (2019). *Monimenetelmällisen tutkimuksen integroivat strategiat*. Yhteiskuntapolitiikka 84 (2019):3, 332–339. Noudettu 19.2.2024 osoitteesta https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138276/YP1903_Seppanen-Jarvelaym.pdf?sequence=2

- Shen, J & Benson, J. (2016). When CSR is a Social Norm: How Socially Responsible Human Resource Management Affects Employee Work Behavior. *Journal of Management*, 42(6), 1723–1746. <https://doi.org/10.1177/0149206314522300>
- Skurnik-Järvinen, H. (2016). *Työpaikan henkilöstösuunnitelmat käytännönläheisesti* (3. uud. painos). Helsingin Kamari Oy.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (Päivitetty 17.1.2024). Työterveyshuolto. Noudettu 22.1.2024 osoitteesta <https://stm.fi/tyoterveyshuolto>
- Stahl, G. K., Brewster, C. J., Collings, D. G. & Hajro, A. (2020). Enhancing the role of human resource management in corporate sustainability and social responsibility: A multi-stakeholder, multidimensional approach to HRM. *Human Resource Management Review*, 100708. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100708>
- Stankevičiūtė, Ž. & Savanevičienė, A. (2018). Designing Sustainable HRM: The Core Characteristics of Emerging Field. *Sustainability*, 10(12), 4798. <https://doi.org/10.3390/su10124798>
- Suomen virallinen tilasto. (10.5.2023). Alkoholijuomien kulutus 2022. THL. <https://thl.fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/paihteet-ja-riippuvuudet/alkoholi/alkoholijuomien-kulutus>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2020). *Keskeiset käsitteet*. Noudettu 18.09.2023 osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/alkoholi-tupakka-ja-riippuvuudet/ehkaiseva-paihde-tyo/mita-ehkaiseva-paihde-tyo-on/keskeiset-kasitteet>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (n.d.). *Huumeiden käytön ja lääkkeiden väärinkäytön puheeksiotto*. Noudettu 23.1.2024 osoitteesta <https://thl.fi/aiheet/alkoholi-tupakka-ja-riippuvuudet/ehkaiseva-paihde-tyo/puheeksiotto-ja-mini-interventio/huumeiden-kayton-ja-laakkeiden-vaarinkayton-puheeksiotto>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (n.d.). *Tutkimustuloksia*. Noudettu 22.1.2024 osoitteesta <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/paihdetutkimus/tutkimustuloksia>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2023). *Suomalaisten huumeiden käyttö ja huumeasen- teet 2022*. Tilastoraportti 15/2023. THL. Noudettu 18.2.2024 osoitteesta

- <https://thl.fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/paihteet-ja-riippuvuudet/huumeet/suomalaisten-huumeiden-kaytto-ja-huumeasenteet>
- Tetra Pak OHS & Nämndemansgården. (2022). *En livsstilsförändring som ger vinst för alla. Ett gemensamt utvärderingsprojekt av Tetra Pak OHS och Nämndemansgården.*
<https://www.namndemansgarden.se/wp-content/uploads/2022/09/BroschyrNMG-Tetra-Pak.pdf>
- THL. (2023). *Päihdetilastollinen vuosikirja.* Suomen virallinen tilasto.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-408-204-4>
- Thom, N. & Zaugg, R.J. (2004). Nachhaltiges und innovatives personalmanagement. In: *Innovationsmanagement*, 215-245. Wiesbaden: Gabler.
https://doi.org/10.1007/978-3-663-10862-7_11
- Tigerstedt, C. & Österberg, E. (2007). Alkoholihaitat ovat säilyneet suomalaisina ja muuttuneet ranskalaisiksi. *Yhteiskuntapolitiikka* 72 (2007):3, 330–332.
<https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201209117360>
- Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.* Finlex. Noudettu 22.1.2024 osoitteesta
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>
- Työterveyslaitos. Noudettu 25.09.2023 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyopiste/pohditko-puheeksiottoa-tyopaikan-paihdeohjelma-auttaa-siinakin>
- Viitala, R. (2021). *Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teorit ja trendit.* Edita Publishing. ISBN: 978-951-37-8107-1
- Viitala, R. (2014). *Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä.* Edita Publishing. ISBN: 978-951-37-6411-1
- Viitala, R., Järnlström, M. & Uotila, T.P. (2014). Henkilöstöjohtamisen työkenttä. Teoksessa Viitala, R. & Järnlström, M. (toim.) *Henkilöstöjohtaminen uuden edessä: Henkilöstöbarometrin nostamat kehityshaasteet.* Vaasan yliopisto. ISBN: 978-952-476-538-1
- Viitala, R. (n.d.). Sisällönanalyysi [luentomateriaali]. Moodle [rajattu pääsy]. Noudettu 12.2.2024 osoitteesta <https://moodle.uwasa.fi/course/view.php?id=8245>

- World Commission on Environment and Development. Our Common Future. (1987).
Noudettu 11.01.2024 osoitteesta <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf>
- Xian, W., Ziyang, L, Yingyue, Z & Shaofei, S. (2021). ESOP and Corporate Sustainable Growth. E3S Web of Conferences 253, 03039. EEM. *Scopus*. https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/pdf/2021/29/e3sconf_eem2021_03039.pdf
- Yle. (2020). *Koronavirus. Asiantuntijat pelkäävät alkoholiongelmien kasvavan etätyössä: työkaverit ja pomot eivät näe, missä kunnossa työntekijä on*. Noudettu 29.1.2024 osoitteesta <https://yle.fi/a/3-11281394>
- Zaugg, R.J., Blum, A. & Thom, N. (2001). Sustainability in Human Resource Management. Evaluation Report. Survey in European Companies and Institutions. *IOP Press*: Berne, Switzerland. ISBN 3-906471-48-9.

Liitteet

Liite 1. Henkilöstön päihde- ja rahapeliriippuvuuksien tunnistaminen (kyselylomake A)



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Kyselylomake - Henkilöstön päihde- ja rahapeliriippuvuuksien tunnistaminen

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Hyvä vastaaja,

Olen henkilöstöjohtamisen maisteriopiskelija Vaasan yliopistosta ja teen Pro gradun toimeksiantona päihdehoito- ja kuntoutuksen tutkimuskeskukselle. Haluan tutkia, kuinka hyvin päihde (alkoholi, huumeet, lääkkeet, sekakäyttö)- ja rahapeliriippuvuuksia tunnistetaan yrityksissä ja kuinka hyvin riippuvuuksiin sairastuneet saavat hoitoonohjausta. Vastuullinen johtaminen ja työkykyjohtaminen edellyttävät myös näiden riippuvuuksien tunnistamista ja hoitamista työpaikoilla.

Alustavien tietojen mukaan päihde- ja rahapeliriippuvuuksiin sairastuneet työntekijät aiheuttavat yrityksille valtavia kustannuksia alentuneen tuotannon, sairauspoissaolojen kasvun, irtisanomisten, ennenaikaisten työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuolemien muodossa. Päihde- ja rahapeliriippuvuuksien tunnistamisen tutkimisen lisäksi tutkimuksen tavoitteena on tutkia myös sitä, millä tavoin yritysten riippuvuuksien tunnistamiseen liittyviä toimintatapoja voisi kehittää ja sitä myötä vähentää yrityksille aiheutuvia kustannuksia.

Tutkimus toteutetaan yritysten osalta anonyymina, eli nimiä ei missään kohdassa voida kertoa. Sen sijaan kysyn viimeisten kysymysten kohdalla joitakin luokiteltuja yritysten taustatietoja, jotka auttavat tekemään jonkinlaista eroa sekä mahdollistavat vertailun vastanneiden yritysten välillä.

Kyselyyn vastaaminen vie aikaa maksimissaan 10 minuuttia. Vastatsethan kyselyyn viimeistään 10.2.2024.

Suuret kiitokset jo etukäteen vastauksistanne sekä kyselyyn käyttämästänne ajasta! Ilman niitä en pystyisi toteuttamaan tutkimustani suunnitellulla tavalla.

Kauppateiteiden yo, Elviira Mäki

1. Onko yrityksessänne voimassa oleva päihdeohjelma? *

- Kyllä
 Ei

2. Tunnistetaanko yrityksessänne mielestänne päihde- ja rahapeliriippuvuuksia? *

- Kyllä
 Ei
 En osaa sanoa
-

3. Olisiko päihde- ja rahapeliriippuvuuksien tunnistamisessa yrityksessänne mielestänne kehittämisen varaa? *

- Kyllä
 Ei
 En osaa sanoa
-

4. Millä tavalla itse kehittäisitte päihde- ja rahapeliriippuvuuksien tunnistamista yrityksessänne tai ylipäänsä? *

5. Onko yrityksessänne tehty päihde- ja rahapeliriippuvuuksiin liittyviä puheeksiottoja viimeisen vuoden aikana? *

- Kyllä
 Ei
 En osaa sanoa
-

6. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, kuinka monta päihde- ja rahapeliriippuvuuksiin liittyvää puheeksiottoa yrityksessänne on ollut viimeisen vuoden aikana?

7. Onko yrityksessänne tehty viimeisen vuoden aikana irtisanomisia päihde- ja rahapeli­riippuvuuksiin liittyen? *

- Kyllä
 Ei
 En osaa sanoa
-

8. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, kuinka monta irtisanomista viimeisen vuoden aikana on tapahtunut päihde- ja rahapeli­riippuvuuksiin liittyen?

9. Mikäli yrityksessänne on ollut päihde- ja rahapeli­riippuvuuksien johdosta tapahtuvia irtisanomisia, osaatteko arvioida irtisanomisista aiheutuvia kustannuksia vuositasona?

10. Onko yrityksessänne huomattu viimeisen vuoden aikana henkilöstön keskuudessa päihde- ja rahapeli­riippuvuuksista aiheutunutta alentunutta työtehoa? *

- Kyllä
 Ei
 En osaa sanoa

11. Kuinka monta rahapeliiriippuvaista työntekijää yrityksessänne on tunnistettu viimeisen vuoden aikana? *

12. Kuinka monta päihderiippuvaista (alkoholi, huumeet, lääkkeet, sekakäyttö) työntekijää yrityksessänne on tunnistettu viimeisen vuoden aikana? *

13. Mikäli yrityksessänne on havaittu työntekijällä päihde- tai rahapeliiriippuvuusongelma, onko työntekijä ohjattu työterveyden hoidettavaksi?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

14. Mikäli vastasitte edelliseen kysymykseen kyllä, oletteko tyytyväinen työterveyden toimintaan erilaisten riippuvuuksien hoitamiseen liittyen?

15. Yrityksenne toimiala *

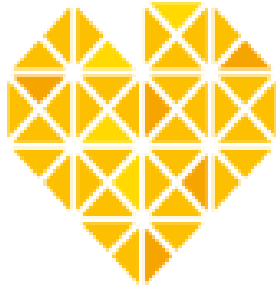
- Yksityinen
- Julkinen
- Muu

16. Organisaation koko *

- Alle 50 työntekijää
- 50-249 työntekijää
- 250-500 työntekijää
- Yli 500 työntekijää

Liite 2. Kysely päihde- tai rahapeliriippuvuutta sairastaville (kyselylomake

B)



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Kysely päihde- tai rahapeliriippuvuutta sairastaville

Hyvä vastaaja,

Olen henkilöstöjohtamisen opiskelija Vaasan yliopistosta ja teen Pro gradun toimeksiantona päihdehoitolaitos Kantamolle. Tutkin gradussani sitä, kuinka hyvin päihde (alkoholi, huumeet, lääkkeet, sekakäyttö)- ja rahapeliriippuvuuksia tunnistetaan yrityksissä ja kuinka hyvin riippuvuuksiin sairastuneet saavat hoitoonohjausta. Lisäksi haluan tutkia myös sitä, millä tavoin yritysten riippuvuuksien tunnistamiseen liittyviä toimintatapoja voisi kehittää. Tässä kyselyssä selvitetään riippuvuusongelmista kärsivien omia kokemuksia muun muassa hoitoonohjauksesta ja avunsaannista työelämässä sekä siitä, miten riippuvuudet ovat vaikuttaneet työkykyyn.

Tutkimus toteutetaan anonyymina eli nimiä ei missään kohdassa vaadita kertomaan.

Kysely koostuu yhdeksästä avoimesta kysymyksestä, joihin vastaaminen vie aikaa maksimissaan 15 minuuttia. Vastaathan kyselyyn viimeistään 10.2.2024.

Suuret kiitokset jo etukäteen vastauksistasi sekä kyselyyn käyttämästäsi ajasta! Ilman vastauksia en pystyisi toteuttamaan tutkimustani suunnitellulla tavalla.

Kauppätieteiden yo, Elvira Mäki

1. Onko tai onko sinulla ollut jokin päihderiippuvuus (alkoholi, huumeet, lääkkeet, sekakäyttö) tai rahapeliriippuvuus vai useita edellä mainittuja riippuvuuksia? Mitä?

2. Miten riippuvuusongelmasi on näkynyt työssäsi ja työkyvyssäsi?

3. Kuinka pitkään pystyit omasta mielestäsi piilottamaan päihde- tai rahapeliriippuvuutesi työpaikalla?

4. Onko työpaikallasi reagoitu riippuvuusongelmaasi jotenkin? Miten?

5. Oletko saanut riippuvuusongelmaasi työpaikalla hoitoonohjausta? Koetko saaneesi hyvin apua?

6. Onko sinut ohjattu työterveyden piiriin? Koetko saaneesi apua sieltä?

7. Olisiko työpaikallasi ja työterveydenhuollossa voitu toimia toisin/paremmin riippuvuusongelman hoidon suhteen? Miten?

8. Korona-aika lisäsi etä- ja hybridityön määrää. Miten koet etätöiden vaikuttaneen riippuvuuksiisi? Miten työpaikalla tulisi mielestäsi huomioida etätöiden riippuvuuksien hoitamisessa?

9. Pitäisikö työpaikkojen riippuvuuksien tunnistamiseen ja hoitoon liittyviä toimintatapoja mielestäsi kehittää? Miten?
