KUIDAS ENNETADA ALKOHOLIPROBLEEME TÖÖL?

- Alkoholipoliitika
  ja sellega seotud seadusandlus Eestis
- Alkoholiprobleemi hindamine
  ja alkoholipoliitika ettevõttes
- Alkoholiprobleemiga töötaja
  mõistmine ja motiveerimine
- Kogemused ennetuse rakendamisel

Trükis on valminud mittetulundusühingu Ühendus Alkoholivaba Eesti
ja ajakirja Eesti Töötervishoid koostööprojektina.

Kuidas ennetada alkoholiprobleeme tööl?

Koostanud ja toimetanud Egle Raadik
Koostamist nõustanud Airi Värnik ja Taie Kaasik
Kujundanud ja küljendanud Jan Garšnek
Keeleliselt toimetanud Signe Rummo
Kirjastanud meditsiinikirjastus Lege Artis OÜ
Trükkinud Printon Trükikoda AS

Materjal on mõeldud soovituslikuks juhendiks ettevõttejuhtidele, personalijuhtidele, töökeskkonna- ja tööohutuse spetsialistidele.

Tasuta jagamiseks.

ISBN-13 978-9985-9659-0-0
ISBN-10 9985-9659-0-6

© Lege Artis OÜ

AVE
ALKOHOLISEERUMISEVABA EESTI

Eesti **Töötervishoid**

Eessõna

Liigjoomine on ettevõtlusele tõsiseks takistuseks

Alkoholi tarvitamise poolest oleme endiselt maailmas esirinnas. Seda kinnitavad alkoholist põhjustatud surmade rohkus ja kehvad tervisenäitajad. Võiks arvata, et Eesti kiire areng viimastel aastatel on muutnud elu paremaks ja see võiks olla eelduseks inimeste vaimse tervise paranemisele ja meelemürkide tarbimise vähenemisele. Kahjuks ei ole aga senini selles osas positiivseid suundumusi märgata. Arenev majandus vajab ohtralt häid ja kaineid töötajaid. Ometi langeb igal aastal joomatõve tõttu tööturult välja palju häid töökäsi, põhjuseks kas siis invaliidistumine, varane surm või asotsiaalsus. Seetõttu on liigjoomine Eesti majanduse arengus tõsiseks takistuseks.

Viimastel aastatel on tajutav tööandjate suurenenud huvi oma töötajate tervise suhtes – on ju hea töömees muutunud defitsiitseks. Vähemalt kolmandik alkoholiprobleemiga patsientidest pöördub ravile tööandja soovitusel või isegi survel. Sageli tasub ülemus ka töötaja ravikulud. Veel kümme aastat tagasi juhtus seda palju harvemini. Tööpuuduse ajastul vabaneti probleemsest töötajast kiiresti, sest uut leida oli lihtne. Tööandjate kasvav hoolitsus oma töötajate eest on igati positiivne ja aitab paljudel taas püsivalt kaineks saada.

Nõudlus sõltuvusravi järele on viimastel aastatel kasvanud ja selle kättesaadavus tervishoiusüsteemis ei ole piisav. Meditsiini reformimise käigus peaaegu likvideeriti Eestis sõltuvuspsühhiaatria (narkoloogia) süsteem. ENSV tervishoiusüsteemis oli narkoloogiaosakondades ligi 700 voodikohta alkoholismi raviks. Praegu on sõltuvusseisundite raviks voodikohti 25 Wismari Haiglas. Riik ja haigekassa tagavad vaid ägedate seisundite lühiajalise vältimatu abi piirkondlikes psühhiaatriahaiglates. Ambulatoorne võõrutusravi on küll kättesaadavam, kuid peamiselt tasulise teenusena. Seetõttu peab mainima, et riigi alkoholipoliitika on olnud seni suhteliselt hoolimatu ja hambutu.

Alkoholipoliitika on Eestis endiselt äärmiselt liberaalne ja rohkem orienteeritud ärihuvidele. Üht-teist on siiski ka ära tehtud, kuid meie poliitikute otsustusvõime sel teemal on olnud väga heitlik. Muidugi ei saa jääda lootma ainult rangetele seadustele ja piirangutele. Kogukonna initsiatiiv võitluses joomarlusega on sama oluline ja tulemuslik. Alkoholi tarvitamise piiramiseks saaksid kindlasti palju ära teha tööandjad ja töökollektiivid, kuid selleks on vaja head tahet ja järjekindlust.

Edu teile selleks!

Jaanus Mumma
Wismari Haigla ravijuht

Usalduslik suhe tööandja ja töötaja vahel annab võimaluse probleeme õigel ajal avastada ja üheskoos abinõusid leida. Foto: Daisy Lappard

Sisujuht

Liigjoomine on ettevõtlusele tõsiseks takistuseks
Jaanus Mumma **1**

Silma kinni pigistamine võib töötaja hauda viia
Egle Raadik **3**

Alkoholitarvitamist reguleerivad seadused Eesti Vabariigis
Kristel Kibus **4**

TEABELEHT
Alkohol arvudes

Uus riiklik alkoholipoliitika
Andrus Lipand **8**

Alkoholiprobleemi olemuse ja suuruse hindamine ettevõttes
Evelyn Aaviksoo **10**

TEABELEHT
Kas alkoholipoliitika ja tegevuskava loomine on vaeva väärt? **11**

TEABELEHT
Alkoholiprobleemi hindamine ettevõttes **12**

Alkoholipoliitika ja tegevuskava loomine
Evelyn Aaviksoo **13**

Päästeameti hea kogemus alkoholiprobleemi ennetamisel
Katrin Peets **17**

Tallinna Autobussikoondises tegeleb joobeseisundite väljaselgitamisega tervisekaitseõde
Malle Säärekõnno **18**

TEABELEHT
Alkoholipoliitika väljatöötamine töökohas **19**

Alkoholiprobleemi hindamine töötajate seas
Evelyn Aaviksoo **20**

Lihtne alkoholisõltuvuse hindamise test CAGE
Elen Kihl **21**

Kas ma tarvitan alkoholi ülemäära palju? Iseenda testimine
Elen Kihl **22**

TEABELEHT
Ennetustegevus töökohas **24**

Eestis kasutusel olevad alkoholipoliitika meetmed
Kersti Kollom **25**

Nomogrammi kasutamine
Jüri O.-M. Ennet **26**

TEABELEHT
Alkoholi mõju tervisele **28**

Kuidas mõista ja aidata sõltlast?
Milvi Igalaan **30**

Alkoholi väärtarvitaja õige motiveerimine muutusteks
Kalle Laane **32**

TEABELEHT
Alkoholiprobleemide lahendamine töökohas. Praktilisi näpunäiteid **34**

Mida tunneb sõltlane ja kuidas teda aidata?
Egle Raadik **36**

TEABELEHT
Millist abi vajab alkoholi liigtarvitaja? **39**

Alkoholi põhjustatud tööõnnetused
Tõnu Vare **40**

TEABELEHT
Tingimused, mis soodustavad alkoholismi **41**

Soomlased püüavad uue programmi abil vähendada alkoholiprobleeme töökohal
Tõnu Vare **42**

TEABELEHT
Institutsioonid, kuhu saab pöörduda sõltuvusprobleemide korral **43**

Silma kinni pigistamine võib töötaja hauda viia

Egle Raadik
Ajakirja Eesti Töötervishoid toimetaja

Vähemasti iga kümnes täiskasvanu Eestis kuritarvitab alkoholi – selline on Tervise Arengu Instituudi viimatine hinnang. On üldteada, et alkoholi liigtarvitamist võivad põhjustada nii kodused, sotsiaalsed kui ka isiklikud tegurid. Selle peale tihti ei tulda, et ka töökoht võib alkoholi liigtarvitamisele kaasa aidata. Ohtra alkoholiga firmapeod, reedesed "pikad tööpäevad" või ülemustega napsitamas käimine võivad nii mõnegi töötaja jaoks saatuslikuks saada, kuigi eeldame, et see on inimese enda valik, kui palju ta kusagil alkoholi tarvitab.

Alkoholi tarvitamine tööl ei ole ainult inimese enda asi. Töö ajal vägijookide tarvitamine on terve töökollektiivi tervise, distsipliini ja turvalisuse küsimus. Selline töötaja on ohtlik iseendale, kaastöötajatele, ühiskonnale ja ettevõtte majandustulemustele.

Tihti ei suuda või ei oska probleemiga maadleva inimese lähedased õigel ajal inimest ravile suunata. Mõeldakse, et ehk läheb ikka paremaks. Aga ei lähe. Enamik Lootuse külas paranevaid endisi alkohoolikuid ja narkomaane tõdes, et nad suutsid end tõeliselt kätte võtta alles siis, kui selleks töölt suunati, ilma mingisuguste muude valikuvõimalusteta.

Oma töötajaid võid aidata ka Sina, luues ettevõttes mõjusa alkoholipoliitika ning tegutsedes otsustavalt, kui näed tekkivat probleemi. Väga tähtis on, kuidas seda teha. Tihti ei osata (ja mõnikord ei taheta) probleemse töötajaga muud peale hakata, kui ta vallandada. See peaks aga olema kõige viimane abinõu. Tegelikult saab selleks palju ära teha, et oskuslik töötaja kollektiivi alles jääks. Kuidas? – siin tuleb appi käesolev teatmik. Sellest teatmikust leiad lihtsaid, praktilisi ja kohe rakendatavaid näpunäiteid, juhtnööre ja nõuandeid, kuidas probleemikandjat kollektiivis ära tunda, kus ja mida ette võtta ning kuidas tõhusalt probleemi ennetada, et kõige hullemat ära hoida.

Enne veel, kui mõtled, et Sinu töökohal ei ole kõige sellega midagi pistmist, peatu ja mõtle veelkord. Statistika arvud on suured. Jättes töötaja alkoholiprobleemile kohe õigesti reageerimata, kaotad tõenäoliselt osavad töökäed varem või hiljem. Ja tihti igaveseks.

Head lugemist, mõtlemist ning tegutsemist! ■

Alkoholitarvitamist reguleerivad seadused Eesti Vabariigis

Kristel Kibus
Sotsiaalministeeriumi tööelu arengu osakonna peaspetsialist

Ei ole kehtestatud sellist normi, millele tuginedes tööandja saaks joovet korrakohaselt tuvastada.

Alkohol ja alkoholijoove

Alkoholi tunnuseid ja käitlemist (valmistamine, töötlemine, villimine, import, eksport, jae- ja hulgimüük, hoidmine, ladustamine või edasitoimetamine kaubanduslikul eesmärgil) reguleerib "Alkoholiseadus". "Alkoholiseaduses" on sätestatud ka käitlemise piirangud ning vastutus nõuete rikkumise eest. Vastavalt "Alkoholiseadusele" on alkohol toidugrupp, mille moodustavad piiritus ja alkohoolsed joogid.

Joobeseisundi mõiste annab "Liiklusseaduse" § 20 lg 3, mille kohaselt on joobeseisund alkoholi, narkootilise või psühhotroopse aine tarvitamisest põhjustatud terviseseisund, mis avaldub häiritud või muutunud kehalistes või psüühilistes reaktsioonides. Sama paragrahvi lg 4 näeb ette, et alkoholisisaldus ühes liitris juhi väljahingatavas õhus ei või olla 0,1 milligrammi või rohkem või alkoholisisaldus juhi veres 0,2 promilli või rohkem. Tuvastamaks, et isik on alkoholijoobes, peavad olema täidetud mõlema lõike kriteeriumid. See tähendab, et isik peab olema tarvitanud alkoholi, tarvitamine peab avalduma häiritud või muutunud kehalistes või psüühilistes reaktsioonides ning isiku väljahingatava õhu või vere alkoholisisaldus peab ületama lubatu piiri.

Joobeseisundi tuvastamise korda reguleerib Vabariigi Valitsuse 2. aprilli 2001. a määrus nr 120 "Joobeseisundi tuvastamise ja joobeastme määramise ning joobeastme määramise vaidlustamise kord". Tuleb rõhutada, et see reguleerib joobeseisundi tuvastamist vaid sõidukijuhtidel, kuna määrus on kehtestatud "Liiklusseaduse" § 20 lg 6 alusel. Teistel puhkudel, mil joobeseisundi tuvastamise vajadus esineb, seda kasutada ei tohi.

Alkoholi tarvitamine töökohal

Eesti Vabariigi "Töölepingu seaduse" § 56 kohaselt kõrvaldab tööandja joobes töötaja selleks tööpäevaks ametist. Samuti on tööandja kohustatud kõrvaldama ametist joobe jääknähtudega töötaja, kui töö nõuab erilist täpsust, on seotud suurema ohu allika valdamisega või selle vahetus läheduses töötamisega.

Kui joove või selle jääknähud selguvad enne tööpäeva (vahetuse) algust, on tööandja kohustatud töötajat mitte tööle lubama. Niisugune tööle mittelubamine on võrdsustatud töölt kõrvaldamisega ning selle eest töötajale palka ei maksta, v.a kui töötaja kõrvaldati töölt tööpäeva jooksul – siis tuleb talle sellel päeval tehtud töö eest maksta palka kas kõrvaldamiseni töötatud aja eest või tükitööhindade alusel.

"Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse" § 13 lg 1 p 15 kordab tööandja kohustust kõrvaldada töölt alkoholijoobes töötaja, ka on § 14 lg 2 kohaselt töötajal keelatud töötada alkoholijoobes. Keelu rikkumise korral kannab töötaja vastutust "Töötajate distsiplinaarvastutuse seaduse" alusel.

Kohtupraktikas on hinnatud alkoholijoobes tööl viibimist kui jämedat töökohustuste rikkumist. Siin ei ole oluline töötaja joobeaste ega tagajärjed, piisab sellest, et joove või alkoholi tarvitamine on tõendatud. Samas ei pruugi töökohal joomine alati olla jäme töökohustuste rikkumine, mis tähendab eelkõige seda, et töölepingut ei saa lõpetada esmase rikkumise korral. Hinnangu andmisel tuleks järgida proportsionaalsuse põhimõtet. See tähendab, et distsiplinaarkaristuse määramisel tuleb võtta arvesse, et distsiplinaarkaristus ei tohi olla ilmses vastuolus süüteo raskuse, selle toimepanemise asjaolude ning töötaja eelneva käitumisega. Alkoholi joomine töökohal võib olla ka vääritu tegu. Näiteks on kohtupraktikas vääritu peetud õpetaja viibimist avalikus kohas ebakaines olekus.

Tööandja võib alkoholijoobes töökohal viibimise eest töötajaga isegi töölepingu lõpetada. Hindamisel, kas töötaja alkoholijoobes olemine oli tegu, mille puhul piisab distsiplinaarkaristuse vormistamisest ilma töölepingut lõpetamata, või on tegemist sellise üleastumisega, mis on töölepingu lõpetamist vääriv, peab tööandja kasutama proportsionaalsuse põhimõtet. Töölepingu lõpetamine on kõige raskem karistus ning selle määramine peab olema selgelt motiveeritud. Samuti peab tööandja järgima "Töötajate distsiplinaarvastutuse seadusega" karistuste määramiseks kehtestatud korda.

Kuidas joobe tuvastamise juhtudel ettevõttes tegutseda?

Praktikas on tekkinud probleeme alkoholijoobe tõenda-

misel, kuna seaduses on siinkohal lünk. Ei ole kehtestatud sellist normi, millele tuginedes tööandja saaks joovet korrakohaselt tuvastada. Praegu on kujunenud teatud praktika (kohtud, töövaidluskomisjonid), mis on ainus võimalus tööandjal millelegi tugineda.

Kohtud on aktsepteerinud ekspertiisiaktide kõrval ka tunnistajate ütlusi ja tööandja koostatud akte. Erialakirjanduses on toodud näide ka vaidlusasjadest, kus ekspertiisiaktiga on töötaja tunnistatud kaineks, samas tunnistajate ütlustega on tõendatud vastupidine. Niisugusel juhul hindab kohus tõendeid kogumis, kusjuures tunnistajate ütlused on võrdväärseteks tõenditeks ekspertiisiaktiga.

Tööandja peab vastavalt "Töötervishoiu ja tööohutuse seadusele" alkoholijoobes töötaja töölt kohe kõrvaldama, aga kuidas joovet tõendada? Võimalik on näiteks selline lahendus:

1) töötaja nõustub joobe tuvastamisega (nt puhub alkomeetrisse, annab vereanalüüsi), mille alusel tööandja koostab akti, kus tuvastati, et töötaja oli joobes,
2) kui töötaja keeldub joobe tuvastamisest, siis tööandja võtab tunnistajatelt ütlused, et töötaja on alkoholijoobes.

Tähelepanu!
Töötajat ei tohi sundida alkoholijoovet tuvastama!

Käskkirja vormistamise korral peab olema põhjendatud, miks ja mis karistus määrati. Käskkirjas peavad olema situatsiooni kirjeldus ja korrektne viide vastava(te)le seadus(t)ele. Käskkiri peab võimaldama töötajal selgelt aru saada, miks talle karistus määrati. Põhjendus võib olla vormistatud ka käskkirja lisana, kuid kindlasti peab olema käskkirjas märgitud viide seadustele ning määratud karistus. Juhul kui on võetud tunnistajate ütlused, siis lisatakse need käskkirjale lisana. Käskkirja tutvustatakse töötajale ja töötaja annab selle kohta allkirja. Käskkiri ei ole avalik dokument.

Tööandja peab lähtuma "Eesti vabariigi töölepingu seadusest", "Töötajate distsiplinaarvastutuse seadusest" ja "Töötervishoiu ja tööohutuse seadusest". Kindlasti peab arvestama Eesti Vabariigi põhiseadusest tuleneva kahe põhiõigusega: õigus eraelu puutumatusele ja kaitsele ning õigus olla mittediskrimineeritud. ■

Kuna Eestis ei ole kehtestatud sellist normi, millele tuginedes saaks tööandja töötaja joovet tuvastada, aktsepteeritakse kohtus tõendina ka tunnistajate ütlusi. Foto: Daisy Lappard

TEABELEHT

Alkohol arvudes

Eesti statistika

- Iga päev joob ligikaudu
  - 2% meestest,
  - 0,5% naistest.
- 2–3 koda nädalas joob
  - 10% meestest,
  - 0,5% naistest.
- Kord nädalas joob
  - 19% meestest,
  - 7% naistest.
- Vähemalt kord kuus joob enam kui 40% meestest korraga rohkem kui 6 alkoholiühikut.
- Iga 5. liiklusõnnetuses osalenud juht on joobes.
- Iga 5. liikluses vigastada saanu kannatab purjus juhtide süül.
- Iga 4. surm liikluses on tingitud joobes juhtidest.
- Iga 2. veeõnnetuses hukkunu on joobes.
- Üle 350 surma aastas on alkoholist tingitud mürgistussurmad.
- 10 000 inimest viibib igal aastal alkoholist tingitud psüühika- ja käitumishäirete tõttu ravil.
- 3500 meest ja 700 naist aastas saavad diagnoosiks “alkoholisõltuvus”.
- 100 000 inimest on alkoholisõltlased.
- Joobeseisundis tekitatakse enam kui 80% ülirasketest kehavigastustest, tehakse 82% tapmiskatsetest ja 77% tahtlikest tapmistest.
- Purjus juhtide osalusel toimub enam kui 400 liiklusõnnetust aastas, milles saab vigastada ligi 600 inimest ja surma üle 40.
- Täiskasvanud inimese kohta tarvitatakse Eestis aastas 13–15 liitrit absoluutset alkoholi.
- Alkoholiga seotud vigastused toovad ühiskonnale ligikaudu 1,1 miljardit krooni kulutusi.
- Alkoholi mõju kogukulutusi hinnatakse 1,7 miljardile kroonile.
- Ühe Eesti kodaniku kohta makstakse legaalse alkoholiaktsiisi kaudu riigile üle 800 krooni aastas.
- Alkoholiaktsiisist laekub riigile ligikaudu 1,25 miljardit krooni aastas.

Alkohol Euroopa Liidus

Euroopa Komisjoni 2006. aasta raporti “Alkohol Euroopas” andmetel on Euroopa Liidu statistika järgmine.

100 000 täiskasvanud elaniku kohta on Euroopa Liidus:

- alkoholiga seotud kulutused 273 miljonit eurot aastas
- 8753 inimest, kes tarvitavad liigselt alkoholi (ühe joomise ajal enam kui 5 alkoholiühikut) mitu korda kuus
- 21 882 inimest (iga kolmas täiskasvanu), kes tarvitavad liigselt alkoholi vähemalt kord kuus
- 5033 alkoholisõltlast (5% meestest ja 1% naistest)
- 1532 joobes kaklustes osalejat aastas
- 70 miljonit eurot kahju alkoholist tingitud kuritegevuse tõttu aastas

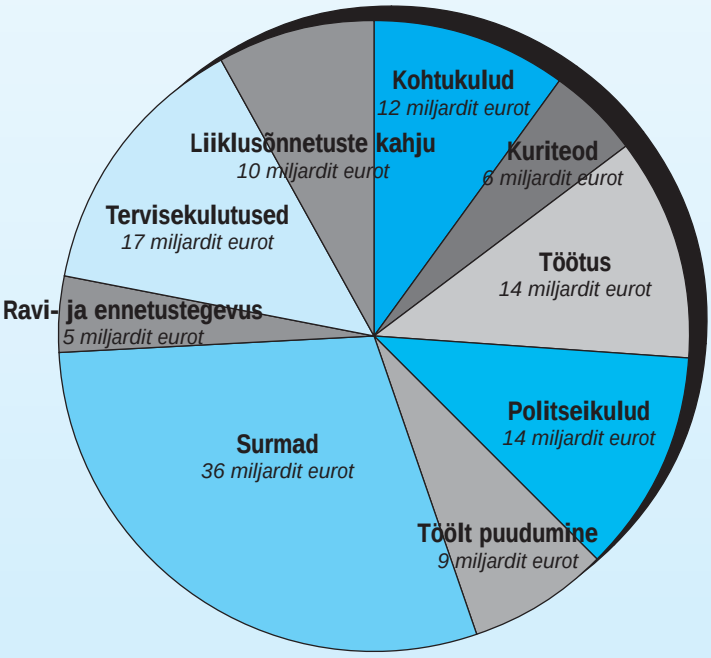
TEABELEHT

- 50 miljonit eurot kahju alkoholist tingitud töölt puudumiste ja töölt vabastuste tõttu aastas
- 2 surma liiklusõnnetustes, mille põhjustavad joobes juhid teistele inimestele
- 3,7 surma liiklusõnnetustes (so iga kolmas liiklussurm) joobes juhtide süül
- 5,9 alkoholist tingitud õnnetusjuhtumi surma
- 2 alkoholist tingitud enesetappu
- 0,4 alkoholist tingitud mõrva
- 9,8 surma maksatsirroosi tõttu

Alkoholist on põhjustatud

- 12% meeste enneaegsetest surmadest
- 25% noorte meeste enneaegsetest surmadest
- 2% naiste enneaegsetest surmadest
- 10% noorte naiste enneaegsetest surmadest

Euroopa Komisjoni 2006. a raporti "Alkohol Euroopas" andmetel jaotusid Euroopa Liidus 2003. aastal alkoholiga seotud kulutused järgmiselt:



Allikas (Euroopa andmete kohta):
Alcohol in Europe: Health, social and economic impact. Eurohealth 2006; 12 (2): 17–20.

Kujundamisel on uus riiklik alkoholipoliitika

Andrus Lipand
Sotsiaalministeeriumi rahvatervise osakonna peaspetsialist

Alkoholiprobleemile lahenduse leidmiseks riiklikul tasandil on loodud ministeeriumitevaheline töörühm, mille eesmärk on alkoholipoliitika kaudu kiiresti vähendada alkoholi tarvitamise levikut.

Alkoholi kuritarvitamine on riiklik probleem

Alkoholijoobes toimuvad vigastused ja alkoholi sagedase tarvitamisega seotud haigused on peamisteks keskmise eluea lühenemise ja varajase surma põhjusteks Eestis. Arvestuslikult põhjustas alkoholi liigtarvitamine 2002. aastal meie rahvastikule 22 248 eluaasta kaotuse. Suurim osa alkoholist tingitud haiguskoormusest lasub 45–64-aastastel meestel.

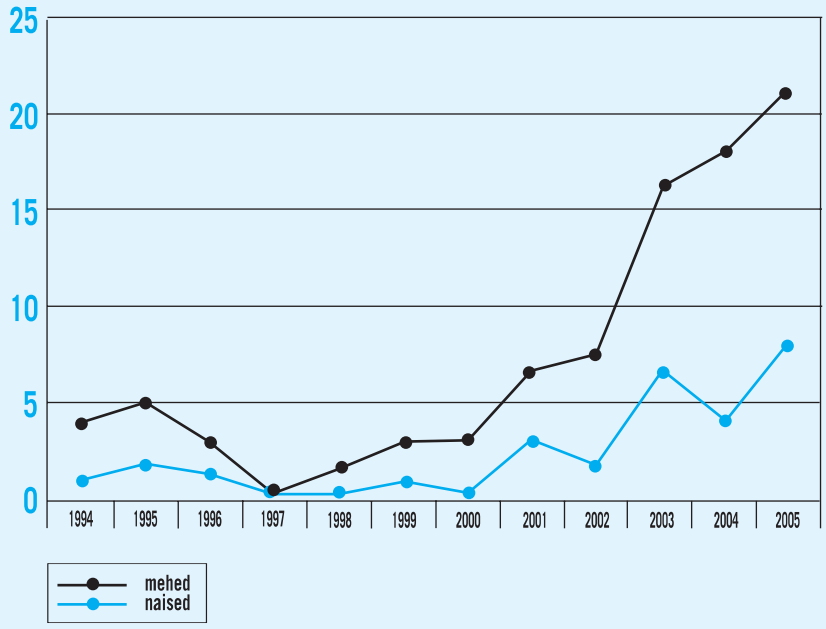
Alkoholimürgistustest tingitud suremus on meil 12 korda suurem kui Rootsis ja kaks korda suurem kui Soomes. Vigastussurmade ohvritest oli kohtuekspertiisi büroo 2004. a andmetel 50–66% alkoholijoobes. Tahtliku tapmise toimepanijatest on 75% olnud alkoholijoobes. 2004. aastal suri Eestis alkoholist tingituna 1766 inimest, seega **viis inimest päevas**. Kõik see oleks välditav.

Alkohol ja töövigastused

Liiklusvigastuste tõttu kaotasime möödunud aastal 168 inimest. Suur osa liiklusõnnetuste ohvreid oli eelnevalt tarvitanud alkoholi. Tööõnnetuste tagajärjel hukkunute arv ei ole viimase viie aasta jooksul langenud alla 24 töötaja.

Seoses alkoholi tarvitamisest tingitud tervise- ja majanduskahju kasvuga on alkohol muutunud meie ühiskonnas tõsiseks sotsiaal-majanduslikuks probleemiks. Kas või juba seetõttu, et praegu tarvitab 30% 15–16-aastastest poistest ja 18% samavanustest tüdrukutest igal nädalal alkoholi. Arvestades alkoholisõltuvuse kerget tekkimist noortel, tähendab see uue alkoholikute põlvkonna tekkimist koormaks kogu ühiskonnale.

Joonis 1.
Surmad alkoholi tarvitamisest tingitud psüühika- ja käitumishäirete tõttu 100 000 elaniku kohta



Allikas: Statistikaamet, 2006

Teadlaste hinnangul tekitab aastas ühe elaniku kohta üle 6 liitri absoluutse alkoholi joomine juba muutusi rahva väärtushinnangutes, tervises, geenifondis ja kogu ühiskonna funktsioneerimises. Eestis on see kogus ületanud juba aastaid tagasi 10 liitri piiri ehk teisisõnu, meie riigis on alanud hääbumisprotsess.

Alkoholiprobleemi olulisemad tekitajad

- alkoholi psühhoaktiivne toime → sõltuvus → alkoholism
- ülemäärane stress → alkohol kui hästi kättesaadav, petlik ja odav stressimaandaja
- tugev ärihuvide ja tervisehuvide konflikt
- praegune üliliberaalne riigi alkoholipoliitika
- poliitilise tahte puudumine kehtestada tõhusaid meetmeid ja piiranguid
- sotsiaalse kontrolli ja järelevalve nõrkus

Lahendus: uus riiklik tegevuskava

Probleemile lahenduse leidmiseks peeti vajalikuks luua ministeeriumitevaheline töörühm, mille eesmärk on saavutada kokkulepe sellistes riigi alkoholipoliitika põhimõtetes, mis vähendaksid kõige kiiremini alkoholi tarvitamise levikut ning sellest tulenevat tervise- ja majanduskahju.

Ministeeriumitest kaasati eeskätt need, millel on peamised hoovad alkoholi kättesaadavuse ja nõudluse vähendamiseks:

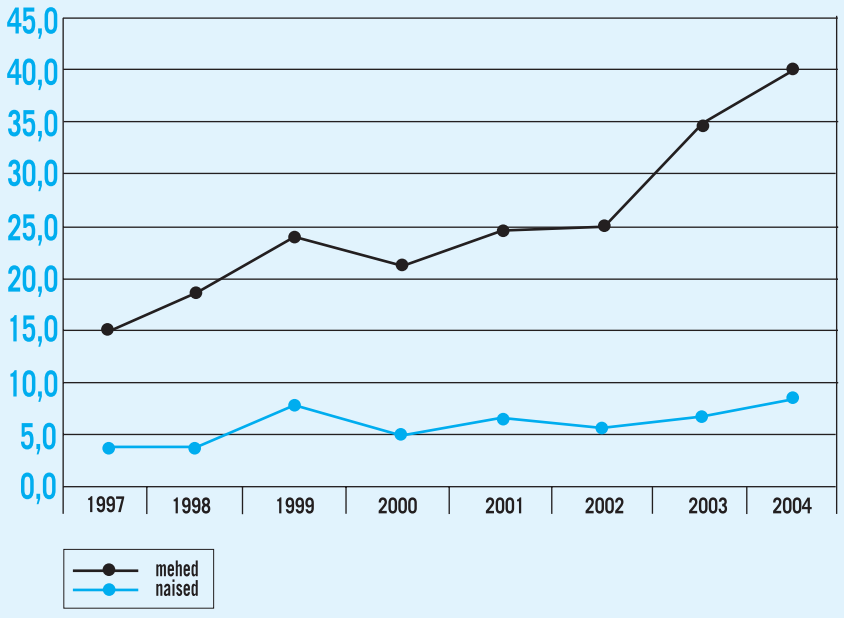
1. majandus- ja kommunikatsiooniministeerium (alkoholi- ja reklaamiseadus),
2. rahandusministeerium (aktsiisi regulatsioon, toll),
3. põllumajandusministeerium (alkoholi kui toiduaine tootmise korraldamine),
4. siseministeerium (järelevalve, korrakaitse),
5. haridus- ja teadusministeerium (kasvatustöö).

Järgides parimat maailmapraktikat alkoholi tarvitamise leviku vähendamisel, esitas sotsiaalministeerium läbirääkimisteks ja konsensuse saavutamiseks mitu ettepanekut. Need olid:

1. alkohoolsete jookide üleriigiline müügikeeld kaubanduses õhtutundidel ja öisel ajal,
2. alkohoolsete jookide eraldamine müügisaalis teistest kaupadest omaette sektsiooni,
3. avalikkusele suunatud alkoholireklaami keelustamine analoogiliselt tubakareklaamiga,
4. alkohoolsete jookide sponsorluse ja tarbijamängude, sh müügiedenduse keelustamine analoogselt tubakaseadusega,
5. alkohoolsete jookide müügipaikade arvu limiidi kehtestamine kindlal territooriumil ja müügi keelustamine teatud ajal või kohtades,
6. alkohoolsete jookide müüki ja tarvitamist lubava vanusepiiri tõstmine,
7. alkohoolsete jookide maksustamispoliitika efektiivsuse parandamine,
8. riikliku järelevalve tõhustamine,
9. elanike väärtushinnangute ja hoiakute muutmine.

Uus tegevuskava on plaanis kinnitada 2007. aasta alguses. ■

Joonis 2.
Esmashaigestumus maksa alkoholtõppe 100 000 elaniku kohta



Allikas: Sotsiaalministeerium, 2006

Alkoholiprobleemi olemuse ja suuruse hindamine ettevõttes

Evelyn Aaviksoo
Tartu Ülikooli töötervishoiu resident

■ *Alkoholiprobleem on ettevõtetes sageli varjatud kujul, ometi mõjutab see oluliselt sisekliimat, produktiivsust ja töötajate tervist.*

Alkoholi tarvitamisest tingitud probleemid ettevõttes on laias laastus järgmised: algav või süvenev töötaja(te) sotsiaalne eraldatus, füüsiline ja vaimne haigestumine, vigastused, vaegurluse (või puuete) teke, töökvaliteedi halvenemine, tööluusid, surm, ettevõtte vara kahjustamine ja muu kahju majandustegevusele.

Probleem on ettevõtetes sageli varjatud, kuid mõjutab oluliselt sisekliimat, produktiivsust ja töötaja(te) tervist. Seetõttu hinda töötajate sõltuvusriski riskianalüüsi põhimõtetest lähtuvalt, käsitledes alkoholitarvitamise mõju ettevõttele töökeskkonda ohustava riskitegurina:

1. Hinda riskiteguri ekspositsioonihulka ehk seda, kui palju alkoholi tarvitamine ettevõtte töökeskkonda mõjutab. Hinda samaaegselt ka neid tegureid, mis võivad seda mõju suurendada.
2. Hinda ja too välja alkoholi tarvitamise tagajärjed.
3. Koosta tegevuskava riskiteguri mõju vähendamiseks.

Põhiküsimused

Järgnevad küsimused on aluseks analüüsimaks alkoholiprobleemi olemasolu ettevõttes:

- Millised on personali alkoholitarvitamise harjumused?
- Millised ettevõtte probleemid on (võivad olla) tingitud joomisest?
- Millised probleemid võivad tulevikus alkoholitarvitamise tõttu tekkida?
- Kui suur on tõenäosus, et ettevõtte valdkond, töö iseloom, asukoht, personali omapära või muu tegur soodustab alkoholi kuritarvitamist?
- Milliseid probleeme toovad välja töötajad?

Vastustest lähtuvalt saab koostada töökoha **alkoholipoliitika** (vt lk 13 "Alkoholipoliitika ja tegevuskava loomine").

Alkoholiprobleemi hindamine

I Vaatlus, jälgimine

- Jälgi, milline on üldmulje ettevõttes, osakondades, üksustes. Kas on märgata alkoholiga seotud probleeme?
- Vestle eri ametipositsioonidel olevate töötajatega. Kas nemad on täheldanud alkoholiga seotud probleeme?
- Teadvusta oma ettevõtte spetsiifilised probleemid, näiteks öövalvurite vähene jälgimisvõimalus, autojuhtide sõitmine jääknähtudega või joobes, alkoholi kerge kättesaadavus toitlustusettevõtte töötajail jne. (Vt täisnimekirja teabelehelt lk 41.)
- Määra suurema riskiga olukorrad või kohad.
- Hinda alkoholi kättesaadavust tööl ja töökoha lähiümbruses ning kättesaadava alkoholi kasutamist.

II Tausta väljaselgitamine intervjuude või küsimustike abil

Inimeste erisugused käitumismudelid alkoholiga ümberkäimisel tekitavad eri tagajärgi olenevalt sellest, kus ja millal alkoholi tarvitatakse (tööl, kodus, seltskonnas). Seetõttu annavad otsesed intervjuud ja küsimustikud objektiivset infot juurde.

III Olukorra analüüs

Probleemi tõsidust saab hinnata joomise olemuse, ulatuse ja sageduse kaudu.

Vaatlus annab olukorra üldmulje ja on subjektiivne, analüüs võimaldab täpsemalt hinnata, kas on tegemist alkoholiga seotud probleemidega või mitte. Mingit infot alkoholi tarvitamise kohta laekub vaatluse käigus kindlasti, olukorda analüüsides võib selguda, et tegemist on mõõduka alkoholitarvitamisega ja töötajate mõistliku ning ratsionaalse suhtumisega sellesse.

Analüüsimisel arvesta:

- juhtumeid, mil töötaja on joobes autot juhtinud
- joobes tööl viibinud töötajate hulka
- päevade arvu, mil on tööl viibitud joobes
- joobes töötaja süül tekkinud vigastuste vms probleemide hulka (nii ametlikult kui mitteametlikult registreeritud)
- joobes töötajate kohta esitatud kolleegide või klientide kaebuste hulka.

Analüüsi käigus tehakse kindlaks, kui palju on ettevõttes alkoholist tingitud tervisehädasid või muid probleeme, ja kombineeritakse need töötajate küsitlemisel saadud andmetega. Seda infot võib siduda töökeskkonnateguritega, mis võivad mõjutada alkoholiprobleemide teket ja avaldumist.

Mida rohkem töötajaid on kaasatud probleemi väljaselgitamisse, seda suurem on probleemi lahendamise edukus.

Tegevused suures ja väikeses ettevõttes erinevad

Väiksemates ettevõtetes võib piisata probleemi väljaselgitamisest, ülestähendamisest ja töötajaile abi saamiseks kontaktide andmisest. Suuremates ettevõtetes on mõistlik lisaks sellele kaaluda ka ettevõttesisest ennetustöö korraldamist ja nõustajate koolitamist. ■

TEABELEHT

Kas alkoholipoliitika ja tegevuskava loomine on vaeva väärt?

KASU, mida ettevõte saab, kui on loodud ja rakendatud alkoholipoliitika	KAHJU, mida alkoholi liigtarvitamine ettevõttele võib kaasa tuua, kui ei ole rakendatud alkoholipoliitikat
• Hea töökeskkond kõigile töötajatele	• Töötaja(te) halb tervislik seisund
• Vähe alkoholi tarvitamisest või selle jääknähtudest põhjustatud töölt puudumisi	• Kasvanud töölt puudumine (absentism)
• Vähem emotsionaalseid pingeid töötajate vahel nii tööajal kui väljaspool tööaega	• Halvad inimsuhted
• Paranenud konkurentsivõime, kuna tööd tehakse kvaliteetselt ning produktiivselt	• Halb töökvaliteet ja väike produktiivsus, ignorantsus toimuva suhtes
• Väike tööõnnetuste arv ja õnnetuste põhjuste objektiivsem väljaselgitamine	• Suur tööõnnetuste arv
• Hea õhkkond tööl, vähe distsiplinaarprobleeme	• Suured distsiplinaarprobleemid
• Töötajate vähene voolavus	• Personali sage vahetumine
• Hea ja usaldusväärne maine koostööpartnerite ja potentsiaalsete uute töötajate silmis	• Ettevõtte maine kahjustumine
• Vähenenud värbamis- ja koolituskulud	• Suured kulud uute töötajate leidmisele ning väljaõppele
• Hea eeskuju teistele ettevõtetele	• Alkoholist põhjustatud probleemide süvenemine, sest probleemidest ei räägita

Allikas: *Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace. International Labour Organization, Geneva, 1996.*

TEABELEHT

Alkoholiprobleemi hindamine ettevõttes

Vasta esmalt küsimustele

- mis täpselt on probleemiks?
- millal ja kuidas probleem avaldub?

Siis saad vastata küsimusele, kuidas muuta keskkonda, et probleem väheneks.

Alkoholiprobleemi lähemaks hindamiseks oma ettevõttes:

1. Kui võimalik, vaata üle analoogse tegevusalaga ettevõtetes tehtud uuringute tulemused.
2. Kogu kokku info alkoholiga seotud probleemide ulatuse ja sageduse kohta:
   - küsitle töötajaid, küsi vihjeid töötajate otsestelt ülemustelt, sõpradelt, perekonnalt või kolleegidelt;
   - korralda töötajate enesehindamine ankeetide abil;
   - küsi kõigilt ettevõttega seotud inimestelt hinnangut alkoholi tarvitamise sageduse kohta;
   - hinda probleemi ka ametlikul teel, nt vii läbi joobetest kõigi töötajate seas (sh juhid);
   - konsulteeri töökeskkonna nõukogu liikmete või töökeskkonna spetsialistiga;
   - hinda, kui palju esineb absentismi (põhjuseta töölt puudumist), tööle hiljaksjäämist või ilma loata lahkumist;
   - arvesta, kui palju haiguspäevi ettevõtte töötajad välja võtavad;
   - hinda, kui suur on personali voolavus.
3. Määratle töökeskkonnategurid, mis soodustavad alkoholiga seotud probleemide tekkimist, võimendumist või avaldumist (vt nimekirja teguritest lk 13 “Alkoholipoliitika ja tegevuskava loomine”).
4. Korrasta ja süstematiseeri kogutud informatsioon, et luua tegevuskava ja toetada probleemseid töötajaid või lahendada probleemseid olukordi.
5. Vähenda alkoholiga seotud probleeme, kasutades ära prevent-siooni soodustavaid tegureid.
6. Pärast alkoholipoliitika rakendamist analüüsi selle tulemuslikkust.

Allikas: *Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace. International Labour Organization, Geneva, 1996.*

Alkoholipoliitika ja tegevuskava loomine

Evelyn Aaviksoo
Tartu Ülikooli töötervishoiu resident

Alkoholipoliitika on üks osa ettevõtte tööohutuse ja -tervishoiu kujundamisest, selle tähtsust ei saa ülehega alahinnata. Alkoholiprobleem on universaalne ja selle käsitlemisel on oma koht igas ettevõttes.

Kuidas integreerida alkoholipoliitikat ettevõtte igapäevategevusse?

Tõenäoliselt on kõige keerulisem integreerida alkoholipoliitika sellisesse toimivasse ettevõttesse, kus sellele varem ei ole tähelepanu pööratud. Plaan kutsuda töötajad ühel päeval osakondade kaupa koosolekule ja rääkida alkoholipoliitika jõustumisest (eriti kui see jääb ühekordseks ettevõtmiseks), ei kanna vilja.

Lahenduseks on järgnev süsteemne lähenemine:

1. Sõnasta alkoholipoliitika eesmärgid.
2. Määra töötajate vastutusala (kellel on milline roll alkoholipoliitika täideviimisel).
3. Edasta info poliitika eesmärkide ja töötajate vastutusala kohta kõigile töötajatele.
4. Pane kirja planeeritavad tegevused ning vii need sammsammult ellu.
5. Anna töötajatele regulaarselt (kord kvartalis, aastas) ülevaade alkoholiprobleemidest ettevõttes, rakendatud meetmetest ja selle tulemustest, et hoida teema kõigi teadvuses!

Mis võimendab probleemi?

Alkoholipoliitikat koostama hakates pea meeles, et sõltuvusprobleem ei ole seotud töötaja hariduse, soo ega positsiooniga. Joomisharjumusi mõjutab oluliselt keskkond, kus inimene viibib. Tööl võivad probleemi võimendada järgmised olukorrad:

1. töötaja kollektiivist võõrandumist soodustav keskkond:
- ühekülgne, stressirohke töö,
- pikka aega üksi töötamine,
- vähene autonoomsus ja iseseisvate otsustuste tegemise võimalus,
- kontrolli puudumine tööolude, töökorralduse jms valikute üle,
- füüsiline ja psüühiline ahistamine või tagakiusamine,
- nii kolleegide kui ülemuste vältiv või alandav hoiak töötaja suhtes,
- juhtkonna vähene huvi ja kokkupuude alluvatega;

2. töökollektiivi eripära:
- meestekollektiiv;

3. alkoholi kättesaadavus tööl:
- alkoholi kättesaadavus töötajate söögikohtades,
- alkoholi tööle kaasatoomise ja/või tööl tarvitamise võimalus.

Mida teha, et ettevõte ise alkoholi kuritarvitamist ei soodustaks?

- Kogu kokku info alkoholiga seotud probleemide ulatuse kohta.
- Leia üles ja kirjelda keskkonnategureid, mis soodustavad alkoholiga seotud probleemide tekkimist, võimendumist või avaldumist.
- Korrasta ja süstematiseeri kogutud informatsioon, et luua tegevuskava ja toetada probleemseid töötajaid või lahendada probleemseid olukordi.
- Vähenda alkoholiga seotud probleeme, kasutades ära preventsiooni soodustavaid tegureid.
- Vasta küsimustele "Mis on probleemiks? Millal ja kuidas probleem avaldub?"

Näide ettevõtte alkoholipoliitika dokumendist

Ettevõtte alkoholipoliitikas ette nähtud tegevused peavad hea tava kohaselt olema:

- **spetsiifilised** – suunatud ettevõttes reaalselt asetleidvate olukordade lahendamisele või käsitlemisele (nt alkoholitarvitamine ettevõtte pidudel, joobes või jääknähtudega autojuhtimine, alkoholitarvitamine töö ajal, kui kedagi ei ole n-ö kontrollimas, tööluusid alkoholitarvitamise tõttu jne);
- **mõõdetavate tulemustega** – kordades, rahas vm viisil mõõdetavate alg- ja lõpptulemustega (nt klientide kaebuste hulk, töövõimetuslehel oldud päevade arv jm);
- **saavutatavate tulemustega** – reaalselt saavutatavate eesmärkidega, arvestades ettevõtte eripära, võimalusi, töötajate kollektiivi jt tegureid;
- **asjakohased** – vastava probleemi lahendamiseks sobivad ja tõhusad (nt loengud üldise teavitamise eesmärgil, teabematerjali väljapanek kindlates kohtades, nõustamiskabinetti suunamine tuvastatud alkoholiprobleemi korral, joobe määramine enne eriti ohtlikule tööle asumist, kui joove on olnud probleemiks või kui joobe tõenäosus on suur, distsiplinaarkaristuste kindel kord jne);
- **ajaliselt määratletud** – planeeritud kindlaks ajaperioodiks, mille järel on võimalik hinnata tulemuste saavutamist soovitud aja jooksul ja tegevuste muutmise vajadust, võrrelda eri ajaperioodide tulemusi omavahel vms (nt üks loengusari aasta jooksul, alkoholiprobleemide käsitlemise koolitus kindlale töötajate hulgale mingi perioodi jooksul, nõustaja tegevus mingi ajaperioodi lõikes). ■

Alkoholipoliitika dokumendi näide

Koostatud Põhja-Iirimaa uimastite- ja alkoholiennetuse kampaania raames 2003. aastal välja antud dokumendi “Workplace Drugs and Alcohol Policies” alusel.

Üldised eesmärgid

Alkoholipoliitika eesmärgid on… (Siin ja edaspidi tähistab see ikoon kohta, kus tööandja peaks oma eesmärgid sõnastama ja paberile panema)

Sõnasta, millised on alkoholipoliitika eesmärgid, miks on ettevõttes alkoholipoliitika kehtestatud. Loetle alkoholi tarvitamise, omamise ja alkoholiprobleemi käsitlemise põhimõtted.

Alkoholipoliitika on üks osa hea töökeskkonna tagamisest. Hea töökeskkond võimaldab tööülesandeid efektiivselt ja turvaliselt täita. Olulised on nii töötajate heaolu kui töö kvaliteet. Meil kehtivad järgmised alkoholipoliitika põhimõtted:

- tööl ei tarvitata alkoholi;
- töötajaid teavitatakse alkoholi mõjust tervisele ja töökeskkonnale;
- alkoholiprobleemi olemasolu hinnatakse regulaarselt;
- alkoholiprobleemidega töötajatele võimaldatakse abi.

Alkoholipoliitika on välja töötatud töötajate (töötajate esindajate) ja juhtkonna koostöös ning kehtib võrdselt kõigile ettevõtte töötajatele ja juhtkonnale.

Alkoholiprobleemi näitajad ettevõttes on:

Loetle parameetreid, mis näitavad alkoholiprobleemi olemasolu: tööl joobes viibinute hulk, joobes töötaja tõttu tekkinud kahju vms.

Alkoholipoliitika tegevuskava uuendatakse kord aastas.

Allkirjastanud:

Tööandja esindaja: …
Töötajate esindaja: …

Vastutusala

1. Alkoholipoliitika rakendamine:
2. Statistika ja alkoholiprobleemi hindamine:
3. Tegevuskava koostamine, läbiviimine ja uuendamine:
4. Koolitus:
5. Nõustamine ja töötajate alkoholipoliitika rakendamisega seotud probleemide lahendamine:

Alkoholiprobleem on väga delikaatne. Seetõttu tuleb vastutusala võimalikult selgelt sõnastada ja vastutajad nimeliselt kirja panna, et kellelgi ei tekiks ebamugavat olukorda näiteks vale inimese poole pöördumisel.

Reeglid

Alkoholiprobleem on meie ettevõtte mõistes alkoholi liigtarvitamisest tingitud kahju inimeste tervisele, töökvaliteedile, ettevõtte varale ja majandustegevusele.

Reeglid alkoholiprobleemi vältimiseks:

Sõnasta, mida eeldab organisatsioon töötajatelt, et alkohol ega muud meelemürgid ei ohustaks nende tööd?
Arvesta töötajatega, kelle töös on ohutus eriti tähtis (töö kõrgustes, ohtlike kemikaalidega vms).

Töötajate õigused ja kohustused:

- Töötajad võivad teha ettepanekuid alkoholiprobleemi käsitlemiseks või lahendamiseks...
- Töötajad võivad pöörduda abi saamiseks...
- Kõik töötajad peavad alkoholipoliitika põhimõtteid järgima ja tegema selle täitmiseks vajalikku koostööd.
- Kõik töötajad peavad arvestama kõikides käesolevas dokumendis kehtestatud nõuete ja reeglitega.

Nimeta inimesed, kellele võivad töötajad teha ettepanekuid ja kelle poole pöörduda abi saamiseks.

Alkoholiprobleemiga inimeste kohtlemine:

Kinnita, et:
- *alkoholiprobleemide tõttu ravil olemine on võrdne muu haigestumise tõttu ravil olemisega ja see ei ole taunitav;*
- *kõigile sõltuvusprobleemidega inimestele tagatakse konfidentsiaalsus (lisa nende inimeste nimed ja positsioon, kelle käes see konfidentsiaalne info ettevõttes olla saab);*
- *ollakse valmis mõistliku aja jooksul tegema ravilt tulnud inimestele mööndusi ravi tagasilöökide puhul.*

Jätkub pöördel ►

Rakendusala

Alkoholipoliitika kehtib kõigile ettevõtte töötajatele ja tööandjatele ning nende esindajatele. Alkoholipoliitika raames koostatud tegevuskava on täitmiseks kõigile asjassepuutuvatele inimestele. Probleemide tekkimisel kaasatakse lahendamisse käesoleva dokumendi “Vastutusala” osas märgitud inimesed.

Distsiplinaarkäsitlemist rakendatakse järgmistel juhtudel:

Too välja punktid EV õigusaktidest täpsete viidetega.

Töötajate joobe määramise kord (vajadusel):

Juhul, kui on põhjust töötajatel joovet töö ajal määrata, sõnastada täpne protseduuride läbiviimise kord

---

Kinnitanud

....

Ettevõtte juht Töökeskkonnaspetsialist

Kuupäev: .....

Päästeameti hea kogemus alkoholiprobleemi ennetamisel

Katrin Peets
Päästeameti personali ja asjaajamise büroo juhataja

Meil kehtib kirjutamata hea tava, et asutuse ruumides ja tööajal me alkohoolseid jooke ei tarvita.

Päästeametis aitavad alkoholi kuritarvitamist ära hoida töötajate head omavahelised suhted.
Foto: Päästeameti avalike suhete büroo

Peamiseks põhjuseks, miks Päästeamet koos oma allasutustega (neli päästekeskust, häirekeskus ja demineerimiskeskus) ei ole distsiplinaarsüütegude mõistes töötajate alkoholi kuritarvitamisega kokku puutunud, on tõenäoliselt töötajate head ja soojad omavahelised suhted.

Võib öelda, et kollektiivi kuuluvad fenomenaalsed inimesed, kes ennastunustavalt tegelevad päästeala tööde koordineerimise, korraldamise ja muude aspektidega. Selles valdkonnas üldjuhul ei piisa ainult kaheksast tunnist päevas ja seitsmest päevast nädalas ning meie inimesed suhtlevad omavahel ka nädalavahetustel ja pärast tööaega. Seetõttu tuntakse üksteist läbi ja lõhki ning kui kellelgi tekib isiklikku laadi probleem, saab seda kindlasti mõne kolleegiga arutada.

Arvan, et kui meil alkoholiprobleem üles kerkiks, oleks kõige efektiivsem viis olukorra hindamiseks anonüümse küsitluse läbiviimine ehk nn kinnine postkast. Igaüks kirjutab, mis ta asjast arvab, ja paneb paberkandjal kirja postkasti. Kui on tegemist väikese kollektiiviga, on kindlasti võimalik selgusele jõuda ka avalike küsitluste kaudu. Kuigi meil ei ole veel välja töötatud eraldi alkoholipoliitikat, ei tähenda see, et meil seda teemat taunitaks. Sisekorra eeskiri kehtestab kõigile inimestele käitumisreeglid. Meil kehtib kirjutamata hea tava, et asutuse ruumides ja tööajal me alkohoolseid jooke ei tarvita. Tuleb loomulikult ette erandlikke olukordi, kus pidupäevadel ja traditsioonilistel tähtpäevadel pakutakse klaasikene vahuveini, kuid see on pigem sümboolne. ■

Tallinna Autobussikoondises tegeleb joobeseisundite väljaselgitamisega tervisekaitseõde

Malle Säärekõnno
Tallinna Autobussikoondis AS-i personaliosakonna juhataja

Et sõitjad saaksid end meie bussides turvaliselt tunda, tegeleme pidevalt töötajate koolituse ja töökorraldusega. Kõigi töötajatele tutvustatavate tavade, reeglite ja dokumentide hulka kuulub ka "Mootorsõidukijuhtide tervisliku seisundi kontrollimise ja joobeseisundi tuvastamise kord".

Aastakümneid on selline dokument olnud bussijuhtide töö aluseks. Viimati korrigeerisime seda 2001. aastal, kui Vabariigi Valitsus võttis 2. aprillil 2001. aastal "Liiklusseaduse" § 20 lõike 6 alusel vastu määruse nr 120 "Joobeseisundi tuvastamise ja joobeastme määramise ning joobeastme määramise otsuse vaidlustamise kord".

Sellise kontrolli eesmärk on:

- bussijuhtide töökõlblikkuse määramine,
- haigusliku või tööle lubamist välistava seisundi väljaselgitamine,
- joobeseisundi tuvastamine.

Joovet tohib tuvastada ainult tervisekaitseõde

Õigus joobeseisundit tuvastada on liiklusjärelevalve osakonna tervisekaitseõel, kes on läbinud töökõlblikkuse määramist ja joobeseisundi tuvastamist käsitleva erialase ettevalmistuskursuse Wismari haiglas ja kellel on sellekohane tunnistus.

Bussijuhi tervisliku seisundi väljasõidueelne kontroll toimub meditsiinilistele nõuetele vastava sisustusega ruumis, kus viibib ainult üks bussijuht korraga.

Bussijuhi töökõlblikkuse määramine algab üldise visuaalse vaatlusega, millele vajadusel lisandub vererõhu, pulsisageduse ja kehatemperatuuri mõõtmine ning joobeseisundi tuvastamine. Alkomeetri näit on edaspidiste otsuste aluseks.

Tervisekaitseõel on õigus:

- otsustada ainuisikuliselt bussijuhtide töökõlblikkuse (mittekõlblikkuse) ja tööle lubamise (mittelubamise) üle, lähtudes nende tervislikust seisundist, ning kinnitada seda oma allkirjaga;
- keelustada bussijuhtide väljasõit või töötamine liinil, kui alkomeetri näit on 0,10‰ ja rohkem;
- kutsuda kontrollitava isiku joobeseisundi tuvastamise protokolli vormistamiseks kohale vähemalt üks tunnistaja.

Terviseõde vormistab iga kontrolli tulemused kirjaliku protokollina ning see edastatakse isiku vahetule juhile. Juht saab liinile ainult tervisekaitseõe volikirja ning sõidulehele märgitud allkirja ja pitsati alusel. Kui juhil tuvastati joove, siis sellel päeval teda tööle ei lubata. Järgmisel päeval on töötajal õigus anda selgitusi toimunu kohta.

Seega on tervisekaitseõde otseselt vastutav kontrollimise protseduuri seaduspärase läbiviimise, bussijuhtide töökõlblikkuse ja joobeseisundi tuvastamise protokolli õiguspärase vormistamise eest.

Tallinna Autobussikoondise AS on linna omandis olev aktsiaselts. Ettevõtte põhitegevus on Tallinna linnakodanike teenindamine. Bussiliiklusteenuseid osutab äriüksus Tallinna Linnaliinid, kuhu kuulub üle 600 bussijuhi.

Regulaarne kontroll ning arutelud on andnud hea tulemuse

Vastavalt Tallinna Autobussikoondise töösisekorraeeskirjadele on joobes tööle tulek või tööl viibimine töötaja jäme töökohustuste rikkumine ning tööandjal on õigus distsiplinaarkaristusena lõpetada tööleping juba esmakordsel rikkumisel. Õnneks on seda õigust tööandjal üha vähem vaja läinud. Kui näiteks aastatel 1997–2000 oli selliseid juhtumeid aastas 20–24, siis alates 2001. aastast kuni tänaseni ainult 4–6.

Kindlasti ei ole töötajaga töölepingu lõpetamine tööandja eesmärk. Iga juhtumiga tegeletakse ja püütakse välja selgitada põhjused. Arutelu on siis oma eesmärgi täitnud, kui töötaja ise mõistab oma süülist tegevust, mis on kahju toonud nii koondisele kui töötaja perele, eriti lastele. Sellised arutelud personaliosakonna juhataja ja vahetu juhiga on andnud tulemusi ja korduvaid joobes tööletulekuid esineb harva.

Oleme kindlad, et bussijuhtide süstemaatiline terviseseisundi kontroll ja toimiv meditsiiniline teenistus peab jätkuma ka edaspidi. Ainult sel juhul võivad linnakodanikud meie bussijuhte usaldada ja olla kindlad, et Tallinna Autobussikoondise bussides sõitmine on turvaline. ■

TEABELEHT

Alkoholipoliitika väljatöötamine töökohas

Alkoholipoliitika eesmärk on alkoholivaba ja alkoholiprobleemidega hästi toimetulev ettevõte, alkoholipoliitika on üks osa töökeskkonna ja töötaja tervise edendamisest.

Ettevõtte alkoholipoliitika on kõigile töötajatele kehtiv kord, mis hõlmab:

- **alkoholipoliitika eesmärki,** mis on kõigile töötajatele mõistetav ja kõigi kaasabil saavutatav
- **ühtselt kokkulepitud põhimõtteid** alkoholiküsimustes, hoiakuid alkoholitarvitamise suhtes
- **tegevuskava** lähtuvalt alkoholiprobleemi olemasolust
  - alkoholiküsimuste dokumenteerimist, jälgimist (töökoha vaatlus, töötajate küsitlemine jms)
  - ennetustegevust
  - koolitust, nõustamisi
- **juhiseid**, kuidas ettevõte ja töötajad peaksid toimima võimalike alkoholi- jms probleemide puhul.

Alkoholipoliitika loomine algab **alkoholiprobleemi hindamisest**.

Alkoholipoliitika abil kujundab töökoht inimeste hoiakuid alkoholi tarvitamise suhtes.

Poliitika toimib vaid siis, kui kõiki töötajaid teavitatakse ja koolitatakse.

Põhjalikumat koolitust vajavad juhid, personalitöötajad, usaldusisikud ja töötervishoiuspetsialistid.

Alkoholipoliitika peab olema osa:

1. kogu ettevõtte juhtimissüsteemist,
2. töökeskkonna kujundamisest.

Alkoholipoliitika koostamine

- Kirjeldage alkoholi tarvitamise põhimõtteid ja eesmärke ettevõttes.
- Määrake kindlaks, millised on alkohoolsete jookide tarvitamist puudutavad reeglid ja mida reeglite rikkumine kaasa toob; keelustage alkohoolsete jookide tarvitamine töökohas.
- Määrake inimesed, kes vastutavad alkoholipoliitika täideviimise eest.
- Kirjeldage meetmeid ja tegevusi, mis aitavad vähendada joomist ja sellega seotud probleeme töötajate hulgas (personali õige kohtlemine, parandatud töötingimused, tööde kohane jaotus, otseste ülemuste ja töötajate (või nende esindajate) konsultatsioonid-vestlused).
- Täpsustage kord, kuidas põhimõtted kõigile töötajatele teatavaks tehakse.
- Määrake, kuidas ning millises mahus võimaldada töötajatele informatsiooni ja koolitust alkoholi liigtarvitamise ja joobes oleku ohtude kohta.
- Määrake töötajate nõustamise ja alkoholiprobleemidega töötajatele abi osutamise kord.
- Sätestage seisukoht, et alkoholiprobleemiga töötajaid ei diskrimineerita mingil viisil.
- Tagage alkoholiprobleemiga inimestele (ja ka nendele, kellel oli alkoholiprobleem kunagi minevikus) teiste töötajatega võrdsed tööalase arengu võimalused ja kohtlemine.
- Sätestage, et tööandja tagab alkoholiprobleemiga tegelemisel kõigi isikute ja nende kohta käiva info konfidentsiaalsuse.
- Kinnitage erandolukorrad, millal alkoholiprobleemidega töötajate konfidentsiaalsust ei ole võimalik tulenevalt seadusandlusest tagada.

Allikas: *Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace. International Labour Organization, Geneva, 1996.*

Alkoholiprobleemi hindamine töötajate seas

Evelyn Aaviksoo
Tartu Ülikooli töötervishoiu resident

Kõige parema ülevaate töötaja suhtest alkoholiga annab usalduslik intervjuu, mille viib läbi vastava koolitusega töötaja või tervishoiutöötaja.

Kas ja mil määral on ettevõtte töötajatel alkoholismiprobleeme, saab hinnata kahel peamisel viisil:

1. **Töötajate intervjueerimine vastava koolitusega töötaja või tervishoiutöötaja abil.** Kui intervjuu läbiviija ja intervjueeritavate vahel valitseb usalduslik suhe, saab just nii iga üksiku töötaja suhte alkoholiga välja selgitada ja sellest lähtuvalt nõustada individuaalselt edasi neid inimesi, kes seda vajavad. Nii saab ettevõtte juhtkond intervjueerijalt tagasisidet ka alkoholi joomise üldise fooni kohta.

2. **Testid, mille käigus saavad töötajad probleemi olemasolu ise hinnata.** Sellisel juhul on vajalik, et ettevõttes oleks kehtestatud ja toimiks tugev alkoholipoliitika (vt lk 13 "Alkoholipoliitika ja tegevuskava loomine"). Ennast hinnanud töötajal peab olema selge, millised on tema õigused ja võimalused abi saada, kui ta seda vajab, sest probleemi hindamisel puudub individuaalse nõustamise osa.

Kes hindab?

Kui töökohas on olemas tervishoiutöötaja või töötaja, kes on pädev tegelema alkoholiprobleemidega, on otstarbekas hinnata töötajaid otse nende töökohtadel. Kui sellised võimalused puuduvad, võib paluda tervisekontrolli läbiviival arstil töötajatega sel teemal vestelda ja anda tagasisidet probleemi üldise fooni kohta. Arst võib lasta töötajail ära täita individuaalse alkoholiriski hindamise testi, juhendades andma selle põhjal enesele hinnangut. Vajadusel peaks arst töötajale ettevõtte alkoholipoliitikas sätestatud korras abi pakkuma.

Alkoholiprobleem töötajate seas võib olla arvatust suurem, kui:

- ettevõtte pidudel, koolitustel jm koosviibimistel pole muud tegevust peale joomise;
- pärast ettevõttes alkoholiga tähistatud pidu või sündmust vedeleb ruumis tihti ülejäänud alkoholi;
- alkoholi serveerimise korral ei ole sellele alternatiive, nagu mahl või vesi. ■

Mis iseloomustab töötajat, kes joob sageli alkoholi?

Ta võib:

- olla tööl väsinud;
- töötada endisest aeglasemalt;
- teha sageli vigu;
- jääda tööl magama;
- laskuda kergesti tulututesse vaidlustesse;
- solvuda või tülitseda kolleegidega;
- käituda impulsiivselt;
- hilineda sageli või lahkuda varem töölt;
- puududa tihti töölt;
- raskematel juhtudel vigastada ennast või teisi ning kahjustada ettevõtte vara.

Eriti suurt tähelepanu tuleb alkoholijoomisele pöörata töötajate hulgas, kes:

- on väheproduktiivsed;
- ütlevad tihti, et ei saa haiguse tõttu tööle tulla;
- ei ilmu tööle (eriti pärast palgapäeva);
- viibivad tööl, kuid ei tegele töötamisega.

Lihtne alkoholisõltuvuse hindamise test CAGE

Elen Kihl
Psühhiaatria ja psühhoteraapia keskuse Sensus kliiniline psühholoog

CAGE on Mayfieldi jt 1974. aastal välja töötatud neljast küsimusest koosnev test, mille on 2002. aastal Eesti keeles kasutamiseks kohandanud Elen Kihl ja Aleksander Pulver. CAGE on akronüüm testi küsimustes sisalduvate ingliskeelsete sõnade esitähtedest:

C – *cut down* (vähendama);
A – *annoy* (tüütama);
G – *guilt* (süütunne);
E – *eye opener* (hommikune äratusnaps).

Küsimused hindavad soovi joomist vähendada või lõpetada, lähikondsetega tekkinud probleeme, võõrutuse leevendamist peaparandusega ja joomise tõttu tekkinud süütunnet. Test on loodud alkoholisõltuvuse hindamiseks.

CAGE sobib enam nende inimeste hindamiseks, kellel on tuvastatud alkoholiprobleem, sest laiemalt kasutades saadakse palju valepositiivseid tulemusi. Ent seda võib kasutada ka enesehindamiseks.

Testi täitmine

Vasta igale küsimusele.

Kui vastad küsimusele "jah", saad 1 punkti, kui vastad "ei", saad 0 punkti.

Kui inimene vastab kolmele ja enamale küsimusele "jah", siis võib tõenäoliselt tegemist olla tõsiste alkoholiprobleemidega.

CAGE

1. Oled sa kunagi mõelnud sellele, et peaksid vähem jooma?	Jah	Ei
2. Oled sa kunagi tundnud, et Sind on lõpmatuseni ära tüüdanud teiste tänitamine Sinu joomise pärast?	Jah	Ei
3. Kas on juhtunud, et oled oma joomise pärast tundnud piinlikkust või süüd?	Jah	Ei
4. Kas on juhtunud, et oma närvide rahustamiseks või ahastusest ülesaamiseks oled hommikul ärgates võtnud kohe paar pitsi?	Jah	Ei

NB! Ühegi testi tulemuste põhjal ei saa teha kindlaid järeldusi selle kohta, kas inimesel on mingi häire. Kui testi tulemused näitavad, et sul võib olla alkoholiprobleem, soovitame kindlasti pöörduda erialaspetsialisti poole, et probleemi olemasolu kas täpsustada või ümber lükata.

Kas ma tarvitan alkoholi ülemäära palju? Iseenda testimine

Elen Kihl
Psühhiaatria ja psühhoteraapia keskuse Sensus kliiniline psühholoog

■ *Sobivaks testiks, mille abil ettevõtte töötajad saavad oma joomisharjumusi või võimalikku alkoholiprobleemi hinnata, on Saundersi jt 1993. aastal välja töötatud AUDIT.*

Alkoholi ülemäärase tarvitamise ja sellega seotud probleemide hindamiseks on loodud mitmeid mõõdikuid, skaalasid ja teste. Suurem osa neist on loodud täiskasvanud meessoost isikute peale mõeldes. Eraldi testid on tehtud naistele ja noorukitele. Ettevõtetes võiks alkoholiprobleemi hindamisel alustada testist AUDIT (*Alcohol Use Disorders Identification Test*, Saunders jt, 1993).

AUDIT on skriinigtest, mis on mõeldud selleks, et kindlaks teha riskigruppi kuuluvad isikud. Test sobib hästi esmaseks alkoholiprobleemide hindamiseks. Selle mõõdikuga on võimalik vastata küsimusele "Kas ma tarvitan alkoholi ülemäära palju?" Inimene saab testi hõlpsasti täita ja oma joomisharjumusi hinnata.

Test koosneb kümnest küsimusest, millest kolm hindavad joomise sagedust, kolm sõltuvust ja neli alkoholitarvitamisest põhjustatud sagedasemaid probleeme. Vastused on skaalal 0 (seda pole mitte kunagi juhtunud) kuni 4 (pea iga päev).

Kuidas testi täita?

Lugege tähelepanelikult läbi iga küsimus ning tõmmake sobivale vastusevariandile ring ümber. Valige ainult üks, kõige sobivam või teie joomisharjumustele kõige lähedasem vastusevariant. Iga valitud vastusevariant annab vastava arvu punkte. Näiteks, kui te joote igal nädalal saunas käies ühe õlle, siis vastuseks küsimusele "Kui sageli sa tarvitad alkoholi sisaldavaid jooke?" peate valima variandi 2 (kaks kuni neli korda kuus). Selle küsimusega saate seega kaks punkti. Pärast täitmist liitke kõik saadud punktid kokku.

Iga skriiningtesti puhul on oluline, millisest punktisummast alates võime pidada mõõdetavat omadust või käitumist probleemseks. Kui saate käesolevas testis 14 punkti, tarvitate alkoholi ülemäära. Kui teie skoor on 20 punkti või enam, on teil alkoholiga tõsiseid probleeme ja soovitatav on pöörduda psühhiaatri või kliinilise psühholoogi poole. ■

AUDIT

Alljärgnevad 10 küsimust puudutavad sinu alkoholitarbimist. Sobivale vastusevariandile tõmba ring ümber. Juhul, kui oled karsklane, siis tõmba ring ümber 0-väärtusega vastusevariantidele.

	Punktid				
Küsimused	0	1	2	3	4
1. Kui sageli sa tarvitad alkoholi sisaldavaid jooke?	ei tarvita üldse	kord kuus või vähem	kaks kuni neli korda kuus	kaks kuni kolm korda nädalas	neli ja rohkem kordi nädalas
2. Mitu pitsi/klaasi alkohoolset jooki sa tavaliselt ühel joomise päeval võtad?	ei võta üldse	üks kuni kaks	kolm kuni neli	viis kuni kuus	seitse ja rohkem

Küsimused	0	1	2	3	4
3. Kui tihti juhtub seda, et võtad 6 ja rohkem pitsi/klaasi/ kannu ühe päeva jooksul?	seda pole mitte kunagi juhtunud	vähem kui kord kuus	kord kuus	kord nädalas	pea iga päev
4. Kui tihti on viimase aasta jooksul juhtunud, et kui alustad joomist, ei saa sa seda enam kuidagi pidama?	seda pole mitte kunagi juhtunud	vähem kui kord kuus	kord kuus	kord nädalas	pea iga päev
5. Kui tihti on viimase aasta jooksul juhtunud, et joomise tõttu oled jätnud tegemata asju, mida sinult oodati või mida sa olid kohustatud tegema?	seda pole mitte kunagi juhtunud	vähem kui kord kuus	kord kuus	kord nädalas	pea iga päev
6. Kui tihti on viimase aasta jooksul juhtunud, et ärgates pärast tõsist joomist vajad kohe toibumiseks paar pitsi?	seda pole mitte kunagi juhtunud	vähem kui kord kuus	kord kuus	kord nädalas	pea iga päev
7. Kui tihti on viimase aasta jooksul juhtunud, et oled pärast joomist tundnud piinlikkust ja süüd?	seda pole mitte kunagi juhtunud	vähem kui kord kuus	kord kuus	kord nädalas	pea iga päev
8. Kui tihti on viimase aasta jooksul juhtunud, et sa ei mäleta joomise tõttu mitte midagi eelmisel päeval toimunust?	seda pole mitte kunagi juhtunud	vähem kui kord kuus	kord kuus	kord nädalas	pea iga päev
9. Kas sina või keegi teine on sinu joomise tõttu viga saanud?	ei ole	-	jah on, kuid mitte viimase aasta jooksul	-	jah on ja seda just viimase aasta jooksul
10. Kas arst, keegi sinu sõpradest või lähedastest on olnud sinu joomise pärast mures ja tungivalt soovitanud sul joomine maha jätta?	ei ole		jah on, kuid mitte viimase aasta jooksul		jah on ja seda just viimase aasta jooksul
Punkte kokku:					

Eesti keeles kasutamiseks kohandanud E. Kihl ja A. Pulver, 2002.

TEABELEHT

Ennetustegevus töökohas

1. Alkoholiennnetuse tegevuskava – terve, alkoholivaba ettevõte

Kehtesta üldised alkoholismi ennetamise põhimõtted, järjesta tegevused:

- **Kaasa kõik töötajad** – programm peab hõlmama ettevõtte kõiki töötajaid (juhist koristajani).
- **Sõnasta programmi selged eesmärgid**: milleks see on loodud, milliseid üldisi tegevusi see hõlmab, kuidas tulemusi mõõdetakse, millised on ajalised kriteeriumid.
- **Sekku aktiivselt ja õigeaegselt** – loo tingimused selleks, et alkoholiprobleem avastataks võimalikult vara (mida saab teha teie ettevõttes?).
- **Taga hea kommunikatsioon ja info kättesaadavus** – hoolitse selle eest, et kõik töötajad teaksid alkoholiprogrammi sisu, oma võimalusi programmis osaleda ning programmi läbiviijate vastutusala.
- **Ole järjepidev** – programm tuleb regulaarselt üle vaadata, et saada tagasisidet selle tõhususe kohta, teha tulevikuplaane ning tagada selle kaasaegsus ja vastuvõetavus ettevõtte töötajatele. ■

2. Alkoholiprobleemiga töötaja toetuskava – terve töötaja

Kehtesta alkoholiprobleemiga tegelemise põhimõtted ja kord:

- **Ära sunni** – programmis osalemine on vabatahtlik, kuid juhtkonna ja otseste ülemuste poolt tugevasti soovitatud. Osalemine ei tohi kaasa tuua töökoha kaotamist või takistusi karjääriredelil liikumisele. Programmis osalemise ajal tuleb vältida inimese distsiplineerimist muude vahenditega; loomulikult tingimusel, et progress soovitud eesmärgi suunas on toimumas.
- **Säilita konfidentsiaalsus** – alkoholiprobleemi käsitlemisel ilmnenud delikaatne informatsioon üksikisikute kohta peab olema salastatud ning see ei tohi lekkida.
- **Säilita tasakaalustatus** – korralda ennetustöö, probleemi õigeaegne äratundmine, sõltlaste ravile suunamine ja rehabilitatsioon järjepidevalt, aga mõõdukalt. Alkoholiprobleemi väljaselgitamine ei tohi muutuda ajujahiks.
- **Kuula töötajaid** – ettevõttes peab olema üks kindel usaldusväärne inimene, kelle poole saab pöörduda alkoholiprobleemiga seotud küsimuste, tähelepanekute ja ettepanekute osas. Tema peab vahendama info alkoholipoliitika läbiviimise eest vastutajateni.
- **Soodusta sõltuvusravile pöördumist** – säilita töökoht, kohanda vajadusel ajutiselt töötingimusi, ära diskrimineeri. ■

Allikas: *Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace. International Labour Organization, Geneva, 1996.*

Eestis kasutusel olevad alkoholipoliitika meetmed

Kersti Kollom
Tallinna Ülikooli Eesti Humanitaarinstituut

Annan lühikese ülevaate, mil määral ja milliseid olulisemaid alkoholipoliitilisi meetmeid Eestis praegu rakendatakse.

Maksu- ja hinnapoliitika meetmed

Eestis on siiani olnud alkohoolsete jookide hindade reguleerimise meede minimaalne.

Alkoholitootjatel on ühiskonnas väga suur võim, nad finantseervad poliitilisi parteisid, spordiüritusi ja tarbijamängu loteriisid. Kuigi inimeste elatustase on viimastel aastatel vähehaaval tõusnud ning sama võib öelda ka kütuse, toidu ja teiste tarbekaupade hindade kohta, ei ole tõusnud alkoholi hind. Alkohol on Eestis hinnalt odav ja kergesti kättesaadav. Suure inflatsiooni tõttu lükati kavandatud alkoholiaktsiisi tõus käesoleva aasta kevadel edasi 2008. aasta algusesse. Selle abil soovib rahandusministeerium pidurdada inflatsiooni kasvu, et Eesti vastaks eurole üleminekul 2008. aastal vajalikule tasemele.

Kättesaadavuse reguleerimise meetmed

Viimastel aastatel on Eesti avalikkuses palju diskuteeritud alkoholi kättesaadavuse ja selle piiramise üle. Selle tulemusena on keelustatud alkoholi müük kioskites, kohalikud omavalitsused on rakendanud müügipiiranguid.

Kohaliku omavalitsuse volikogu võib oma haldusterritooriumil kehtestada alkohoolse joogi jaemüügil sortimenti, müügikohta ja müügivormi puudutavaid kitsendusi ning piirata kauplemise aega. Kõige levinumaks meetmeks, mida mitu kohalikku omavalitsust on rakendanud, on alkoholi või ainult kangete alkohoolsete jookide öine jaemüügi keeld. Selle piirangute tegemise õiguse andmisega kohalikele omavalitsustele on eeldatud, et just nemad tunnevad kõige paremini oma piirkonna iseärasusi ning on pädevad vastavaid piiranguid kehtestama. Alkohoolsete jookide jaemüük on keelatud ka näiteks lasteasutustes, koolides, tervishoiu-, hoolekande- ja kinnipidamisasutustes, noortelaagrites jm. Samuti on alkoholiseadusega keelatud alaealistel alkohoolsete jookide tarbimine.

Tervisekasvatusmeetmed

Kuna Eestis on üha suurenevaks probleemiks laste ja noorte alkoholitarvitamine, siis on ka alkoholipoliitika muudatuste seas üheks kõige populaarsemaks meetmeks noorte vaba aja veetmise võimaluste mitmekesistamine, alternatiivtegevuste pakkumine. Teiseks levinud meetmeks on tervisekasvatuse tundides alkoholi tarvitamisele ja sellega kaasnevate probleemide ennetamisele suunatud teemade käsitlemine. Kuigi jätkuvalt räägitakse vajadusest luua noortele vaba aja veetmise võimalusi, on selles vallas siiski juba ka päris palju ära tehtud: loodud noortekeskusi, sportimisvõimalusi, organiseeritud vaba aja üritusi. Iseküsimus on see, kuivõrd hästi on aru saadud sihtrühma tegelikest vajadustest ja ootustest.

Joomisharjumuste muutmisega tegelevad meetmed

Siinkohal võiks tuua paar näidet selle kohta, mida alkoholiseadusega rakendatakse. Näiteks täisealistel on keelatud osta, pakkuda või üle anda alaealisele alkohoolset jooki. Samuti on keelatud müüa alkohoolset jooki joobnud olekus isikule ning alaealisele. Kuigi seadusega on fikseeritud korrakaitse nõuete täitmise kohustus, võib siiski täheldada järelevalve puudulikkust, seaduste mittetäitmist ning karistuste leebust, näiteks alkoholi müümisel alaealisele.

Alkoholireklaami reguleeriv meede

Kange alkohoolse joogi välireklaam on Eestis keelatud. Raadio- ja telekanalid ei tohi lahjat alkoholi reklaamida kella seitsmest hommikul kella kaheksani õhtul ning kanget alkoholi kella üheksani õhtul. Keelatud on reklaamida alkoholi ajalehtede ja ajakirjade esi- ja tagaküljel. Kange alkohoolse joogi reklaam ei tohi sisaldada riigi või kohaliku omavalitsuse sümboleid, viiteid avaliku elu tegelaste kohta või joonis- või nukufilmi tegelaste kujutisi. Reklaam ei tohi jätta muljet, et kange alkohoolse joogi tarbimine on tähtis mõnel elualal heade tulemuste saavutamiseks.

Liiklusvahendi alkoholijoobes juhtimise vastased meetmed

Liiklusseadusega on sätestatud, et sõidukit ei või juhtida joobeseisundis inimene.

Alkoholisisaldus ühes liitris juhi väljahingatavas õhus ei või olla 0,1 milligrammi või rohkem või alkoholisisaldus juhi veres 0,2 promilli või rohkem.

Ravi ja varajase sekkumise meede

Alkoholiravi on Eestis tasuline. Alkoholist põhjustatud psüühikahäirete ravi toimub peamiselt ambulatoorselt, raskematel juhtudel ka statsionaari tingimustes. Kuna statsionaarse ravi võimalused on Eestis väga piiratud, siis hospitaliseeritakse vaid raskeid ja tüsistunud võõrutusseisundeid, mis kuuluvad ka vältimatu ravi alla. Muude seisundite ravi põhineb ainult patsiendi tahtel. ■

Nomogrammi kasutamine

Jüri O.-M. Ennet
SA PER Keila haigla psühhogeriaatria osakonna juhataja, psühhiaater ja spordiarst

Joobeastme arvestamise lihtsustamiseks on välja töötatud alko-nomogramm, mille abil saab teada vere ligikaudse alkoholisisalduse vastavalt joodud alkoholi kogusele.

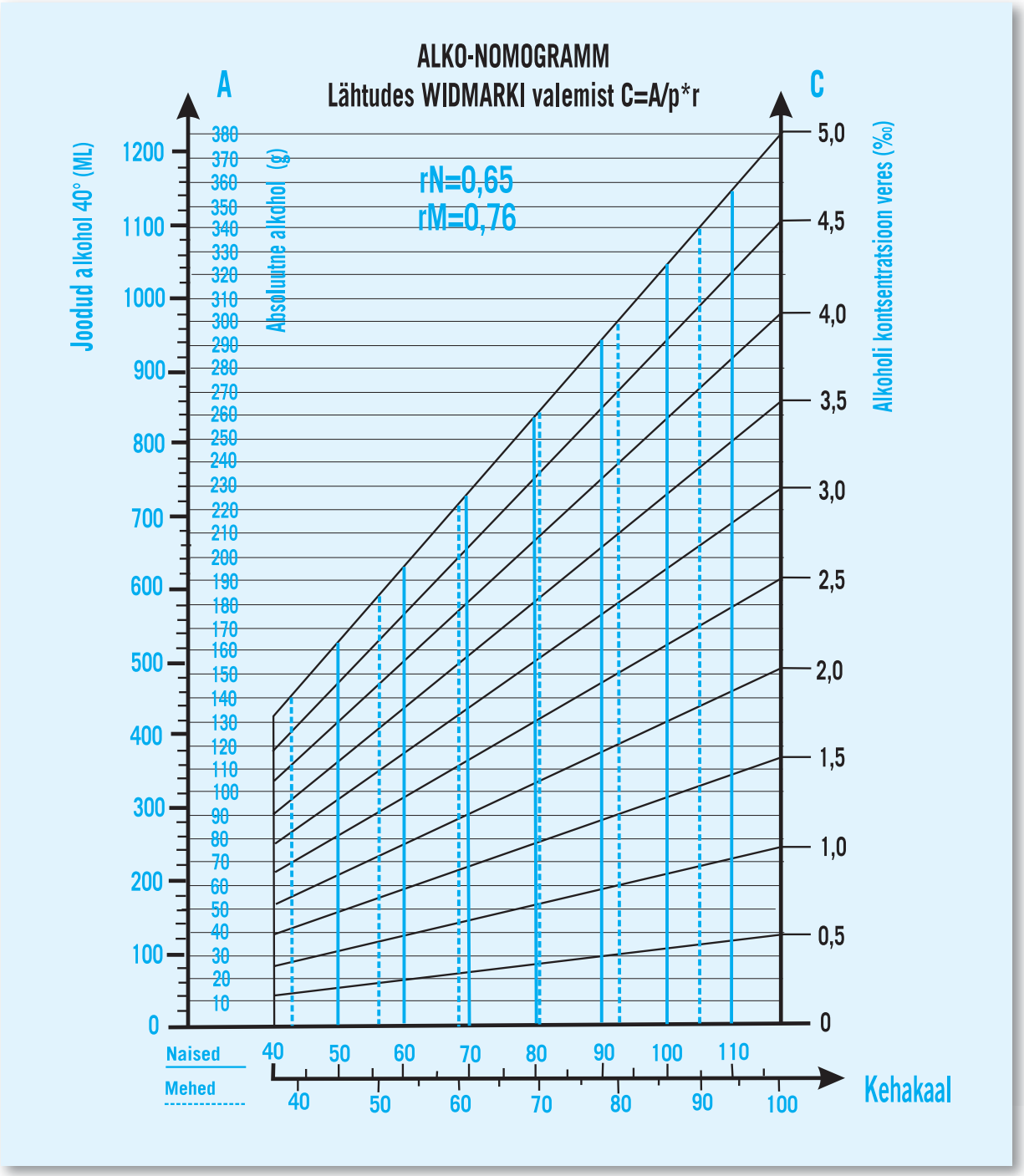
Nomogrammi järgi saab ligikaudu arvestada vere alkoholisisaldust vastavalt joodud alkoholi kogusele ja kehakaalule.

Diagonaaljooned näitavad promillides, kui suur on alkoholi kontsentratsioon veres, arvestades tarvitatud alkoholikogust (vertikaaljoon) ja kehakaalu (horisontaaljoon). Näiteks kui 80-kilone mees joob 300 ml viina, siis tõenäoline alkoholi kontsentratsioon tema veres on 1,5‰.

Kainenemine ehk alkoholi kontsentratsiooni kahanemine veres toimub ligilähedaselt kiirusega 0,1‰ tunnis. Seega kulub eeltoodud näite puhul kainenemiseks 15 tundi.

Joobeastmed vastavalt vere alkoholisisaldusele

...–0,5‰	Inimene arvab, et on “praktiliselt kaine”, tegelikult aga on lõhnadega hulljulge. Väike alkoholikogus on liiklemisel väga ohtlik, sest alaneb enesekriitika. Paljud liiklusavariid ongi “praktiliselt kaine” juhi põhjustatud. Sellisest joobest kainenemine võtab aega kuni 5 tundi.
0,5–1,5‰	Inimene arvab, et on “natuke võtnud”, tegelikult aga on purjus, meri on põlvini. See on kerge joove, mille puhul väheneb kriitika- ja tähelepanuvõime. Reageerimine olukordadele on ebatäpne ja sisemine pidurdus (enesekontroll) väär. Kainenemine võtab aega kuni 15 tundi.
1,5–2,5‰	Inimene arvab, et on “kergelt napsune”, tegelikult aga on keel sõlmes ja maa kõigub. See on keskmine joove, millega kaasneb enese üle- ja väärhindamine ning hiljem pohmelus, mis viitab alkoholi kuritarvitamisele. Kainenemine võtab aega kuni üks ööpäev.
2,5–3,0‰	Inimene arvab, et on “päris napsune”, tegelikult oleks aga vaja haiglaravi. See on käsi-maasjoove, millega kaasneb raske mürgistus. Mõtlemine ja kõne on ebaselged, esinevad tasakaaluhäired ning mälulüngad. Mõistagi järgneb tugev pohmelus, olulised somaatilised ja psüühilised häired ning kahjustused. Pidev raskes joobes olemine viitab kroonilisele alkoholismile. Kainenemine kestab kuni 30 tundi ja tervise taastumine on individuaalne – võivad tekkida pöördumatud tervisehäired.
3,0–5,0‰	Inimene arvab, et “läks liiale”, tegelikult aga sooritas alkohoolse suitsiidkatse. Selline joove on eluohtlik ja tervist tugevalt kahjustav. Keha ja psüühika vajavad intensiivravi, võibolla ka reanimatsiooni.
5,0‰–...	Arvatakse, et “ta on väsinud”, tegelikult on inimene surmaeelik. Selline joove on surmavalt ohtlik.



- Krooniline alkoholism kahjustab tugevalt seemnerakke, mistõttu alkoholiga liialdavate inimeste lapsed on suurema tõenäosusega haiged või arengupeetusega.
- Alkoholi või narkootikumide ning ravimite koos tarvitamisel on mõlema toime psüühikale ettearvamatu ning seega liiklusavariide oht suurem ja tervistkahjustav mõju tugevam.
- Vaimselt ja kehaliselt väsinud inimesele avaldab juba väike alkoholikogus tugevat mõju ning avariioht on suurem.
- Alkoholi- või narkojoobes sõidukit juhtides tekitatud avarii ei ole õnnetus, vaid planeeritud kuritegu.
- Ka väike õlu või klaasike veini, pitsikesest rääkimata, on sõidukijuhile juhusemäng vigastuste ja surmaga ehk Eesti rulett.
- Õlu ei ole karastusjook! 1 õlu = 50 ml viina.

TEABELEHT

Alkoholi mõju tervisele

Joodavat alkoholihulka mõõdetakse alkoholiühikutes (AÜ) ehk drinkides. Keskmiselt võib arvestada, et 1 AÜ on 10 g puhast alkoholi, see annus saadakse umbes 120 ml lauaveini, 300 ml õlle või 20–25 ml viina joomisel.

Ei saa määratleda joomiseks normaalset alkoholikogust, mõõdukateks alkoholitarvitajateks peetakse neid, kes ei ole kuritarvitajad ega sõltlased.

Igapäevase määratlemise lihtsustamiseks on kasutusel alkoholi liigtarvitaja mõiste.

Alkoholi liigtarvitaja on:

– tööealine mees, kes joob
- nädalas üle 24 dringi (625 g viina, 6,7 l õlut või 2,9 l veini)
- korraga üle 7 dringi (1,9 l õlut, 140 ml viina, 840 ml veini)

– tööealine naine, kes joob
- nädalas üle 16 dringi (475 g viina, 4,5 l õlut, 1,9 l veini)
- korraga üle 5 dringi (1,4 l õlut, 100 ml viina või 600 ml veini)

Alkoholism ehk alkoholisõltuvus on sotsiaalseid, psüühilisi ja kehalisi häireid põhjustav pidurdamatu alkoholi tarvitamine, millega kaasneb annuse suurendamise vajadus ja tarvitamise lõpetades ärajäämasündroom. Alkoholisõltuvusele viitavad järgmised tunnused:
- suurenenud alkoholitaluvus: soovitud toime saavutamiseks tuleb tarvitada suuremat annust kui varemalt või varasem annus avaldab tunduvalt nõrgemat toimet,
- uue alkoholiannuse kasutamine võõrutusnähtude leevendamiseks,
- alkoholi tarvitamine suuremal hulgal või pikemat aega, kui algselt planeeritud,
- pidev realiseerimata kavatsus või ebaõnnestunud katsed alkoholi tarvitamist vähendada või lõpetada,
- suure osa aja kulumine alkoholi hankimisele, joomisele ja selle mõjust toibumisele,
- töö, vaba aja ja enese vormis hoidmisega seotud oluliste toimingute osaline või täielik unarusse jätmine alkoholi tarvitamise tõttu,
- alkoholi tarvitamise jätkumine, vaatamata selle tarvitamisest põhjustatud püsivatele või korduvatele füüsilistele ja psüühilistele probleemidele.

Ärajäämasündroom on alkoholi kroonilise tarvitamise lõpetamisel või vähendamisel tekkiv sündroom, millele on iseloomulikud lihasevärinad, iiveldus, erutus, südamekloppimine, peavalu, hallutsinatsioonid ja depressioon.

Kuritarvitamine on reeglipärane alkoholitarvitamine, mis on kergem kui alkoholisõltuvus, kuid põhjustab käitumishäireid:
- rollihäired tööl, kodus või koolis, nt töökollektiivi- või pereliikmena oma kohustuste hooletusse jätmine alkoholi tõttu, töölt või koolist puudumine;
- kehalise tervise ohtu seadmine, nt purjuspäi autojuhtimine, masinate või mehhanismidega töötamine;
- õiguslikud probleemid, nt purjusolekust tingitud arest;
- alkoholi tarvitamise jätkamine, vaatamata korduvatele ja püsivatele häiretele sotsiaalsetes suhetes, nt alkoholi tarvitamisest tekkinud

Jätkub pöördel ►

TEABELEHT

ebakõlad abikaasaga või olmerüselused ja kaklused.

Võrreldes alkoholisõltuvusega ei esine kuritarvitamise korral alkoholitaluvuse muutusi, võõrutussündroomi ehk pohmelust ega tungi tarvitada alkoholi.

Alkoholi liigjoomine põhjustab alati tervise-probleeme:

- alkohol kahjustab vaimseid võimeid, sh mälu,
- alkohol kahjustab südamelihaserakke ja tekib südame ebaotstarbekas laienemine,
- alkohol hävitab maksarakke, mistõttu tekivad häired kogu seedeelundkonnas,
- alkohol surub maha organismi immuunsüsteemi aktiivsust, mis soodustab nakkushaiguste teket
- alkohol suurendab seksuaaltungi, kuid kahjustab seksuaalvõimet,
- alkohol suurendab vähki tekitavate ühendite lahustuvust ja imendumist tubakasuitsust,
- alkoholi tühjad kalorid tekitavad ülekaalulisuse
- alkohol muudab inimese algul psüühiliselt, siis ka füüsiliselt alkoholisõltlaseks.

Alkoholi liigtarvitamine on põhjuslikult seotud mitme psüühilise ja füüsilise haiguse arenguga:

- huule-, kõri-, keele-, kurgu-, söögitoru- ja maksavähk,
- maksatsirroos,
- kõhunäärmepõletik,
- maopõletik,
- mitmenärvihaigustumus,
- kõrgenenud vererõhk,
- südamepärgarteritõbi,
- südamelihasehaigustumus ja südame rütmihäired,
- insult,
- spontaanne abort,
- loote kahjustused.

Alkoholi joomine mõjutab inimese tegutsemisvõimet järgmiselt:

- reaktsioonid aeglustuvad;
- halvenevad motoorsed võimed, mis toob kaasa kohmakad liigutused ja kehva koordinatsiooni;
- nägemine hägustub;
- tekivad kiired meeleolumuutused, mis võivad kaasa tuua agressiivsuse ja/või depressiivsuse;
- kontsentratsioonivõime halveneb, mistõttu on raske uut infot meelde jätta;
- loogilise mõtlemise võime halveneb.

Seega on inimene tervem, kui ta on kaine tööl ja väljaspool tööaega (või tarvitab vabal ajal alkoholi vähe või mõõdukalt), tema vaimsed ja kehalised võimed on palju suuremad ning meeleolu ja stressitaluvus parem.

Allikas: *Viru A-M, Volver A. (Toim.) Teadusvaade alkoholile. Eesti Karskusühendus AVE, Tartu, 2002.*

Kuidas mõista ja aidata sõltlast?

Milvi Igalaan
Wismari Haigla AS-i psühholoog

Et abistada alkoholiprobleemiga inimest, on vaja teda mõista ja aru saada, mis on temaga toimunud või toimumas.

Kuidas mõista sõltlast?

Inimeste soov elada võimalikult valutult ja nautida võimalikult suuri mõnusid paneb paraku meid kõiki sõltuvuseohtu. Inimesed võivad tahta pääseda hingelisest valust, põgeneda ebameeldiva reaalsuse eest. Mõistmaks ja abistamaks (potentsiaalset) sõltlast parimal viisil, on vaja teada ja aru saada, mis on selle inimesega toimunud või toimumas. Kindlasti tuleb meeles pidada asjaolu, et aidata saab seda, kes ennast aidata laseb! Tähtis on teada, et algsed sõltuvuse põhjused ei pruugi olla need, mis sõltuvust hiljem säilitavad.

Milline on riskigrupp?

Alkoholist võib selle keemilise koostise tõttu sõltuvaks jääda igaüks. Riskigruppi kuuluvad aga inimesed, kellel on:

- väga suur vajadus mõjutada kunstlikult oma meeleolu (kergendada lõõgastumist, kutsuda esile rõõmu ja erutust, leevendada hingelist valu, tekitada või suurendada võimu- ja enesekindlusetunnet, ületada hingelist üksindust);
- geneetiline soodumus alkoholist sõltuvusse jäämiseks.

Kuidas sõltuvus tekib?

Probleemne alkoholitarvitamine on protsess, mis algab väga süütult ja märkamatult. Sõltuvuse arenedes muutub ka inimese isiksus.

Sõltuvusse jäämine algab "armumisest" alkoholi, sest alkohol annab väga hea tunde või leevendab oluliselt halba tunnet.

Milline on sõltlase käitumine?

Kui inimene on alkoholist sõltuvusse jäänud, hakkab ta enda kaitseks looma psüühilisi kaitsemüüre. Ta õigustab end sellega, et kui alkohol annab nii hea tunde, ei saa see ju olla halb. Inimene hakkab enda käitumist kõikvõimalikel viisidel teiste ees kaitsma:

- eitab liigjoomist;
- seletab, miks joomine on kasulik ja hea;
- vähendab oma probleemi tõsidust;
- õigustab end teistele viidates – alati leitakse keegi, kes ka joob, kuid ei ole sõltuvuses.

Sellisel viisil oma alkoholiprobleemi käsitledes hakkab sõltlane alla käima. Ta hakkab järjest enam mõtlema ja tegutsema, juhindudes soovist olla alkoholi mõju all. Alkoholita on järjest raskem olla, ka ärajäämanähud (pohmelus) muutuvad järjest ebameeldivamaks. Kõik muu (pere, töö, hobid jm) muutub järjest tähtsusetumaks.

Väliselt on allakäigust võimalik aru saada järgmiste märkide kaudu:

- inimene hakkab kasutama alkoholi stressi ja/või ärevuse eemalepeletamiseks;
- inimene püüab joomist vähendada, kuid ei tule sellega toime;
- muutub joomisstiil (juuakse kiiresti, esimesed sõõmud neelatakse kugistades alla, tarvitatakse alkoholi suurtes kogustes eesmärgiga jääda purju, joomise ajal ei sööda või süüakse vähe);
- meeleolu muutub kõikuvamaks kui varem (eriti raskeks võib osutuda enesevalitsus, tekivad raevuhood, sageli on inimene alkoholi tarvitamata kuri või vihane, alkoholi mõju all leebub);
- tekivad seletamatud mäluhäired ja halvenevad intellektuaalsed võimed;
- inimene muutub hoolimatuks (kohustuste, enese, töö, pere jne suhtes, sageli hakkab kannatama isiklik hügieen);
- inimene hakkab valetama (sageli valetatakse ka tühiseid asju ja põhjusetult);
- inimesel on silmatorkavad füüsilised sümptomid (paistetus, eriti näopiirkonnas);
- haigused hakkavad kimbutama (uneprobleemid, viirushaigused, kõhuhädad, vererõhuprobleemid), ka nn haigused (tegelikult pohmell);

- sagedamini tuleb ette õnnetusi ja sellest johtuvaid vigastusi;
- muutub seltskond, kellega aega veedetakse – enamik kaaslastest on alkoholi liigtarvitajad;
- enamik vaba aja veetmise viise hõlmab (kas või lahja) alkoholi tarvitamist.

Sõltlase abistamiseks tuleks üle vaadata ka töötingimused, et välistada alkoholismi teket ja levikut soodustavad asjaolud:

- alkoholi kättesaadavus töökohas,
- sotsiaalne surve tarvitada alkoholi (sünnipäevade, firma tähtpäevade tähistamine alkoholiga),
- tööstress,
- ebakindlus töökoha säilimise suhtes,
- monotoonne või ohtlik töö,
- öötöö,
- tööga seotud rollid, mis nõuavad sageli muutust ja sellega kohanemist,
- supervisiooni puudumine. ■

Kuidas aidata?

Missuguseid abistamisvõimalusi saab kasutada, sõltub eelkõige sellest, missuguses arengufaasis on töötaja alkoholiprobleem. Ka siin kehtib kuldreegel, et mida varem alustada probleemiga võitlemist, seda tulemuslikum see on.

Probleemi lahendamises on väga oluline töötaja enese soov ja tahe alkoholiprobleemiga toime tulla.

Tulemuslik abistamine

- võõrutusele kaasaaitamine (haiglasse toimetamine, kainenemise juures olemine);
- keskkonnavahetusele kaasaaitamine (sõltlase nõusolekul);
- toetuse avaldamine paranemisele, aus ja siiras mure väljendamine sõltlase pärast;
- usalduslik rääkimine probleemist siis, kui inimene on kaine.

Kasutu abistamine

- purjus inimesega probleemist rääkimine;
- sõltlase õigustamine;
- sõltlase näägutamine, manipuleerimine, naeruvääristamine, kritiseerimine, alandamine;
- sõltlasele raha laenamine (andmine) alkoholi hankimiseks;
- ähvardamine.

Alkoholi väärtarvitaja õige motiveerimine muutusteks

Kalle Laane
Eesti Sõltuvushaigete Rehabilitatsiooni Ühingu juhataja

Asjatundlik motiveerimine aitab sõltuvuslikku suletud ringi sattunud inimesel sellest ringist välja pääseda ning oma elu korda seada.

Alkoholi väärtarvitaja käitumine kahjustab nii teda ennast kui ka temaga seotud inimesi perekonnas ning töökohal. Selline inimene ei suuda täiel määral vastutada oma otsuste ja kokkulepete täitmise eest ning sõltuvuse arenedes sugenevad tema käitumisse psüühikahäirele iseloomulikud tunnusjooned.

Enamasti on ümbritsevatel raske teadvustada, et selline inimene tunneb end tegelikult abituna, sest oma ebakindlust varjata püüdes käitub ta reeglina rämedalt ning eitab ilmseid tõsiasju. Teda püütakse tihti korrale kutsuda etteheidete, süüdistuste, ähvarduste ja moraliseerimise kaudu. See aga ei anna soovitud tulemusi.

Motiveerimine

Asjatundlik motiveerimine aitab sõltuvuslikku suletud ringi sattunud inimesel sellest ringist välja pääseda ning oma elu korda seada.

Motivatsioon on tahe parandada aktiivselt oma heaolu ja tegutseda sihikindlalt selle eesmärgi nimel. Motivatsiooni tekkimist mõjutab oluliselt keskkond, milles inimene elab ja töötab. Motiveerivalt mõjub töökeskkond, mis on psühholoogilises mõttes turvaline ja milles kehtivad arukad reeglid suunavad töötajaid endast hoolima ning enda eest hoolitsema. Sõltuvusainete manustamine töökohal ning tööle ilmumine purjus peaga (ka jääknähtudega) peab olema selgesõnaliselt taunitav. Soovitatav on kehtestada kindel kord selliste rikkumiste käsitlemiseks.

Kuidas alustada?

Kuivõrd liigjoomine on peaaegu alati seotud agressiivsuse ja väärkohtlemisega, siis on silmatorkavalt vihameelsete isikutega soovitatav vestelda nende alkoholijoomise viisidest, et jõuda selgusele, kas tegemist pole liialdustega. Seda tuleb teha taktitundeliselt, läbimõeldult ja asjaosaliste väärikust säästvalt.

Olles otsustanud sekkuda häirivalt käituva töötaja eluviisi, on hea koguda fakte, mis põhjendavad tähelepanu pööramist tema käitumisele. Aitamaks tal paremini aru saada tegelikkusest, võib korraldada kitsa ringi koosoleku, kus mitu isikut esitavad talle varem fikseeritud vaieldamatud faktid tõestuseks selle kohta, et käitumist tuleb muuta. Kui inimene otsustab kasutada asjatundja abi, tuleks tal aidata võimalikult kiiresti pääseda psühhiaater-narkoloogi vastuvõtule.

Igal juhul luuakse nii põhjendus töötaja käitumist moonutavatele asjaoludele tähelepanu pööramiseks. Võimalikult kiiresti tuleb ühist mureteemat arutada neljasilmavestluses lahendusi tundva konsultandiga. On väga hea, kui ettevõttes on töötaja, kes valdab sõltuvuste teemat.

Mõistmine, osavõtlikkus, austus motiveeritava väärikuse suhtes, ausus, empaatia, asjatundlikkus, optimism ja konkreetne vastutus soodustavad suhtlemist ning on ühtlasi hea motiveerimise tunnusteks.

Motiveerimisel tuleb kõigepealt määratleda motiveerija ja motiveeritava omavahelise suhte kontekst, peab olema selge, miks üks osapool algatab suhte ja teine selle suhtega nõustub. Kui motiveerimisprotsessis jääb vastutus reguleerimata, siis on ka ootused teineteise suhtes ebaselged ning see võib hiljem põhjustada pettumust ning vastastikuseid süüdistusi. Vastutada saab igaüks ainult oma valikute, otsuste ja tegude eest. Motiveerija ei saa vastutada motiveeritava otsuste eest ning vastupidi. Motiveerija esmaseks vastutuseks ning kohustuseks on tegutseda võimalikult professionaalselt ja arendada selleks järjekindlalt oma motiveerimistööks vajalike teadmisi ja oskusi.

Vastuoluline seisund

Motiveerimisprotsessis vajab lahendamist probleem, kuidas võimaliku sõltuvusprobleemiga inimene elab üle joomisest loobumisel paratamatult tekkiva halva enesetunde ja õpib elama ilma alkoholita. Juba mõte sellele, et edaspidi tuleb elada ilma alkoholita, on selle kemikaaliga harjunud inimese jaoks esialgu paanikattekitavalt hirmus. Ebakindlus, hirm muutuse ees ja viha iseenese ning süüdistavate ja ähvardavate lähedaste vastu ongi emot-

sioonid, mis võimaliku sõltuvushäirega inimesi harjumuspärases sõltuvusringis hoiavad.

Konsultant loob inimesele sobivate vestlustehnikate abil võimaluse toetavas ja julgustavas atmosfääris rääkida oma olukorrast viisil, mis seda kirjeldab ja täpsustab. Nii tekib abivajajal ühtasi ka selgem pilt sellest, mida ta tegelikult soovib, millised on tema tõelised eesmärgid.
Konsultant aitab selles protsessis lahtiste küsimuste abil luua seoseid kujunenud olukorra ja tema enda käitumise vahel ning suunab ta oma eesmärke konkreetselt määratlema. Nii võib inimene endalegi ootamatult tõdeda, et oma arukate eesmärkide saavutamiseks tahab ta juua tunduvalt vähem ja soovib selleks saada toetust.

Abi saamise võimalused

Kui inimene on oma seisundi teadvustanud, saab teda informeerida abisaamise võimalustest (nimekirja leiate teabelehelt lk 43). Narkoloogilist abi osutavad kõik psühhiaatrid. Abi võib olla Anonüümsete Alkohoolikute rühmast. Tavaliselt on sõltuvusprobleemiga inimesel raske iseseisvalt minna sellise rühma koosolekule või psühhiaatri vastuvõtule. Seetõttu tuleks selgusele jõuda, milline toetus on talle hädavajalik. Kindlasti on hea abivajajat selleks sammuks julgustada. Võib paluda tal tuua arsti vastuvõtul käimise või AA-rühma külastamise kohta vabas vormis tõendi, millel oleks ka telefoninumber kontrollimiseks. Mõne inimesega on hea julgustuseks kaasa minna.

Süstemaatiline motiveerimine

Ettevõttes on otstarbekas arendada süstemaatilist motiveerimistööd. Nii kujuneb välja tegevusrutiin, koostöövõrgustik ning vilumus seda tööd teha. Kindlasti koguneb positiivseid kogemusi, mis teevad heameelt ning kasvatavad otsustavust sekkuda. See mõjub omakorda tervendavalt ettevõtte õhustikule.

Kui pealehakkamist on piisavalt, võib sõltuvuskonsultant töötajaid muutusteks motiveerides järjest julgemini hakata tegema koostööd sõltuvusprobleemiga inimeste pereliikmetega. Toetust saades võib osa neist otsustada aidata oma lähedasel terveneda. Kui nad õpivad seda õigesti tegema, on sellest väga suur abi.

Motiveerimisega tegelevad inimesed ettevõttes peavad läbima erikoolituse, muidu on raske selles keerulises teemas orienteeruda ning vajalikke erioskusi omandada. Koolitust pakub Eesti Sõltuvushaigete Rehabilitatsiooni Ühing, mille kontaktid leiate samuti teabelehelt lk 43. ■

MAAILMA TERVISEORGANISATSIOONI VIIS EETILIST PÕHIMÕTET

1) Kõigil inimestel on õigus perekonnale, kogukonnale ja tööelule, mis on kaitstud õnnetuste, vägivalla ja teiste alkoholi tarvitamise negatiivsete tagajärgede eest.

2) Kõigil inimestel on juba varases elujärgus õigus saada põhjendatud objektiivset infot ja koolitust alkoholi tarvitamise mõjude kohta tervisele, perekonnale ja ühiskonnale.

3) Kõigil lastel ja noorukitel on õigus kasvada üles keskkonnas, mis on kaitstud alkoholi tarvitamise negatiivsete tagajärgede eest ja nii palju kui võimalik alkohoolsete jookide reklaami eest.

4) Kõigil inimestel, kellele alkoholi tarvitamine põhjustab terviseriske või -kahju, ning nende pereliikmetel on õigus kättesaadavale ravile ja hooldusele.

5) Kõigil inimestel, kes alkoholi ei taha tarvitada või ei või tarvitada tervislikel või muudel põhjustel, on õigus saada kaitset surve eest juua ja tuge oma karskele käitumisele.

TEABELEHT

Alkoholiprobleemide lahendamine töökohas

Praktilisi näpunäiteid

- **Informeeri!** Teavita töötajaid alkoholi tarvitamisest tulenevatest probleemidest töökohal, tutvusta sellega seotud reegleid ja terviseohte. Teavita töötajaid seadusandluse kõigist vastavatest nõuetest.
- **Ära vallanda**! Alkoholiprobleemist teada saades ära kaalu esimese lahendusena töötaja vallandamist. Seda on mõtet kaaluda alles siis, kui on näha, et inimene ei soovi koostööd teha ega oma probleemi tunnistada. Stabiilsus, mida töökoht inimesele ja tema perekonnale annab, aitab suuresti kaasa probleemist ülesaamiseks.
- **Ära diskrimineeri**! Alkoholiprobleemiga töötajat peab kohtlema teistega võrdväärselt, tema boonuseid ja muid tööga seotud preemiaid ei tohi probleemi ilmnemine mõjutada.
- **Suuna**! Sul on õigus töötajaid nende ametiga seotud üleastumiste või rikkumiste tõttu distsiplineerida, kuid efektiivsem viis alkoholiprobleemiga tegelemiseks on suunata inimene nõustaja juurde, rehabilitatsiooniasutusse või ravile.
- **Enneta!** Kui töökohas mõjuvad tegurid, mis alkoholi tarvitamisele kaasa aitavad (vt teabelehte lk 41 “Tingimused, mis soodustavad alkoholismi”), suhtu ennetustöösse eriti tähelepanelikult.
- **Ära soodusta alkoholi tarvitamist**! Liialdamine toimub tavaliselt ettevõtte tähtpäevade vms raames. Üks võimalik lahendus sel puhul on näiteks osta alkoholi nii palju, et iga töötaja saab vaid ühe klaasi.
- **Taga võrdsus!** Hoolitse selle eest, et alkoholipiirangud kehtiksid võrdselt kõigile töötajatele, ka kõigile ülemustele ning loomulikult ettevõtte juhile – see on hea eeskuju!
- **Taga konfidentsiaalsus!** Kui mõni töötaja vabatahtlikult avalikustab minevikus olnud alkoholiprobleemid, siis hoia see info enda teada. Uuri võimalusel, kuidas probleem alguse sai, ning püüa omalt poolt kaasa aidata, et selliseid (töö)situatsioone tulevikus vältida.
- **Keelusta**! Keelusta täielikult alkohoolsete jookide tarvitamine ja hoidmine töökohal. Võimalusel lõpeta alkoholi müümine ka maja sööklas või kohvikus.
- **Asenda!** Hoolitse selle eest, et alkoholi asemel oleks töötajatele saadaval karastusjoogid, mahlad või puhas vesi.
- **Ära kingi töötajale alkoholi ega taskupudelit**! Ära kunagi tasusta või premeeri ühtegi töötajat pudeli alkoholiga, isegi siis, kui ta on teinud tööd töövälisel ajal või töövälise kokkuleppe alusel.

Kuidas töötajatele alkoholi kohta infot edastada?

Infot võib edastada mitmel viisil. Enam levinud on järgmised:

- Ühenda alkoholi puudutav info ja ettevõttes kehtivaid reeglid muu info ja tegevusega, nt uute töötajate esmase väljaõppega.
- Pane puhkenurkadesse reegleid kajastavad posterid, jaga infolehti, kirjuta ettevõtte siselehes või siseveebis.
- Kasuta töötajate harimiseks õppevideoid, filme vms materjali.
- Korralda infopäevi või seminare ja võta sõna tervisepäevadel. ■

Allikas: *Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace. International Labour Organization, Geneva, 1996.*

Hea viis töötajatele alkoholi kohta teavet edastada on riputada teadetetahvlile alkoholitarvitamise reeglid, rehabilitatsiooniasutuste kontaktandmed jm vajalik. Foto: Daisy Lappard

Mida tunneb sõltlane ja kuidas teda aidata?

Alkoholi- ja narkosõltuvusega inimeste kogemused

Egle Raadik
Ajakirja Eesti Töötervishoid toimetaja

■ *"Mul oli kõik olemas – hea naine, soe kodu, sissetulek, tööriistad, huvitav töö –, aga käsi läks viinapudeli poole ja sinna ta jäi..."*

Alkoholi ja narkootikumide kuritarvitamine võib kesta mitukümmend aastat, enne kui see inimese töö- ja eraelu segama hakkab. Kui juba segab, siis on abi raske, vahel isegi võimatu pakkuda. Kuidas probleemikandjat ära tunda ning kas ja mida üldse tööandja teha saab, räägivad kümmekond Harjumaal Lootuse külas rehabilitatsiooniprogrammis osalevat meest.

Kui inimesel on juba probleem, ei saa tööandja enam midagi teha – ainus võimalus on motiveerida inimest minema põhjalikule rehabilitatsioonile. Seetõttu, kui näed inimesel alkoholi- või narkosõltuvuse tunnuseid, püüa ta otsekohe ravile saata. Iga viivitatud päev teeb asja hullemaks ja ravi raskemaks ning võib lõppeda ränga tööõnnetuse või surmaga. Kuigi inimene ise väidab, et saab ise enda aitamisega hakkama, ei suuda ta seda reeglina. Ta kasutab tööandja kaastunnet ja head tahet ära ning lükkab lihtsalt probleemiga tegelema hakkamist edasi.

Kuidas sõltlast ära tunda?

Sõltlane

- hakkab võlgu võtma;
- pärast palgapäeva kaob mitmeks päevaks kuni nädalateks töölt;
- väldib pilku, sest kardab, et silmadest paistab narkosõltuvus välja;
- ärritub kergesti;
- on halva keskendumisvõimega, kipub üha rohkem asju unustama;
- ei hoia töögraafikust kinni;
- ei hooli enesehügieenist, tuleb tööle, habe ajamata, juuksed sorakil ja näost ära;
- on kerges joobes tavalisest lõbusam, väljendusrikkam, isegi agaram;
- lõhnab alkoholi järele;
- on kõikuva meeleoluga: joobes on tuju ülev, muidu väldib igasugust suhtlemist;
- hoiab firmapidudelt eemale, kuna kardab, et sõltuvusprobleemid tulevad jutu sees välja;
- laenab töökaaslastelt raha, küsib pidevalt ühe ja teise käest juurde;
- kuritarvitab ettevõtte vara või tööriistu (müüb);
- ei taha osaleda firma siseüritustel ega käia koos kolleegidega sporti tegemas;
- arvab ise ja veenab ka teisi, et saab omal jõul asjast üle.

Kuidas töötaja probleemi varjab?

- "Selleks et varjata oma narkootikumide tarvitamist, valetasin tööandjale, et võtan unehäirete ja depressiooni vastu tablette."
- "Käisin Wismaris sõltuvuse pärast psühholoogi juures ja näitasin tööandjale vastavasisulist tõendit. Selle taha peitsin edasikestvat narkosõltuvust, sest mul ei olnud plaaniski lõpetada."
- "Võtsin tihti sinist lehte, valetasin kokku igasuguseid tervisehädasid."
- "Ütlesin ausalt välja, et olen narkosõltuvuses ja mul on sellega probleem, aga et sellega saan ma hakkama. Olin küll aus, aga mitte lõpuni avameelne ning tegelikult sain ma endale ajapikendust ega üritanudki probleemi lahendada."
- "Kui ikka õhtul juba ennustasin, et järgmisel hommikul end kaineks ei puhu, siis võtsin telefoni ja helistasin paarimehele, et see minuga tööpäevad ära vahetaks. Ütlesin, et mul on kodus veeavarii või pereprobleem ja kaaslased usaldasid mind."
- "Jõin töö juures ainult siis, kui teadsin, et ülemust sel päeval tööle ei tule."
- "Eitasin oma sõltuvust kõigi ees."
- "Kui ülemus tahtis minuga isiklikumat laadi juttu rääkida, ütlesin, et mul on omad probleemid, millest ma ei saa praegu rääkida."

Mida peab ülemus teadma ja mida ta saab teha?

- Ole kursis võimalike rehabilitatsioonivõimalustega, et inimene kiiresti ravile saata.
- Riputa infotahvlile nimekiri rehabilitatsiooniasutustest.
- Paku töölisele võimalust minna ravile ja säilitada selleks ajaks töökoht – see annab probleemiga võitlevale inimesele tuge ja stabiilsust.

Jätkub pöördel ►

Harjumaal tegutsevas Lootuse küla rehabilitatsiooniühingus õpivad endised alkoholi- ja narkosõltlased töö abil ja üksteise toel sõltuvusest vabanema. Foto: MTÜ Lootuse küla

Foto: MTÜ Lootuse küla

- Mida kauem sõltlasele kaasa tunda, teda poputada ja järele vedada, seda hullemaks läheb tema olukord.
- Ära usalda töötaja lubadusi probleem ise lahendada – tavaliselt sõltuvuse küüsis vaevlevad inimesed seda ei suuda.
- Vestle keskastme juhtidega sellest, et nad ei aitaks töölisel oma sõltuvusprobleemi varjata, sest see teeb olukorra ainult hullemaks.
- Probleemiga ei tegeleta sellistes kollektiivides, kus keskastme juhil endal on alkoholiprobleem. Siis ollakse joomakaaslased.
- Püüa aru saada, kas tööline on nõus abi otsima iseenda pärast või töökoha kaotamise hirmu tõttu. Viimasel juhul ei pruugi ravi õnnestuda, inimest tuleb motiveerida ravile minema iseenda pärast.
- Rahatrahvide määramine võib teha asja hullemaks, sest see ärgitab vargile minema.
- Pidev probleemist rääkimine läheb ühest kõrvast sisse, teisest välja.
- Tee töötajale selgeks, mida süvenev sõltuvus endaga kaasa toob: töökoha kaotus, inimsuhete katkemised, perekonna lagunemine, igaveseks rikutud tervis, rängad haigused, surm. Esita kohe täpsed tingimused töösuhte säilitamiseks ja motiveeri töötajat minema kohe ravile.
- Firma ei pea abi kinkima, vaid võib tööle naasnud inimesel paluda väikeste osade kaupa ravi kinni maksta. See peab olema kokku lepitud enne abi saamist – tegemist on ikkagi inimese enda elu nimel tehtava investeeringuga.
- Lahti lasta ei tohi – inimene jääb tänavale.
- Kui sõltlane on ravil, võib tema perekonnal olla väga raske, sest katkeb tema sissetulek. Tööandja võiks väga hädas olevaid perekondi võimalusel rahaliselt toetada.
- Isegi siis, kui inimene laseb endale ampulli panna, ole temaga ettevaatlik, sest see ei pruugi pikas perspektiivis probleemi lahendada, vaid anda inimesele probleemiga tegelemise alustamiseks lihtsalt ajapikendust juurde.
- Kui töötaja abi ei soovi, lase tal edasi töötada, kuid jälgi teda eriliti hoolikalt. Ära näita tema suhtes üles erilist usaldust. Ei tohi lasta sõltlasel kujundada muljet, et tal on kõik kontrolli all.
- Hooli oma töötajast – tea tema kohta rohkem kui seda, mis tööd ta teeb. Tunne huvi tema perekonna vastu ja uuri, kuidas tal läheb. Nii on võimalik probleemidele juba eos jälile saada. Usalduslik suhe töötaja ja ülemuse vahel aitab varem probleemidele jälile saada.
- Selle asemel et töötaja vallandada, vähenda töötaja vastutust ja vii ta üle madalama positsiooniga tööle. Seega väheneb inimese sissetulek ja ta elab läbi väikese kriisi. See aitab probleemi mõista, sest annab kogemuse, kuhu joomine võib välja viia.
- Tugevda meeskonnatunnet ja õpi oma alluvaid paremini tundma, minnes nt koos keeglit mängima või muud spordiala harrastama. Paremad suhted toovad probleemid varem päevavalgele.

Halvad lahendused:

- "Mulle võimaldati kaks nädalat töölt vaba aega, et saaksin end käsile võtta, ravile minna ja oma sihid taas paika seada. Seda aega ei kasutanud ma aga sugugi otstarbekalt – mul oli lihtsalt hea meel vaba aja üle. Kui tagasi tööle läksin, valetasin, et sain taas jalule, kuid tegelikult ei olnud midagi muutunud."
- "Puutusin tööl kokku sularahaga ja kuigi tööandja teadis, et mul on sõltuvus, võttis ta mind siiski tööle tagasi. See loomulikult ahvatles narkootikume edasi tarvitama, kuna raha oli põhimõtteliselt olemas."

Tänu mõttevahetuse või muu hea sõna eest Tarmo Valdmaale, Kert Simsonile, Artjom Kisseljovile, Alexei Molõševile, Aivo Veelile, Ilja Naiveltile, Viljam Borissenkole, Richard Ränkile, Roman Lunjovile ja Andres Alakülale. ■

TEABELEHT

Millist abi vajab alkoholi liigtarvitaja?

Alkoholi liigtarvitaja vajab:

- informeeritust,
- ärakuulamist,
- mõistmist,
- diskrimineerimatut suhtumist,
- suunamist.

Abi saab osutada ainult siis, kui alkoholi liigtarvitaja **tunnistab**, et tal on sõltuvusprobleem ja **soovib** abi vastu võtta. Seda saab saavutada alkoholiprobleemiga inimese motiveerimise teel (vt lk 32 “Alkoholi väärtarvitaja õige motiveerimine muutusteks”).

Sõltuvusprobleemiga tegelema asunud inimest saavad toetada paljud:

Tööandja saab
- veenda töötajat osalema rehabilitatsiooniprogrammis;
- säilitada rehabilitatsiooniprogrammis osalemise ajal töötaja sotsiaalsed garantiid: töökoha ning seega ka tervisekindlustuse ja kindluse tuleviku suhtes;
- võimalusel toetada töötaja perekonda rehabilitatsiooniprogrammi ajal.

Töökaaslased saavad
- olla ausad ning probleemi ees mitte silmi kinni panna – see lükkab abi saamise ainult edasi, samas kui probleem üha suureneb.

Perekond saab
- aidata kaasa võõrutusele – haiglasse toimetamine, kainenemise juures olemine;
- aidata kaasa keskkonnavahetusele;
- toetada tagasilöökide korral.

Sõltuvusravi spetsialistid saavad
- anda kindlustunnet, selgitades ravi positiivseid ja negatiivseid ilminguid, kirjeldades ravi loomulikku käiku;
- aidata jõuda eesmärkideni, leida selgust soovide ja võimaluste osas.

Tugigruppide liikmed saavad
- pakkuda mõistmist samu kogemusi läbielanud inimestena;
- toetada järjepidevuse hoidmisel.

Allikas: *Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace. International Labour Organization, Geneva, 1996.*

Alkoholi põhjustatud tööõnnetused

Tõnu Vare
Tööinspektsiooni avalike suhete nõunik

Raske on kindlaks teha alkoholist põhjustatud tööõnnetuste hulka Eestis, sest sageli ei peeta väikesi vigastusi ja õnnetusi oluliseks või varjatakse toimunut.

Aastas registreeritakse Eestis ligi 3500 tööõnnetust, Soome vastav näitaja on ligi 120 000. Võrreldes mõlema riigi tööealise elanikkonna hulka, saame järeldada, et ka meil peaks see arv olema tegelikkuses umbes kümme korda suurem. Sageli ei teavita töötaja tööandjat väikestest õnnetustest ja kergetest vigastustest, kuna ei pea seda oluliseks.

Alkoholi tarvitamisest tingitud või põhjustatud tööõnnetusi on Tööinspektsioonil teada vähe: 2005. aastal oli neid 12 ja tänavu esimesel poolaastal 11. Mullust aastat silmas pidades võib eeldada tänavuseks kogutulemuseks ehk paarkümmend joobes õnnetust. Nende tööõnnetuste arv, mille on põhjustanud või kus on kannatada saanud joobes töötaja, ei ole eriti suur võrreldes registreeritud õnnetuste koguarvuga. Juhtumite varjamine võib olla tõenäoline, kuna need ei mõju tööandja ja firma mainele soodsalt.

Purjutajate-kannatanute vanus jäi mullu 25 ja 64 eluaasta vahele, tänavu oli noorim 21- ja vanim 58-aastane. Kui mullu oli joobes tööõnnetusse sattunute seas ka kaks naisterahvast, siis tänavu on "vahele jäänud" vaid mehed.

Edaspidi toon mõned näited 2005. aastast.

> "Töötervishoiu ja tööohutuse seadus" määratleb, et töötajal on keelatud töötada alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine olulise mõju all. See, et töötaja oma kohustusi ei täida, ei vabasta siiski tööandjat asjaomasest vastutusest. Tööandja kannab nii või teisiti alati lõppvastutust.

2,3 promilli muutis hooletuks

Abitööline, kelle tööülesandeks oli lõikusliini prahi äraveotransportööri töö jälgimine, läks ilma mingi tööga seotud vajaduseta 30 m kaugusel töötava tõstuki töötsooni. Tagurdanud tõstuk vigastas mehe paremat jalga, lisaks lõi kannatanu kukkudes pea vastu betoonpõrandat. Toimus raske tööõnnetus. Õnnetus leidis aset tõstuki töötsooni kollase joonega piiratud alal. Kannatanul tuvastati alkoholijoove 2,3 promilli.

Purjus autojuht kukkus nelja meetri kõrguselt

Autojuht lõhkus Peterburi tollipunktis manööverdamisel kõrvalseisva auto peegli. Seda parandada proovides kukkus 3,9 m kõrguselt peaga vastu asfalti. Haiglas tehtud vereanalüüs näitas 2,87 promilli alkoholisisaldust veres.

Keskmine joove tõi dokkijale surma

Harjumaal püüdis 37-aastane dokkija-mehhanisaator öises vahetuses minna Muuga sadamas konteinerite laadimisel avatud trümmide vahelt mootorlaeva teise poordi ja kukkus trümmi. Mees suri sündmuskohal. Põhjuseks oli töötaja keskmine alkoholijoove.

Purjus lukksepp kukkus 15 meetri kõrguselt ja suri

Ida-Virumaal eemaldas 41-aastane lukksepp utteseadme UTT-3000 sisepinnaosadelt tuhka ja koksi. Töötades kukkus ta 15,6 meetri kõrguselt räbukogurisse ja sai kehavigastuse, mis põhjustas surma. Mees oli joobes.

Viis päeva tööl olnud veokijuht tegi purjus peaga avarii

Raskeveok Scania sõitis Saksamaal vastu teepiiret ja paiskus külili. Selle juht oli alles viiendat päeva ettevõttes tööl. Autojuht oli alkoholijoobes. Tagajärjeks olid III–V parema ja II–VII vasaku roide murrud, parema abaluu murd, vasaku rangluu murd. ■

TEABELEHT

Tingimused, mis soodustavad alkoholismi

Tööl

- alkoholi või mõnuainete kättesaadavus töökohas (nt lõbustusasutused, toiduainete kaubandussektor jms)
- sotsiaalne surve (sünnipäevade, firma tähtpäevade tähistamine tööpäeva lõpus, suhtlemine puhkenurgas jms)
- tööreis või eraldatus tavalisest suhtlusringkonnast
- supervisiooni puudumine
- tööstress
- ebakindel, monotoonne või ohtlik töö
- vahetustega töötamine
- öötöö
- muud tööga seotud rollid, mis nõuavad ümberasumist või pidevat muutust kolleegide või ülemuste seas

Vabal ajal

- enamik sõpru on alkoholi liigtarvitajad
- enamik vaba aja veetmise viise hõlmab endas alkoholi (kasvõi lahja) tarvitamist
- inimene kasutab alkoholi sageli stressi, ärevuse või depressiooni eemale peletamiseks
- inimene on püüdnud joomist vähendada, kuid ei ole sellega toime tulnud

Ohumärgid

- kiire joomine, esimesed sõõmud neelatakse kugistades alla
- suures koguses alkoholi tarvitamine eesmärgiga jääda purju või parandada tuju
- vähene söömine või toidukordade vahelejätmine joomise ajal
- mure joomise tagajärgede pärast (ka perekonna mure)
- halvenevad intellektuaalsed võimed
- alkoholijoobega seotud õnnetused
- tööle hiljaks jäämine või töölt puudumine joomise või selle järelmõjude tagajärjel

Allikas: *Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace. International Labour Organization, Geneva, 1996.*

Soomlased püüavad uue programmi abil vähendada alkoholiprobleeme töökohal

Tõnu Vare
Tööinspektsiooni avalike suhete nõunik

■ *HUUGO abil püütakse alkoholisõltuvust ennetava teavitustööga jõuda pea kõigi Soome töötajateni ehk 2,5 miljoni inimeseni.*

Soomes aitab joobeprobleemiga töökohas võidelda uus alkoholipoliitikaprogramm Huugo, mis loodi seetõttu, et viimase aasta jooksul oli peaaegu iga teine küsitletud töötajate usaldusisik ning töökeskkonnavolinik sunnitud oma töökohas alkoholiprobleeme käsitlema.

Selline tulemus saadi küsitluses, mis hõlmas 304 töölist. Nendest 91 vastas, et liigse alkoholilembuse vastu töökollektiivis hakkasid esimesena lahendusi otsima tööandjad, 45 korral teatasid sellest töötajad ise ning paarikümnel korral võtsid asja üles kas usaldusisik, töökeskkonnavolinik, töötervishoiuarst, töökaaslased või patustaja ise.

Probleemi vähendamiseks käivitasidki Eluviisiliit (*Elämäntapaliitto*) ja riigi suurim, üle 1,1 miljoni liikmega ametiühingute keskorganisatsioon (SAK) tänavuse aasta algul tööelu alkoholipoliitika programmi Huugo. Selle eesmärk on ergutada ja kergendada tööelus ette tulevate alkoholiprobleemide käsitlemist ning vähendada alkoholi tarvitamise mõju tööelule.

Projekti Huugo eesmärk on tõmmata tähelepanu probleemidele, mida alkoholi tarvitamine kaasa toob, ning ühendada tööturul kõigi jõupingutused, et piirata alkoholi tarvitamist enne tööd ja eelkõige tööajal.

Projekti nimetus Huugo pärineb rahvasuust. Kui ei olnud veel alkomeetreid, lasid liikluspolitseinikud kinnipeetud autojuhil öelda "Huugo!", et saaks hingeõhu järgi aru, kas juht on viina võtnud.

Alkohol tekitab dilemmat

Küsitletute arvates sobivad alkohol ja töötamine halvasti kokku ja kangema kraami tarvitamine peaks jääma vaba aja sisse. Samas tõdeti, et alkoholi tarvitamine siiski liitub igapäevase tööeluga, kuna aitab vähendada stressi ning aitab kollektiivis luua suhteid. Arvati, et alkoholi abil saab luua töökaaslaste kokkusaamistel sobiva õhustiku ja meeleolu. Et kõik see ei lõpeks kurbade tagajärgedega, on ellu kutsutud alkoholipoliitika programm. Huugo abil püütakse alkoholisõltuvust ennetava teavitustööga jõuda pea kõigi Soome töötajateni ehk 2,5 miljoni inimeseni.

Projektil on koduleheküIg (www.huugo.fi) ning selle kaudu koordineeritakse ka koolitust. Sihtrühmaks on eelkõige usaldusisikud ja tööohutusega tegelejad ettevõtte või firma tasandil.

Lisaks ka uus seadus

Ettevalmistamisel on seaduseelnõu, mis paneks paika alkoholi tarvitamise testimise õiguslikud alused ja moodused (kuidas seda teha, kel on selleks õigus, millised on tagajärjed ehk siis karistused jne). Praegu on suuremates ettevõtetes kasutusel *päihdeohjelma* – joobekava või -programm. See käsitleb nii alkoholi kui ka uimastite (sh selleks otstarbeks üleannustatud ravimite) kasutamisest tingitud joobe ennetamist, käsitlemist ja tagajärgi. Joobekava tuleb koostada vastavalt töötervishoiu seaduse §-le 11, mille alusel sotsiaal- ja tervishoiuministeerium andis 1994. aasta lõpus välja otsuse tööandja kohustuste kohta töötervishoiu edendamisel. Selles on öeldud, et ettevõtte töötervishoiu tegevuskavas peab olema ka alajaotus joovastavate ainete kasutamise ennetamiseks, probleemide tuvastamiseks ja joobes töötajaga käitumiseks. Ministeerium on ettevõtete jaoks välja töötanud joobekava mudeli, mida saab oma firma tarbeks kohandada ja kava väljatöötamise aluseks võtta. See on ulatuslik ja väga põhjalik materjal, millest lähtumine aitab kaasa joovastusainete kasutamise piiramisele tööajal ja töökohas. ■

TEABELEHT

Institutsioonid, kuhu saab pöörduda sõltuvusprobleemide korral

Ahtme Haigla SA
Ahtme mnt 95, Kohtla-Järve
Tel 335 5916
Ahtme Haigla SA ambulatoorium
Kooli 8a, Jõhvi
Tel 339 6222

A-Kliinik OÜ
Riia 13, 51010 Tartu
Tel 742 7888
Tööajaväline esmaabi 5561 3446
http://www.akliinik.ee
akliinik@hot.ee

Aleksander Rjumin, psühhiaater-psühhoterapeut
Suur-Paala 2, Tallinn
Tel 5667 8779; 600 7565
imagoarte@hot.ee

Aleksandr Štšennikov FIE
Raua 32–37, Tallinn
Tel 648 2215, 553 2864

Anonüümsed Alkohoolikud A.A.
Tel 529 9955
http://www.aa-eesti.ee

Anti-Liew & Hingehooldus SA
Punane 56, 13619 Tallinn
Tel 632 7558
hingehooldus@liiv.ee
dbryhm@gmail.com

Eesti Kognitiivse ja Käitumisteraapia Assotsiatsioon
Tiigi 78, Tartu
Tel 737 6450

E.G.U. Erapraksis OÜ
Kivi 25, Tartu
Tel 742 0660

Eraarstid Viik ja Murrik OÜ
Tuleviku 8, Rakvere
Tel 324 2474

Erapsühhiaater Krista Ruus
Mäe 2a, Põlva
Tel 799 4119
Võru mnt 1, Räpina
Tel 796 1124

Gradus Gravis OÜ
Uus-Sadama 21-201, Tallinn
Tel 631 8488

Jaanson & Lääne OÜ
Jüri 19a, Võru
Vabaduse 26, Valga
Tartu 4, Tõrva
Tartu mnt 2a, Otepää
Supelranna 21, Elva
Piiri 4, Jõgeva
Näituse 22, Tartu
Uus 2, Põlva
Psüühikahäirete ja sõltuvusseisundite ambulatoorne ja statsionaarne ravi.
Tel 782 1011

Jüri Ennet, psühhiaater (Gratia)
Rävala pst 8, Tallinn
Tel 5646 3830

Kordamed AS
Pärnu mnt 80, Tallinn
Tel 627 4460

Lõuna-Eesti Haigla AS psühhiaatrikliinik
Meegomäe küla, Võru vald, Võrumaa
Tel 786 8569, 782 1522 (registratuur)
e-registreerimine: http://www.vh.ee/probleem/regist.php

Läänemaa Haigla SA psühhiaatriaosakond
Vaba 6, Haapsalu
Tel 472 5800 (registratuur), 47 25 875 (info)
https://www.salmh.ee

Lääne-Tallinna Keskhaigla AS
http://www.ltkh.ee

Meremeeste polikliinik
Paldiski mnt 68a, Tallinn
Tel 650 7275, 650 7227 (registratuur)

Mustamäe polikliiniku psühhiaatriakeskus
Ehitajate tee 27, Tallinn
Tel 659 8006 (registreerimine)

Väike-Õismäe Polikliiniku Psühhiaatriakeskus
Ehitajate tee 137, Tallinn
Tel 657 9549 (registratuur)

Jätkub pöördel ►

MTÜ Eesti Sõltuvushaigete Rehabilitatsiooni Ühing
Angerja 14, 10416 Tallinn
Tel/faks 660 3216
5344 2077 (Kalle Laane)
kalle.laane@mail.ee

MTÜ Lootuse Küla (MTÜ Eesti Kristliku Nelipühi Kiriku Lootuse Küla Kogudus)
Laitse, Kernu vald, Harjumaa
Tel 5663 3804, tel/faks 671 7238
5663 3200 (Andrew Vähi, programmi direktor)
andrewv@uninet.ee

MTÜ Sõltuvushaigete Rehabilitatsiooniühing Lootus
Anne 63, Tartu, kabinet 200
Tel 748 4677, 50 58381

Narva Haigla SA Psühhiaatriaosakond
Karja 6, Narva
Tel 354 8805 (valvetuba), 354 4223 (arstide tuba)

Psühhiaater Eve Kukkela
Nurme 72, Tallinn
Tel 5232037
EveKukkela@netscape.net

Psühhiaater-psühhoterapeut Kaiti Kuiv
Kastani 5, Viljandi
Tel 518 5045

Psühhiaater Sirje Kivaste OÜ
Riia mnt 27 Pärnu
Tel 551 3040
Sirje.Kivaste@mail.ee

Psühhiaatria ja psühhoteraapia keskus Sensus (OÜ Sensus etc)
Tõnismägi 3a, Tallinn
Tel 6408708, 5341 5708
Ringi 8, Pärnu
Tel 445 9920, 5274703

Psühholoogiline Kriisiabi Tallinnas
Pärnu mnt 9, Tallinn
Tel 631 4300

Põhja-Eesti Regionaalhaigla
http://www.regionaalhaigla.ee

Psühhiaatriakliinik
Paldiski mnt 52, Tallinn
Tel 617 2650 (info), 617 2654 (valvetuba)

Psühhiaatriapolikliinik
Tel 617 2644, 617 2623 (registratuur)

Põlva Haigla AS
Uus 2, Põlva
Tel 799 9173
http://www.polvahgl.ee

SA Pärnu Haigla psühhiaatriakliiniku päeva-keskus
Roosi 3, Pärnu
Psühholoog Indrek Linnuste (juhataja)
Tel 447 3287
indrekl@ph.ee

SA TÜ Kliinikumi psühhiaatriakliinik
Raja 31, Tartu
Tel 731 9100 (registratuur)
http://www.kliinikum.ee/psyhhiaatriakliinik

SA Viljandi Haigla psühhiaatriakliinik
Jämejala, Pärsti vald, Viljandimaa
Tel 435 4245
jph@vmh.ee
http://www.vmh.ee/index.php?id=kliinikud&pid=psy

Tiiu Tandre FIE Eraarst-psühhiaater
Koidula 5, Rakvere
Tel 325 5220

Vahur Kuperjanov FIE Psühhiaater
Pärnu 56–28, Paide
Tel 385 2465
jmpsych@email.ee

Veronika Hermet OÜ
Piiri 4, Jõgeva
Tel 776 6236, 510 6279

Wismari Haigla AS
Wismari 15, Tallinn
Tel 662 1068
http://www.wh.ee
wismari.haigla@wh.ee

Õie Vahing FIE Psühhiaater
Vabaduse 10b, Võru
Tel 782 2676

Haigekassa infotelefon 16363
(E–R kell 8.30–16.30)

Perearsti nõuandetelefon 1220
(ööpäev läbi)

NB! Psühhiaatri vastuvõtule pöördumiseks ei ole vaja saatekirja. Enne vastuvõtule minekut tasub kindlasti küsida, milline on vastava asutuse hinnakiri ja kas seal on võimalus saada abi Eesti Haigekassa kindlustatuna. Ravile võib alati minna anonüümselt, tasudes ise ravikulud.

Firmapidudele ja tähtpäevadele sobivad hästi mahlad ja alkoholivabad mullijoogid. Foto: Daisy Lappard

© Lege Artis OÜ

ISBN 978-9985-9659-0-0