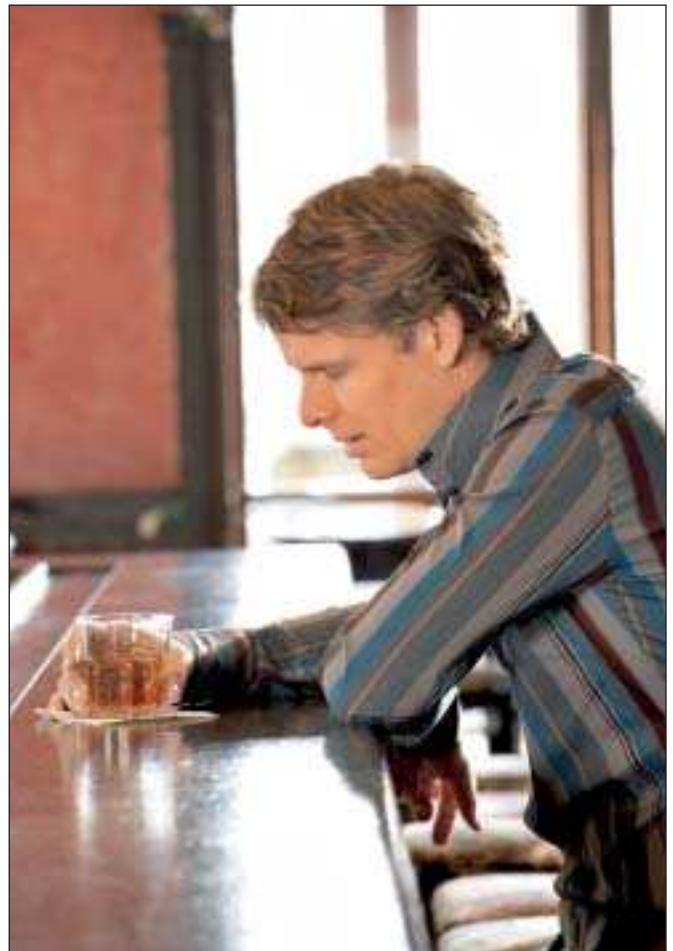


Jeden głębszy po pracy

Nadmierne spożywanie alkoholu jest wynikiem różnych, współwystępujących ze sobą czynników. Niniejszy artykuł skupia się tylko na tych z nich, które bezpośrednio wiążą się ze środowiskiem pracy. W praktyce bowiem pracodawcy mają ograniczoną możliwość wpływu na rozwiązanie problemów alkoholowych pracowników. Ważne jednak, by podejmować wszystkie możliwe oddziaływania. Zwłaszcza że to dobry interes, także dla firmy.



Wyobrażenia i rzeczywistość

Stereotyp osoby z problemem alkoholowym wciąż znacznie odbiega od rzeczywistości. Przywykliśmy uważać, że alkoholik to przedstawiciel marginesu społecznego, bezrobotny i obdarty. W najlepszym razie jawi nam się jako pracownik fizyczny, odwiedzający po pracy przysłowiową budkę z piwem. Tymczasem ostatnie badanie dotyczące picia alkoholu w Europie opublikowane przez Komisję Europejską w marcu 2007 roku¹ wskazuje, że przedsiębiorcy, menadżerowie i inni pracownicy umysłowi nie różnią się szczególnie od pracowników fizycznych i osób bezrobotnych pod względem częstości i ilości wypijanego alkoholu. Niezależność zjawiska nadużywania alkoholu od statusu socjoekonomicznego potwierdza też deklarowany brak wrażliwości cenowej osób pijących. Dwie trzecie badanych Europejczyków twierdzi, że nie kupowałyby mniej alkoholu, nawet gdyby jego cena wzrosła o 25 proc.

Statystycznie co piąty pracownik w Unii Europejskiej pije szkodliwie dla własnego zdrowia. Problem ten – wbrew stereotypom – dotyczy jednak w tym samym stopniu pracowników umysłowych, co fizycznych (tab. 1).

Wobec takich statystyk staje się jasne, że problem picia nie jest już prywatnym problemem pracownika. Nadeszły bowiem czasy, gdy coraz trudniej znaleźć wykwalifikowany personel. Wyszukanie nowego pracownika również pochłania niemałe środki. Ale znaczne koszty generuje też przemykanie oczu na kłopoty pracowników z piciem alkoholu (tab. 2). Powstaje więc pytanie: czy firma może coś zrobić, zanim z powodu alkoholu straci dobrego pracownika?

Niemożliwe? A jednak...

Skłonność do nadmiernego picia jest wypadkową czynników biologicznych, psychologicznych i warunków środowiskowych.

I choć biologia jest oporna na zmianę, to jednak przykład milionów trzeźwych alkoholiczków świadczy dobitnie o tym, że podłoże biologiczne nie skazuje na nałóg. Zatem warto analizować pozostałe czynniki, zwłaszcza że możemy na nie wpływać.

Jednym z ważniejszych środowisk funkcjonowania dorosłych ludzi jest miejsce pracy. Nie dziwi więc fakt, że związki pracy zawodowej z nadużywaniem alkoholu stały się przedmiotem licznych badań naukowych. Dzięki tym badaniom³⁻¹⁰ obecnie wiadomo na pewno, że nadużywaniu alkoholu sprzyjają następujące czynniki związane z pracą zawodową:

1. niejasność roli zawodowej, tzn. niewystarczająca wiedza na temat powierzanych pracownikowi obowiązków, nieodkreślony zakres odpowiedzialności, brak informacji co do oczekiwanego przez pracodawcę sposobu wykonywania pracy (np. brak szkoleń wstępnych, wprowadzenia w obowiązki), a także niejasności wynikające z wykonywania pracy na zasadzie samozatrudnienia,

2. brak autonomii pracy, czyli wysokie wymagania pracodawcy w połączeniu z niewielkim wpływem pracownika na to, jak zadania mają być przez niego wykonywane oraz brak uczestnictwa pracowników w podejmowaniu decyzji w przedsiębiorstwie,

3. nadużywająca kultura organizacji, w tym m.in. autorytarny styl zarządzania, brak szacunku dla pracownika, nieuzasadnione żądanie całkowitej dyspozycyjności, nadmierne obciążanie ludzi zadaniami (lub przeciwnie – permanentne niedociążenie pracą), niejasność zasad premiowania i awansu zawodowego itp.,

4. złe relacje interpersonalne w miejscu pracy – nadmierna rywalizacja, konflikty, izolowanie niektórych pracowników, nierówne traktowanie, brak wsparcia ze strony przełożonych i współpracowników,

Pamiętaj!

◆ Już dwa duże piwa wypijane regularnie pięć razy w tygodniu prowadzą do poważnych powikłań zdrowotnych. Do podobnych skutków prowadzą też dwie lampki wina lub jeden drink zawierający 40 g wódki.

◆ Ponad połowa procesu rozwoju choroby alkoholowej może przebiegać niezauważona przez otoczenie – można nie zauważyć, że człowiek jest w pół drogi do śmierci.

Według WHO, alkohol jest przyczyną śmierci 1,8 mln osób rocznie (3,2 proc. wszystkich zgonów na świecie).



Tab. 1 Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy pił Pan/Pani jakiegokolwiek napoje alkoholowe (piwo, wino, wyroby spirytusowe lub jakikolwiek inny napój zawierający alkohol)?

	Tak	Nie
Średnia dla UE25	75%	25%
Przedsiębiorcy	81%	19%
Menadżerowie	88%	12%
Inni pracownicy umysłowi	82%	18%
Pracownicy fizyczni	84%	16%
Bezrobotni	74%	26%

Tab. 2 W dniu, w którym pije Pan/Pani piwo, wino lub wyroby spirytusowe ile zazwyczaj wypija Pan/Pani?

	mniej niż 1 porcję	1-2 porcje	3-4 porcje	więcej niż 4 porcje
Średnia dla UE25	11%	59%	18%	10%
Przedsiębiorcy	9%	58%	19%	12%
Menadżerowie	9%	61%	19%	9%
Inni pracownicy umysłowi	9%	63%	18%	9%
Pracownicy fizyczni	9%	54%	22%	14%
Bezrobotni	8%	48%	22%	20%

Tab. 3 Jak często w ciągu ostatnich 12 miesięcy zdarzyło się Panu/Pani wypić więcej niż 5 drinków przy jednej okazji?

	kilka razy w tygodniu	1 raz w tygodniu	1 raz w miesiącu	rzadziej niż raz w miesiącu	nigdy
Średnia dla UE25	13%	15%	16%	24%	31%
Przedsiębiorcy	17%	19%	14%	20%	29%
Menadżerowie	9%	17%	18%	27%	28%
Inni pracownicy umysłowi	12%	15%	17%	26%	29%
Pracownicy fizyczni	14%	18%	20%	25%	22%
Bezrobotni	14%	18%	18%	24%	25%

Tab. 4 Jak często pił Pan/Pani jakikolwiek alkohol w ciągu ostatnich 30 dni?

	codziennie	4-5 razy w tygodniu	2-3 razy w tygodniu	raz w tygodniu	2-3 razy w miesiącu	1 raz w miesiącu
Średnia dla UE25	13%	8%	23%	25%	17%	13%
Przedsiębiorcy	17%	11%	26%	21%	13%	11%
Menadżerowie	7%	8%	28%	30%	17%	10%
Inni pracownicy umysłowi	9%	7%	24%	28%	19%	12%
Pracownicy fizyczni	11%	8%	23%	26%	18%	13%
Bezrobotni	10%	7%	21%	30%	18%	13%

5. praca pod presją, w tym zbyt krótkie terminy realizacji zadań lub zbyt dużo zadań, nadmierna kontrola, nieracjonalne ustalanie planów, np. sprzedaży (zbyt wysoki poziom w stosunku do obiektywnych możliwości rynkowych lub obiektywnie zbyt małe środki przeznaczone na realizację celu),

6. zaburzenie równowagi między pracą a innymi sferami życia (konflikt pracy z życiem rodzinnym, brak wystarczającej ilości czasu na odpoczynek),

7. ogólny odczuwany poziom stresu, w tym związany z odpowiedzialnością, szczególnie za innych ludzi.

Kluczem do zrozumienia przyczyn, dla których warunki pracy wpływają na nadużywanie alkoholu przez pracowników może być analiza motywacji do picia. Po prostu, dla chcącego każdy powód jest dobry. Jednak znany polski psychiatra Antoni Kępiński wskutek wieloletniej pracy z osobami nadużywającymi alkoholu stwierdził, że powody picia można sklasyfikować i wyróżnić pięć głównych motywów nadużywania alkoholu, mianowicie:

1. alkohol służy dość często do zmniejszenia dystansu między ludźmi, przełamania stanu izolacji i osamotnienia (tzw. kontaktowy styl picia, w Polsce wzmacniany też kulturowo),

2. znaczna część pijących traktuje alkohol jako „pigułkę” na zmęczenie i rozdrażnienie, służy on do obniżenia poziomu napięcia emocjonalnego, rozluźnienia się, odprężenia po ciężkim dniu (tzw. neurasteniczny styl picia),

3. część osób dzięki alkoholowi doświadcza poczucia mocy i gotowości do dokonania czegoś wielkiego (tzw. styl heroiczny),

4. niektórzy piją dla samej przyjemności z picia; przyjemność ta jest wynikiem zaspokojenia potrzeby oderwania się od rzeczywistości, przejścia w krąg przeżyć niezwykłych, zmiany stanu świadomości (tzw. styl dionizyjski),

5. jeszcze inni piją z powodów ucieczkowych – chęci zapomnienia o troskach i kłopotach dnia codziennego, co wiąże się często z niską samooceną i autoagresją (tzw. styl samobójczy).

Subiektywnie odczuwany poziom stresu jest wynikiem zarówno warunków pracy, jak i osobowościowych predyspozycji pracownika. Poza temperamentem, do czynników decydujących o tym, czy dana osoba w warunkach stresu będzie sięgała po alkohol, należą też: ogólny styl radzenia sobie w sytuacjach trudnych oraz przekonania jednostki co do skutków, jakie przyniesie wypicie alkoholu. Stąd też omawiane wcześniej sprzyjające picciu warunki pracy mogą dla reprezentantów stylu neurastenicznego lub samobójczego stanowić świetny pretekst do sięgnięcia po alkohol.

Często zdarza się też, że kultura organizacji sprzyja kontaktowemu stylowi picia. Dobrym przykładem takiej sytuacji są różnego rodzaju imprezy integracyjne, na których pracownikom serwuje się znaczne ilości alkoholu. Bywa też, że firma wspiera „zakrapiany” model nieformalnych kontaktów z klientami i przyjmuje oczywisty fakt, że pracownik po takim spotkaniu nierzadko wsiaada za kierownicę służbowego samochodu, bo rano musi być już w dyspozycji przełożonego.

Za zdrowie najlepszych

Paradoksalnie na problemowe picie w związku z pracą narażeni są szczególnie najbardziej rzetelni i lojalni pracownicy. We

wrzeźniu 2007 r. przeprowadziłam badanie¹¹, w którym porównałam grupę osób deklarujących, że piją, by odprężyć się po ciężkim

Koszty nadużywania alkoholu

Nadmierne picie zawsze oznacza straty nie tylko dla osoby pijącej, ale też dla jej bliskich, pracodawcy, budżetu państwa. Z raportu przygotowanego na zamówienie Komisji Europejskiej² wynika, że straty materialne spowodowane nadużywaniem alkoholu wynoszą w Unii Europejskiej 125 mld euro rocznie. Na koszty te składają się m.in. zniszczone mienie, koszty opieki zdrowotnej czy zaangażowania wymiaru sprawiedliwości. Oszacowanie kosztów spowodowanych nadmiernym pićem w odniesieniu do pracy jest trudniejsze. Jednak na podstawie badań prowadzonych w kilku krajach ocenia się, że tylko z tytułu absencji chorobowych związanych z alkoholem traci się w Unii Europejskiej nawet 19 mld euro rocznie. W Polsce nie obliczono dotychczas kosztów ekonomicznych nadużywania alkoholu. Posługując się jednak wskaźnikiem wyliczonym przez Światową Organizację Zdrowia, na poziomie 3 proc. PKB, orientacyjne straty z powodu nadmiernego picia wyniosły w Polsce w 2006 r. przeszło 30 mld zł.

dniu w pracy z osobami, które piją z innych powodów. Okazało się, że osoby używające alkoholu jako sposobu na odprężenie, były bardziej obciążone pracą przy mniejszych możliwościach systemu nerwowego (system nerwowy tych osób gorzej radzi sobie ze stresem – szybciej się męczą i wolniej wracają do równowagi). Zatem ich subiektywnie odczuwany poziom stresu był wyższy niż w grupie kontrolnej. Jednocześnie blisko 60 proc. z nich bez wątpienia nadużywało alkoholu.

Nadmierne spożycie alkoholu w tej grupie okazało się skutkiem działania trzech czynników:

1. długiego czasu pracy,
2. prób skutecznego wywiązywania się zarówno z obowiązków zawodowych, jak i rodzinnych w sytuacji jawnego konfliktu pracą-dom,
3. lęku przed utratą pracy.

Pojawia się więc nowy obraz alkoholika jako osoby spędzającej w pracy wiele godzin na skutek konieczności utrzymania pracy i mającej poczucie winy wobec rodziny, a więc ujawniającej istotny konflikt ról. Konflikt ten jest podsycany charakterologicznie cechą zintegrowanego sumienia. Cecha ta powoduje, że osoba stara się zadowolić zarówno pracodawcę, jak i rodzinę. Biorąc pod uwagę, że dysponuje relatywnie mniejszymi zasobami energii oraz jawnie deklaruje oczekiwanie, że alkohol spowoduje redukcję stresu, uprawnione wydaje się twierdzenie, że nadmierne picie osób z tej grupy może być wynikiem braku bardziej adaptacyjnych sposobów radzenia sobie ze stresem. Za tęzę tą może dodatkowo przemawiać fakt, że czas pracy korelował w przypadku tej grupy osób m.in. ze zwiększoną gotowością do niesienia pomocy innym oraz większym nasileniem braku odwagi w kontaktach społecznych, co może sugerować nieumiejętność odmawiania i branie na siebie zbyt wielu obowiązków.

Skoro problem nadmiernego picia dotyczy pracowników najbardziej skłonnych do współpracy, pracujących najbardziej rzetel-

nie i starających się jak najlepiej spełnić oczekiwania pracodawcy, nie ulega wątpliwości, że pracodawcy opłaca się zadbać, by osoby takie wygrały z nadmiernym pićem zanim na dobre wpadną w szpony nalogu.

Jak „wziąć się za bary”

Przede wszystkim nie warto udawać, że problem nie istnieje. Statystyki pozwalają bowiem sądzić, że zjawisko nadmiernego picia dotyczy w jakimś stopniu każdego przedsiębiorstwa. Niejednokrotnie dotyka też bezpośrednio właścicieli i zarządów firm. Choć ostatecznie każdy człowiek sam decyduje czy wypić alkohol, to jednak niewątpliwie warunki pracy pomagają mu tę decyzję podjąć. Zaś koszty zdrowotne, społeczne i ekonomiczne zbyt częstego sięgania po kieliszek są ogromne, również dla pracodawców.

Warto więc zidentyfikować i zmodyfikować te obszary kultury firmy (organizacji i stylu pracy), które niepotrzebnie zwiększają stres. W ustaleniu obiektywnych źródeł szkodliwego stresu w firmie pomóc mogą organizacje zajmujące się analizą psychospołecznych warunków pracy. Należą do nich m.in. PIP, CIOP lub organizacje pozarządowe zajmujące się problematyką stresu w pracy. Dodatkowo warto zapewnić pracownikom szkolenia w zakresie technik radzenia sobie ze stresem, doskonalenia umiejętności asertywnych czy zdolności optymalnego zarządzania czasem. Rozwiązania takie nie są kosztowne, a mogą skutecznie pomóc nie tylko w przezwyciężaniu problemów z pićem pojawiającym się wskutek nadmiernego obciążenia psychicznego związanego z pracą. Mogą też ogólnie poprawić efektywność funkcjonowania zawodowego pracowników, przynosząc w konsekwencji dodatkowe, wymierne zyski firmie.

Katarzyna Orlak
menadżer i psycholog
Stowarzyszenie Zdrowa Praca



Źródła:

¹ Komisja Europejska (2007), *Attitudes Towards Alcohol, Special Eurobarometer:272b*

² Aderson P., Bamberg B. (2007) *Alcohol w Europie. Raport z perspektywy zdrowia publicznego, PARPA*

³ Cooper, M. L.; Russell, M.; Frone, M. R. (1990) *Work stress and alcohol effects: A test of stress induced drinking. Journal of Health and Social Behavior, 31*

⁴ Frone, M. R.; Russell, M.; Cooper, M. L. (1993) *Relationship of work-family conflict, gender, and alcohol expectancies to alcohol use/abuse. Journal of Organizational Behavior 14*

⁵ Frone, M. R., (1999) *Work Stress and Alcohol Use, Alcohol Research & Health, 28/ 4*

⁶ Grunberg, L., Moore, S., Sikora, P., Greenberg, E. (2006), *Work Stress and Alcohol Use: Examining the Tension-Reduction Model as a Function of Worker's Parent's Alcohol Use, Institute of behavioural science University of Colorado at Boulder, WORKING PAPER PEC2006-0001*

⁷ Grunberg, L.; Moore, S.; And Greenberg, E. S. (1998) *Work stress and problem alcohol behavior: A test of the spill-over model. Journal of Organizational Behavior, 19*

⁸ Grunberg, L.; Moore, S.; Anderson-Connolly, R.; And Greenberg, E. S. (1999) *Work stress and self-reported alcohol use: The moderating role of escapist reasons for drinking. Journal of Occupational Health Psychology, 4*

⁹ Martin, J. K.; Roman, P. M.; And Blum, T. C. (1996) *Job stress, drinking networks, and social support at work: A comprehensive model of employees' problem drinking. Sociological Quarterly, 37*

¹⁰ Moore, S., Sikora, P., Grunberg, L., Greenberg, E. (2006), *Expanding the Tension-Reduction Model of Work Stress and Alcohol Use: Comparison of Managerial and Nonmanagerial Men and Women, University of Colorado at Boulder, University of Puget Sound, WORKING PAPER WP-010*

¹¹ Orlak, K. *Nadmierne obciążenie pracą a nadużywanie alkoholu, 2007, materiał niepublikowany; badanie w modelu korelacyjno-regresyjnym, N=60*