

Pidämme tärkeänä, että työntekijöitä suojelevaa päihde- ja riippuvuussuunnitelmaa päivitetään säännöllisesti ja se vastaa oikea-aikaisesti ja käytännönläheisesti päihteiden aiheuttamiin ongelmiin. On erityisen tärkeää, että työnantaja suojelee ja huolehtii työntekijöitä päihteiden haitoilta ja pyrkii ehkäisemään riippuvuuksia ja tarjoaa näihin apua ja tukea. Suunnitelman aktiivinen laatiminen edellyttää laajaa asiantuntemuksen keräämistä ja osallistamista, jotta suunnitelma tukee käytännön toimia.

Suunnitelman tarkoituksena tulee olla turvallisen työn ja laadukkaan palvelun lisäksi myös työntekijän oma hyvinvointi. Erityisen tärkeää on luoda toimivat toimintaohjeet siihen, miten päihtyneenä työskentelemiseen puututaan. Suunnitelmassa tätä on kuvattu varsin ylätasoisesti, vaikka toimintaohjeet on aikaisempaan täsmentyneet. Päihtyneenä työskentelyyn puuttuminen on kuitenkin aina äärimmäisen haastavaa ja kiusallista, erityisesti jos kyseessä on saman yksikön vertainen työtoveri. Tämä korostuu ympärivuorokautisesti toimivissa työyksiköissä, joissa esihenkilön tukea ei ole tarjolla kuin virka-aikaan.

Käytännössä päihtyneen työntekijän puhalluttaminen on mahdotonta suuressa osassa työyksiköitä. Suunnitelman mukaan puhalluttaminen voidaan tehdä toisessa Pirhan yksikössä tai työterveyshuollossa. Käytännössä etäisyys näihin voi olla pitkä ja ajankohta sellainen, ettei se ole mahdollista. On myös haasteellista, jos työntekijä kieltäytyy tästä. Sama haaste toistuu siinä, jos työntekijä joudutaan poistamaan työpaikalta, suunnitelman mukaisesti muiden työntekijöiden toimesta. Miten tämä käytännössä toteutetaan, jos päihtymisestä epäilty työntekijä kieltäytyy poistumasta?

Suunnitelman mukaan työyksiköissä on näihin tilanteisiin laadittava toimintamallit. Suunnitelma ei anna riittäviä eväitä siihen miten edellä mainittuihin haasteisiin vastataan työyksiköissä. On haasteena saada laadittua toimintaohjeet näihin tilanteisiin siten että ne ovat toteutettavissa viikon jokaisena päivänä ja kaikkina vuorokauden aikoina, kaikkien työntekijöiden toimesta. Avoinna on myös se millä aikataululla toimintaohjeet yksiköissä tulisi olla ja miten todennetaan niiden käyttökelpoisuus ennen kuin niitä joudutaan käyttämään.

Täten suunnitelma ei anna myöskään riittäviä eväitä siihen kuka missäkin tilanteessa tekee päätöksen työnteon keskeyttämisestä, kun epäillään työntekijän olevan päihtynyt.

Etätyön yleistyessä suunnitelman tulee myös varautua etätyössä tapahtuviin päihde- ja riippuvuushaittojen tunnistamiseen. Suunnitelman lause *"Etätyössä päihde- ja riippuvuushaittojen havaitseminen saattaa olla vaikeampaa kuin lähityössä."* ei anna juurikaan tukea, miten etätyössä asiaa voidaan valvoa.

Suunnitelmaa on kuitenkin syytä tarkentaa siltä osin, miten työntekijää veloitetaan saapumaan työpaikalle, kun epäillään päihtymystä. Mikäli työntekijän epäillään olevan päihtynyt etätyössä, on estettävä, ettei työntekijä saavu itse esim. autolla työpaikalle päihtymisen todentamiseen. On ennalta sovittava menettelytapa, miten työntekijä kutsutaan ja miten julkisen liikenteen tai taksin käyttö tilanteessa korvataan.

Päihteiden käyttöön ja riippuvuuksiin puuttuminen edellyttää äärimmäistä herkkyyttä ja kyseessä on työntekijöiden kannalta äärimmäisen arkaluontoista tietoa. Tämä tulee huomioida, kun asioita käsitellään työyhteisössä.

Suunnitelma ei ota lainkaan kantaa siihen, miten työnantaja tukee tupakka- ja nikotiinutuotteista eroon pääsemistä. Tupakoinnin aiheuttamia haittoja sekä tupakoinnin aiheuttamien sairauksien kustannuksia saataisiin laskettua tarjoamalla työntekijöille mahdollisuus saada asianmukaista nikotiinin korvaus- ja vieroitusuotteita sekä hoitoja. Koska valtaosa työntekijöistämme on myös pirkanmaalaisia, tukisi tämä myös koko hyvinvointialueen tupakoinnin vähentämistä ja olisi vastuullinen esimerkki sekä pitkän ajan säästö julkisessa taloudessa.

Päihde- ja riippuvuushaittojen tunnistaminen vaatii jatkuvaa koulutusta ja ohjeiden ajantasaisuutta. Erityisesti esihenkilöille tulisi olla ajantasaista koulutusta asiasta. Esihenkilöillä tulee olla myös valmiudet toimia, kun huoli työyhteisössä herää.

Tampere 9.12.2025

Aki Leppänen
Anu Siimes