

Työsuojeluvaltuutetut pitävät tärkeänä, että Pirkanmaan hyvinvointialueen päihde- ja riippuvuussuunnitelma on päivitetty ja että siinä on nostettu esiin tarve kirjata asia riskienarviointiin.

Työsuojeluvaltuutettujen mukaan päihde- ja riippuvuussuunnitelma ohjelman päivittämisprosessi ei ole ollut asianmukainen ja työsuojeluvaltuutettujen osallistaminen on ollut vajaa, valmisteluun asetettiin aikapainetta. Suunnitelma ei ole työsuojeluvaltuutettujen mielestä tällä hetkellä riittävällä tasolla ja yksiköiden arjessa toteuttamiskelpoinen.

Kohdassa 5.1 *Päihtyneenä työpaikalla ja siihen puuttuminen* on kirjattu seuraavasti: *”Mikäli työyksikössä ei ole omaa alkometriä, yksikössä tulee olla suunniteltuna toimintamalli puhalluttamiselle tai muulle aistinvaraiselle päihtymyksen tunnistamiselle.”*

Päihtymykseen puuttuminen työpaikalla-toimintamalli on työpaikoille erityisen tärkeä ja tämän vuoksi kaikkiin työyksiköihin tulisi laatia toteutettava toimintamalli, eikä vain niihin työpaikkoihin, joilla on käytössään alkometri, kuten suunnitelmassa esitetään. Yksiköiden työntekijät, toimintaympäristö ja sijainti tulee ottaa huomioon suunnitelmaa tehdessä. Työsuojeluvaltuutetut nostavat esiin, jos suunnitelmissa päädytään hankkimaan työyksikköön ammatti käyttöön tarkoitettu alkometri, tulee olla virallisen hankinnan kautta, eikä esimerkiksi hankittu päivittäistavarakaupasta ja huolehtia säännöllinen kalibrointi.

Ohje *”Muualla puhalluttaminen voidaan tehdä esimerkiksi toisessa Pirkan työyksikössä tai työterveyshuollossa”* Ohjelmassa todetaan, että työterveyshuolto on *puhallutustuloksista salassapitovelvollinen*.

Työsuojeluvaltuutetut nostavat esiin, että kaikkien yksiköiden läheisyydessä ei ole toista työyksikköä, jossa olisi alkometri ja lisäksi yksikkö ja työterveyshuolto voi olla kymmenien kilometrien päässä ilman julkista liikennettä. Jos ohjelmassa työntekijä ohjataan puhallutettavaksi muualle, miten työnantaja suunnittelee liikkumisen ja valvonnan, jotta työntekijä todella menee annettuun paikkaan ja miten liikkumisen kustannukset huomioidaan, jos tämä on velvoite?

– Työsuojeluvaltuutettujen mielestä tämä kohta ei ole toteutuskelpoinen.

Ohje *”Havaittaessa työntekijän käyttäytymisessä tai työsuorituksessa viitteitä päihteiden alaisena olemisesta työntekijä poistetaan työpaikalta paikalla olevan työyhteisön toimesta...”*

Työsuojeluvaltuutettujen näkökulmasta tämä ei ole kaikilta osin toteuttamiskelpoinen.

Työntekijöillä, joilla ei ole virkavastuuta, ei ole oikeutta poistaa toista työntekijää työpaikalta, eikä poistamispäätöstä voi tehdä poliisikaan, jos työntekijä ei suostu vapaaehtoisesti poistumaan. Työntekijöille, jotka ovat poistamassa työntekijää tämä tilanne voi aiheuttaa työturvallisuusriskin. Työsuojeluvaltuutetut nostavat esiin, että työsuojelulaissa on kohta, että työntekijän velvoite ilmoittaa poikkeamasta esihenkilölle tai työantajalle niin miten ohjelmassa voidaan ohjeistaa poikkeamaan työsuojelulain kohdasta?

Työsuojeluvaltuutetut vaativat, että yksikkötasoissa toimintaohjeessa pitää olla tieto saatavilla kehen työantajan nimeämään edustajaan työntekijät ovat näissä tilanteissa yhteydessä, kun tilanne yksikössä on todettu, oli vuorokauden aika mikä tahansa.

Lisätarkennusta tarvitaan myös kohtaan: *”Päihtymysepäily voi ilmetä myös etätöyssä olevan työntekijän kohdalla. Mikäli työntekijä vaikuttaa päihtyneeltä, asiasta kysytään häneltä suoraan ja hänet voidaan velvoittaa viivytyksettä saapumaan työpaikalle. Näissä tilanteissa toimitaan kuten muutenkin päihtymystilanteessa.”*

Työsuojeluvaltuutetut ovat sitä mieltä ohjelmaan on syytä täsmentää, miten työntekijän edellytetään saapuvan etätyöpisteestä työpaikalle saman päivän aikana ja kattaako työnantaja julkisen liikenteen tai taksin kustannukset, jos saapuminen on velvoite.

Kohdassa 5.2 *Päihtymysepäilytilanteen kirjaaminen* todetaan, että esihenkilö tai työkaverit kirjaavat tilanteen ja havainnot työyksikössä sovitun kirjaamisohjeen mukaisesti. Yleisimmin kirjaus tehdään muistiona, jossa kuvataan tilanne, havainnot ja paikalla olleet henkilöt. Työsuojeluvaltuutetut ovat huomioineet, että suunnitelmassa ohjeistetaan kirjausohjeen laatimiseen, mutta ei tarkenneta, miten tämä säilytetään siihen asti, kun työntekijät tämän luovuttavat esihenkilölle.

Työsuojeluvaltuutetut pyytävät, että voisiko tämän kirjaamisohjeen lisätä yksikkökohtaiseen toimintaohjeeseen ja huomioiden, että ohjeessa on huomioitu kaikki juridiset asiakohdat ja salassapitovelvollisuus ennen kuin se luovutetaan esihenkilölle.

Työsuojeluvaltuutetut ehdottavat, että yksikkö kohtaisen toimintaohjeiden laatimiseen voisi olla hyödyllistä laatia liite, jossa on valmiit otsikot ja rakenne yksikkökohtaisen toimintaohjeen tekemistä varten, jotta kaikki yksiköt voivat laatia ohjeensa yhdenmukaisen rungon mukaisesti. Työnantajan pitää tukea esihenkilöä ohjeen laatimisessa, eikä olettaa, että osaa tunnistaa nämä kaikki haastavat kohdat.

Työsuojeluvaltuutetut lisäksi ehdottavat, että esimerkiksi tämä liitteeksi muodostunut yksikkökohtainen toimintasuunnitelma viedään liite tiedostona riskienarviointiohjelmaan saavutettavaksi ja sinne kuuluvaksi toimipiteeksi asioiden tiimoilta. Tämä samalla vähentää esihenkilöiden työtä kirjaamalla asioista uudestaan toimenpidekohtiin.