

Poliisihallitus

kirjaamo.poliisihallitus@poliisi.fi

Asia: Lausunto poliisin päihdeohjelmasta

Viite: Poliisihallituksen lausunto- ja kommenttipyyntö 20.2.2024, POL-2024-28054

Suomen Poliisijärjestöjen Liitto SPJL ry:n (SPJL) lausunto:

1. Ongelmien ennalta estäminen ja varhainen puuttuminen

Päihdeongelmiin puuttuminen sisältää monia haasteita. Samalla kun tarkoituksena on antaa tukea ongelman hoitamiseksi ja työkyvyn palauttamiseksi, työnantajalla on oikeus puuttua päihteiden käytöstä aiheutuviin työhön liittyviin rikkomuksiin tai virheisiin samoilla perusteilla kuin muihinkin virkamiehen mahdollisiin rikkomuksiin.

Valitettavan usein virkamiehellä on saattanut olla vuosikausia kaikkien tiedossa oleva päihdeongelma ilman puuttumista. Tällöin ongelma – johon olisi saatettu puuttua ensin lievemmin keinoin – on edennyt yleensä jo hyvin pitkälle. Sitten kuin tilanteeseen ei voi enää olla puuttumatta, on puuttumiskeino väkisininkin heti ankara.

Sytä puuttumattomuuteen tai henkilön haluttomuuteen hakea omaehtoisesti apua voi tietenkin olla useita, mutta usein taustalla on myös työyhteisön kulttuuri, jossa heti syyllistetään ja rangaistaan. Tämä ei kannusta hakeutumaan hoitoon vaan pikemminkin piilottamaan ongelmaa. Työn menettäminen tai urakehityksen pysähtyminen ovat kovia rangaistuksia yksittäisen virkamiehen näkökulmasta.

Siten työpaikan virallisen päihdepolitiikan ohella yhtä tärkeää ovat työyhteisön käytänteet siitä, miten virallisia linjauksia tulkitaan ja milloin niitä sovelletaan.

Poliisin päihdeohjelmassa tulisikin selkeämmin tuoda esille se, mikä on Poliisihallituksen linjaama ohjausnäkökulma asiaan. Ongelmiin puuttumisen vaikuttavuuden ja tavoitteiden onnistumisen näkökulmasta päihdeohjelmassa tulisi vielä korostuneemmin tuoda esille se, että päihteiden vastaisen työn painopiste on ennaltaehkäisevässä työssä ja varhaisessa puuttumisessa. Ongelmien syntymistä pitää pyrkiä estämään monipuolisella työhyvinvointitoiminnalla ja varhaisten puheeksiottokäytäntöjen ja toimintakulttuurin kehittämällä. Työyhteisön tulee olla niin sanotusti turvallinen ympäristö, jossa ongelman voi tuoda esille mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Tätä taustaa vasten on hyvä, että poliisin päihdeohjelmassa vastuuta asetetaan yksittäisten henkilöiden lisäksi myös sekä valtakunnantason että virastotason työsuojelun yhteistoimintaelimille. Yhteistoimintaelinten toiminnan ei kuitenkaan pitäisi painottua vain ilmiötasolle, vaan niiden tulisi pyrkiä löytämään konkreettisia käytännön keinoja, joilla organisaation toimintakulttuuri saataisiin painottumaan ennaltaehkäisyyn sekä varhaiseen puuttumiseen. Työyhteisöt tulisi saada ymmärtämään, että työterveyshuollon ohella myös niillä on keskeinen rooli ennaltaehkäisevässä toiminnassa.

2. Työnantajan reagoitikeinot sekä eri virkamiesryhmien huomioiminen

Kuten edellä todettiin, päihdeongelmatilanteessa hoitoonohjaus ei estä virkamiesoikeudellisten toimenpiteiden käyttämistä; niitä käytetään hoitoonohjauksesta riippumatta, jos tilanne sitä edellyttää. Hoitoa ja kuntoutusta tulisi kuitenkin pitää ensisijaisina toimenpiteinä ja tämän tulisi käydä selkeästi esille päihdeohjelmasta. Ankarimpiin virkamiesoikeudellisiin toimenpiteisiin tulisi turvautua vain jos rikkomus/rikkomukset ovat vakavia.

Toisin sanoen työnantajan tulisi lähtökohtaisesti puuttua päihdeongelmaan lievintä mahdollista reagoitikeinoja käyttäen. Vaikka päihdeongelmatapaukset ovat hyvin yksilöllisiä, on työnantajan reagoitikeinoihin liittyvä ohjaus välttämätöntä henkilöstön yhdenvertaisen kohtelun takaamiseksi.

Lisäksi arvioinnissa on otettava huomioon olosuhteet kokonaisuudessa. Tässä tulee ottaa huomioon, että liiallinen työkuormitus voi olla yksi altistava tekijä päihteiden riskikäytölle ja päihdeongelman kehittymiselle. Näin ollen hyvällä työn organisoinnilla ja johtamisella tulisi osaltaan ehkäistä liiallista työkuormitusta ja työperäistä stressiä ja siten ehkäistä päihdeongelman syntymistä.

Vaikka päihdeohjelmassa on pyritty lausuntopyynnön mukaan kuvaamaan asioita mahdollisimman konkreettisella ja koko henkilöstöä palvelevalla tavalla, tulee ohjelmassa huomioida eri virkamiesryhmät erilaisine vastuineen ja velvoitteineen. Tämä on välttämätöntä virkamiesten oikeudenmukaisen kohtelun takaamiseksi. Joillakin virkamiesryhmillä – kuten poliisimiehillä – on muita virkamiehiä pidemmälle meneviä velvoitteita, jotka vaikuttavat siihen, että samoja säännöksiä sovelletaan heihin eri tavalla muihin virkamiesryhmiin nähden. Lisäksi lainsäätäjä on arvioinut perustelluksi, että virkamiehiä voidaan jossain suhteessa kohdella eri tavoin.

Päihdeohjelman sivulla 2 todetaankin, että poliisimiehille asetetaan toimintaa säätelevissä normeissa erityisvaatimuksia käyttäytymiselle ja nuhteettomuudelle sekä työ- että vapaa-aikana. Tämä kirjaus jää kuitenkin vain toteamukseksi, vaikka sillä on merkittäviä tosiasiallisia vaikutuksia.

Poliisimiesten kohdalla yksi merkittävä tosiasiallinen vaikutus on, että heidän irtisanomiskynnyksensä on muodostunut matalammaksi kuin monella muulla virkamiehellä, koska varoituksen antamista ei ole pidetty useinkaan tarpeeksi ankarana seuraamuksena moitittavaan toimintaan, vaikka poliisimiehen ura olisi muutoin ollut moitteeton. Tämä tosiasia on tunnustettu mm. säädettäessä poliisin hallintolakiin poliisimiehiä koskeva erityinen kurinpidollinen rangaistus eli poliisimiehen määräaikainen virantoimituksesta erottaminen. Määräaikaisen virantoimituksesta erottamisen pitikin poistaa poliisimiehiin kohdistuvia epäkohtia verrattuna muihin virkamiesryhmiin.

Siten on perusteltua, että poliisimiesten kohdalla määräaikainen virantoimituksesta erottaminen otetaan huomioon irtisanomisen sijaan myös päihdeongelmiin liittyvissä reagoitikeinojen arvioinnissa. Tämä tulee kirjata selkeästi sekä päihdeohjelmaan että hoitoonohjaussopimukseen. Toimenpiteen pituutta arvioitaessa tulisi ottaa huomioon myös muut päihdehaitat - kuten päihdeohjelmassakin todetut sosiaaliset ja taloudelliset ongelmat – ettei toimenpiteellä pahenneta ongelmaa.

3. Tietojen luottamuksellisuus

Päihdeasioissa tulee muistaa tietojen luottamuksellisuus ja vaitiolovelvollisuudet. Päihdeohjelman kohdassa 4.2 *Vastuut päihdeasioissa / Työnantaja* (s. 6) todetaan seuraavaa: ”*Mikäli työnantajan edustaja on saanut tiedon päihdeongelmasta työyhteisössä, tulee työnantajan kertoa työyhteisölle, mihin toimenpiteisiin se on ryhtynyt päihdeongelman hoitamiseksi.*”

Tämä kirjaus on ristiriidassa tietojen luottamuksellisuuden ja salassapitosäännösten kanssa.

Vaikka luottamuksellisuutta käsitellään päihdeohjelman kohdassa 10 *Tietojen luottamuksellisuus ja asiakirjojen arkistointi*, luo tämä kirjaus harhaanjohtavan kuvan siitä, että henkilön päihdeongelma

olisi työyhteisössä julkisen keskustelun aihe. Kenenkään päihdeongelma ei ole koko työyhteisölle julkinen tieto. Tältä osin kyseessä olevaa kirjausta tulee korjata.

Organisaation ohjeissa/määräyksissä, joissa jollain tavalla käsitellään työkyvyn johtamista ja tukemista, tulee varmistaa, että kaikki työantajan edustajat, jotka ovat oikeutettuja käsittelemään terveydentilatietoja, tietävät mitä terveydentilatiedoilla tarkoitetaan.

Terveydentilaa koskevat tiedot ovat erityisiä henkilötietoja, joiden käsittelyssä on noudatettava erityistä huolellisuutta. Terveydentilatieto on arkaluontoinen tieto, joka tietosuojasetuksen mukaan sisältää kaikki – entiset, nykyiset ja tulevat - tiedot henkilön fyysisen terveyden tai mielenterveyden tilasta. Tieto voi liittyä sairauteen tai vammaisuuteen taikka käsittää tiedon hoitotoimenpiteistä tai päihneiden/alkoholin käytöstä. Tieto voi olla myös henkilön oma mielipide terveydestään. Terveydentilatiedolla tarkoitetaan siis kaikkea tietoa, josta voidaan päätellä henkilön terveydentilaa.

Lisäksi organisaatiossa tulee olla täysin selvää, että vain määritellyt (henkilökohtaisesti nimetty tai määritellyt työtehtävien kautta) työnantajan edustajat saavat käsitellä terveydentilatietoja. Nimeämisen täytyy olla perusteltua, eli työnantaja ei voi varmuuden vuoksi nimetä kaikkia työntekijöitä terveydentilatietojen käsittelijöiksi tai muutoinkaan nimeäminen ei voi olla luonteeltaan yleinen kuten *esimiestehtävät*. Terveystietoja käsittelevien henkilöiden piiri tulee olla mahdollisimman rajattu ja selkeä.

Ohjeet/määräykset eivät saa luoda harhaanjohtavaa kuvaa siitä, kuka saa käsitellä työntekijän terveydentilatietoja. Lisäksi tulee olla selvää, että tietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen.

Työhyvinvointikeskustelulomakkeessa todetaan, ettei lomakkeelle kirjoiteta terveystietoja kuten esim. diagnoosia. Tältä osin tulee huomioida se, mitä kaikkea tarkoitetaan terveydentilatiedolla sekä se, että työhyvinvointikeskusteluita on miltei mahdotonta käydä ilman työntekijän terveydentilatietojen käsittelyä, jos ongelmien syy on hänen terveydellinen tilanteensa.

Päihdeohjelman kirjauksia tulee tarkastella vielä edellä todetun perusteella.

Suomen Poliisijärjestöjen Liitto SPJL ry



Mika Nygård
järjestöpäällikkö



Rita Ridanpää
lakimies