

Työsuojelu ulkoasiainhallinnossa ja Hyvän työyhteisön opas

VATU-tilaisuus 9.10.2014 Paasitornissa

”Kireät tilanteet töissä”



Työsuojelu ulkoasiainhallinnossa

Yleinen huolehtimisvelvoite
Työturvallisuuslaki 8 §

Vaarojen/riskien arviointivelvoite
Työturvallisuuslaki 10 §



Työsuojelun toimintaohjelma
Työturvallisuuslaki 9 §

Työturvallisuusrikkomus/-rikos
Työturvallisuuslaki 63 §



Työsuojelun välitön yhteistoiminta

Esimies vastaa työsuojelusta ja yhteistoiminnasta työntekijöiden kanssa

Esimiehen ja työntekijän väliset keskustelut

Yksikkö-/osastokokoukset,
henkilöstökokoukset

Esimies

Työntekijä

Esimies

Työyhteisö

**Lähi-
työyhteisön
taso**

(UM, UE)

Työsuojelun edustuksellinen yhteistoiminta

tukee esimiehiä ja työntekijöitä työsuojelussa ja yhteistoiminnassa

UM-
työnantaja
nimeää

**Työsuojelupäällikkö
varalla työhyvinvointipäällikkö
(HAL-13)**

**Työsuojeluvaltuutettu
I ja II varavaltuutettu
(Uhvy, Juko, Uhvy)**

UH:n
henkilöstö
valitsee

Tukee esimiehiä
ja koordinoi HAL-
palveluiden
työsuojelua

UH:n työsuojelutoimikunta

4 työnantajan edustajaa (HAL), 12 työntekijöiden edustajaa
Puheenjohtajuus vuorovuositin

Tukee ja edustaa
työntekijöitä
työsuojelussa

**Työpaikan
taso**

= UH

Ministeriö

8
EDUSTAJAA

Edustustot

1 EDUSTAJA

**Osaston/yksikön
päälikkö**
edustaa työnantajaa

Työsuojeluasiamies
tukee/edustaa
työntekijöitä

Valitaan rakennusten
henkilöstön keskuudesta

**Edustuston
päälikkö**
edustaa työnantajaa

Työsuojeluasiamies
tukee/edustaa
työntekijöitä

Edustuston henkilöstö
valitsee keskuudestaan

Mahdollinen
tyhy-ryhmä

**Työskentely-
paikan
taso**

=UE/edustusto
=UM/rakennukset



Työsuojelukoordinaatio

Yhteistoiminta- ja tiedotusvelvoite
Työturvallisuuslaki 17 §

ESIMIEHET
UE, OSASTOT

SISÄINEN TARKASTUS

Työsuojeluvaltuutettu ja -asiamiehet
Työsuojelun valvontalaki

TURVALLISUUS-
YKSIKKÖ

HAL-70

KIINTEISTÖYKSIKKÖ

HAL-30

Työsuojelu

TYÖTERVEYSHUOLTO

Mehiläinen

HENKILÖSTÖHALLINTO

HAL-10

Terveysterveystoimittimet
Työterveyshuoltolaki, UTHL

Palvelussuhdevelvoitteet
Virkamieslaki, Työaikalaki, VES



Työhyvinvointi

Tuloksellisuus

Johtaminen

- töiden
organisointi,
esimiestyö

Osaaminen

- tehtävän-
hallinta

Yhteistyö

- luova
kehittämis-
ilmapiiri

Työyhteisön selkeä perustehtävä

Henkilöstön terveys ja työkyky



UM:n henkilöstöpoliittinen näkemys tuloksellisen toiminnan ja työhyvinvoinnin yhteydestä

Työhyvinvointi

Tuloksellisuus

Johtaminen

Puutu
sääntöjen tai
ohjeiden
vastaiseen
toimintaan

Osaaminen

Puutu
osaamis-
puutteisiin /
työsuoritus-
puutteisiin

Yhteistyö

Puutu
epäasiallisen
kohtelun
ilmoituksiin

Työyhteisön selkeä perustehtävä

Henkilöstön terveys ja työkyky

Puutu toistuviin sairauspoissaoloihin / työkykyongelmiin



Esimerkkejä ”epämukavuusalueen” tilannejohtamishaasteista!

Mitä voimme ottaa opiksi näistä tilanteista?

Asemamaasta palkatulla on ollut paljon sairauspoissaoloja -> Edustusto irtisanoo työntekijän -> kantelu AVI:lle, joka tutkii työnantajan roolia työkyvyn tukemisessa -> irtisanominen todetaan paikallisen lainsäädännön mukaiseksi, edustustoa kehoitettiin yhdenvertaiseen kohteluun työterveyshuollossa (lain puitteissa)

Esimiehelle viestitetty kiusaamiskokemus kakkosvirkamiehestä, jonka kanssa hallintoerimielisyyksiä -> ei pidetty perusteltuna, joten ei pidetty käsittelypalaveria eikä muustakaan keskustelusta ole kirjausta -> henkilö jää sairauslomalle, kantelu AVI:lle -> aluehallintovirasto pyysi selvitystä, miten todistat esimiehen puuttumisvelvoitteen toteutumisen

Asemamaasta palkatulla työntekijällä ollut useita poikkeamia työsuorituksessa ja sääntöjen noudattamisessa -> esimies on puhunut alaisen kanssa asiasta useaan otteeseen, ei kirjattu -> esimies haluaa irtisanoa työntekijän, mutta maan lainsäädäntö ja UM:n omat säännöt eivät mahdollista sitä, koska tilanteen korjausyrityksiä ei ole kirjattu



Olemmeko valmiita puheeksi ottamiseen?

ESIMERKKI 1.

Työntekijä ei esiinny päihtyneenä työpaikalla mutta haiskahtaa alkoholilta joinakin aamuina. Käyttö ei näy työtehtävissä, mutta pikkujouluissa reipas käyttö näkyy. **Milloin puuttumiskynnys ylittyy – miten toimia?**

ESIMERKKI 2.

Työntekijä on ahkera mutta hänellä on toistuvia sairauspoissaoloja, joita hän pitää yksityisasioinaan. **Miten otat esille työkyvyn selvittämisen ja tukemisen?**

Miten suhtaudumme puheeksi ottamiseen?

ESIMERKKI 1.

Työntekijä tulee työsuojeluasiamiehen kanssa kertomaan päällikölle, että hän kokee päällikön käytöksen seksuaalisena häirintänä. **Hänen mukaansa työtehtäviä antaessaan päällikkö koskettelee häntä hartioihin.**

ESIMERKKI 2.

Työntekijä laittaa sähköpostiviestin, jossa hän ilmoittaa kokevansa päällikön viestinnän huutamisena ja tiuskimisena ja **pyytää epäasiallisen kohtelun käsittelyä päällikön esimiehen kanssa.**



Hyvän työyhteisön opas

Käsitelty UM:n laajennetussa johtoryhmässä ja työsuojelutoimikunnassa



Työkyvyn varhainen tuki



Ulkoasiainhallinnon työkykyjohtamisen toimintamalli on kehitetty yhdessä työterveyshuollon palveluntuottajan Mehiläisen kanssa.

Yksilöllisten ongelmatilanteiden ratkaiseminen

Esimiestyö = normaali työnjohdollinen ohjaus

Hallintopäätökset (HAL)

Asia todetaan ratkaistuksi

**Toimivat
pelisäännöt ja
puheeksi
ottaminen**

(myönteinen ja
korjaava palaute)

**Korjaava
keskustelu**

(sovitaan
Korjaustoimenpiteet,
kirjataan)

**Luottamus-
neuvottelu**

(korjaava keskustelu,
jossa avustajat,
kirjataan)

**Esimiehen
virkakäsky**

(esimies määrää
korjaustoimenpiteet
kirjallisesti)

**Kirjallinen
varoitus**

Kuuleminen
henkilöstö-
hallinnossa

Kuuleminen
henkilöstö-
hallinnossa

**Irtisa-
nominen**

Perehdytys
Koulutus
Tukijärjestelyt
Työjärjestelyt

Varhainen tuki

Varhainen puuttuminen

Juridinen puuttuminen

**Työterveys-
neuvottelu**

**Työkyky selvitys
työterveyshuollossa**

**Kuntoutus
Osa-aikajärjestelyt**

**Toinen tehtävä
Työkyvyttömyyseläke**



Päihdeongelman hoitoonohjauksen kulku

Esimiestyö = normaali työnjohdollinen ohjaus

Hallintopäätökset (HAL)

Asia todetaan ratkaistuksi

Ongelman tunnistaminen: esimies puuttuu heti

(Ohjaa tarvittaessa päihdetestiin Työterveyshuoltoon)

Varhainen tuki

Työterveys-
neuvottelu

Korjaava Keskustelu

(sovitaan korjaustoimenpiteet ja seuranta, kirjataan)

Työkykyselitys
työterveyshuollossa

Hoitoonohjaus -neuvottelu

(Mukana esimies, työterveyshuolto, työntekijä, tyhy ja luottamushenkilö. kirjallinen hoitositoumus)

Varhainen puuttuminen

Esimiehen virkakäsky

(Esimies määrää korjaustoimenpiteet työntekijälle kirjallisesti)

Kirjallinen varoitus

Kuuleminen
henkilöstö-
hallinnossa

Kuuleminen
Henkilöstö-
hallinnossa

**Irtisa-
nominen**

Juridinen puuttuminen

Avokuntoutus (Vapaa-ajalla)
Laitoskuntoutus (Myllyhoito ja vieroitushoito)



Miten toimia esimerkkitalanteessa:

Sepi on ulkoasiainsihteeriksi kolmen vuoden kokemuksella. Hän tekee pitkää päivää. Hänestä tuntuu, että tehtäviä on liikaa. Raskaiden töiden jälkeen hän on rentoutunut iltaisin lasin ääressä.

Esimies Hesse taiteilee yksikön työmäärän ja yksikön resurssien välillä. Hänelle on kunnia-asia, että yksikkö tekee kaikki työt, joita johto toivoo. Hän on yrittänyt motivoida Sepiä ylitöihin. Sepi ei ole ollut päihtyneenä töissä, mutta hengitys on haaskahtanut joinakin aamuina.

Yksikössä on kaksi kokenutta sihteeriksi Irene ja Irma. He kokevat, että Sepi teettää hänellä omia rutiinihommiaan. Ne kohdistuvat erityisesti Irmaan. Yksikön ilmapiiri alkaa muuttua ärtyneeksi. Irma jää sitten kahden kuukauden uupumislomalle työilmapiirisyistä.

Irman palatessa töihin hän kertoo sinulle yksikön tilanteesta. Miten voisit neuvoa ja toimia asiassa?



Epäasiallisen kohtelun kokemusten käsittely

Ratkaisu: Työtoveria häiritsevä epäasiallinen käytös loppuu

Kerro häirintäkokemuksesta asianosaiselle

(suullisesti tai kirjallisesti)

Mikäli käytös jatkuu, pyydä esimiestä selvittämään asiaa

Osapuolten sovittelu-kokous

(esimies selvittää ja kutsuu osapuolet koolle, kirjataan)

Mikäli käytös jatkuu, esimiehen virkakäsky

(kielletään häirintä kirjallisesti)

Kirjallinen varoitus

Kuuleminen henkilöstöhallinnossa

Kuuleminen henkilöstöhallinnossa

Irtisanominen

Omavastuu

Esimiehen sovittelutyö

Juridinen puuttuminen

Kokemus häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta

Todetaan, ettei kyse ollut häirinnästä
Korjataan ongelmien mahdolliset muut syyt (kirjataan)

Ratkaisu: Asia todetaan käsitellyksi



Miten toimia esimerkkitilanteessa:

Yksikössä työskentelevä virkamies tulee luoksesi ja kertoo ongelmistaan esimiehen kanssa. Hänen mukaansa esimies on ottanut silmätikukseen: hän kuvaa esimiehen tiuskivan hänelle, joskus huutavan. Hänestä tuntuu, että esimies ei pidä häntä jakeluissa samoin kuin muita työntekijöitä.

Hän on maininnut esimiehelle kokevansa kohtelun epäasiallisena mutta asia ei ole korjaantunut. Tilanne on itkettänyt ja valvottanut häntä, ja hän kokee työkykynsä olevan vaarassa.

Miten työtoverina neuvoisit tai toimisit asiassa?



Kiitos!

