

# Tiivistelmä: Esimiesten työkykyjohtamisen taustalla olevasta lainsäädännöstä ja sopimusosaamisesta

Kirsti Santamäki

Tapio Myllymaa

kevät 2014

# Esimiehen sopimusosaaminen

- Keskeinen sisältö tiedettävä/kuka tietää työpaikasta riippumatta
- Alan työehtosopimukset: yleissitovuus (minimi) ja mistä voidaan sopia paikallisesti
- Yleiset säännökset työsopimussuhteesta
  - Mm. Työsopimuslaki 55/2001, Yhdenvertaisuuslaki 21/2004, Henkilötietolaki 523/1999, Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007
- Työaikalaki 605/1996, Vuosilomalaki 162/2005, opinto- ja vuorotteluvapaaalainsäädäntö
- Työturvallisuuslaki 738/2002
- Työterveyshuoltolaki 1383/2001
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006

# Työturvallisuuslaki 738/2002, keskeiset pykälät

- 8§ Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite
  - Työympäristön, työyhteisön tilan ja työtapojen turvallisuuden tarkkailu
- 10§ Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi
- 12 § Työympäristön suunnittelu: työntekoa tukeva organisaatio
- 13 § Työn suunnittelu: töiden järjestelyt ja jaksamista tukeva mitoitus
- 14§ Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus: perehdyttäminen
- 16§ Työnantajan sijainen (esimies)
  - Osaamisen varmistaminen
- 17§ Työnantajan ja työntekijöiden välinen yhteistoiminta
- 18§ Työntekijän yleiset velvollisuudet
  - Yhteisten pelisääntöjen noudattaminen, ohjeet ja määräykset

# Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, keskeiset pykälät

- 1§ Lain tarkoitus
  - Yrityksen ja sen henkilöstön vuorovaikutuksellisuus, oikea-aikaisesti annetut tiedot, yhteisymmärrys, yhteistyön tiivistäminen
- 9§ Yhteinen kokous ja neuvottelukunta
- 10-13 § Tiedot taloudellisesta tilanteesta, palkkatiedot, yrityksen työsuhteet ja yrityksen ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet
- 15§ Työhönotossa noudatettavat periaatteet ja käytännöt
- 16§ Henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet
- 18§ Yrityksen sisäinen tiedottaminen
- 6 luku Yritystoiminnan muutoksista aiheutuvat henkilöstövaikutukset ja töiden järjestelyt: yt-neuvottelujen peruste, käsiteltävät asiat, työnantajan aloite, tietojenantovelvoite, tiedottaminen

# Perehdytys

- Kaikki ne toimenpiteet, joiden avulla henkilö oppii tuntemaan
  - työyhteisönsä, sen toiminta-ajatuksen, vision ja liike-idean sekä sen arvot ja tavat (työyhteisöön perehdyttäminen)
  - työpaikkansa ihmiset, asiakkaat ja työtoverit (työpaikkaan perehdyttäminen)
  - oman työnsä ja siihen liittyvät odotukset (työhön perehdyttäminen)
- Työturvallisuuslaki 738/2002, 14§
  - työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;

# Yhdenvertaisuus

- Mikä on työsyrijintää?
- Syrijintä on ihmisten eriarvoista kohtelua jollakin laissa kielletyllä syrjäntäperusteella . Tällaisia syitä ovat työntekijän asettaminen eriarvoiseen asemaan muihin työntekijöihin verrattuna asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen (=seksuaalisen) suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Laissa kielletystä syrjinnästä ei ole kyse, jos työnhakijaan tai työntekijään ei liity mikään laissa mainittu syrjäntäperuste tai se ei ole millään tavalla vaikuttanut työnantajan toimintaan.
- <http://www.tyosuojelu.fi/fi/yhdenvertaisuus>

# Positiivinen kohtelu ja kohtuullinen mukauttaminen

- Yhdenvertaisuuslain mukaan lain tarkoittamana syrjintänä ei pidetä tavoitteeltaan oikeutettua ja oikeasuhtaista erilaista kohtelua, joka perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin. Esimerkiksi:
- Työsuhteen päättäminen työntekijän terveydentilan perusteella voi olla oikeutettua silloin, kun sairaus on aiheuttanut työkyvyn merkittävän alenemisen eikä alenemista voida pitää tilapäisenä tai ohimenevänä.
- Yhdenvertaisuuslain vastaisina ei pidetä sellaisia erityistoimenpiteitä, joiden tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen syrjintäperusteista johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tai lievittämiseksi. Sallittua on sellaisten henkilöiden positiivinen erityiskohtelu, joiden katsotaan olevan vaikkapa alkuperänsä, ikänsä tai osatyökykyisyytensä vuoksi erityisen suojelun tarpeessa. Tällaiseen positiiviseen erityiskohteluun liittyvien toimenpiteiden on kuitenkin oltava kannalta oikeasuhteisia.

# Kiusaamistapauksen takaa löytyy usein

Työjärjestelyihin liittyviä ongelmia, esim.

- rooliristiriitoja
- Taitamatonta johtamista ja esimiestyötä
- Kielteinen tai vihamielinen ilmapiiri työpaikalla
- Organisaatiokulttuuri, joka sallii tai palkitsee
- kiusaamisen
- Uhri sosiaalisesti tilanteessa, joka altistaa kiusaamiselle (ryhmästä poikkeaminen)

[http://www.ttk.fi/files/1902/Maarit\\_Vartia\\_TTL\\_handouts2011.pdf](http://www.ttk.fi/files/1902/Maarit_Vartia_TTL_handouts2011.pdf)

- Vrt. avoimuus



# Päihdehaittojen käytön ja mielenterveysongelmien näkyminen työssä

Valtionvarainministeriö

- toistuvat myöhästelyt, ennenaikaiset poistumiset työpaikalta tai muut työ-aikojen noudattamatta jättämiset
- satunnaiset ja äkilliset työstä poissaolot
- toistuvat, yllättävät oma-aloitteiset työvuorojen vaihdot
- töihin tulo tai työssä oleminen krapulassa
- työtehon heikkeneminen, töiden laiminlyönnit ja toistuvat virhesuoritukset
- sairauslomatoistukset eri lääkäreiltä
- esimiesten välttely
- toistuvat tapaturmat
- rattijuopumus
- rokulipäivät

[http://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/02\\_henkilostohallinnon\\_asiakirjat/03\\_ohjeet/Paihdeasiasuositus.pdf](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/02_henkilostohallinnon_asiakirjat/03_ohjeet/Paihdeasiasuositus.pdf)

# Kolmiolääkkeet

- ”Kolmiolääke voi vaikuttaa työntekijän havainnointi- ja työkykyyn – joko kielteisesti tai myönteisesti. Esimerkiksi epilepsiaa sairastavat joutuvat yleensä jatkuvasti syömään varoituskolmiolla varustettuja lääkkeitä. Kolmiolääke voi asianmukaisesti käytettynä parantaa sitä käyttävän henkilön autonajokykyä (Huttunen M, 2008). Vakava masennus tai psykoottiset oireet todennäköisesti heikentävät autonajokykyä enemmän kuin niiden hoitoon käytetyt lääkkeet.”

Työsuojeluhallinto. Asko Aalto. Mehiläinen Oy

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyotohtori/4054>

# Työturvallisuuslaki

Työntekijällä on työsuojelulainsäädännön mukaisesti yleinen velvollisuus noudattaa turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämiseksi tarvittavaa huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehtia käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä

(työturvallisuuslaki 738/2002 18 §).

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

(työturvallisuuslaki 738/2002 8 §).

# Oppaita

Tunnista ajoissa stressi ja uupuminen

- [http://www.mielenterveysseura.fi/files/409/stressiopas\\_fin\\_netti.pdf](http://www.mielenterveysseura.fi/files/409/stressiopas_fin_netti.pdf)

# Oppaita

Mielenterveys- ja päihdeongelmien

varhainen tunnistaminen

Opas ennaltaehkäisevän työn

Ammattilaisille

<http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/8c520a2b-6ed1-4789-bc9b-8597c85121ee>

# Suhtautuminen henkilöön, jolla muutoksia työkyvyssä

- Työturvallisuuslaki turvaa myös työntekijän henkilökohtaisten edellytysten huomioimisen työuran aikana
- Muita lakeja
  - Työaikalaki
  - Työterveyslaki yhteistyöstä työterveyshuollon kanssa

# Kehittämiskeskustelut

Työterveyslaitos

[www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)

Kehityskeskustelut on paikka, jossa esimies ja työntekijä yhdessä katsovat tulevaisuuteen ja tulossa olevien uusien asioiden käyttöönottoon. Keskustelussa arvioidaan ja suunnitellaan työntekoa, muutosten etenemistä sekä tiimin toimintaa ja talon asioita sekä sovitaan keinoista tulostavoitteisiin pääsemiseksi.

Esimiehen ja työntekijän luottamuksellinen keskustelu tärkeistä asioista

Esimiehelle kehityskeskustelu on foorumi saada syvälinen kuva siitä, missä hänen johdossaan oleva alainen/tiimi menee. Työntekijälle kehityskeskustelu on tilaisuus, jossa voi ottaa puheeksi kaikki omaan työntekoon, jaksamiseen, muutokseen sekä tiimin työkäytäntöihin liittyvät asiat. Parhaimmillaan kehityskeskustelusta tulee avoin ja luottamuksellinen, kolmiosainen kanssakäymistilanne. Siinä syvennyttään

- työntekijän sillä hetkellä tärkeiksi kokemiin asioihin, tuntoihin ja kysymyksiin
- niihin esimiehen tärkeiksi kokemiin asioihin, jotka hän haluaa käydä juuri kyseisen työntekijän kanssa läpi, sekä
- organisaation yleisiin ja yhteisiin asioihin, jotka jokaisessa keskustelussa käydään läpi kaikkien kanssa.

# Kehityskeskustelut

Työterveyslaitos 15.8.2013

## Kehityskeskustelujen hyödyllisyys

- Kehityskeskustelut ovat keskeinen johtamisen väline ja suoriutumisen arvioinnin myötä jo miltei jokaisessa organisaatiossa käytössä. Vaikka kehityskeskusteluja käydään paljon, ei niitä aina koeta hyödyllisiksi. Kehityskeskustelujen molemminpuolinen hyödylliseksi kokeminen edellyttää, että
- Kehityskeskustelut ovat aidosti osa johtamisjärjestelmää. Organisaation johto antaa kehityskeskusteluissa työstettäväksi akuutisti tulossa olevien muutosten kehittelyä ja käyttää keskusteluissa kertynyttä tietoa suunnittelussa, suuntaamisessa ja korjaamisessa.
- Keskusteluihin valmistaudutaan hyvin. Esimies toimii keskustelun puheenjohtajana ja vastaa siitä, että keskustelu aloitetaan tekemällä yhdessä asialista ja että keskustelu päätetään kummankin osapuolen arvioon siitä, mitä keskustelussa saatiin aikaan ja mistä sovittiin.
- Huolehditään siitä, että kehityskeskustelu on puhumista, jossa esimies ja työntekijä kuuntelevat ja kuulevat toisiaan ja siltä pohjalta kehittelevät asioita eteenpäin.



# Kehittämiskeskustelut mahdollisuutena Psykologinen sopimus

- Vastavuoroiset odotukset ja oletukset
- Mitä voi toiselta odottaa ja toiselle tarjota?
- Mitä työnantaja ja työntekijä odottavat?
- Mitä työntekijä ja työnantaja tarjoavat?

# Lähteitä mm:

- [www.ttk.fi](http://www.ttk.fi)
- [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)