

Khall 16.05.2022 § 147
151/01.04.01/2021

Valmistelu kaupunginjohtaja Hanna Helaste p. 0400 742 751

Länsi- ja Sisä-Suomen Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue on 4.5.2022 Jämsän kaupungille toimittamassaan tarkastuskertomuksessa antanut alla mainitut kehotukset ja toimintaohjeet:

1. Työnantajalle annettava kehoitus

1.1 Asia-/tietopyyntö

Työnantajan toimittamista asiakirjoista ilmenee, että johtaville viranhaltijoille on kertynyt runsaasti työtunteja. Työnantajan on toimitettava valvontaa varten määräaikaan mennessä Jämsän kaupungin johtavien viranhaltijoiden, jotka ovat työaikalain alaisia, työajan enimmäismäärät ja työaikakirjanpito ajalta 1.1.2022 - 30.4.2022 sekä työntekijäkohtaiset liukuvan työajan saldot. Työnantajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin kehotuksen noudattamiseksi. Asian on oltava kunnossa 31.5.2022.

2. Työnantajalle annettavat toimintaohjeet

2.1. Psykososiaalinen kuormitus

Työnantajalle annettiin 10.8.2021 tarkastuksella ja tarkastuskertomuksessa 2021/10509 kehoitus ryhtyä toimenpiteisiin työntekijöiden kokeman haitallisen psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseksi työnantajan toimittaman suunnitelman mukaisesti. Työnantaja on toteuttanut osan suunnittelemistaan toimenpiteistä työntekijöiden kokeman haitallisen kuormituksen vähentämiseksi kuten mm. lisäresurssin palkkaus.

Työnantaja ei ole kuitenkaan toteuttanut määräajan puitteissa kaikkia suunnittelemaansa toimenpiteitä. Tarkastuksella käydyssä keskustelussa, työpaikan päivittämässä työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa (24.1.2022) ja työnantajan muissa toimittamissa asiakirjoissa nousee edelleen esille työntekijöiden kokema haitallinen psykososiaalinen kuormitus. Näin ollen tehtyjen toimenpiteiden ei voida katsoa olleen riittäviä, syihin kohdistuvia ja konkreettisia työntekijöiden kokeman haitallisen kuormituksen vähentämiseksi.

Työterveyshuolto on työpaikkaselvityksessään 21.2.2022 tehnyt terveydellisen merkityksen arvion johtoryhmän työn psykososiaalisiin kuormitustekijöihin. Työmäärän ja työtahdin terveydellisen merkityksen työterveyshuolto on arvioinut kohtalaiseksi, muut psykososiaaliset kuormitustekijät työntekijät työterveyshuolto on arvioinut vähäisiksi tai mahdollisiksi. Työpaikkaselvityksessä työterveyshuolto antanut

työnantajalle toimenpidesuosituksia työn psykososiaalisen kuormittumisen vähentämiseksi.

Työnantaja ei ole vielä toteuttanut annettuja suosituksia. Työnantajan on jatkettava toimenpiteitä haitallisten psykososiaalisten kuormitustekijöiden poistamiseksi tai niiden aiheuttaman vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. Työnantajan tulee valita, mitoittaa ja toteuttaa työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Työnantajan on huolehdittava, että toimenpiteet kohdistuvat ensisijaisesti haitallista kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin. Työnantajan on seurattava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn terveellisyyteen ja turvallisuuteen.

2.2. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työpaikalla nousee esille työpaikan omassa työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa (24.1.2022) merkittävänä kuormitustekijänä. Tarkastuksella käydyssä keskustelussa käy ilmi, että työntekijät kokevat työssään häirintää henkilöiden taholta, jotka eivät ole työ- tai virkasuhteessa Jämsän kaupunkiin. Käydyssä keskustelussa käy myös ilmi, että työpaikalla on tehty ilmoituksia asiasta työnantajalle, mutta työnantaja ei ole kuitenkaan käsitellyt tehtyjä ilmoituksia ja antanut vastauksia ilmoituksen tekijälle.

Työnantajan on toteutettava häirintään liittyvien haitta- ja vaaratekijöiden välttämiseksi ja vähentämiseksi tarvittavia toimenpiteitä. Toimenpiteiden tulee ensisijaisesti kohdistua häirinnän syntymisen estämiseen ja lopettamiseen. Työnantajan on annettava työntekijöille opetusta ja ohjausta häirinnän välttämisestä ja työpaikalla esiintyvän terveyttä vaarantavan häirinnän ilmoittamisesta työnantajalle. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työnantajien edustajien vastuut ja velvollisuudet häirinnän havaitsemisessa ja käsittelemisessä on määritelty ja työnantajien edustajilla on asianmukaiset edellytykset hoitaa häirintään liittyviä tehtäviään.

3. Muut käsitellyt asiat

Tarkastuksella käsiteltiin lisäksi seuraavia asioita: työn vaarojen selvittäminen ja arviointi. Seurantatarkastuksella valvottiin edellisen tarkastuksen 10.8.2021, tarkastuskertomuksessa 2021/10509 annetun kehotuksen noudattamista. Edellä mainitusta asiasta annettua toimintavelvoitetta oli noudatettu.

4. Työterveyshuollon 21.2.2022 antama työpaikkaselvitys, merkittävimmät havainnot ja toimenpide-ehdotukset

- Tehtäväkokonaisuuksien sisällön rajaaminen olisi hyvä ottaa mietittäväksi. Kaupunginjohtajan sijaisjärjestelyjen toteuttamisessa olisi hyvä huomioida myös sijaisen työtehtävien järjestely.
- Työn määrä on suuri ja se jakautuu epätasaisesti. Resurssit ovat vähäiset tehtäviin nähden. Vaikutusmahdollisuudet työn määrään nähdään pieniksi

ja oman perustuksen lisäksi on paljon ns. ulkoapäin tulevia asioita, joita on hoidettava. Viimeisimpinä työtaakkaa ovat lisänneet koronapandemian muutokset, Kaipolan tehtaan lakkautus sekä Sote-uudistus. Työn rajaaminen soveltuvin osin.

- Luottamushenkilöistä osan kanssa työilmapiirissä ja yhteistyössä nähtiin parantamisen varaa. Poliittinen päätöksenteko ja järkevä dialogi koetaan ajoittain haasteelliseksi ja luottamushenkilöiden puolelta käytös on ollut osin epäasiallista. Toimenpiteenä luottamushenkilöiden tietoisuuden lisääminen kaupungin toimintatavoista kaupungin etujen ajamisessa.
- Työyhteisöön kohdistuu epäasiallista kohtelua. Häirintä ja epäasiallinen käytös vaikuttavat työkykyyn ja työyhteisöön aina negatiivisesti. Epäasiallinen kohtelu tai häirintä työssä ovat uhka psyykkiselle ja fyysiselle terveydelle. Häirinnän kohteeksi joutuvat kokevat usein voimakkaita stressioireita, ahdistuneisuutta ja masentuneisuutta. Myös asiakkaan taholta tuleva epäasiallinen käytös ja kielteisten tunteiden kohteena oleminen aiheuttaa stressioireita ja on masennuksen riskitekijä. Terveydellinen riski on mahdollinen.

Tarkastuskertomus, työterveyshuollon työpaikkaselvitys ja TTK:n julkaisu ovat esityslistan oheisaineistossa.

Toimivalta, johon päätös perustuu:
Hallintosääntö 46 §

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus merkitsee tarkastuskertomuksen 2022/5945 johdon kuormituksesta tiedoksi ja päättää sen johdosta ryhtyä alla oleviin toimenpiteisiin:

- Aluehallintovirastolle toimitetaan asetettuun määräaikaan mennessä työaikalain alaisten viranhaltijoiden työaikakirjanpito ja työajan enimmäismäärät. Kaupunginhallitus laatii 15.6.2022 mennessä suunnitelman siitä, miten (vapaana ja/tai rahana) ja millä aikataululla tehdyt työtunnit korvataan sekä miten vastaavat tilanteet jatkossa ennaltaehkäistään.
- Kaupunginhallitus asettaa keskuudestaan työryhmän, joka valmistelee ja vastaa häirintää ja epäasiallista kohtelua koskevan ohjeistuksen laatimisesta. Ohje on valmis 15.06.2022 mennessä ja se saatetaan kaupunginvaltuuston tietoon.
- Luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden välisistä rooleista ja tehtävistä järjestetään seminaari syksyllä 2022.
- Kaupunginjohtaja ja työterveyspsykologi laativat konkreettiset toimenpiteet työterveyshuollon ehdottamien toimenpiteiden toteuttamiseksi.
- Kaikkien toimenpiteiden vaikutuksia seurataan siten, että o työterveyshuollosta hankitaan ylimääräisiä työpaikkaselvityksiä työterveyshuollon vuosisuunnitelmassa erikseen sovittavalla tavalla, o työnantajan edustajalle (kaupunginjohtaja) toimitetaan työaikakirjanpito palkanmaksukausittain,

o kaupunginhallitukselle annetaan tilannekatsaus tarvittaessa kaupunginjohtajan katsauksen yhteydessä.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Työryhmään nimettiin seuraavat henkilöt:

- kaupunginvaltuuston puheenjohtaja Matti Similä
- kaupunginhallituksen puheenjohtaja Jorma Poti,
- kaupunginhallituksen jäsen Joni Frisk,
- kaupunginhallituksen I varapuheenjohtaja Lotta Ahola,
- kaupunginhallituksen jäsen Ulla Patronen,
- työsuojelupäällikkö Hannele Rahkonen ja
- työsuojeluvaltuutettu Riitta Kangas.