

16.5.2017

Työntekijän alustus dokumentin rakenteeseen

Tässä dokumentissa olen kommentoinut hallintopäällikkö Kimmo Oravan vastauksia Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastualueen (myöhemmin AVI) 20.3.2017 toimittamaan selvityspyyntöön koskien työkuormitusta, epäasiallista kohtelua sekä työsyRJintää.

Tämän dokumentin sisältö vastaa sanatarkasti työnantajan 25.4.2017 päiväämän ja Kimmo Oravan nimellä vahvistetun **Selvitys K Työntekijä ESAVI17210513052016.pdf** -tiedoston sisältöä. Tässä dokumentissa on AVIn esittämät kysymykset numeroituina ja lihavoituina, niiden alla on Kimmo Oravan vastaukset ja kunkin työnantajan vastauksen jälkeen on tarvittaessa minun kommenttini lihavoidun otsikon (Työntekijän kommentti:) alla kursivilla korostettuna luettelona.

Selvityspyyntö, Kimmo Oravan vastaukset ja kommenttini alkavat:

Työnantajan vastaukset esittäminne kysymyksiin

1 Milloin ja miten työnantaja on saanut tiedon Työntekijän työssään kokemasta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta?

Tapahtumien kulku selviää tässä selvityksessä.

Työntekijän kommentti:

- *En löydä työntekijän selvityksestä vastausta tähän kysymykseen.*
- *11.10.2016 rehtori Kantonen saanut todisteet Malmbergin ja Laukkasen toiminnasta*
- *21.11.2016 ilmoitin kokemastani epäasiallisesta kohtelusta Itä-Uudenmaan koulutus kuntayhtymän (myöhemmin IUKKY)*
 - *hallituksen puheenjohtaja Moilaselle, Edupolin johtokunnan puheenjohtaja Backmanille sekä johtava rehtori Kantoselle sekä tiedoksi työsuojeluvalluutettu [REDACTED], työsuojelupäällikkö Pentti Suursalmelle, Edupolin johtoryhmälle (virkamiesjohto sis. liiketoimintajohtaja Riitta Laukkasen) sekä tiimipäällikkö Riitta Malmbergille.*
 - *Kaikille vastaanottajille meni tieto, että olen pyytänyt AV:ta tutkimaan toimintaa.*
 - *Prosessin aikana työsuojelupäällikköä vaihdetaan (Amiston rehtori, tuleva johtava rehtori syksyn 2017 aikana). Tiedot toimitin uudelle työsuojelupäällikölle, Kim Lindroosille 9.1.2017.*

2 Millaisiin toimenpiteisiin työnantaja on ryhtynyt yllämainitun asian selvittämiseksi? Miten työnantaja on selvittänyt tapahtumien kulkua?

Selviää tässä selvityksessä.

Työntekijän kommentti:

- *En löydä työntekijän selvityksestä vastausta tähän kysymykseen.*
- *Kukaan Edupolin virkamiesjohdosta ml. työsuojelupäälliköt eivät reagoineet ilmoitukseeni mitenkään.*
- *Syyskuussa 2016 alkaneen prosessin aikana ei kukaan esimiehistäni ole kysynyt minun näkemystäni asioihin liittyen.*
 - *12.10.2016, 22.11.2016 ja 31.1.2017 palaverissa ei ole haluttu kuulla minun käsitystäni asioiden kulusta. Minun näkökulmani esiintulo on jopa yritetty estää Markku Kantosen ja Riitta Laukkasen toimesta.*
 - *Riitta Laukkanen, suora lainaus 12.10.2016 varoituksen kiistäminen –palaverista sopimisen sähköpostiviestistä: -”Markku puheenjohtajana huolehtii palaverin sisällön ja aikataulun tarkoituksenmukaisuudesta”. Markku Kantonen totesi ko. palaverissa, että aineistoa ei käydä läpi. Tällä Kantonen viittaa todisteisiin varoituksen aiheettomuudesta ja esimiesteni toiminnasta.*

16.5.2017

3 Mikä on työnantajan näkemys työntekijän esille tuomista häirintäteoista?

Kyse on aivan jostakin muusta kuin että työntekijää olisi häiritty tai kohdeltu epäasiallisesti. Työnantajan näkemys selviää tästä selvityksestä.

Työntekijän kommentti:

- *Työnantajan vastauksen liitedokumenteissa kerrotut asiat eivät perustu tosiasioihin. Dokumentit on kirjoitettu tarkoitushakuisesti, tarkoituksena luoda lukijalle virheellinen mielikuva minusta.*

4 Mitkä ovat olleet työnantajan johtopäätökset tarvittavista toimenpiteistä?

Työnantaja on käyttänyt kaikki mahdolliset keinot ja toimenpiteet Edupolin toimintaohjeiden ja sääntöjen mukaisesti.

Työntekijän kommentti:

- *Ennen varoitusta ei järjestetty varhaisen puuttumisen malliin liittyvää puheeksiottokeskustelua.*
- *Varoitus: Minua ei ole kuultu ennen eikä jälkeen varoituksen antamisen.*
- *Ilmoitukseni epäilyistä syrjinnästä: Kukaan työnantajan edustaja ei ole reagoinut ilmoitukseeni, IUKKYN hallituksen puheenjohtajan lyhyttä sähköpostiviestiä lukuun ottamatta.*

5 Miten ja milloin työnantaja on ilmoittanut työntekijälle, mihin toimenpiteisiin työnantaja asiassa ryhtyy?

Vastaus selviää tästä selvityksestä.

Työntekijän kommentti:

- *En löydä työnantajan selvityksestä vastausta tähän kysymykseen.*
- *Työnantaja ei ole ollut yhteydessä minuun asiaan liittyen.*

6 Mistä syystä esimies poisti työntekijältä koulutuslavastaavan tehtävän? Poistettiin vastaava tehtävä myös muilta koulutuslavastaavilta Teollisuuden palvelut-tiimissä tai koko Edupolissa?

Teollisuuden palvelut-tiimi koostuu neljästä koulutuslavastaavasta, joille oli nimetty (oto) koulutuslavastaavat vuoden 2015 alusta lähtien. Koulutuslavastaavan rooli ei kuitenkaan toiminut ko. tiimin eduksi koko olemassa olonsa aikana alkuperäisen ideologiansa mukaisesti. Tiimistä jäi kaksi koulutussuunnittelijaa/oto- koulutuslavastaavaa eläkkeelle 10/2016 ja 11/2016 sekä kolmas joutui yt-neuvotteluissa sopeuttamisen kohteeksi. Tästä syystä katsottiin, että ko. oto-tehtävä lopetetaan ja suunnitellaan organisointi uudelleen. Näin ollen myös Työntekijän hoitama oto-koulutuslavastaavan tehtävä lakkautettiin, joka kirjallisesti hänelle näillä perusteilla myös kerrottiin 7.11.2016.

Työntekijän kommentti:

- *Työnantaja ei kerro totuutta.*
- *Asiasta tarkemmin päädokumentissa.*

7 Millä perusteilla työntekijää syytettiin palaverissa 22.11.2016 työyhteisön jäsenten häirinnästä?

Useat henkilöt työyhteisössä olivat esittäneet syksyn 2016 sekä alkuvuoden 2017 aikana esimiehille huolensa omasta jaksamisestaan Työntekijän asioiden käsittelyyn liittyen. Työntekijä on sekä työaikana että iltaisin ja viikonloppuisin keskustellut/viestitellyt muiden työntekijöiden kanssa saamastaan varoituksesta ja sen käsittelystä, lähetellyt tekstiviestejä sekä vierailut assistenttin kotona tähän asiaan liittyen. Kimmon kollegat ovat esittäneet huolensa siitä, että joutuisivat mahdollisesti todistamaan jotain liittyen Työntekijän tekemiin selvityksiin, eivätkä halua olla osana tätä prosessia. Lisäksi Työntekijä on omankin selvityksensä mukaisesti lähettänyt useita, hyvin laajalla jakelulla kohdistettuja viestejä organisaatiossa hänen saamaansa varoitukseen liittyen. Nämä on koettu häiritsevinä, ja vastaanottajat ovat pyytäneet esimiehiltä puuttumista tähän käyttäytymiseen.

16.5.2017

Työntekijän kommentti:

- Työnantaja ei kerro totuutta.
- Edupolissa työnantajan toimintatapana on muidenkin kohdalla ollut tuottaa tekaistuja todisteita.
- Mm. **Kollega** ja **Kollega** ovat kertoneet Riitta Malmbergin viitanneen kirjoituksissaan virheellisesti heihin ilman, että he olisivat olleet siitä tietoisia. He ovat moittineet Malmbergin toimintaa.
- Lakimieheni on tarkastanut kaikki sähköpostiviestini, joita voitaisiin epäillä häiritseviksi. Hän ei ole löytänyt niistä häiritseviä viestejä.
- Minut osa-aikaistettiin 19.9.2016 alkaen (max. 27 h/vko), enkä ole sen jälkeen ylittänyt viikkotyöaikaani. Koko prosessin ajan olen käyttänyt työaikani ainoastaan työhöni liittyviin tehtäviin
- Tapatumien todistamisessa, eli tosiasioiden kertomisessa ei pitäisi olla mitään huolta herättävää.
- Olen pitänyt Edupolin johtoryhmän (Markku Kantonen, Paula Silfvast, Riitta Laukkanen, Mikko Kivekäs, Hanne Lehtinen ja Kimmo Orava) ajan tasalla tämän asian käsittelyyn liittyen. Viestit on lähetetty nimetyille vastaanottajalle, yleensä rehtori, ja muille kopiona tiedoksi.
- Kimmo Orava väittää Edupolin olevan avoin työyhteisö. Se, että olen pitänyt kuntayhtymän johdon ja oppilaitosjohdon ajan tasalla, ei kuitenkaan tunnu olevan työnantajan mielestä hyväksyttävää.

8 Onko työpaikalla menettelytavat häirinnän ennaltaehkäisyyn ja esiin tulleiden tapausten käsittelyyn ja onko tässä tapauksessa toimittu niiden mukaisesti? Mahdolliset kirjalliset menettelyohjeet tulee toimittaa selvityksen liitteenä.

Työpaikalla on menettelytavat ja niiden mukaisesti on toimittu. (Liitteenä, Hyvinvoiva työyhteisö)

Työntekijän kommentti:

- Työnantaja ei kerro totuutta.
- Minun tapauksessani ei ole toimittu työpaikan ohjeistuksen mukaisesti.
- Työpaikalla on mm. työhyvinvointiin liittyviä ohjeita ja toimintamalleja. Tämä on käsittääkseni edellytys, että työnantaja saa 60 %:n korvauksen ehkäisevästä työterveyshuollosta.

9 Milloin ja miten työnantaja on saanut tiedon Työntekijän työssä kuormittumisesta?

Lähiesimies Riitta Malmberg aloitti Edupolin palveluksessa 1.1.2015. Tästä alkaen Työntekijä on aktiivisesti tuonut sekä kahden keskisissä että julkisissa keskusteluissa tuonut esiin omaa huonoa vointiaan, ongelmia suoritua hänelle osoitetuista tehtävistä sekä loppuun palamisen pelkoa.

Työntekijän kommentti:

- Työnantaja ei kerro totuutta.
- Asiasta tarkemmin päädokumentissa.

10 Miten työnantaja on käsitellyt työntekijän työssä kuormittumista?

Asiasta on käyty yhteisiä keskusteluja hyvin paljon vuosien 2015-2016 aikana. Keskusteluissa on aktiivisesti yhdessä etsitty ratkaisuja työkuormituksen purkamiseksi. Tällaisia ratkaisuja ovat mm. olleet muiden tiimijäsenten osallistaminen uusiin koulutuskokonaisuuksiin, esimies-alaiskeskustelut, työkuorman suunnittelu, ylitöiden lopettaminen sekä rekrytoinnit.

Työntekijän kommentti:

- Työnantaja ei kerro totuutta.
- Asiasta tarkemmin päädokumentissa.

16.5.2017

11 Onko työnantaja selvittänyt työntekijän työssä kuormittumisen syitä? Miten selvittäminen on tehty? Työnantajaa pyydetään kuvaamaan työn kuormitustekijät, jotka ovat aiheuttaneet työntekijälle työssä kuormittumista?

Työntekijän kanssa käytyjen keskustelujen perusteella työn kuormituksen syy on ollut kasvanut työkuorma vuoden 2014 kevästä lähtien. Tähän vaikuttaneita tekijöitä on ollut työntekijäresurssien vähentyminen ko. koulutusosalalla. ks. tiimipäällikkö Malmbergin selvitys.

Työntekijän kommentti:

- *Tässä dokumentissa Oravan vastaus pitää paikkansa, vaikka sillä annetaankin ymmärtää, että työmäärän lisääntyminen on vain minun subjektiivinen kokemukseni. Työmäärä ja -laatu voidaan todeta mm. kalenterista. Riitta Malmbergin kirjoittamassa dokumentissa sen sijaan ei puhuta totta tähän asiaan liittyen.*
- *Asiasta tarkemmin päädokumentissa.*

12 Mihin toimenpiteisiin työnantaja on ryhtynyt niiden kuormitustekijöiden osalta, joiden on todettu aiheuttavan terveysvaaraa työntekijälle?

Koulutusosalalle on rekrytoitu uusia työntekijöitä kahteen otteeseen vuoden 2015 – 2016 aikana.

Työntekijän kommentti:

- *Työnantaja antaa erittäin väärän kuvan tilanteesta.*
- *Asiasta tarkemmin päädokumentissa*

13 Mistä syystä Riitta Laukkanen pyysi 13.9.2016 työntekijää olemaan yhteydessä työterveyshuoltoon?

Työntekijä käyttäytyi työyhteisössään aggressiivisesti ja häiriköivästi sekä vaikutti hyvin huonovointiselta päivittäin 8.9.2016 saamansa varoituksen jälkeen. Kyseessä oli työsuojelullinen toimenpide sekä Työntekijän että hänen lähimmän työyhteisönsä osalta.

Työntekijän kommentti:

- *Työnantaja ei kerro totuutta. Asiasta lisää päädokumentissa.*
- *Minua alettiin syyttämään aggressiivisuudesta ja häiriköinnistä, kun en pitänyt saamaani aiheetonta varoitusta salassa ja keräsin todisteita varoituksen aiheettomuuden tueksi. Työsuojeluvaltuutetun näkemys asiasta päädokumentin liitteenä. Asia ei ole salainen.*
- *Riitta Malmberg sanoi minulle perjantaina 9.9.2016 tai maanantaina 12.9.2016 työpaikalla luokan C9 edustan käytävällä, että varoituksen julkinen kiistäminen olisi vahingollista minun kannaltani. Hän oli vihamielinen eikä vaikuttanut ollenkaan pelkäävän minua.*
- *Kollega n on vastannut kysymykseeni minun pelottavuudesta seuraavaa "No en pelkää, mutta Malmberg pelkää". Pystyn todistamaan tämän. Ihmettelin silloin Kollega kommenttia, että Malmberg pelkäisi minua. Minulle hän ei ole näyttäytynyt pelokkaana, vaan vihamielisenä.*
- *Vuonna 2015 Peili-analysissä nämä samat lähikollegat ovat arvioineet minut täysin erilaiseksi, kuin mitä Malmberg väittää. Asiasta tarkemmin päädokumentissa.*
- *Kantonen tukee Malmbergin väitettä "kierroksilla käyvästä" henkilöstä tekaistulla muistiollaan. Asiasta tarkemmin päädokumentissa..*

16.5.2017

14 Onko työpaikalla toteutettu vaarojen arviointi, jossa on selvitetty työn kuormitustekijät ja arvioitu niiden merkitys työntekijän terveydelle (työturvallisuuslain 10 §)? Mihin toimenpiteisiin on ryhdytty niiden kuormitustekijöiden osalta, joiden on todettu aiheuttavan terveysvaaraa? Arviointi tulee toimittaa selvityksen liitteenä

Työpaikalla tehdään riskien arviointeja ja yhteistyössä Terveystalon kanssa työpaikkaselvityksiä. Porvoon toimipisteessä viimeksi tehty 2013. (Liitteenä)

Työntekijän kohdalla oltiin aikeissa aloittaa varhaisen puuttumisen mallin mukainen menettely, jossa oli ensimmäisenä toimenpiteenä puheeksiottokeskustelu. Ohjeistuksen mukaan neuvotteluaika sovitaan henkilökohtaisesti ja kerrotaan etukäteen tulevan neuvottelun aihe sekä opastetaan keskusteluun valmistautumisessa. Tähän liittyen Työntekijän kanssa on käyty 2.9.2016 välikehityskeskustelussa esimiehen aloitteesta henkilökohtainen keskustelu, jossa oli tarkoitus sopia puheeksiottokeskustelun sisällöstä ja ajankohdasta. Esimies näki puheeksiottokeskustelun tarpeellisenä, koska koki tarpeen hankkia asiantuntija-apua työntekijän kuormittumistilanteeseen ja sen purkamiseen. Välikehityskeskustelussa Työntekijä kiisti hänellä olevan mitään tarvetta puheeksiottokeskusteluun tai terveystarkasteluun. Tästä syystä aikaa ei pystytty sopimaan.

Työntekijän kommentti:

- *Työnantaja ei kerro totuutta.*
- *Malmberg ei kutsunut minua puheeksiottokeskusteluun. Työnantaja puhuu asiasta ristiriitaisesti.*
- *Asiasta tarkemmin päädokumentissa.*

15 Onko työterveyshuolto tehnyt työpaikalla työpaikkaselvityksen? Työpaikkaselvitys tulee toimittaa selvityksen liitteenä.

On. (Liitteenä)

Työntekijän kommentti:

- *Olen ehdottanut, että Teollisuuden palvelut –tiimissä teetetäisiin puolueeton tutkimus ongelmien kartoittamiseksi. Työnantaja ei ole vastannut ehdotukseeni.*

16 Työnantajan tulee toimittaa työntekijän osalta tieto mahdollisista ylityökertymistä vuosilta 2015 ja 2016

Edupolissa on säännöt lisä-, yli- ja siirtotunneista. Ylityön tekeminen edellyttää etukäteistä sopimista. Tällaisia ylityömääräyksiä ei ole annettu. Yleisesti kuitenkin puhutaan ylityöistä, vaikka kyse olisi siirtotunneista tai lisätyötunneista. Tuntilistat liitteinä. Liitteistä on havaittavissa mm. se, että Työntekijän kanssa on yhteisissä keskusteluissa sovittu, että ylityötä ei tehdä ja vanhat, kertyneet ylityöt on pidettävä vapaana pois, jotta hänen työkuormituksensa vähenisi. Vuoden 2016 lopussa hänellä ei enää ollut lainkaan ylityökertymiä.

Työntekijän kommentti:

- *Työnantaja ei kerro totuutta.*
- *Esimiehet ohjeistavat, ettei ylityötunteja saa tulla. He eivät kuitenkaan kerro, miten tekemättä jäävät välttämättömät työtehtävät esim. oppitunnit hoidetaan.*
- *Tämän tarkoituksena lienee, että ihmiset tekisivät työtehtäviään osittain omalla ajalla.*
- *Asiasta tarkemmin päädokumentissa.*

16.5.2017

17 Mitkä ovat ne yksilöidyt perusteet, joiden perusteella Työntekijä irtisanottiin? Antakaa yksityiskohtainen selvitys työntekijän työsopimuksen päättämisen syistä ja perusteista.

Irtisanomisen syynä oli toistuva esimiehen ja työnantajan ohjeiden ja määräysten noudattamatta jättäminen. Työntekijä on saanut varoituksen samasta asiasta 8.9.2016. Varoituksesta huolimatta laiminlyönnit ovat jatkuneet.

Työntekijä sai varoituksen 8.9.2016 työnantajan ohjeiden noudattamatta jättämisestä. Hänelle annettiin syksyn 2016 aikana esimiesten taholta useita kertoja ohjausta ja ohjeita muuttaa toimintaansa työyhteisössä ja keskittyä tekemään sitä työtä johon hänet on palkattu. Pyydämme aluehallintovirastoa lukemaan huolella Tiimipäällikkö Riitta Malmbergin taustadokumentin, joka on liitteenä.

Näin ollen Työntekijän irtisanominen johtui toistuvasta esimiehen antamien ohjeiden noudattamatta jättämisestä.

Työntekijän kommentti:

- *Varoituksen tai irtisanomisen syy täytyy yksilöidä tarkemmin.*
- *Varoituksen "yksilöidyt" syyt oli osoitettu perusteettomiksi jo 12.10.2016.*
- *Työnantaja järjesti 22.11.2016 tilaisuuden, jossa minua käsitykseni mukaan yritettiin pelotella ja syytettiin työyhteisön häiriköinnistä sen jälkeen, kun olin paljastanut tiimipäälliköille esimiesteni toiminnan.*
- *Tässä tilaisuudessa työsuojeluvaltuutettu pyysi odottamaan AVIn selvityksen valmistumista ennen päätöksiä. Riitta Laukkanen vastasi halveksuvaan ja ylimieliseen sävyyn tarkoittaen AVIn valvontaa: "Onhan näitä nähty". Työsuojeluvaltuutettu voi vahvistaa tämän.*

18 Mikä merkitys työntekijän yleisesti esille ottamilla Edupolia koskevilla epäkohdilla on ollut työntekijän irtisanomiseen?

Ei mitään merkitystä. Edupolissa on hyvin avoin toimintakulttuuri ja Edupolissa, jos missä, voi ja saa nostaa esille epäkohtia ja antaa kehitysehdotuksia.

Työntekijän kommentti:

- *Kimmo Oravan näkemys Edupolin toimintakulttuurin avoimuudesta ei edusta työsuojeluvaltuutetun eikä Edupolin työntekijöiden näkemystä.*
- *Olen saanut paljon ja käytännössä pelkästään positiivista palautetta siitä, että olen puuttunut oppilaitosjohdon toimintaan.*
- *Edupolissa ei suvaita kritiikkiä. Vuosilta 2012-2017 arveluttavia irtisanomisia on useita, joista ainakin kaksi on tätä ennen riitautettu tuomioistuimessa. Edupoli on hävinnyt molemmat tapaukset. Asiasta tarkemmin päädokumentissa.*

19 Kuka teki päätöksen työntekijän työsuhteen päättämisestä ja milloin kyseinen päätös tehtiin?

Johtava rehtori Markku Kantonen. Päätös tehtiin 31.1.2017 työsuhdetta koskevassa neuvottelussa.

Työntekijän kommentti:

- *Perjantaina 27.1.2017 Riitta Malmberg on kutsunut Ict:n koulutusalan muut kouluttajat, assistenttin sekä koulutusalan ulkopuolelta ict-asiantuntijan salaiseen palaveriin 1.2.2017. Palaverin aiheena oli "Kevään resurssit". Pystyn todistamaan tämän.*
- *Kimmo Orava lähetti perjantaina 27.1.2017 klo 15:58 minulle sähköpostin jossa kertoi, etten saa tutustua pyytämiini YT-neuvottelun dokumentteihin.*
- *Kimmo Orava välitti perjantaina 27.1.2017 klo 15:59 minulle rehtorin kutsun saapua työsuhdetta koskevaan keskusteluun seuraavan viikon tiistaina 31.1.2017 klo 14:00.*
- *Asiasta tarkemmin päädokumentissa.*

16.5.2017

20 Mitkä ovat ne yksilöidyt perusteet, joiden perusteella työntekijälle annettiin varoitus?

Yksilöidyt perusteet on mainittu kohdassa 1. Lisää tietoa asiasta myöhemmin tässä selvityksessä.

Työntekijän kommentti:

- *Kohdassa 1 lukee "Tapahtumien kulku selviää tässä selvityksessä".*
- *Työnantaja tai esimies ei ole esittänyt yksilöityjä perusteita varoitukselle tai irtisanomiselle.*
- *Yksilöityjen perusteiden pitäisi löytyä varoituksesta. Voidaan kysyä, miksi työnantajalla oli jälkeen päin tarvetta tuottaa useita laajoja todistamattomia väitteitä sisältävä dokumentaatio varoituksen perusteluksi.*

21 Millä tavoin työntekijää kuultiin ennen varoituksen antamista?

Esimiehen on puuttava asiaan, jos työntekijä toimii sopimattomalla tavalla, laiminlyö tehtäviään tai rikkoo työpaikan sääntöjä. Työntekijän toiminta ei välttämättä ole ollut tahallista, vaan se on voinut johtua ajattelemattomuudesta. Varoituksella työntekijälle annetaan mahdollisuus korjata menettelynsä. Varoituksen antamiseen johtaneista asioista oli keskusteltu useita kertoja vuoden 2016 aikana, eivätkä keskustelut tuottaneet haluttua lopputulosta.

Työntekijän kommentti:

- *Työnantaja ei kerro totuutta.*
- *Varoituksesta ja siihen johtaneista syistä ei keskustelu kertaakaan ennen eikä jälkeen varoituksen antamisen.*

22 Mihin toimenpiteisiin työnantaja ryhtyi palaverissa 12.10.2016 esitetyn työkierron suhteen sen jälkeen, kun työntekijä ilmoitti 24.10.2016 kiinnostuksensa siihen?

Edupolin Rehtori esitti sisaroppilaitoksemme Amiston rehtorille selvitettäväksi onko Amistossa henkilöitä joita voitaisiin pyytää työnkiertoon. Amiston rehtorin harkinnan mukaan talven aikana ei sellaista henkilöä Amistossa ole ollut.

Työntekijän kommentti:

- *Työnantaja ei kerro totuutta. Työkiertoesitys ei ollut todellinen.*
- *Asiasta tarkemmin päädokumentissa.*

23 Mistä syystä työntekijä päätettiin palaverissa 31.1.2017 irtisanoa sen sijaan, että hänelle olisi annettu toinen varoitus?

Työnantajan päätös perustui kokonaisharkintaan. Lainaus palaverimuistiosta 31.1.2017:

"Markku, Riitta ja Kimmo Orava keskustelivat mahdollisista vaihtoehtoista, toisesta varoituksesta vai irtisanomisesta. Todettiin, että työnantajana on vaikea nähdä ja uskoa, että tilanne muuttuisi antamalla uusi varoitus. Täten jouduttiin ratkaisuun, jossa päädytään irtisanomiseen. Kimmo Orava kirjoitti ja tulosti irtisanomisilmoituksen.

Tauon jälkeen rehtori kertoi, harkituista vaihtoehtoista ja siitä muuttuisiko mikään, jos annettaisiin toinen varoitus. Työnantajalla ei ole uskoa siihen että asia korjaantuisi. Työntekijä sanoi olevansa eri mieltä, mutta ymmärtävänsä rehtorin kannan."

Työntekijän kommentti:

- *31.1.2017 keskustelutilaisuus oli muodollisuus. Etukäteen "käsikirjoitettu" keskustelu järjestettiin, jotta irtisanominen hoidettaisiin muodollisesti oikein.*

16.5.2017

- *Minulle on kerrottu Malmberg'n puhuneen jo viikkoja aiemmin, että "Työntekijän asia hoidetaan nyt". Otaksun hänen tarkoittaneen tällä irtisanomisperusteiden tekemisestä, kuten päädokumentissa näytetään.*
- *Kantonen ei olisi halunnut antaa minulle mahdollisuutta esittää omaa näkemystäni, mutta en suostunut pelkästään kuuntelemaan hänen puhettaan vaan tein selväksi, että tilaisuudessa esitetyt väittämät eivät pidä paikkaansa. Mielipidettäni ei huomioitu.*

24 Onko työntekijä saanut tietoa mahdollisista seuraamuksista sen johdosta, että hän on tuonut esille koko henkilökunnalle ja Edupolin johdolle kokemiaan Edupolin epäkohtia? Jos hän on saanut tietoa, niin missä yhteydessä tai yhteyksissä, milloin ja keneltä?

Kuten aikaisemmin jo on kerrottu, saa Edupolissa hyvin vapaasti tuoda esille epäkohtia ja kehitysehdotuksia. Sellaisesta ei ole ketään koskaan rangaistu. Työntekijää on tosin lukuisia kertoja kehoitettu ja määrätty keskittymään työntekoon. Siihen mihin hänet on palkattu.

Työntekijän kommentti:

- *Työnantaja ei kerro totuutta.*
- *Tein työajalla sitä työtä, josta minulle maksettiin. Työnantaja tuntuu tarkastelevan minua huomattavasti tarkemmin, kuin kollegojani.*
- *19.9.2016 alkaen minun maksimituntini tiimille ovat olleet 27 h/vko, ja olen pitänyt siitä kiinni. Vähensin työnteon määrän vastaamaan palkanmaksua, minkä seurauksena minulla on runsaasti vapaa-aikaa aiempaan verrattuna.*
- *Puututtuani työnantajan toimintaan ja vähennettyäni työntekoani työnantajan ohjeen mukaisesti, Malmberg alkoi syyttämään minua siitä, että jätän töitä tekemättä ja että olen hankala. Lisäksi minulle on kerrottu, että Kollega olisi kertonut hallintopäällikkö Kimmo Oravan ei-lähikollega n, sanoneen minua hankalaksi. Kollega on korjannut tämän väärinkäsityksen kertomalla, mitä ei-lähikollega hänelle minusta sanoi, eli "Työnte jää on hankala saada kiinni".*

25 Millaisiin toimenpiteisiin työntekijän esimies ryhtyi, kun työntekijä pyysi häntä selvittämään Edupolin rahoitukseen liittyviä tilityksiä?

Esimies kysyi rahoituksesta päättävän asiakasryhmän edustajalta asiaa ja sai vastauksen, jonka mukaan vuonna 2016 Edupolissa oli päätetty, että tiimeille tilitetään valmistavasta koulutuksesta 70 % kuukausittain ja 30 % tutkintotilaisuuksista. Kyseessä on talon sisäinen valinta ja päätös, johon esimies ei voinut vaikuttaa.

Lähtökohtaisesti työntekijän tehtävä ei ole murehtia Edupolin rahoituksesta muuten kuin siltä osin kuin tehtävää on mahdollisesti delegoitu työntekijälle. Tässä lähiesimies on keskeisessä roolissa. Työntekijän tehtävänä eivät ole rahoitukseen liittyvät tilitykset.

Tosiasiaa kuitenkin toimimme hyvinkin avoimesti ja mm. tiimipalavereissa esitetään myös taloudellisia lukuja. Tällainen tiimeihin saakka ulottuva avoimuus on sekä hyvä että huono asia. Liikelaitos Edupoli on yli 20 miljoonan euron vuosibudjetin organisaatio, joka on osa 31 miljoonan euron vuosibudjetin Itä-Uudenmaan koulutuskuntayhtymää. Teollisuustiimin vuosibudjetti on noin 2 miljoonaa euroa, johon liittyy osana ICT-koulutusala.

Se, miksi avoimuus on myös huono asia, johtuu siitä, että tiimit ja koulutusalat herkästi pyrkivät kilpailemaan keskenään mikä tiimi tai koulutusala on kannattavin. Tästä syystä Edupolin johto on nostanut raportointitasoa ylemmäs, että välttyttäisiin epäterveeltä sisäiseltä kilpailulta. Siitä ei organisaatio saa lisäarvoa.

Työntekijän kommentti:

- *Apulaisrehtori Paula Silfvastin 25.8.2016 kertoman perusteella työnantaja ei kerro totuutta. Silfvast'n mukaan yo. mainittu 30 % rahoituksesta tilitetään tiimeille vasta sitten kun koko tutkinto on valmis, eli kaikki tutkintotilaisuudet on ns. suoritettu. Käytännössä tämä tarkoittaa yleensä n. 2 vuoden kulluttua siitä, kun opiskelija/tutkinnon suorittaja aloittaa koulutuksessa/tutkinnon suorittamisen.*

16.5.2017

Tähän käytäntöön on käsittäkseni tehty jokin muutos Edupolin johtoryhmään kuuluvan henkilön perjantaina 28.10.2016 klo 14.24 lähettämän sähköpostiviestin mukaan.

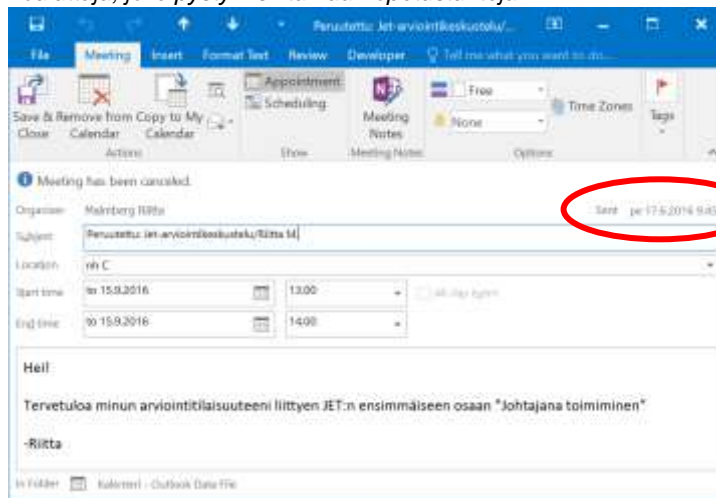
- *Työnantaja on esittänyt vuoden 2016 aikana YT-neuvotteluihin asti henkilöstölle talousluvut yo. kommentissa kuvatulla tavalla. Riitta Laukkanen on 16.9.2016 myöntänyt tämän.*
- *Tiimit ja koulutusalat eivät kilpaile keskenään talouslukuilla, vaan pyrkivät järjestämään koulutuksiaan mahdollisimman hyvin niillä resursseilla, joita virkamiesjohto koulutusaloille osoittaa.*
- *En tiedä, onko henkilökunnalle esitettyjä taloustietoja vastaavia lukuja käytetty YT-neuvottelun perusteena. Työnantaja ja työntekijäedustusto kieltäytyivät antamasta tarkastettavakseni neuvottelun alussa otaksuttavasti toimitetun lakisääteisen aineiston.*

26 Mistä syystä esimies perui työntekijän osallistumisen esimiehen arviointitilaisuuteen 15.9.2016, vaikka hänet oli siihen aiemmin kutsuttu?

Esimies perui osallistumisen johtuen Työntekijän työtilanteesta ja -kuormituksesta.

Työntekijän kommentti:

- *Työnantajan väite ei ole uskottava.*
- *Kutsuessaan 17.6.2016 minut arvioijakseen, Malmberg ei ollut huolestunut työkuormituksestani. Pyydettyäni 25.8.2016 häntä selvittämään Edupolin taloustietoihin liittyviä käytäntöjä, perui hän osallistumiseni 26.8. Arvioijaksi vaihdettiin myöhemmin varatiimipäälliköksi nimitettävä Tiina Kuusisto.*
- *Arvioinnin aikaan 15.9.2016 kuormitukseni olisi ollut helpompi kuin 17.6.2016, sillä 1.9.2016 aloitti uusi kouluttaja, jolle pystyin siirtämään opetustuntejani.*



27 Millä tavoin Edupolissa on työntekijät perehdytetty ottamaan esille työolosuhteissaan havaitsemiaan epäkohtia?

Edupolissa on jo pitkään ollut palautejärjestelmä, joka toimii läheltä-piti-tilanteiden, laatupoikkeamien, onnistumisten ja kehitysehdotusten raportointikanavana. Tämä on osa Edupolin ISO 9001, ISO 14001, ja OHSAS 18001 toimintajärjestelmiä. Toimintaamme auditoidaan säännöllisesti niin sisäisesti kuin ulkopuolisen auditoijan toimesta.

Muut seikat joita työnantaja haluaa tuoda esille

Pyydämme teitä lukemaan huolella tiimipäällikkö Malmbergin kirjoittaman vapaamuotoisen selostuksen. Selostuksesta ilmenee hyvin asiain kulku ja asiat toisessa valossa. (Liitteenä Taustadokumentti_KL)

16.5.2017

Itä-uudenmaan koulutuskuntayhtymä Edupoli, kuten kaikki toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäjät, joutuu sopeutumaan valtavien rahoitusleikkauksiin. Viidessä vuodessa valtio on leikannut rahoituksesta yli viidenneksen.

Edupoli aloitti sopeutumissuunnittelun jo vuonna 2013. Tarkoituksena on ollut luoda uudet toimintamallit ja uudenlainen organisaatio, jotta koulutuksen laatu kärsisi mahdollisimman vähän. Tehdä yhtä hyvää vähemmällä rahalla.

Edupolin uusi organisaatio aloitti vuoden 2015 alussa. Tällöin aloitti myös uusi Tiimpäällikkö Riitta Malmberg tehtävässään. Erityisesti Malmbergin vetämässä Teollisuuden palvelutiimissä on esiintynyt haluttomuutta keksiä vanhojen toimintamallien tilalle uusia malleja. Yhtenä mahdollisena syynä voidaan epäillä myös sitä, että miesvaltaisen tiimin vetäjäksi valittiin nainen.

Allekirjoittaneen mielestä tässä tapauksessa on, varmasti aluehallintovirastollekin tuttu ilmiö: Aiemmin on ollut hyvät taloudelliset resurssit, organisaatiomuutos ja uusi esimies, ei ole haluttu hyväksyä uusia toimintatapoja eikä uutta esimiestä.

Edelleen, Edupolissa ei valittajaa ole kohdeltu epäasiallisesti tai syrjivästi. Päinvastoin, työnantaja on tehnyt kaiken voitavan myös Laukkasen työhyvinvoinnin eteen. En väitä, mutta tämän selvityksen ja Riitta Malmbergin selvityksen sekä Työntekijän teille toimittaman materiaalin valossa minun mielestä häirinnän tekijä näyttäisi olevan Työntekijä itse.

Työntekijän kommentti: (Muut seikat joita työnantaja haluaa tuoda esille –otsikon jälkeiset kappaleet)

- 1. kappale
 - Dokumentti muodostuu lähinnä todistamattomista ja paikkansa pitämättömistä väitteistä.
 - Riittojen Malmberg ja Laukkanen on todistettu jo aiemmin esittävän totuuden vastaisia väittämiä. Markku Kantonen on myös esittänyt väitteitä, jotka eivät vastaa totuutta. Kantosen toiminnasta päädokumentissa.
- 3. kappale
 - Työntekijät ovat joutuneet jo nyt venymään "äärirajoille". Tämä ei toki koske niitä, jotka ovat työnantajan tai esimiehen suosiossa. Käytössä on siis suosikkiasemajärjestelmä, jossa esim. työmäärä ei jakaannu tasaisesti.
- 4. kappale
 - Riitta Malmberg on soveltumaton henkilö tehtävänsä, ja se on yleinen mielipide Edupolissa ja laajemminkin. Useat henkilöt ovat ottaneet kantaa Riitta Malmbergin toimintaan Edupolissa.
 - Malmberg on käyttänyt lct:n koulutusalan ennen vuotta 2015 luotua järjestelmällistä mallia esimerkkinä. Hän ei onnistunut levittämään sitä muille koulutusaloille.
 - Organisaatiomuutoksen jälkeen toteutettiin kysely, johon mm. minut valittiin vastaajaksi. Kyselyn tekijä **Kolleaa** näkemys asiasta on päinvastainen.
- 6. kappale
 - Orava ei väitä, että olisin häiriötekijä – hänestä vain tuntuu siltä. Työntekijällä pitäisi olla selkeä käsitys ongelmien syystä irtisanomispäätöstä tehtäessä.
 - Oravasta tuntuu, että minä olen häiriötekijä. Lähes koko Edupolin henkilökunta on asiasta eri mieltä, virkamiesjohtoa lukuun ottamatta.
 -

Kommentoinnin vakuudeksi 16.5.2017

Työntekijän
Työntekijä Laukkanen
kouluttaja, Edupoli (31.3.2017 asti)