

Oikaisuvaatimus viranhaltijan tai toimielimen päätöksestä

Lähetetty 21.10.2024 14:38
Nimi: [REDACTED]
Henkilötunnus: [REDACTED]
1. Osoite [REDACTED]
2. Puhelin [REDACTED]
3. Sähköposti [REDACTED]
4. Kunta [REDACTED]
5. Päättäjä (toimielin/viranhaltija) Pirkanmaan hyvinvointialue, sosiaalityönjohtaja , vammaispalvelut
6. Päätöspäivämäärä 11.10.2024
7. Päätöksen tunnus tai § (xxxx/2023 tai § xx) § 144/2024
8. Miten haluat päätöstä oikaistavaksi? Länsi 1 vammaissosiaalityön uudelleenorganisointumiseen liittyen. Esitän että asiakkaat alueella kuru-viljakkala- hämeenkyrö-ikaalinen-parkano - sastamala ja punkalaidun jaetaan tasapuolisesti (sosiaali)työntekijöiden kesken esim. aakkosjaon mukaisesti. ensisijaisesti olen sitä mieltä, että laajan Sastamala-Punkalaidun alueen asiakkaat pitää jakaa tasapuolisesti Länsi 1 alueen työntekijöiden kesken.
9. Millä perusteella vaadit oikaisua? Vasta toteutetun yt-neuvottelutapahtuman jälkeen selvitin seuraavaa: - Vammaissosiaalityön sosiaalityöntekijöistä ainoastaan minä olen joutunut tilanteeseen, jossa minun yhtäkään esittämästäni kolmesta toiveesta sijoittumisen suhteen uudelleenorganisoiduessa ei ole toteutettu. --- Minulla tulee pisin ajomatka asiakkaiden tapaamisiin. - Muutos kohdallani on suurimpia seuraavissakin; joudun opettelemaan uuden

tietojärjestelmän pro

consonan ja myös tulevan saga-järjestelmän, ja näiden lisäksi ennestään minulle täysin vieraan alueen (sastamala-punkalaidun) palveluverkoston, yhteistyötahot ja asiakkaiden sijainnin laajan kunnan alueella !

Uusi vammaispalvelulaki tulee voimaan 1.1.25 alkaen, ja työllistää uutena asiana kaiken muun muutoksen lisäksi.

Tasavertaisuus ei toteudu kohdallani muihin työntekijöihin verrattuna uudelleenorganisoituessamme.

Muutos ei kohtele meitä työntekijöitä lähellekään tasavertaisesti. Nyt melkein kaikki muut vammaissosiaalityön toimialueen sosiaalityöntekijät ovat säilyttäneet toimipisteensä entisellä alueellaan, tai ovat päässeet sijoittumaan toivomaansa ensisijaiseen tai toissijaiseen paikkaan. Kenenkään muun työmatkasta ei ole tullut myöskään kohtuuttoman pitkää.

Ne alueet, joita minulle on suunniteltu Sastamala-Punkalaidun alueella, sijaitsevat hämeenkyröstä (suunniteltu Länsi1 alueen tuleva toimipiste) 42-80 km etäisyydellä ja kotoani [REDACTED] km päässä !

[REDACTED]

[REDACTED]

* salassapito julkisuuslain 24 § 1 mom. 25 ja 32 kohdat

Oikaisuvaatimus viranhaltijan tai toimielimen päätöksestä

Lähetetty 31.10.2024 17:04
Nimi: [REDACTED]
Henkilötunnus: [REDACTED]
1. Osoite [REDACTED]
2. Puhelin [REDACTED]
3. Sähköposti [REDACTED]
4. Kunta [REDACTED]
5. Päätäjä (toimielin/viranhaltija) sosiaalityönjohtaja, vammaispalvelut
6. Päätöspäivämäärä 11.10.2024
7. Päätöksen tunnus tai § (xxxx/2023 tai § xx) § 144/2024
8. Miten haluat päätöstä oikaistavaksi? Olen tehnyt asiassa oikaisuvaatimuksen pvm 21.10.2024. Täydennän oikaisuvaatimusasiakirjaa tällä asiakirjalla . Pyydän ottamaan huomioon seuraavan velvoittavan työturvallisuuslainsäädännön muutoksen (6/2023) koskien yli 55 vuotiasta työntekijää.
9. Millä perusteella vaadit oikaisua? Oletan, että kohdallani/ asiassani kuuluu ottaa huomioon voimassa oleva lainsäädäntö (6/2023), joka on velvoittava suhteessa yli 55-vuotiaaseen työntekijään. Työsuojelulaki/ ikääntyvät työntekijät; mielestäni tavoite on tuossa selkeä, ikä on otettava huomioon (8§, 10§) :

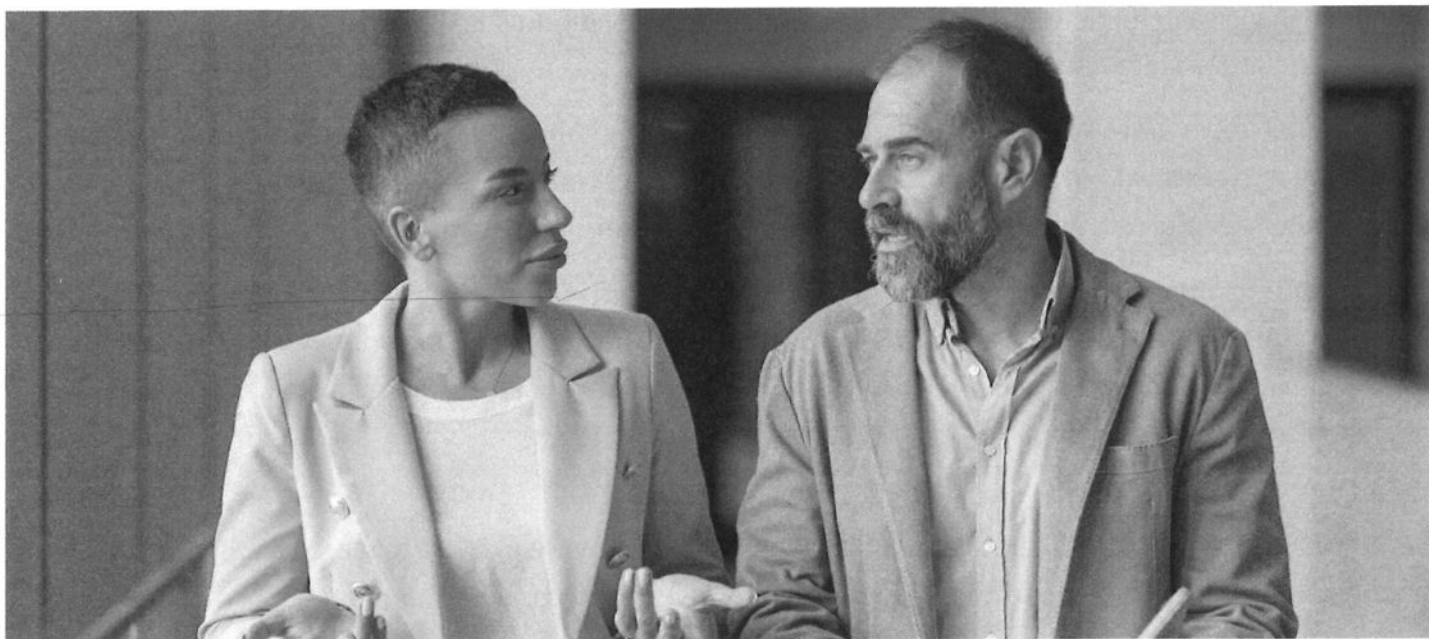
-Työturvallisuuslaki uudistuu – mitä se tarkoittaa työpaikoille? | Työterveyslaitos (ttl.fi)
-<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Oikaisuvaatimus viranhaltijan tai toimielimen päätöksestä

Lähetetty 04.11.2024 10:13
Nimi: [REDACTED]
Henkilötunnus: [REDACTED]
1. Osoite [REDACTED]
2. Puhelin [REDACTED]
3. Sähköposti [REDACTED]
4. Kunta [REDACTED]
5. Päättäjä (toimielin/viranhaltija) sosiaalityön johtaja, vammaispalvelut
6. Päätöspäivämäärä 11.10.2024
7. Päätöksen tunnus tai § (xxxx/2023 tai § xx) § 144/2024
8. Miten haluat päätöstä oikaistavaksi? Olen tehnyt oikaisuvaatimuksen 21.10.2024, ja lähettänyt lisäselvityksen/ täydennyksen asiakirjaan 31.10.2024, johon täydennysasiakirjaan lähetän oheisen liitteen; työturvallisuuslaki uudistuu , tiedote 11.5.2023
9. Millä perusteella vaadit oikaisua? olen selvittänyt oikaisuvaatimuksen perusteet asiakirjoissa 21.10.24 ja 31.10.2024.
10. Halutessasi lisää dokumentteja tai kuvia scan_holmimar_2024-11-04-09-55-51.pdf

Työturvallisuuslaki uudistuu – mitä se tarkoittaa työpaikoille?

Työnantajan työturvallisuusvelvoitteita täsmennetään, kun voimaan astuu työturvallisuuslain muutos 1.6.2023. Tavoitteena on selkeyttää työnantajan velvoitteita ja edistää erityisesti 55 vuotta täyttäneiden työssä jaksamista. Laissa on kuvattu tarkemmin esimerkiksi yksilölliset työsuojelutoimenpiteet sekä ikääntyminen huomioitava tekijänä vaarojen arvioinnissa.



Pia Perttula

johtava tutkija

Työterveyslaitoksen mediatiedote 11.5.2023

Työturvallisuuslaki uudistuu 1. kesäkuuta 2023. Muutoksessa työnantajan työturvallisuusvelvoitteita täsmennetään. Keskeiset muutokset koskevat kolmea pykälää:

- Työnantajan yleistä huolehtimisvelvoitetta (8 §)
- Työnantajan velvollisuutta selvittää ja arvioida työn vaarat (10 §)

- Työnantajan velvollisuutta antaa työntekijälle opetusta ja ohjausta (14 §)

Lisäksi raskaussuojelun perussäännöstä selvennetään koskemaan myös imettäviä ja äsken synnyttäneitä työntekijöitä (11 §).

Muutosten yhtenä tavoitteena on edistää 55 vuotta täyttäneiden työssä jaksamista ja pidentää työuria.

– Kokonaisuutena ei ole kyse isosta lakimuutoksesta, vaan täsmennyksillä toivottiin apua työpaikoille lain soveltamiseen, kertoo Työterveyslaitoksen johtava tutkija **Pia Perttula**, joka on ollut mukana lain valmistelussa.

Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

Työnantajan yleiseen huolehtimisvelvoitteeseen on tehty kaksi muutosta.

Ensimmäinen täsmennys koskee yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä: ”Työnantajan on erityisesti otettava huomioon, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset voivat edellyttää yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi.”

– Toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi työskentelytilaan liittyvät järjestelyt tai työajan tai työmäärän mukauttaminen. Muutokset voivat olla joko yksilöllisiä tai koko työpaikkaa koskevia: kaikki pystyvät työskentelemään esteettömissä tiloissa, kertoo Pia Perttula.

Toinen muutos täsmentää työnantajan tarkkailuvelvoitetta. Jo nykyisin laissa lukee, että työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta.

Jatkossa mainitaan myös velvollisuus tarkkailla: ”...työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä.”

– Nyt on hyvä hetki pohtia, onko omalla työpaikalla asianmukaiset keinot tarkkailuun. Hyviä keinoja ovat esimerkiksi kyselyt ja keskustelutilaisuudet, Pia Perttula kertoo.

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa on jo ennestään pitänyt huomioida työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja hänen henkilökohtaiset edellytyksensä.

Nyt mukaan on lisätty myös: ”...ikäntyminen.”

– Työpaikoilla on syytä pohtia, mitä ikääntyminen tuo mukanaan, vaikka yksilöllisiä eroja on paljon. Ikääntymiseen liittyviä muutoksia voivat olla esimerkiksi työkyvyn muutos, näkökyvyn muutos ja kognitiivisen toimintakyvyn muutos, Perttula sanoo.

Lisäksi laissa on tarkennettu, että kuormitustekijöillä tarkoitetaan sekä fyysisiä että psykososiaalisia tekijöitä.

Työnantajan on huomioitava: ”...työn fyysiset kuormitustekijät sekä työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät.”

– Fyysisten ja psykososiaalisten kuormitustekijöiden selvittämiseen ja arviointiin on paljon hyviä keinoja, kuten turvallisuuskävelyt, työtyytyväisyyskyselyt, työpaikkaselvitykset yhdessä työterveyshuollon kanssa sekä säännölliset keskustelut esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä, Pia Perttula kertoo.

Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus

Työnantajan velvollisuus on antaa työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Perehdytyksessä, ohjauksessa ja opetuksessa on tähänkin asti tullut huomioida työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus.

Jatkossa opetusta ja ohjausta tulee antaa: ”...muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä huomioon ottaen.”

– Esimerkkejä huomioitavista asioista ovat kielitaito ja ikä. Onko perehdytysmateriaali sillä kielellä, mitä työntekijä ymmärtää? Kuinka paljon työntekijä tarvitsee aikaa uuden digiväliseen opetteluun? Pia Perttula havainnollistaa.

Eriyistä vaaraa aiheuttava työ

Työnantajalla on ollut velvollisuus huomioida, jos työstä tai työolosuhteista saattaa aiheutua erityistä vaaraa raskaana olevalle työntekijälle.

Nyt velvollisuutta on laajennettu, jos erityistä vaaraa aiheutuu: ”...äskettäin synnyttäneelle tai imettävälle työntekijälle.”

– Työnantajan tulee siis jatkaa työolosuhteiden muutoksia tarvittaessa myös raskauden jälkeen. Tähän voi käyttää työterveyshuollon asiantuntemusta, Pia Perttula sanoo.

Huomio dokumentointiin

Vaikka laissa edellytetään työntekijöiden yksilöllisten tekijöiden huomiointia, työpaikan dokumentoitu riskien arviointi tulee toteuttaa yleisellä tasolla.

– Terveystiedot tai yksittäisten työntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet eivät saa näkyä yleisessä riskien arvioinnissa. Työpaikalla tarvitsee kirjata yleisellä tasolla, mitkä ovat toimintatavat riskin hallitsemiseksi, Perttula sanoo.

Tutustu

- [Työturvallisuuslaki 738/2002 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738)
(<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>)
- [Riskien arviointi työpaikalla | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://www.ttl.fi/teemat/tyoturvaluus/riskien-arviointi-tyopaikalla) (<https://www.ttl.fi/teemat/tyoturvaluus/riskien-arviointi-tyopaikalla>).

Lisätiedot

- Pia Perttula, johtava tutkija, Työterveyslaitos, pia.perttula@ttl.fi, +358304742684