

9.6.2014

Etelä-Suomen Aluehallintovirasto
Työsuojelun vastuualue
PL 110, 00521 Helsinki
tyosuojaletela@avi.fi

Viite Jaana Pedersenin kokema epäasiallinen kohtelu ja työssä kuormittuminen
Selvityspyyntö Dnro ESAVI/708/05.13.05.02/2014

LähiTapiola Keskinäinen Henkivakuutusyhtiön työnantajana antama kirjallinen selvitys

LähiTapiola-ryhmä on vastaanottanut 19.5.2014 päivätyn Etelä-Suomen Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen selvityspyyntöä koskien Jaana Pedersenin kokemaa epäasiallista kohtelua ja työssä kuormittumista.

1. Taustaa

Pedersen työskentelee LähiTapiola Keskinäinen Henkivakuutusyhtiössä (jatkossa henkiyhtiö). LähiTapiola-ryhmän rakenne on selvityspyyntöä tarkoittamina ajankohtina ollut sellainen, että ryhmällä on pääjohtaja (Asmo Kalpala ja sittemmin Erkki Moisander) ja hallitus (3 jäsentä, sittemmin 5 jäsentä), jotka toimivat henkiyhtiön toimitusjohtajan (Minna Kohmo 1.9.2008 alkaen) yläpuolella käyttäen ylintä päätäntävaltaa. LähiTapiola-ryhmän henkilöstöpalvelut, sisäinen tarkastus ja työterveyshuolto ovat koko yhtiöryhmää palvelevia toimintoja. Ne eivät organisatorisesti sijaitse henkiyhtiössä eivätkä ne ole millään tavoin alisteisessa asemassa suhteessa henkiyhtiöön. Tässä mielessä ne ovat itsenäisiä ja objektiivisia tahoja huolehtimaan siitä, että myös henkiyhtiön toiminta on kaikin puolin asiallista.

Pedersenin epäasiallisiksi kokemat tapahtumat saivat alkunsa vuonna 2009 liittyen henkiyhtiössä toteutettuun organisaatiomuutokseen. Yhtenä muutoksena tässä kokonaisuudessa henkiyhtiöön perustettiin uusi toiminto, Juridiset palvelut ja kumppanuudet. Tätä uutta toimintoa ryhtyi esimiehenä vetämään Antti Pöllänen, ja

9.6.2014

Pedersen siirrettiin kyseiseen toimintoon yhdessä muiden henkiyhtiön lakimiesten kanssa. Muutos oli ennen kaikkea organisatorinen eivätkä lakimiesten toimenkuvat ja tehtävät merkittäväällä tavalla muuttuneet. Ennen kyseistä laajaa organisaatiomuutosta Pedersen oli organisatorisesti sijainnut hierarkkisesti tätä uutta sijaintia ylempänä, lähempänä henkiyhtiön toimitusjohtajaa.

Jostain syystä Pedersen koki organisaatiomuutoksen loukkaavana ja arvoaan alentavana, ja esitti organisaatiomuutosta ja toimitusjohtajan toimintaa koskien lukuisia väitteitä ja vaatimuksia. Asiaa käsiteltiin tuolloin ensivaiheessa Pedersenin ja Pölläsen kesken, mutta erimielisyyden ja Pedersenin tyytymättömyyden jatkuessa asian käsittelyä jatkoi Pedersenin kanssa LähiTapiola-ryhmän henkilöstöpalvelut ja ryhmän silloinen lakiasiaintoimittaja Jaakko Gummerus. Pedersenin tukena asiaa selvittämässä toimivat pääluottamusmies Iiro Ketola sekä vakuutusväen liiton lakimies Jukka Moilanen. Pöllänen toki pidettiin tietoisena asian etenemisestä. Vuoden 2010 puolella erimielisyydet saatiin lopulta kaikkineen sovittua ja Pedersenin työnteko jatkui taas normaalisti. Asioiden käsittelystä ja sen tavasta 2009-2010 myöhemmin jäljempänä.

Vaikka asiat yllä kuvatuin tavoin saatiin tuolloin sovittua, nousevat nämä menneisyyden tapahtumat nyt uudemman kerran voimakkaasti esille kevään 2014 tapahtumien johdosta.

2. Yleistä - Pedersenin kuvaama epäasiallinen kohtelu

Pedersenin kohtelu on ollut asianmukaista Pölläsen ja Kohmon toimesta kaikin puolin, ja yhteistyö ja vuorovaikutus heidän ja Pedersenin kesken on ollut aivan normaalia. Edellä kuvatut tapahtumat vuonna 2009 muodostaa tähän seikkaan ainoan tilapäisen poikkeaman. Pedersen ei ole tämän jälkeen antanut millään tavoin ymmärtää ennen kevään 2014 tapahtumia, että häntä olisi kohdeltu epäasiallisesti tai nöyryyttävästi eikä työnantaja tunnista mitään tällaisia tapahtumia.

Työnantajalla ei ole tietoa, mihin vuoden 2010 kokoukseen Pedersen viittaa (huutamista ja osaamisen mitätöimistä). Tiedossamme ei ole tällaisia tapahtumia.

Henkiyhtiö muutti nykyisen pääkonttorin tiloihin keväällä vuonna 2010. Tässä yhteydessä Pedersen esitti vaatimuksen, että hänen työpisteensä sijainti pitäisi olla ns. D-nopassa (yksi rakennuksen siivistä), koska Pölläsen ja toiminnon yhden lakimiehen työpisteet sijaitsevat siellä. Työnantajan kannalta kysymys oli siitä, että Pedersenin istumapaikka oli sijoitettu lähelle sitä osastoa, minkä juridisesta palvelusta hän vastasi. Vastaavin tavoin relevanttien osastolaisten läheisyyteen oli sijoitettu toiminnon toinen lakimies eli kaikki muutkaan toiminnon lakimiehet eivät olleet D-nopassa. Istumapaikka-asiassa on otettava myös

9.6.2014

huomioon, että Pedersen on ollut kokoajan kolme päivää viikossa etätöissä kotonaan. Työntekijöiden istumapaikat sijoitettiin siten työskentelyn ja toiminnan yleisen järjestämisen kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Pedersenin vaatimusten käsittelyyn yhdessä työnantajan kanssa osallistui pääluottamusmies Ketola, ja asian tultua käsitellyksi työnantaja jäi siihen käsitykseen, että Pedersen oli tyytyväinen istumapaikkaansa, eikä aiheeseen tämän jälkeen palattu. Kyse ei muutoinkaan ole siitä, että Pedersen olisi istunut fyysisesti kaukana, eristyksissä, muista työntekijöistä, vaan kaikki henkiyhtiön työntekijät ovat työskennelleet samassa rakennuksessa ja samassa kerroksessa – kyse on vain istumapaikkojen täsmällisestä sijainnista tiettyjen henkilöiden lähellä ja saman rakennuksen henkiyhtiön käytössä olleen kerroksen tietyssä osissa.

Pedersenin työtehtävämäärien osalta ei ole ollut mitään puhetta tai merkkejä siitä, että hänellä olisi liikaa töitä tai että hän olisi liian kuormittunut. Työtilanteet käydään lävitse säännönmukaisilla työtunneilla. Lisäksi hän on työskennellyt aivan normaalin mittaisia työpäiviä ilman ylitöiden tekemistä taikka työaikasaldon kerryttämistä. Hänen on myös mahdollistettu tehdä kolmena päivänä viikossa etätöitä kotonaan käsin, mikä on joustavoittanut töiden tekemistä ja mitä hän on arvostanut suuresti. Aiheeseen liittyen tulee huomata, että Pedersenin oli pitkällä sairauslomalla vuoden 2012 syksystä alkaen. Kun hän palasi n. puolen vuoden sairausloman jälkeen töihin, kävivät Pöllänen, Pedersen ja työterveyshuolto yhdessä keskustelua siitä, että Pedersen aloittaisi työnteon aluksi osa-aikaisena töihin paluun helpottamiseksi. Työnantajan näkemyksen mukaan pitkältä sairauslomalta paluu olisi tarkoituksenmukaisempaa aloittaa kevyesti osa-aikaisena kokoaikaisen työskentelyn sijaan. Vastoin työnantajan esittämää Pedersen kuitenkin halusi aloittaa työskentelyn suoraan kokoaikaisesti. Muun muassa tähän liittyen Pedersenin väitteet siitä, että hän kokee työnsä liiallisen kuormittavana, tulevat työnantajalle uutena tietona. Sen paremmin Pedersenin kanssa käydyt kehityskeskustelut, työaikaseuranta kuin työterveyshuollon havainnot eivät tue väitettä työhön liittyvästä työmäärästä tai työn sisällöstä johtuvasta kuormittumisesta. Edelleen on syytä huomata etätöiden mahdollistaminen sekä lukuisat perhevapaiden aiheuttamat katkot aktiiviseen työhön.

LähiTapiola-ryhmän eri yhtiöt tukevat ja täydentävät toisiaan ja yhtiöiden väliset työnjaot voivat muuttua. Töitä tehdään yhtiöiden kesken osin ns. ristiin, ja eri yhtiöissä tehtävät työt voivat muuttua ja ovatkin muuttuneet ajan kuluessa, mikä luonnollisesti vaikuttaa siihen, mitä töitä yhtiöiden työntekijöiden on tarpeen tehdä. Työnantajalla on muutoinkin oikeus järjestää töiden tekeminen tarkoituksenmukaisesti kokemallaan tavalla työnjohto-oikeutensa nojalla ja puitteissa. Tämä pätee myös Pederseniin ja hänen täsmällisiin tehtäviinsä. Näkemyksemme mukaan Pedersenin tehtäviä ei ole miltään osin muutettu epäasiallisesti.

3 m. j. l. e.
 ei v. h.
 v. l. e.
 → t. s. y.
 s. a. l. e.
 u. r. a. n. t. o.
 n. t. e.
 j. y. t. e. t. y. t. e. t. e.

V. l. e. Ketola

25

9.6.2014

Emme tiedä, mihin Pedersen viittaa väitteellään, että Pöllänen olisi pyytänyt häntä valehtelemaan työmääräänsä. Pöllänen kiistää pyytäneensä mitään tällaista ja pitää väitettä loukkaavana.

Pöllänen toimii Pedersenin esimiehenä eikä toimitusjohtaja Kohmo luonnollisestikaan yksityiskohteisesti johda Pedersenin taikka kenenkään muun yksittäisen työntekijän työtä. Epäasiallisella painostamisella ja puuttumisella työtehtävien hoittamiseen keväällä 2013 Pedersen käsityksemme mukaan viittaa ns. CO-raporttiin. Pedersenin, compliance officer -tehtävässään, laatima raportti oli osittain ohi aiheen ja sisälloitään epäasiallinen, minkä johdosta Pöllänen esitti siihen korjauksia, osana normaalia esimiestyötä ja työnjohtamista – tiedostaen ja huomioiden kuitenkin compliance officer -tehtävään liittyvän määrätynasteisen riippumattomuuden. Pedersenin laatimassa raportissa oli kolme kohtaa, joihin Pöllänen kiinnitti huomiota:

- Juristituuraus ei ole compliance-asia eikä tällaisessa raportissa ole asiallista esittää yksittäiseen henkilön kohdistuvaa ja asiointia kritiikkia. Pöllänen esitti, että raporttia muutetaan näiltä osin.
- Raportissa arvosteltiin kärkeäin sanakääntöjen Vakuutuslautakunnan jäsenten juridista ammattitaitoa. Pöllänen ehdotti, että raportin sanamuotoja muutetaan.
- Raportti oli tarpeettoman pitkä, koska Pedersen halusi kirjoittaa raporttiin yksityiskohteisesti hoitamansa vilpittapaukset. Pöllänen ehdotti asiakokonaisuuksien yhdistämistä ja siten raportin tiivistämistä sekä Vahinko- ja

Henkivahingon koskevien havaintojen erittelyä.

Kaikki Pölläsen esittämät muutokset Pedersenin raporttiin olivat perusteltuja ja asiallisia, lähes-väittämättömiä raportin tavoitteen toteutumisen kannalta, eikä siinä, että Pöllänen esimiehenä esittää korjauksia alaisensa tekemään raporttiin, ole millään tavoin epäasiallista toimintaa. Pölläsen ja Pedersenin käymä kirjeenvaihto (liite 1) aiheen tiimoilta oli kaikin puolin asiallista ja tapahtui vielä hyvässä hengessä, mihin liittyen Pedersenin väitteet nyt vuoden kuluttua siitä, että asiassa on menetetty epäasiallisesti, tulevat työnantajalle tätenä yllätyksenä. Asiassa on hyvä huomata myös ne tosiasiat, että työnantajan työnjohtovallan käyttäminen kuuluu normaalinä osana työelämään. Työnjohtovallan asiallinen ja sisälloitään perusteltu käyttö ei ole epäasiallista kohtelua. Tällaista työnjohtovallan käyttöä ei tee epäasialliseksi se, että työntekijä ei aina välttämättä koe työnjohtovallan käyttöä positiivisesti.

Pöllänen tai kukaan muukaan työnantajan edustaja ei ole edellyttänyt Pedersenin työskentelemään perhevapaan aikana. Pedersenin väite on näin ollen epätosi.

9.6.2014

✓ Pedersenin vuonna 2009 kokemaa epäasiallista kohtelua käsiteltiin henkiyhtiön ja Pedersenin välillä asianmukaisesti, ja asian käsittelyyn osallistuivat erityisesti myös henkilöstöpalvelut, yhtiöryhmän lakiasianjohtaja, pääluottamusmies ja vakuutusväen liitto. Lisäksi silloinen pääjohtaja Kalpala (ryhmän rakenteesta johtuen käytännössä Kohmon esimiehenä) ja henkilöstöjohtaja Sirpa Kaisanlahti olivat asiasta tietoisia osaltaan varmistaen, että sen käsittely tapahtuu asianmukaisesti. Pedersenin kokema epäasiallinen kohtelu tuli tuolloin asianmukaisesti käsitellyksi. Asioiden käsittelystä enemmän jäljempänä.

✓ Pedersenin keväällä 2014 kokema epäasiallinen kohtelu liittyy ennakoituihin toimenkuvamuutoksiin ja LähiTapiola-ryhmässä alkaneisiin henkilöstövähennyksiä koskeviin yhteistoimintaneuvotteluihin. Pedersen oli kyseisenä ajankohtana ja on edelleen perhevapaalla. Hän sai helmikuussa Pölläselä tiedon mahdollisista toimenkuvamuutoksista siinä vaiheessa, kun hän palaa töihin perhevapaan päätyttyä. Yhteistoimintaneuvotteluiden alkamisesta puolestaan kerrottiin koko henkilöstölle maaliskuussa, jolloin Pöllänen esimiehenä kertoi myös Pedersenille puhelimitse, että työnantajan suunnittelemaat henkilöstövähennykset voivat koskea myös hänen töitään ja että seurauksena voi olla se, ettei hänelle ole tarjolla töitä hänen palatessaan aikanaan töihin perhevapaalta. Luonnollisesti asiaa tarkastellaan perhevapaalta paluun tapahtuessa täysin työsuhteen edellyttämien tavoin ja lisäksi huomioiden siinä vaiheessa mahdolliset yhteistoimintalain edellytykset. Vastaavien tavoin toimittiin muiden perhevapaalla olevien työntekijöiden kohdalla, jotka olivat yhteistoimintaneuvotteluiden alaisia. Työnantajan toiminnan yksinomainen ja perusteltu tarkoitus on ollut olla asianmukaisesti ja avoimesti informatiivinen ja pitää perhevapaalla olijat tiedollisesti samalla tasolla aktiivisesti työsuhteessa olevien kanssa asioista, jotka liittyvät työnantajan toiminnan ja työllistämisedellytysten suunniteltuihin muutoksiin. Tällaisen toimintamallin katsotaan yksinomaan palvelevan parhaalla tavalla yksittäisen työntekijän etua, hälventävän tarpeetonta epävarmuutta ja ehkäisevän vääriä olettamuksia.

Pedersen kuitenkin kokee, että työnantaja on toiminut epäasiallisesti kertoessaan hänelle em. tiedot, mihin liittyen hän on esittänyt suuren joukon väitteitä, oletuksia ja vaatimuksia. Näitä esittäessään hän on toiminut epäasiallisella tavalla hyökäten voimakkaasti yksittäisiä henkiyhtiön ja muiden LähiTapiola-ryhmän yhtiöiden työntekijöitä ja johtoa vastaan menneiden erittäin voimakkaisiin henkilötason syytöksiin ja aiheuttaen näin useille LähiTapiolan työntekijöille täysin perusteetonta ja asiatonta työrauhan järkkymistä ja loukkaamisen kokemusta. Näkemyksemme mukaan hänen toimintatapansa on ollut erittäin epäasiallista rikkoen samalla täysin osapuolten välisen luottamuksen, mistä johtuen hänelle annettiin kirjallinen varoitus. Tilanteesta ovat tietoisia mm. ryhmämme

9.6.2014

henkilöstöpalvelut, sisäinen tarkastus, työterveyshuolto ja ylin johto sekä hallitus, ja nämä tahot ovat yhdessä arvioineet asianmukaiset toimintamallit reagoida asiaan.

Vastoin Pedersenin esittämää työnantaja on ryhtynyt asiassa selvitystoimiin, ja henkiyhtiö on palkannut yksinomaan Pedersenin tilannetta hoitamaan ja selvittämään ulkopuolisen asianajotoimiston ja mm. työsuojelupäällikkö Anne-Maija Jalonen on esittänyt 7.5.2014 kannanottonsa Pedersenille (liite 2). LähiTapiola-ryhmän sisäinen tarkastus on tietoinen asiasta, ja se on seurannut, valvonut ja haastatellut, että asian käsittely tapahtuu työnantajan toimesta täysin asianmukaisesti. Lisäksi arvioitaessa Kohmon ja Pölläsen toimintaa kevään 2014 tapahtumiin liittyen tulee huomata, että Kohmo ei ole missään muodossa asioinut Pedersenin suuntaan ja Pöllänen on ainoastaan lyhyesti ennakoanut mahdollisia toimenkuvamuutoksia ja soittanut Pedersenille em. puhelun noudattaen niitä henkilöstöpalveluista saamiaan vuorosanoja, joita kaikki muutkin esimiehet ovat noudattaneet kyseisiä soittoja tehdessään. Kaiken muun kommunikaation Pedersenin suuntaan ovat suorittaneet muut tahot, erityisesti AA Jarmo Henriksson (liitteet 3 ja 4). Koska Pedersen on ollut koko kevään perhevapaalla, ei hänen suuntaansa ole yt-prosessista infoamista lukuun ottamatta muutoin aktiivisesti asioitu.

3. Hyvän työnantajatavan ja lain mukaiset ennaltaehkäisy- ja reagoititavat LähiTapiolassa

Pedersen esittää väitteitä, jotka tarkoituksellisesti muodostavat kuvan siitä, että hänen subjektiivista kokemustaan epäasiallisesta kohtelusta ei olisi otettu vakavasti tai käsitelty asianmukaisesti vuosina 2009-2010 ja 2014. Väitteistä muodostuva kuva ei vastaa tosiasioita.

Pedersenin esitettyä 2009 edellä kerrotusti väitteitä kohtelustaan niihin suhtauduttiin huomattavalla vakavuudella ja asioita käsiteltiin hyvän työnantajatavan, lainsäädännön ja LähiTapiolan sisäisten mallien mukaisesti. Pedersen väittää, että hänen kokemiensa väitteiden johdosta ei tehty asiallista selvittelyä. Väite on täysin kestämaton. Kokouksissa 24.9.2009, 2.10.2009, 12.10.2009, 15.10.2009, 13.11.2009, 12.2.2010, 24.6.2010 ja 19.10.2010 käsiteltiin Pedersenin esiintuomia aiheita. Kokouksissa ovat pääsääntöisesti olleet läsnä Pedersenin lisäksi läsnä esimiehenä Antti Pöllänen, Pääluottamusmies Iiro Ketola ja Työsuhdepäällikkö Vesa-Jaakko Rantala sekä Lakimies Jukka Moilanen (VvL).

Kokouksissa on ollut selkeä käsittelymalli, osapuolet ovat lausuneet asiasta ja pyrkimys positiiviseen ja rakentavaan tapaan on työnantajan puolelta säilytetty. Erityisesti on pieteetillä varmistettu, että kaikki asiassa voidaan lausua ja huolella käsitellä. Esimerkkinä voidaan todeta, että 15.10.2009 kokouksessa:

9.6.2014

- a) todettiin yhteisesti asioiden käsittelytapa ja menettely oikeaksi
- b) esitettiin näkemykset asioista ja Pedersenin toiveet
- c) kirjattiin tavoitteet
- d) kerrattiin työyhteisön pelisääntöjä
- e) sovittiin informaation kulusta
- f) varmistettiin, että kaikki asiassa on saatu lausutuksi
- g) erikseen kysyen varmistettiin, voidaanko väitteet epäasiallisesta kohtelusta katsoa käsitellyiksi ja edetä sovituin tavoin. Näin yhteisesti todettiin ja sovittiin.

Oheinen muistio kuvaa kokouksen sisältöä (liite 5).

Kuten edellä luetelluista kokousten määristä voidaan havaita, Pedersen on lähestynyt työnantajaa uudelleen ja uudelleen jatkoväittein. Kuten edelleen kokouskertojen määrästä ja osallistujista voidaan huomata, on työnantaja joka kerta kärsivällisyyttä osoittaen huolella käsitellyt erinäisiä väitteitä. Tosiasia lienee se, että asioiden selvittämisestä ei puutteellista tee se, että työntekijän ja työnantajan näkemykset poikkeavat toisistaan.

! Työnantajan selkeä näkemys Pedersenin esittämien väitteiden käsittelystä on se, että väitteitä on käsitelty asianmukaisella työnantajataavalla pyrkien niin juridisesti kuin eettisestikin mahdollisimman oikeisiin toimintatapoihin. Keskeistä on luonnollisesti myös se, että työnantajan perusteellisten selvitysten, asioiden käsittelyn ja niiden pohjalta muodostuneen käsityksen mukaan Pederseniä ei ole missään vaiheessa kohdeltu epäasiallisesti, syrjitty tai kiusattu. Pikemminkin työnantajan toimintaa Pederseniä kohtaan voisi pidemmällä tähtäimellä kuvata positiiviseksi erityiskohteluksi, kun lisäksi huomataan runsaat perhevapaat ja 3 päivää viikossa tapahtuva etätyöskentely.

Tosiasia on, että Pedersenille tarjottiin myös ns. työsuhteen päättämissopimusta 4.3.2010 uusille urille suuntaamiseksi. Pederseniltä tiedusteltiin olisiko hän kiinnostunut kuulemaan em. mahdollisuudesta. Hän halusi kuulla asiasta, mutta lopulta kieltäytyi sopimuksen ehdoista. Syinä sopimuksen tarjoamiseen olivat Pedersenin tekemä oikeusviranomaisten ja oikeusjärjestyksen voimakas julkinen halveksunta julkaistuissa kirjoituksissa sekä tässäkin yhteydessä esiintuodut jatkuvat erimielisyydet työyhteisössä.

Pedersenin suhtautuminen Suomen oikeuslaitokseen hyvin käy ilmi sanomat24.fi-julkaisujen 31.10.2007 ja 8.8.2008 lukuisista kohdista, esimerkkinä mm. kohta:

"Ja ehkä tänne Lohjalle sittenkin kannattaa sijoittaa jätteenpolttolaitos, kun Lohjan käräjäoikeuskin tuottaa selvää "jätepaperia"."

Julkaisut ohessa (liite 6).

9.6.2014

Tarjous sopimukseksi työsuhteen päättämiseksi esitettiin asiallisesti ja uhkailematta Lakiasiaintohtaja Gummeruksen ja työsuhtepäällikkö Rantalan toimesta. Pedersenin kieltäytyttyä sopimuksesta jatkettiin asioiden käsittelyä muin määritellyin ja tässäkin yhteydessä kuvatuin keinoin.

Pedersen myös väittää kokeneensa epäasiallista kohtelua esim. väheksymisenä. Työnantajan käsitys on tältäkin osin päinvastainen. Tätä työnantajan suhtautumista osoittaa ja kuvaa hyvin mm. toimitusjohtaja Kohmon viesti Pedersenille 26.9.2009. Viestissään toimitusjohtaja toteaa mm. seuraavasti:

"Olen useaan otteeseen kertonut Sinulle arvostavani asiantuntemustasi enkä missään vaiheessa millään tavalla ole aliarvioinut tai väheksynyt työtäsi, olemme myös keskustelleet siitä miten korkea asiantuntemuksesi saadaan paremmin ja oikea-aikaisesti esimerkiksi tuotekehitysprosesseissa liiketoiminnan käyttöön käytännön tasolla ja keskustelut on käyty mielestäni hyvässä hengessä.

Ystävällisin terveisin Minna"

Kyseinen viesti kuten myös lukuisat edellä esiintuodut Pedersenin kanssa käydyt palaverit kuvaavat hyvin sitä asennetta ja tapaa, jolla työnantaja on Pedersenin ja hänen kulloinkin esiintuomiinsa asioihin suhtautunut. Asian asianmukaista käsittelyä kuvaavat hyvin em. muistio 15.10.2010 (liite 5) ja Gummeruksen nimenomaisesti tätä AVI-selvitystä varten antama lausunto (liite 7).

Vuoden 2014 tapahtumien osalta on todettava vielä yhteenvedonomaaisesti, että kaikessa toiminnassa Pedersenin suuntaan on kiinnitetty positiivisella ja kärsivällisellä tavalla erityistä huomioita siihen, että

- a) toimintamallit ovat yhtenevät suhteessa muihin vastaavassa tilanteessa eli perhevapaalla oleviin
- b) kaikki työnantajan toiminta ja yhteydenpito on sen tavan ja oikeellisuuden osalta varmistettu eri alojen asiantuntijoiden toimesta
- c) kaikki yhteydenpito on ollut täysin läpinäkyvää ja dokumentoivaa
- d) kaikesta toiminnasta on tiivistä raportoitu ja sitä on seurattu jo aiemmin mainittujen tahojen toimesta
- e) työterveyshuollon palvelut ovat olleet täysimittaisesti saatavilla

Näin ollen työnantaja ei voi havaita vuoden 2014 toiminnassa, sen paremmin kuin aiemmassakaan toiminnassaan, sellaisia virheitä tai puutteita, joihin Pedersen

9.6.2014

kirjelmissään viittaa. Kaikessa toiminnassa on pyritty kaikin keinoin hyvän ja inhimillisen työnantajataavan noudattamiseen sekä lainsäädännön edellytysten ja vaatimusten täyttämiseen.

4. Väitteet terveyden vaarantumisesta työnantajasta johtuen

Työnantaja suhtautuu kaikella vakavuudella työntekijöiden mahdollisesti esiintuomiin terveydellisiin seikkoihin. Laaja-alaiset ennaltaehkäisevät toimintamallit ovat käytössä sekä tarvittaessa kattavat työterveyshuollon palvelut. Lisäksi erilaisin työjärjestelyin niin ennaltaehkäistään kuin korjataan haattatilanteita.

Pedersen on väittänyt terveytensä vaarantuneen ja saaneensa mm. sydänoireita työnantajasta johtuen vuosien 2009 ja 2014 tapahtumien johdosta. Tässä yhteydessä on välttämätöntä esiintuoda näiden väitteiden ristiriitaisuus suhteessa Pedersenin toimintaan ja muuhun julkisesti kertomaansa.

Julkaisussa Sanomat24.fi Pedersen kertoo 31.10.2007 mm. seuraavaa:

"...Mutta johan rupesi tapahtumaan, kun ilmoitin 4.9.2007 olevani toistaiseksi sairauslomalla ja operaatiosta 23.10.2007 Meilahden sairaalan sydänosastolla." "Kun yritin sairaana (paareilla käräjäoikeuteen tuotuna) selvittää mihin käräjätuomarin menettely perustuu..."

samassa yhteydessä Pedersen jatkaa, että

"Em. syistä onkin meneillään rinnakkain kaksi kansallista prosessia: yksi jatkuu lohjalaisia virka- ja luottamushenkilöitä vastaan ja toinen on alkanut kahta lohjalaista tuomaria vastaan"

Siteerattu julkaisu ohessa (liite 6).

Työnantajan tarkoituksena ei ole millään muotoa vähätellä mahdollisia terveydellisiä ongelmia. Pedersenin väitteiden kronologia osoittautuu kuitenkin virheelliseksi ja hän on itse kertonut kärsineensä terveysongelmista jo aiemmin, täysin työnantajasta riippumattomista syistä. Yleisen elämäkokemuksen pohjalta voidaan todeta, että Pedersenin itse kertomat useat henkilökohtaisen intressin oikeusprosessit ovat erittäin kuormittavia. Sen sijaan työn osalta kuormitushallintaan on työnantajalla useita keinoja jatkuvasti käytössä ja tarjolla.

9.6.2014

5. Työnantajan selvitys

1. Vuosi 2009: Pedersen lähetti 24.9.2009 sähköpostin Kohmolle ja Pölläselle, jossa hän kuvasi kokemuksiaan. Samassa yhteydessä henkiyhtiö sai tietää, että Pedersen oli lähettänyt saman sähköpostin tätä aiemmin 4.9. ohi henkiyhtiön mm. pääjohtaja Kalpalalle, työterveyshuoltoon ja pääluottamusmiehelle. Ohessa sähköposti (liite 8).

Vuosi 2014: Pedersen lähetti 3.3.2014 sähköpostin mm. Kohmolle ja Pölläselle, jossa hän kuvasi kokemuksiaan. Tämän jälkeen hän on lähettänyt useita muita sähköposteja aiheeseen liittyen lukuisille eri tahoille. Ohessa sähköposti liitteineen (liite 9a ja 9b).

2. Vuosi 2009: Tieto Pedersenin 24.9.2009 lähettämästä sähköpostista toimitettiin pääjohtaja Kalpalalle, henkilöstöjohtaja Kaisanlahdelle, lakiasiainjohtaja Gummerukselle ja työterveyshuoltoon. Tämän jälkeen asiaa käsiteltiin yllä kuvatuin tavoin Pedersenin ja pääluottamusmies Ketolan sekä työnantajan useiden edustajien kesken. Asiassa saavutettiin tuolloin osapuolia tyydyttävä lopputulos, mistä osoituksena toimii Pedersenin työskentelyn normaali jatkuminen ja se, ettei asiaan ole tarvinnut palata ennen kuin nyt keväällä 2014. Asian asianmukaista käsittelyä kuvaavat hyvin muistio 15.10.2010 (liite 5) ja Gummeruksen nimenomaisesti tätä AVI-selvitystä varten antama lausunto (liite 7).

Vuosi 2014: Tietoisia Pedersenin tilanteesta ovat LähiTapiola-ryhmän henkilöstöpalvelut, sisäinen tarkastus, työterveyshuolto ja ylin johto sekä hallitus, ja nämä tahot ovat yhdessä arvioineet asianmukaiset toimintamallit reagoida asiaan. Asiaa on selvitetty kaikin tarkoituksenmukaisin keinoin ryhmän sisäisesti, ja tämän lisäksi henkiyhtiö on palkannut yksinomaan Pedersenin tilannetta hoitamaan ja selvittämään ulkopuolisen asianajotoimiston. Pedersenille on mahdollisuuksien mukaan vastattu (liitteet 2 ja 4).

3. Työnantajan johtopäätökset asiasta ovat, ettei Pedersenin kohtelu ole ollut epäasiallista.
4. Työnantaja ei ole havainnut epäkohtia Pedersenin kohtelussa, joita tulisi korjata. Työnantaja seuraa aktiivisesti ja säännöllisesti työntekijöiden asianmukaista kohtelua ja mm. työkuormia ennaltaehkäisten ongelmien syntymistä.

9.6.2014

5. Vuosi 2009: Asia käsiteltiin työnantajan ja Pedersenin kesken, ja käsittely saatiin päätökseen vuonna 2010. Tapaamisia oli edellä kerrotusti useita samoin kuin tapaamisiin osallistuneita asiantuntijoita.

Vuosi 2014: Asian käsittely on vielä kesken, mutta Pedersenille on tähän mennessä mahdollisuuksien mukaan annettu vastauksia hänen esittämiinsä kysymyksiin ja vaatimuksiin. Hänen kohtelussaan ei ole havaittu epäkohtia, joihin työnantajan olisi ollut tarvetta puuttua.

6. Pedersenin kohdalla ei ole havaittu häirintää. Työnantajalla on menettelytapaohjeet häirinnän ennaltaehkäisyyn ja esille tulleiden tapausten käsittelyyn. Työnantaja puuttuu kaikkeen epäasialliseen kohteluun tai häirintään niitä havaitessaan. Pedersenin kohdalla on toimittu ohjeistuksen mukaisesti. Ohjeet ovat selvityksen ohessa (liite 10).

7. Pedersen on epäasiallisella tavalla hyökännyt sanallisesti voimakkaasti yksittäisiä henkiyhtiön ja muiden LähiTapiola-ryhmän yhtiöiden työntekijöitä ja johtoa vastaan mennen erittäin vakaviin henkilötason syytöksiin. Näkemyksemme mukaan hänen toimintatapansa on ollut erittäin epäasiallista rikkoen samalla täysin osapuolten välisen luottamuksen. Selvyyden vuoksi todettakoon, että varoitusta ei ole annettu miltään osin sen johdosta, että Pedersen pyrkii huolehtimaan oikeuksistaan. Varoitus on sen sijaan annettu yksinomaan sen johdosta, että hänen toimintamallinsa ja tapansa esittää asiat ovat epäasiallisia ja muita työntekijöitä loukkaavia, ja hän osoittaa toiminnallaan käytännössä täydellistä luottamuksen puutetta työnantajan toimintaa ja työnantajalla vaikuttavia muita työntekijöitä ja johtoa kohtaan. Pedersenille annettu varoitus on ohessa (liite 11).

8. Työnantajalla ei ole tietoa Pedersenin työssä kuormittumisesta. Mikään asiassa esiin tullut ei tue lukuisten ongelmien johtuvan työstä tai työnantajasta.

9. Pedersenin kanssa on pidetty normaalein tavoin säännöllisiä työtunteja, joissa on käsitelty mm. työmääriä. Näissä yhteyksissä taikka muutoinkaan ei ole millään tavalla käynyt ilmi, että Pedersenin työkuorma olisi objektiivisesti arvioiden liiallinen tai että hän kokisi sen liialliseksi. Työnantajan työterveyshuolto on koko ajan ollut Pedersenin käytettävissä, mikäli hän on kokenut siihen tarvetta. Aiheeseen liittyen tulee huomata, että Pedersenin palatessa n. puolen vuoden sairasloman jälkeen töihin 2013 ei hän nimenomaisesti työnantajan suosituksesta huolimatta halunnut työskennellä aluksi osa-aikaisesti töihinpaluun keventämiseksi, vaan suoraan

9.6.2014

kokoaikaisesti. Ohessa henkiyhtiön henkilöstöpäällikön Purovesi-Perkiön ja työterveyshuollon lausunnot henkiyhtiön tilannetta koskien (liitteet 12 ja 13).

10. ks. kohdat 8 ja 9.
11. ks. kohdat 8 ja 9.
12. ks. kohdat 8 ja 9.
13. LähiTapiola-ryhmässä ja henkiyhtiössä työn riskien ja vaarojen arviointi on jatkuva prosessi, jossa seurataan eri osa-alueilta saatavaa tietoa säännönmukaisesti vuosittain. Henkiyhtiössä seurataan vuosittain mm. ylityömääriä, työtapaturmia ja työhyvinvointia. Lisäksi henkiyhtiö osallistuu myös vuosittain tehtävään henkilöstön ilmapiirikyselyyn: aiemmin "Yhteinen onnistuminen" ja "Tiimin tila" -tutkimus, nykyisin käytössä on vuosittain tehtävä "Great Place to work" -tutkimus. Riskien arvioinnissa olennaista on myös yhteistyö työterveyshuollon kanssa. Ohessa henkiyhtiön vuosittaisen vaarojen ja riskienarvioinnin / työhyvinvointikatsauksen raportit vuosilta 2012 ja 2013 (liitteet 14a ja 14b). Pedersenin kohdalla ei ole havaittu liiallista kuormitusta saati terveysvaaraa aiheuttavaa kuormitusta.
14. Työterveyshuollon työpaikkaselvitys tulee tehdä viiden vuoden välein tai olosuhteiden olennaisesti muuttuessa. Henkiyhtiössä on työterveyshuollon työpaikkaselvitys tehty viimeksi olosuhteiden olennaisesti muuttuessa eli silloin, kun henkiyhtiön henkilöstö muutti vanhasta toimitilasta (PK1, Revontulentie 7) uuteen toimitaloon (PK2, Revontulenkuj 1). Ohessa henkiyhtiön ja koko yhtiöryhmän (PK2) työpaikkaselvitysraportit vuodelta 2011 (liitteet 15a, 15b ja 15c).
15. LähiTapiola-ryhmässä ja henkiyhtiössä on käytössä Varhaisen tuen malli, aiemmin kutsuttu LähiTapiolassa myös nimellä Tasavertaisen kohtelun malli. Malli on otettu käyttöön LähiTapiolassa 2009 (silloin Tapiola), ja se on koulutettu sekä esimiehille että koko henkilöstölle. Varhaisen välittämisen malli löytyy henkilöstölle intra-netistä. Pedersenin kohdalla ei ole tullut tietoon työntekijän kokemaa terveyttä vaarantavaa kuormittumista. Työnantajalla on ohjeet toimintamalleiksi tilanteissa, joissa työntekijä kokee terveyttä vaarantavaa kuormitusta. Pedersenin tapauksessa on toimittu ohjeiden mukaisesti. Ohjeet ohessa (liite 16).

Olemme toimittaneet selvityspyynnön työsuojeluvaltuutetulle Tomi Kaivolalle.

9.6.2014

Espoossa 9. päivänä kesäkuuta 2014

LähiTapiola Keskinäinen Henkivakuutusyhtiö

Vesa-Jaakko Rantala
työsuhdepäällikköMikko Mäenpää
työsuhdelakimiesAnne-Maija Jalonen
työsuojelupäällikkö

Liitteet 20 kpl