

Työntekijän toimintaan puuttumisen vaiheet

Tampereen Voimistelijoissa työnantaja puuttuu työntekijän toimintaan, mikäli esimies huomaa työntekijän toiminnassa ongelmia tai työntekijän toiminnasta tulee negatiivista palautetta.

1.	Esimies kertoo työntekijälle, mistä on kyse. Tämä ensimmäinen keskustelu on vapaamuotoinen ja tavoitteena ainoastaan selvittää, mistä asiassa todellisuudessa on kyse ja onko meillä ongelma vai mahtaisiko taustalla olla esim. väärinkäsitys.	Vältetään syyllisten hakemista. Ei syyllistetä työntekijää eikä myöskään mahdollista palautteen antajaa.	Esimies kirjaa asian ylös, mutta muistiinpanot jäävät vain hänelle itselleen.
2.	Mikäli työnantajalla on varma tieto siitä, että työntekijän toiminnassa on ongelma, käydään aiheesta keskustelu kahden kesken.	Esimies tekee työntekijälle selväksi, että kyseinen toiminta on ongelma. Yhteinen suunnitelma asian korjaamiseksi.	Esimies kirjaa asian ylös, mutta muistiinpanot jäävät vain hänelle itselleen.
3.	Ongelmatilanteiden toistuessa tai merkittävän rikkomuksen kohdalla käydään vakava ja virallinen keskustelu. Tämä keskustelu sovitaan etukäteen ja siinä voi olla mukana työntekijän ja esimiehen lisäksi myös toinen työnantajan edustaja ja työntekijän oma tukihenkilö.	Esimies kertoo, että työntekijän toiminta ei voi jatkua/toistua. Esimies kertoo myös, mitä seuraamuksia siitä on, mikäli asia ei korjaannu. Tehdään yhteinen suunnitelma asian korjaamiseksi ja korjausliikkeiden seuraamiseksi.	Keskustelusta laaditaan muistio, joka lähetetään kaikille keskustelussa mukana olleille tiedoksi. Tässä vaiheessa asia tiedoksi myös johtokunnalle.
4.	Ongelmien edelleen jatkuessa tai merkittävän rikkomuksen kohdalla johtokunta antaa työntekijälle kirjallisen varoituksen.	Varoitus annetaan kirjallisena. Varoituksen voi antaa joko esimies tai muu työnantajan edustaja.	Varoitus käsitellään johtokunnassa etukäteen ja raportoidaan, kun se on annettu. Asia harkinnan mukaan tiedoksi myös muille asianomaisille esim. tiimin muut valmentajat, joukkueenjohtajat.
5.	Työntekijän työnkuva muutetaan tai hänet irtisanotaan.	Irtisanominen tai työnkuvan yksipuolinen muutos annetaan työntekijän tiedoksi kirjallisena.	Johtokunta tekee päätökset.