

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Aika 29.03.2023, klo 13:00 - 14:52

Paikka Teams

Käsitellyt asiat

- §
25 **Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- §
26 **Pöytäkirjan tarkastajat**
- §
27 **Palkkaratkaisu 2022-2025 /Palkkaharmonisaatio**
- §
28 **Pirkanmaan hyvinvointialueen YTT kokoonpano**
- §
29 **Henkilöstöedustajan nimeäminen kuulemistyöpajaan /vaalikelpoisuus hyvinvointialueen toimielimiin**
- §
30 **Osa-sairauspäiväraha ja työkokeilu työterveyshuollon lausunnolla**
- §
31 **Vastaus työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelmaa koskevaan huomiopyyntöön**
- §
32 **Henkilöstöedustajan vaihtaminen sosiaalipalvelujen toimialueen johtoryhmään**
- §
33 **Henkilöstön edustajan nimeäminen toimeenpano-ohjelman työryhmään**
- §
34 **Kelalle annettava lausunto Pirkanmaan sairaanhoitopiirin työterveyshuollon korvaushakemuksesta**
- §
35 **Tiedotettavat asiat**

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Saapuvilla olleet jäsenet

Anu Valkama, puheenjohtaja
Ulla Kampman, 1. varapuheenjohtaja
Matti Anttonen
Jari Jakola
Taru Kotiniitty
Katri Maahi
Anne Markkula, saapui 13:55
Kimmo Mäkelä
Taina Niiranen
Maarit Nousu
Anne-Mari Rikassaari
Anneli Taina
Sirkka Vienola
Matti Välikoski
Harri Järvelin
Tarja Kranni

Muut saapuvilla olleet

Eva-Marja Öhrling, Hallintoassistentti, sihteeri
Jukka Alasentie, muutosjohtaja
Kari Hämäläinen, pääluottamusmies

Poissa

Vesa Koskinen
Sari Suokas
Katja Kinnunen

Allekirjoitukset

Anu Valkama
Puheenjohtaja

Eva-Marja Öhrling
Sihteeri

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty

03.04.2023

03.04.2023

Ulla Kampman
pöytäkirjan tarkastaja

Harri Järvelin
pöytäkirjan tarkastaja

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Pöytäkirjan nähtävänäolo

Pirkanmaan hyvinvointialueen verkkosivulla pirha.cloudnc.fi 3.4.2023

Eva Öhrling

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 25

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Ehdotus

Todetaan läsnäolijat ja kokouksen päätösvaltaisuus.

Päätös

Todettiin läsnäolijat ja kokouksen päätösvaltaisuus.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 26

Pöytäkirjan tarkastajat

Ehdotus

Valitaan kaksi pöytäkirjan tarkastajaa. Vuorossa: Ulla Kampman ja Sari Suokas. Varalle Taru Kotiniitty ja Aki Leppänen.

Päätös

Valittiin pöytäkirjan tarkastajiksi Ulla Kampman ja Harri Järvelin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 27

Palkkaratkaisu 2022-2025 /Palkkaharmonisaatio

6663/2023

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantaja ja pääsopijajärjestöt ovat hyväksyneet 7. maaliskuuta 2023 lopullisen neuvottelutuloksen hyvinvointialan yleisestä virka- ja työehtosopimuksesta 2023–2025.

Hyvinvointialan yleistä virka- ja työehtosopimusta (HYVTES) sovelletaan 1. maaliskuuta alkaen. Se on yksi kolmesta hyvinvointialueilla ja -yhtymissä sovellettavista sopimuksista. Muita sopimuksia ovat Lääkärien virka- ja työehtosopimus (LS) 2022–2025 ja Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus 2022–2025 (SOTE-sopimus). Lisäksi hyvinvointialueella työskentelee muutamia opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen 2022-2025 (OVTES) piiriin kuuluvia työntekijöitä. HYVTESin sopimuskausi on yhteneväinen muiden sopimusten kanssa ja päättyy 30. 4. 2025.

HYVTES sisältää yleisiä palvelussuhteen ehtoja koskevia määräyksiä, joita sovelletaan kaikkiin hyvinvointialueilla ja -yhtymissä työskenteleviin. Tällaisia määräyksiä ovat muun muassa vuosilomia, virka- ja työvapaita sekä perhevapaita koskevat määräykset. HYVTES sisältää myös määräykset hyvinvointialueiden ja -yhtymien luottamusmiehistä ja työsuojeluvaltuutetuista.

HYVTES on yleinen virka- ja työehtosopimus hyvinvointialalla. Sen lisäksi siinä määritellään palvelussuhteen ehdot noin 25 500 palkansaajalle. Sopimuksen piirissä tehdään töitä yli 1 800 ammattinimikkeellä. Suurimmat ammattiryhmät ovat palo- ja pelastushenkilöstö, toimisto- ja hallintotehtävissä työskentelevä henkilöstö sekä ruokapalveluhenkilöstö. Sopimuksessa on tekniselle henkilöstölle, kuten palo- ja pelastushenkilöstölle, oma liite.

Vuosi 2023

Kesäkuussa maksuun tulevat 2,2 prosentin yleiskorotus sekä 0,7 prosentin paikallinen järjestelyerä. Samaan aikaan tulee maksuun myös palkkauksen kehittämisohjelman mukainen 1,2 prosentin paikallinen erä ja hyvinvointialalla palkkojen yhteensovittamiseen sekä palkkausjärjestelmien kehittämiseen liittyvä paikallinen erä. Jälkimmäinen erä on SOTE-sopimuksessa ja Lääkärisopimuksessa (LS) 1,5 prosenttia ja uudessa Hyvinvointialojen yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa (HYVTES) 1,0 prosenttia. Lisäksi kesäkuussa maksetaan lopullisen palkkaratkaisun mukainen 467 euron kertapalkkio niille kunta- ja hyvinvointialojen työntekijöille tai viranhaltijoille, jotka täyttävät sopimuksessa mainitun työssäoloehdon. OVTESin osio G:n piirissä oleville, kuten varhaiskasvatuksen henkilöstölle) maksetaan erillinen kertapalkkio. Tämä kertapalkkio on eri liitteiden tarkoittamille henkilöille 120 ja 150 euroa.

Vuosi 2024

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Helmikuussa 2024 kaikilla kunta- ja hyvinvointialojen sopimusaloilla tulee maksettavaksi kehittämisohjelmaan liittyvä 0,4 prosentin keskitetty järjestelyerä. Helmikuun järjestelyerä voidaan sopimusosapuolten sopimuksella siirtää kokonaan tai osittain käytettäväksi vuoden 2025 kesäkuun erän yhteydessä.

Kesäkuussa 2024 kaikilla sopimusaloilla maksetaan 2,27 prosentin yleiskorotus ja 0,73 prosentin paikallinen erä sekä kehittämisohjelman mukainen 0,6 prosentin paikallinen erä. Paikallisten erien osuus kaikista sopimuskorotuksista on noin 55 prosenttia.

Jos paikallisten erien jakamisesta ja kohdentamisesta ei päästä paikallisissa neuvotteluissa työntekijöiden edustajien kanssa yksimielisyyteen, niistä päättää viime kädessä työnantaja. Tästä tekevät poikkeuksen yksityisen sektorin verrokkialojen tarkastelusta tulevat 1.6.2023 ja 1.6.2024 paikallisten erien lisäosat, 0,3 prosenttia ja 0,33 prosenttia. Niistä puolet maksetaan erimielisyyden sattuessa yleiskorotuksina ja puolesta päättää työnantaja.

Liikkeen luovutuksessa työntekijät siirtyvät toiselle työnantajalle entisillä palvelussuhteen ehdoilla. Palkan yhteensovittaminen perustuu syrjintää koskevaan lainsäädäntöön, tarkemmin tasa-arvolakiin, yhdenvertaisuuslakiin ja työsopimuslain tasapuolisen kohtelun periaatteeseen. Tehtäväkohtaiset palkat voivat vaihdella eri työnantajayksiköissä samassa tehtävässä tai saman vaatavuustason tehtävissä. Tarve harmonisoida palkkoja syntyy, kun vaativuudeltaan samasta tehtävästä maksettavan palkan taso vaihtelee.

Työnantajan vaihtumisesta johtuva uuden palkkausjärjestelmän rakentaminen ja palkkojen koordinointi ja yhteensovittaminen tulee vaatimaan suunnitelmallista työtä, huolellista valmistelua ja runsaasti paikallisia neuvotteluja. Lähtökohtaisesti palkkojen yhteensovittamiseen tarvitaan riittävän pitkä siirtymäaika.

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi valtakunnallinen palkkaratkaisu ja kuullaan yhteistoimintaelimen jäsenten näkemykset palkkaharmonisaation toteuttamisesta.

Kokouskäsitely

Päätösvaltuutettu Kimmo Mäkelä totesi, että palkkaharmonisaatio tulisi toteuttaa 1.1.2023 alkaen koko Pirkan alueella. Todettiin, että substanssiosaajat työnantajan puolelta tulee olla mukana palkkaharmonisaatiota suunniteltaessa. Todettiin, että tehtävien vaativuuden arviointi on tarpeellinen, palkkaharmonisaatio on aikaa vievä ja siihen on perehdyttävä kunnolla. Uuden palkkausjärjestelmän pilotointi herätti keskustelua ja pohdintaa sen tarpeellisuudesta tällä hetkellä. Pilotoinnista olisi hyvä kuulla lisää, ennenkuin päätetään asiasta. Matti Anttonen totesi, että pilotti olisi syytä väliin, koska se vaatii resursseja. Esimerkiksi palvelussuhdepäälliköitä on vain kolme ja he ovat täystyöllistettyjä.

Päätös

Merkittiin tiedoksi valtakunnallinen palkkaratkaisu ja kuultiin yhteistoimintaelimen jäsenten näkemykset palkkaharmonisaation toteuttamisesta.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 28

Pirkanmaan hyvinvointialueen YTT kokoonpano

6655/2023

Yhteistoimintamenettely hyvinvointialueella perustuu sekä lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) että lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006). Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua hyvinvointialueella toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää hyvinvointialueen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. Työnantajan tulee neuvotella yhteistoimintamenettelyssä henkilöstön edustajien kanssa henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavista muutoksista tai suunnitelmista. Esimerkiksi käsiteltäviä asioita ovat hyvinvointialueen henkilöstötilinpäätös, taloutta koskevat suunnitelmat henkilöstövaikutusten osalta sekä hyvinvointialuetasoiset organisaatio- ja kehittämishankkeet. Yhteistoiminnan periaatteista käytiin järjestöjen kanssa neuvottelut 21.11.2022, 23.11.2022 ja 23.1.2023.

Henkilöstöjaosto (9.2.2023/ 8§) ja aluehallitus (20.2.2023/53§) ovat käsitelleet Yhteistoiminnan periaatteet kokouksissaan. Hyväksytyjen periaatteiden mukaan Pirkanmaan hyvinvointialueen lakisääteisen yhteistoimintaelimen jäsenten määrä on 16, joista 12 edustaa pääsopijajärjestöjä ja 4 työntajaa. Henkilöstön edustajat määräytyvät pääsopijajärjestöittäin seuraavasti: Sote ry 4, Juko 4 ja JAU 4. Henkilöstön edustajina toimivat ammattijärjestöjen nimeämät edustajat sekä heille nimetyt varajäsenet. Hallitus pyytää pääsopijajärjestöjä nimeämään yhteistoimintaelimeen henkilöstöedustajat ja heille varajäsenet 30.3.2023 mennessä.

Hallitus on nimennyt yhteistoimintaelimeen työnantajan edustajat ja heidän varajäsenensä (suluissa):

Hyvinvointialuejohtaja (Konsernipalvelujohtaja)

Sosiaali- ja terveysjohtaja (Sairaalapalvelulinjan johtaja)

Henkilöstöjohtaja (HR palvelupäällikkö, resurssienhallinta)

Pelastusjohtaja (tukipalvelujohtaja)

Lisäksi henkilöstöjaoston puheenjohtajalle ja varapuheenjohtajalle myönnetään yhteistoimintaelimen kokouksiin läsnä- ja puheoikeus. Yhteistoimintaelin sopii kokouskäytännöistään. Yhteistoimintaelin voi kutsua kokouksiinsa asiantuntijoita. Puheenjohtajana toimii vuorovuosin työnantajapuolen edustaja ja henkilöstön edustaja. Yhteistyöelimen sihteerinä toimii henkilöstöjohtajan nimeämä henkilö.

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, henkilöstöjohtaja

Todetaan pääsopijajärjestöjen edustajat yhteistoimintaelimeen 1.4.2023 lähtien.

Päätös

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Todettiin pääsopijajärjestöjen edustajat yhteistoimintaelimeen 1.4.2023 lähtien seuraavasti:

JUKO

Suvi Marjasuo, varajäsen Jussi Pohjonen

Maarit Nousu, varajäsen Elina Miettola

Veera Välimäki, varajäsen Markus Nyrhinen

Jari Jakola, varajäsen Hanna Bister

SuPer/Sote

Anu Valkama, varajäsen Harri Järvelin

Katja Kinnunen, varajäsen Aki Leppänen

JYTY/JAU

Kari Hämäläinen, varajäsen Jaana Niemelä

Christa Sjöholm-Aaltonen, varajäsen Teija Silvast

JHL/JAU

Anita Niemelä, varajäsen Tarja Kranni

Matti Anttonen, varajäsen Marjo Lindqvist

Tehy/Sote

Mari Keronen, varajäsen Satu Lejman

Kimmo Mäkelä, varajäsen Atte Tahvola

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 29

Henkilöstöedustajan nimeäminen kuulemisyöpajaan /vaalikelpoisuus hyvinvointialueen toimielimiin

7115/2023

Valtiovarainministeriön asettama hyvinvointialueen toimielinten kokoonpanoa koskevan sääntelyn muutostarpeita arvioiva työryhmä järjestää työnsä tueksi **kuulemisyöpajan Teamsilla 13.4.2023 klo 9.30-11.30**. Työpajaan kutsutaan edustaja hyvinvointialueen henkilöstöä edustavista pääsopijajärjestöistä sekä kultakin hyvinvointialueelta ja HUS-yhtymästä.

Työryhmä arvioi hyvinvointialueen toimielinten kokoonpanoa ja vaalikelpoisuutta koskevan sääntelyn ajantasaisuutta ja tarkoituksenmukaisuutta erityisesti huomioiden hyvinvointialueiden toiminnan johtamista koskevat toimielinrakenteet sekä hyvinvointialueen palveluksessa olevien henkilöiden vaali- ja osallistumisoikeuksien toteutuminen. Työryhmän tarkastelee erityisesti aluehallituksen vaalikelpoisuutta koskevaa sääntelyä. Hankeikkuna: VM150:00/2022 <https://vm.fi/hanke?tunnus=VM150:00/2022>

Työpajassa on mahdollista pitää lyhyt (max 3-5 min/edustettu taho) valmisteltu puheenvuoro. Voitte toimittaa näkemyksenne etukäteen myös sähköpostitse os. katriina.martikainen@gov.fi. Työpajassa keskustellaan lisäksi ilmoittautuneille ennakkoon lähetettävien ja työpajassa työstettävien kysymysten aihealueista.

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, henkilöstöjohtaja

Yhteistoimintaelin nimeää henkilöstöedustajan valtiovarainministeriön järjestämään kuulemisyöpajaan.

Päätös

Yhteistoimintaelin nimesi henkilöstöedustajaksi Atte Tahvolan valtiovarainministeriön järjestämään kuulemisyöpajaan.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 30

Osa-sairauspäiväraha ja työkokeilu työterveyshuollon lausunnolla

7372/2023

Valmistelija / lisätiedot:

Taru Kotiniitty

Taru.Kotiniitty@pirha.fi

HR-palvelupäällikkö

Osa-sairauspäiväraha ja työkokeilu työterveyshuollon lausunnolla

Pirkanmaan hyvinvointialueen strategiassa henkilöstöpolitiikka osuuden yhtenä kärkiteemana on hyvinvoivat työntekijät. Henkilöstön saatavuus, pysyvyys ja riittävyys on merkittävä haaste.

Myös strategian toimeenpano-ohjelman kärjessä kolme, työntekijöiden hyvinvointi on useammassa kohdassa nostettu esiin. Tavoitteissa on muun muassa joustavien ratkaisujen löytäminen työssä jaksamiseksi ja työkyvyn tukemiseksi.

Osa-sairauspäiväraha on yksi tapa tukea työntekijän pysymistä työelämässä ja paluuta kokoaikaiseen työhön. Osa-aikainen työ on vapaaehtoinen järjestely, johon tarvitaan sekä työntekijän että työnantajan suostumus. Molempien suostumuksen lisäksi työterveyslääkärin tai muun työolosuhteet tuntevan lääkärin tulee olla antanut arvio, että osapäiväinen työ ei saa vaarantaa työntekijän terveyttä. Kela on vuoden vaihteessa sekä huhtikuun alusta 2023 muuttanut osa-sairauspäivärahan käytäntöä. Huhtikuun alusta alkaen hakemuksen liitteeksi tulee useimmiten riittämään edellä mainitun asiantuntemuksen omaavan lääkärin kirjoittama A-todistus. Vuoden alusta alkaen osa-sairauspäivän on voinut aloittaa heti ja sitä voi käyttää kahden vuoden aikana enintään 150 arkipäivää. Työntekijällä on kuitenkin ollut osa-sairauspäivän aloittamisessa viivytyksettä ollut 1+9 päivän ajan. Oma-vastuu-aika ei ole houkuttanut aloittamaan osa-sairauspäivää vaan on usein johtanut ennen aloitusta kahden viikon sairauspoissaoloon. Pirkanmaan hyvinvointialueella ollaan päätetty maksaa omavastuunajalta työntekijälle kokoaikaisen työajan mukaista palkkaa. Omavastuuajan jälkeen työntekijä saa työnantajalta osatyöajan mukaisen palkan ja osa-sairauspäiväraha korvauksen Kelalta.

Hyvinvointialueella on entuudestaan tuttua työkokeilu Kevan tai vakuutusyhtiön järjestämänä. Tällöin työntekijällä on jo todettu työkyvyn muutos ja työkokeilussa etsitään hänelle uutta soveltuvaa työtä. Uutena työkokeilumuotona Pirkanmaan hyvinvointialueella ollaan ottamassa käyttöön työkokeilu työterveyshuollon lausunnolla Kelan korvaamana. Tämä työkokeilu on lyhyt aikainen viikosta noin puoleen toista kuukauden mittainen ja sitä voidaan käyttää varhaisessa vaiheessa osana ammatillista kuntoutusta. Työntekijä tekee tällöin osittaista työaika, mutta työnantaja maksaa hänelle palkan kokoaikaisen työn mukaan. Tässä työkokeilu muodossa työntekijä voi tehdä omia työtehtäviänsä, muokattua työtä tai korvaavaa työtä.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Molemmat edellä esitetyt tavat tukevat työntekijöiden kuuluuutta työyhteisöön, turvaavat toimeentuloa ja mahdollistavat uuden joustavamman tavan työssä käymiselle.

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, henkilöstöjohtaja

Kuullaan yhteistoimintaelimen jäsenten näkemys edellä kuvatuista työkykyä tukevista muodoista.

Päätös

Kuultiin yhteistoimintaelimen jäsenten näkemys edellä kuvatuista työkykyä tukevista muodoista.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 31

Vastaus työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelmaa koskevaan huomiopyyntöön

7760/2023

Pirkanmaan hyvinvointialueen työsuojelun ja työhyvinvointiohjelman laatimisesta ja hyväksymisprosessista on jätetty yhteistoimintaelimen jäsenille huomiopyyntö sähköpostilla 2.2.2023. Yhteistoimintaelimen kokouksessa 6.3. sovittiin asiaa käsiteltävän omana pykälänä 29.3.2023 kokouksessa.

Pirkanmaan hyvinvointialueella on Henkilöstöjaoston tehtävissä hyväksyä työsuojelun yleiset periaatteet sekä työhyvinvoinnin toimintaohjelma. Työturvallisuuslaissa 738 /2002 on 9 § työnantajalle kirjattu velvoite siitä että organisaatiossa on oltava turvallisuuden ja terveellisyuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutuksen (työsuojelun toimintaohjelma). Työturvallisuuslaki on työnantajaa velvoittava laki ja siitä syystä Pirkanmaan hyvinvointialueella työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelma on valmisteltu johtoryhmissä, Yhteistoimintaelimessä ja henkilöstöjaoksessa jo vuonna 2022. Vaikka strategia ja henkilöstöohjelma eivät olleet vielä valmiita eikä hyväksytyjä, niin ne olivat luonnosmuodossa käytettävissä tätä ohjelmaa laadittaessa. Huomiopyynnössä viitataan, että työsuojeluvaltuutetut eivät ole osallistuneet toimintaohjelman laatimiseen eikä asiaa ole käsitelty työsuojelutoimikunnassa. Huomiossa viitataan lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta 44/2006 26 § yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista. Pirkanmaan hyvinvointialueen yhteistoimintaelin toimi joulukuussa 2022 työsuojelutoimikuntana ja näin ollen tämän toimielimen tuli käsitellä asiakirja edellä esitetyn mukaisesti kuten on toimitukin kokouksessa 14.12.2022.

Pirkanmaan hyvinvointialue on organisaationa suuri. Työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelman sisällössä huomioissa kiinnitettyihin konkreettisten tavoitteiden puuttuminen on ollut tiedossa. Uudessa rakentuvassa organisaatiossa tiedettiin että ensimmäisenä vuotena ei ole käytössä edeltävien vuosien tunnuslukuja eikä tällöin ole olemassa vertailukohtia. Ilman vertailukohtia on haasteellista asettaa tavoitteita. Asiakirjaa esiteltäessä eri yhteyksissä esitettiin, että työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelman tavoitteiden tarkempi määrittely on hyvä tehdä palvelulinja- tai lähijohtamisaluetasolla. Tästä määrittelystä on hyvä käydä keskustelu ensimmäisissä työsuojelutoimikunnan kokouksissa ottaen huomioon se, mitä tietoa on saatavilla. Toimintaohjelma on laadittu työsuojelukaudelle, joka jatkuu vuoden 2025 loppuun. Ohjelman sisältöä on hyvä arvioida vuosittain. Myös Pirkanmaan hyvinvointialueen strategian toimeenpano-ohjelman käynnistyttyä sen kärkien saavuttamisen tavoitteita voidaan hyödyntää työsuojelun ja työhyvinvointiohjelman tarkempien tavoitteiden määrittämisessä.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, henkilöstöjohtaja

Yhteistoimintaelin keskustelee huomiopyynnöstä ja antaa vastauksen.

Kokouskäsitely

Kimmo Mäkelän kommentoi:

Työsuojelun toimintaohjelmaa on tarve päivittää, kun tulee riittävästi tietoa Granite, Haipro, työtaturmat ja sairauspoissaolotilastoista. Päivittämisen aikataulu syksy 2023 tai kevät 2024. Lisäksi pitää miettiä, tarvitseeko nostaa toimintaohjelmaan erilaisia teemakärkiä, joita käydään läpi, kunnes toimintamallit ovat muuttuneet käytännöiksi, eri lähijohtamisalueilla voi olla erilaiset kärjet.

Päätös

Yhteistoimintaelin keskusteli huomiopyynnöstä ja antaa vastauksen.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 32

Henkilöstöedustajan vaihtaminen sosiaalipalvelujen toimialueen johtoryhmään

7371/2023

Valmistelija / lisätiedot:

Anu Valkama
anu.valkama@pirha.fi
LÄHIHOITAJA

Henkilöstöjäsenen vaihtuminen sosiaalipalvelujen toimialueen johtoryhmässä.

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, henkilöstöjohtaja

Yhteistoimintaelin merkitsee tiedoksi, että sosiaalipalvelujen toimialueen johtoryhmässä henkilöstöedustajana toimii Anuliina Peltola.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 33

Henkilöstön edustajan nimeäminen toimeenpano-ohjelman työryhmään

7370/2023

Valmistelija / lisätiedot:

Anu Valkama
anu.valkama@pirha.fi
LÄHIHOITAJA

Strategian toimeenpano-ohjelmassa kärki 4:n alakohta 4.1 on hallintopalveluissa teemana on "Poliittisen päätöksenteon malli on selkeä ja hallintomalli tukee tehokasta päätöksentekoa palvelutuotannossa". Tällä alakohdalla on edelleen alakohtia, joista yksi on "Lisäämme henkilöstöedustusta päätöksenteon eri tasoille, jotta palvelutuotannon ja henkilöstön näkökulma tulee vahvasti esiin".

Tässä kohdassa on tunnistettu tarpeelliseksi vahvistaa henkilöstön osallistumisen ja vaikuttamisen mahdollisuuksia erityisesti valmistelun varhaisemmassa vaiheessa. Tähän on tarkoitus etsiä tarkoituksenmukaisia käytäntöjä ja välineitä mm. henkilöstöohjelma ja osallisuusohjelma huomioiden. Toimeenpano-ohjelman tämän kohdan osalta on todettu tärkeäksi, että valmisteluun otetaan mukaan henkilöstön edustaja.

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, henkilöstöjohtaja

Yhteistoimintaelin nimeää henkilöstöedustajan edellä mainittuun ryhmään.

Päätös

Yhteistoimintaelin nimesi henkilöstöedustajaksi Aki Leppäsen toimeenpano-ohjelman työryhmään.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 34

Kelalle annettava lausunto Pirkanmaan sairaanhoitopiirin työterveyshuollon korvaushakemuksesta

7368/2023

Valmistelija / lisätiedot:

Anu Valkama
anu.valkama@pirha.fi
LÄHIHOITAJA

Hyvinvointielueen työsuojelutoimikuntana on toiminut valmistelun ajan yhteistoimintaelin. Edelleen yhteistoimintaelin on toiminut työsuojelutoimikuntana alkuvuoden 2023, kunnes aluehallitus nimeää hyvinvointialueen työsuojelutoimikunnan.

Yhteistoimintaelin kuulee esittelyn Kansaneläkelaitokselle (Kela) annetusta korvaushakemuksesta vuodelta 2022 ja antaa lausunnon.

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, henkilöstöjohtaja

Yhteistoimintaelin päättää antaa Kansaneläkelaitokselle (Kela) oheisen lausunnon, koskien Pirkanmaan sairaanhoitopiirin työterveyshuollon 2022 kustannuksia.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 35

Tiedotettavat asiat

Kokouskäsitely

Merkittiin tiedoksi, että Strategian toimeenpano-ohjelman kohta 3.4 b) Luomme joustavia ratkaisuja työntekijöille kuten työnkierron ja tuemme henkilöstön työssä jaksamista ja työkykyä-asia otetaan käsittelemään seuraavaan Yt-elimien kokoukseen 26.4.2023 omana pykälänään.

Päätös

Yhteistoimintaelin nimesi Strategian toimeenpano-ohjelman kohta 3.4 b) "Nyrkkiin" seuraavat henkilöt:

Tarja Kranni ja tsv Ritva Nurmi

"Nyrkin" alatyöryhmät

Työkierto Saara Partanen

Työssä jaksaminen Katri Maahi

Työkyky Virpi Haapanen

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Muutoksenhakukielto

§27, §28, §29, §30, §31, §34, §35

Muutoksenhakukielto

Oikaisuvaatimusta ei saa tehdä päätöksestä, joka koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa (Laki hyvinvointialueesta 141 §).