

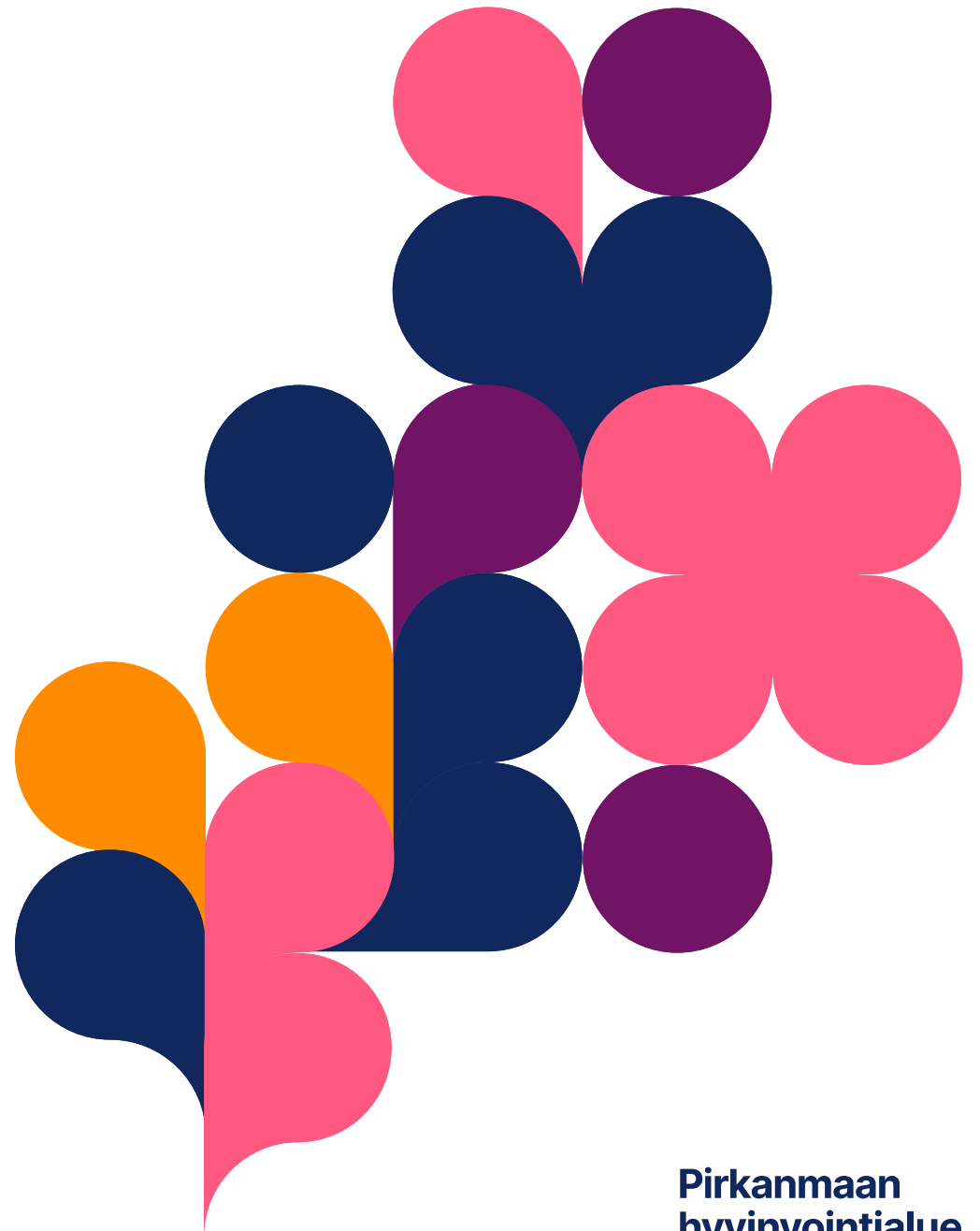
YHTEISTOIMINNAN KEHITTÄMINEN

Työryhmän työskentelyn koontiraportti

HVA-johtoryhmä 29.4.2025

Työsuojelutoimikunta 9.6.2025

Yhteistoimintaelin 17.6.2025





KEHITTÄMISTARPEET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Toimintaohjeet ja viestintä

KEHITTÄMISTARPEITA

- **Ennakoiva yhteistoiminnallinen asioiden käsittely ja henkilöstön osallisuus**
- Tiedonkulun parantaminen ennen ja jälkeen päätöksenteon
- Viestinnän lisääminen henkilöstölle yhteistoiminnasta ja sen tuloksista
- Välitön yhteistoiminta ml. työpaikkakokousten toteuttamisen ohjeistus
- Esityslistojen ja muistioiden tekeminen toimielinten kokouksista

KEHITTÄMISEHDOTUKSIA

- Tuodaan esille Pirhan yhteistoiminnan linjauksia johdolle ja esihenkilöille mm. esihenkilöinfoissa ja -kirjeessä
 - Avataan yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita esimerkkitapausten avulla
 - Kuvataan työpaikkakokousten toteuttamista ja esimerkkejä
- Suositellaan työryhmätyöskentelyn periaatteiden noudattamista myös yhteistoiminnassa soveltuvin osin
- Pirha-tason toimielinten kokousinfojen lisäksi julkaistaan säännöllisesti intrassa uutisnostoja yhteistoiminnasta (vuosikello suunniteltava)
- Ohjeistetaan toimielimiä kutsu-, esityslista- ja muistiokäytännöistä
- YT-neuvottelujen tiedonkulkua vahvistetaan myös esihenkilöille ja henkilöstölle saakka

Koulutukset ja osaamisen vahvistaminen

KEHITTÄMISTARPEITA

- **Johdon ja esihenkilöiden tietoisuuden lisääminen yhteistoiminnasta**
 - Ennakoiva yhteistoiminta
 - Yhteiskehittäminen
 - YT-neuvottelut
- Koulutusta eri rooleista yhteistoiminnassa, TA/TT edustajat

KEHITTÄMISEHDOTUKSIA

- Järjestetään johdon ja yt- sekä työsuojeluedustajien yhteinen seminaari
- Esillä mm. ennakoiva yhteistoiminta sekä roolit ja vastuut puolin ja toisin
- Kiinnitetään huomiota ennakoivaan yhteistoimintaan ja yhteiskehittämiseen johdon ja esihenkilöiden koulutuksissa
- YT-neuvotteluprosessiin liittyvää koulutusta lisätään
- Esihenkilöiden rooli hyvä huomioida toimeenpanossa

Johtamiskäytännöt

KEHITTÄMISTARPEITA

- Roolien kirkastaminen ja luottamuksellinen yhteistyö, erityisesti huomioitava:
- Hlöstön edustaja johtoryhmissä
- Esihenkilöiden rooli aktiivinen yhteistoiminnassa
- Vuosikellot eri toimielimille
- Vuorovaikutteiset toimintatavat

KEHITTÄMISEHDOTUKSIA

- Suositus toimielimille:
 - Tarkastellaan nykyisiä roolituksia, keskustellaan niistä toimielimissä kyselyn tulosten perusteella.
 - Toimielimille sovitaan vuosikellot ja kokousten toimintatapoja päivitetään. Lähetekeskustelut, seminaarityöskentely jne. vuorovaikutteiset toimintamallit otetaan nykyistä laajemmin käyttöön. ([Tehokas ja toimiva työryhmätyöskentely - intra.pirha.fi](http://Tehokas%20ja%20toimiva%20tyoryhmatyoskentely-intra.pirha.fi))
- Esihenkilöiden roolia yhteistoiminnassa vahvistetaan koulutuksen ja tietoisuuden lisääntymisen avulla
- Toimielinten tehtäviä tarkennetaan (esim. YT-elin ja Tstmk johdolla)
 - Analysoidaan nyt käsitellyt asiat eri toimielimissä ja linjataan työskentelyä jatkossa (työyhteisöpalvelut kokoaa tietopohjan)
 - Yhteiset käsittelyt useamman toimielimen kautta kiertäville asioille
- Toteutetaan vastaava kysely tai itsearviointi vuosittain
- Vuosikellon ja jatkotoimien seuranta sekä arviointi otetaan osaksi toimintaa - suositus vuosikelloon ottamisesta
- Tavoitteiden lisäksi toimintamalli siihen, mikäli havaitaan, että yhteistoiminta ei ole ollut riittävää.

Yhteistoiminnan linjaukset- periaatepaperiin saatuja muutosesityksiä

KEHITTÄMISTARPEITA

- Luovutaan alueellisista rakenteista
- Yhdistetyt yhteistoiminta- ja työsuojeluryhmät myös palvelulinjoille?

Nostoja työryhmän kokouksessa

- Mihin henkilöstön edustaja saa käyttää aikaansa?
- Montako tasoa yt-ryhmiä tarvitaan? (toimialuejohdon taso)

KEHITTÄMISEHDOTUKSIA

- Työsuojelutoiminnan rakenne määrittyy meneillään olevien neuvottelujen pohjalta
- Mikäli neuvotellaan, myös työsuojelu toivoo mukanaoloa tästä huolimatta
- Yt-lakia täydentävän yhteistoiminnan periaatepaperin päivittäminen ja neuvottelu järjestöjen kanssa mm. rakenteista
- Periaatepaperiin on avattu yhteistoiminnan tavoitteita ja rooleja Pirhassa. Niitä on tarpeen viedä vahvemmin käytäntöön.

Selvitysryhmän esittämät konkreettiset toimenpiteet

- Pirhan tasolla yhteistoimintaa kehitetään ennakoivampaan suuntaan.
- **HVA johtoryhmä suosittelee selvityksen tulosten käsittelyä ja kunkin yhteistoiminnallisen toimielimen toiminnan itsearviointia toimielimille**, jonka pohjalta sovitaan toimielimen omat kehittämiskohteet tälle vuodelle (mitä ja miten kehitetään).
- Kehittämistoimien taustalla huomioidaan tämän selvityksen lisäksi myös Pirhassa laaditut työryhmien työskentelyn periaatteet (mm. työskentelyn periaatteet, jäsenten aktivointi sekä toiminnan vaikuttavuus)
- **Kysely yhteistoiminnan osapuolille uusitaan seurantamielessä kehittämistoimien jälkeen** (samat kysymykset ja lisäksi kysytään kehittämistoimista, sama kohderyhmä)
- **Johdon ja yhteistoimintaan osallistuvien TA ja TT tahojen yhteinen seminaari** pidetään tämän selvityksen johtopäätösten käsittelemiseksi (Roolit, yhteistoiminnan sisällöt ja toimintatavat sekä kokouskäytännöt mm. esillä). Mukana ovat yhteistoiminnalliset toimielimet tai niiden edustajat.
- **Pirha tarjoaa koulutusten ja viestinnän avulla** tukea esihenkilöille ja johtajille yhteistoiminnan tunnistamiseen ja ennakointiin.



TAUSTAA PIRHAN YHTEISTOIMINNAN TAVOITTEISTA JA ROOLEISTA

YT periaatteet 1/2023, Henkilöstöjaosto

Dioille on nostettu tiivistettyjä nostoja periaatepaperista

Yhteistoiminnan tavoite

Yhteistoiminnan linjapaperi 2023

- Yhteistoiminnan avulla henkilöstö voi yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa
- Osallistua toiminnan kehittämiseen
- Saa mahdollisuuden vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun
- Edistää HVA palvelutuotannon tuloksellisuutta
- Edistää henkilöstön työelämän laatua
- Työnantajan tulee neuvotella yhteistoimintamenettelyssä henkilöstön edustajien kanssa henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavista muutoksista tai suunnitelmista

Yhteistoimintamenettelyn kokonaisuuksia

Yhteistoiminnan linjapaperi 2023

- Henkilöstön asemaan merkittävät muutokset (organisointi, palvelurakenne jne.)
- Palvelujen uudelleen järjestäminen (liikkeen luovutus, ulkoinen työvoima jne.)
- Henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteeluun jne. liittyvät periaatteet ja suunnitelmat
- Taloudelliset tai tuotannolliset henkilöstömuutokset (huom. Edellyttää erilliset yhteistoimintamenettelyt)
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Yhteistoiminnassa käsitellään lisäksi

Yhteistoiminnan linjapaperi 2023

- Työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat asiat ja muutokset ml. Työn järjestelyt ja mitoitus.
- Työpaikkojen vaarojen ja haittojen selvitystä ja käsittelyä koskevat periaatteet
- Työkykyä ylläpitävä toiminta ja sen kehittäminen
- Työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluva työntekijöille annettava opetus, ohjaus ja perehdyttäminen
- Työn turvallisuutta ja terveellisyyttä kuvaavat tilasto- ja seurantatiedot
- Em. asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta

Huom. Koko Pirhan tasolla käsitellään pääosin yhteisiä linjauksia, toimia, järjestelmiä ja poikkeamia. Muiden tasojen vastuulla on konkreettisempi oman toiminnan ohjaus ja seuranta.

Huom. Työsuojelutoimikunnissa ei käsitellä yksittäisten henkilöiden asioita.

Osapuolten vastuut tiivistetysti

Yhteistoiminnan linjapaperi 2023

Esihenkilö	Välitön vuorovaikutus (työpaikkakokoukset, kehittämistilaisuudet, keskustelut)
Johto ja johtavat viranhaltijat	Esittelemiensä asioiden yhteistoiminnalliset käsittelyt ennen toimielimen päätöksentekoa (sisällöt kuvattu linjapaperissa)
Palvelussuhdepalvelut ja johtavat viranhaltijat	Valmisteluvastuu yleisistä HVA-tasoisista asioista yhteistoimintamenettelyyn
Henkilöstön edustajat	Molemminpuolinen vuorovaikutus ja aktiivisuus. Henkilöstön edustajalla on oikeus pyytää yhteistoimintamenettelyn aloittamista. Johtoryhmäedustus hallintosäännön ja ohjeistuksen mukaisesti. Osallistuminen erikseen nimettyihin toimintaa suunnitteleviin työryhmiin.
Muu henkilöstö	Mahdollisuus ja oikeus osallistua yhteisten käytäntöjen mukaisesti.