

Työnantajan ja henkilöstön  
välinen yhteistoiminta  
Pirkanmaan hyvinvointialueella  
– yhteistoimintalakia täydentävä  
ohje

## YHTEISTOIMINNAN LINJAUKSET

### Pirkanmaan hyvinvointialueen yhteistoiminnan periaatepaperi

#### Sisällys

|                                                                                                       |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Taustaa .....                                                                                      | 3  |
| 2. Yhteistoimintamenettelyn muodot .....                                                              | 3  |
| 2.1. Välitön yhteistoiminta työpaikoilla .....                                                        | 3  |
| 2.2. Edustuksellinen yhteistoiminta .....                                                             | 4  |
| 2.3. Yhteistoimintaneuvottelut .....                                                                  | 4  |
| 3. Yhteistoiminnan rakenteet .....                                                                    | 5  |
| 3.1. Pirha-tasoiset toimielimet .....                                                                 | 6  |
| 3.2. Yhteistoimintaryhmät .....                                                                       | 6  |
| 3.3. Muut yhteistoiminnan rakenteet .....                                                             | 7  |
| 3.4. Henkilöstön edustajan osallistuminen johtoryhmän tai laajennetun johtoryhmän työskentelyyn ..... | 8  |
| 3.5. Henkilöstön edustajat valmistelevissa työryhmissä .....                                          | 8  |
| 3.6. Pääluottamus edustajakokous .....                                                                | 8  |
| 4. Roolit ja vastuut .....                                                                            | 9  |
| 4.1. Esihenkilövastuu .....                                                                           | 9  |
| 4.2. Johdon vastuu .....                                                                              | 9  |
| 4.3. Henkilöstön edustajan vastuu .....                                                               | 9  |
| 4.4. Muu henkilöstön osallistuminen .....                                                             | 10 |
| 5. Yhteistoiminnan toteuttaminen ja viestintä .....                                                   | 10 |
| 5.1. Vuosikello, viestintä ja esihenkilöosaaminen .....                                               | 10 |
| 5.2. Yhteistoimintaa toteuttavien toimielinten kokousmenettelyt .....                                 | 11 |
| 5.3. Vapautus perustyöstä .....                                                                       | 11 |
| 6. Periaatepaperin voimassaolo .....                                                                  | 11 |

# 1.Taustaa

Hyvinvointialue noudattaa kulloinkin voimassa olevaa lakia työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella. Näitä lakeja ovat yhteistoimintalaki 1333/2021 ja laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006, erityisesti 5. luku. Tällä periaatepaperilla tarkennetaan Pirkanmaan hyvinvointialueella toteutettavia yhteistoimintamenettelyn muotoja ja sen rakenteita. Työsuojeluyhteistoiminnasta on neuvoteltu työnantajan ja pääsopijajärjestöjen kanssa kuten laki edellyttää. Yhteinen näkemys on löytynyt ensin väliaikaisesti 11.6.2026 ja myöhemmin 19.8.2026 pysyvästi.

Yhteistoimintamenettelyn tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhdessä 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.

Yhteistoimintamenettelyn osapuolia ovat hyvinvointialue työnantajana ja työntekijä tai työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valittu luottamusedustaja, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön nimeämä edustaja.

## 2. Yhteistoimintamenettelyn muodot

Yhteistoimintamenettely jakautuu välittömään työpaikoilla tehtävään yhteistoimintaan ja edustukselliseen yhteistoimintaan, joka sisältää sekä yhteistoimintalain että työsuojelun yhteistoimintalain mukaiset sisällöt.

Lisäksi yhteistoimintamenettelyä toteutetaan yhteistoimintaneuvotteluissa, joissa käsitellään merkittävät muutokset henkilöstön palvelussuhteen ehtoihin.

### 2.1. Välitön yhteistoiminta työpaikoilla

Yhteistoimintamenettelyn lähtökohtana on välitön yhteistoiminta, jolloin asioita käsitellään suoraan yksittäisen työntekijän tai henkilöstöryhmän kanssa.

Välitön yhteistoiminta toteutuu työpaikkatasolla työyksiköissä jokapäiväisessä työssä esihenkilön ja yksittäisen työntekijän välillä tai työyhteisön viikkopalaverissa sekä työyhteisön työpaikkakokouksissa. Työpaikan/työyksikön yhteistoiminnan tehtävänä on toiminnan kehittäminen lähiesihenkilön ja henkilöstön yhteistyönä.

Työyksiköiden työpaikkakokouksessa käsitellään työpaikan/työyksikön osalta yhteistoimintaan liittyviä asioita sekä muita työpaikkaa/työyksikköä koskevia asioita esihenkilön tai henkilöstön aloitteesta. Tyypillisiä työyksikön työpaikkakokouksessa käsiteltäviä asioita ovat erilaiset työyhteisöä koskevat muutostilanteet työn tekemisessä tai organisoinnissa. Myös mm. talouden seuranta, vuosiloma-asiat, osaamisen kehittämisen suunnitelma tai työhyvinvointiin ja työkykyyn liittyvät suunnitelmat ja käytännöt ovat työpaikkakokouksissa käsiteltäviä asioita.

Työpaikkakokouksissa on hyvä noudattaa samoja kokouskäytäntöjä kuin muussakin yhteistoiminnassa. Työpaikkakokouksissa käsiteltävistä asioista laaditaan etukäteen asialista, joka on henkilöstön nähtävillä. Kokouksesta laaditaan muistio kokouksen kulusta ja asiasisällöistä. Muistio on hyvä tarkistaa erikseen kokouksen alussa sovittavalla tavalla.

Työyhteisötasoa laaja-alaisemmat muutostilanteet käsitellään joko palvelulinjatason tai tehtäväalueen yhteistoimintaryhmissä tai koko Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstöä koskien yhteistoimintaelimessä.

Merkittävistä palvelussuhteiden tai organisaatorakenteiden muutoksista tulee käydä erilliset yhteistoimintaneuvottelut.

## 2.2. Edustuksellinen yhteistoiminta

Koko hyvinvointialueen osalta henkilöstön ja työnantajan lakisääteisinä yhteistoimintaeliminä toimivat hyvinvointialueen yhteistoimintaelin ja hyvinvointialueen työsuojelutoimikunta.

Pirha-tasoisien yhteistoiminnan lisäksi hyvinvointialueella on tehtäväalue- ja palvelulinjakohtaiset yhteistoimintaryhmät (YTR).

Lähtökohtana on, että asia käsitellään yhteistoiminnassa vain yhdellä yhteistoimintajärjestelmän tasolla, joten pääsääntöisesti pienempää organisaation osaa koskevat yhteistoiminta-asiat käsitellään muissa kuin hyvinvointialuetasoisissa toimielimissä. Edustuksellisessa yhteistoiminnassa käsiteltyjä asioita tulee käsitellä myös välittömässä yhteistoiminnassa työyhteisöissä asiasisältö huomioden. Työpaikkakokouksissa asiasta käydään muun muassa keskustelua, mitä asia tarkoittaa meidän työyhteisössämme.

Tarkemmin yhteistoiminnan rakenteita esitellään kappaleessa 3.

## 2.3. Yhteistoimintaneuvottelut

Yhteistoimintaneuvottelut tulee käydä, jos työnantaja suunnittelee toimia, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen. Peruste irtisanomiselle voi syntyä palvelussuhteen olennaisen muutoksen vuoksi, vaikkei työnantaja suunnittele henkilöstövähennyksiä. Yhteistoimintaneuvottelut käydään normaalista välittömästä ja edustuksellisesta yhteistoiminnasta erillisinä neuvotteluina.

Yhteistoimintaneuvotteluiden tavoitteena on antaa henkilöstölle todellinen mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa itseään, työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun ennen kuin työnantaja tekee ratkaisunsa. Ennen ratkaisun tekemistä työnantajan tulee neuvotella yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista. Yhteistoimintaneuvotteluissa työnantaja neuvottelee yhteistoimintalain piiriin kuuluvissa asioissa niiden työntekijöiden/viranhaltijoiden henkilöstöedustajien kanssa, joita asia koskee. Yhteistoimintamenettelyvelvoitteen täytettyään työnantaja voi ratkaista asian yksipuolisesti, vaikka neuvotteluissa ei olisikaan saavutettu yksimielisyyttä asiasta.

Yhteistoimintaneuvotteluissa noudatetaan lakia työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella muun muassa määräajoista ja neuvottelujen kulusta. Lisäksi noudatetaan Pirkanmaan hyvinvointialueen omia voimassa olevia ohjeita yhteistoimintaneuvottelujen toteuttamiseen liittyen.

Työnantajaa yhteistoimintaneuvottelussa edustavat puheenjohtajana joko HR-johtaja tai HR-palvelupääällikkö, neuvotteluiden kohteena olevan alueen päätösvaltainen johtaja sekä tarvittaessa muut työnantajan nimeämät asiantuntijaedustajat. Asioissa, joissa päätöksen tekee luottamuselin

(esim. aluehallitus), yhteistoimintaneuvottelun järjestämisestä vastaa asiaa esittelevä viranhaltija tai muu asian valmistelusta vastaava työnantajan edustaja. Yhteistoimintaneuvottelut käynnistetään aina HR juridisten palveluiden avustuksella.

Kutsusta tulee käydä selkeästi ilmi, että kyseessä on yhteistoimintaneuvottelu ja kokousmenettelyissä noudatetaan voimassa olevaa yhteistoimintalainsäädäntöä. Pöytäkirjan tarkastaminen ja pöytäkirjan allekirjoitukset todetaan neuvottelun alussa samassa yhteydessä, kun nimetään pöytäkirjantarkastajat. Neuvotteluun osallistuvista järjestöistä suositellaan kustakin nimettävän yksi pöytäkirjan tarkastaja sekä yksi työnantajalta.

### 3. Yhteistoiminnan rakenteet

Yhteistoimintaan sisältyviä toimielimiä ovat yhteistoimintaelin, työsuojelutoimikunta, yhteistoimintaryhmät ja työpaikkakokoukset. Lisäksi Sote-tehtäväalueen palvelulinjoilla laajennettu johtoryhmä tai muu vastaava pysyvä työryhmä toimii organisaatiokohtaisena yt-foorumina.

| Pirkanmaan hyvinvointialueen YT-elin                          |                                    |                                       |                                                             |              |                                 |                                    |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------------|---------------------------------|------------------------------------|
| Pirkanmaan hyvinvointialueen työsuojelutoimikunta             |                                    |                                       |                                                             |              |                                 |                                    |
| Yhteistoimintaryhmät                                          |                                    |                                       |                                                             |              |                                 |                                    |
| Avopalvelut                                                   | Ikäihmisten ja vammaisten palvelut | Lasten, nuorten ja perheiden palvelut | Sairaalapalvelut                                            | Tukipalvelut | Pelastus- ja ensihoito palvelut | Konserni palvelut ja Sote hallinto |
| YT-foorumit, Sote palvelulinjoilla                            |                                    |                                       |                                                             |              |                                 |                                    |
| Kuntoutuksen vastuualuejohtajien viikkopalaveri               | Ikäihmisten palvelut               | Sosiaalihuollon työryhmä              | Sisätaudit, keuhko-, iho ja allergiasairaudet johtoryhmä    |              |                                 |                                    |
| Suun terveydenhuollon kolmen vastuualueen yhteinen johtotiimi | Yhteiset palvelut                  | Terveystieteiden työryhmä             | Syövänhoito, kirurgia ja vatsasairaudet johtoryhmä          |              |                                 |                                    |
| Sosiaalipalveluiden kolmen vastuualueen yhteinen johtotiimi   | Vammaisten palvelut                |                                       | Lapset ja naiset                                            |              |                                 |                                    |
| Vastaanottopalveluiden ja miepäyhteinen johtotiimi            |                                    |                                       | Psykiatria                                                  |              |                                 |                                    |
|                                                               |                                    |                                       | Akuuttihoito                                                |              |                                 |                                    |
|                                                               |                                    |                                       | Kuvantamiskeskus, verisuonitoimenpiteet ja apteekkipalvelut |              |                                 |                                    |
|                                                               |                                    |                                       | Lähisairaalat                                               |              |                                 |                                    |

Yhteistoimintaelimen, työsuojelutoimikunnan ja yhteistoimintaryhmien toimintakausi on 31.12.2029 asti.

### 3.1. Pirha-tasoiset toimielimet

Pirha-tasoisia toimielimiä ovat:

- Yhteistoimintaelin, jonka tehtävänä on edistää ja valvoa työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa ja käsitellä hyvinvointialueella yhteistoimintalain piiriin kuuluvat asiat.
- Työsuojelutoimikunta, jonka tehtävänä valvoa työsuojelun yhteistoiminnan toteutumista, käsitellä työn ja työpaikan olosuhteet huomioon ottaen työntekijän terveyteen, turvallisuuteen ja työkykyyn kuuluvia asioita.

**Yhteistoimintaelin käsittelee** koko hyvinvointialuetta koskevia yhteistoimintalaissa mainittuja asioita, muita yhteistoiminnan piiriin kuuluvia asioita sekä henkilöstöä koskevia tärkeitä periaatteita, suunnitelmia ja linjauksia. Näitä ovat muun muassa hyvinvointialueen henkilöstökertomus, taloutta koskevat suunnitelmat ja niiden henkilöstövaikutukset sekä hyvinvointialuetasoiset organisaatio- ja kehittämishankkeet, joilla on vaikutusta henkilöstöön. Lisäksi yhteistoimintaelin käsittelee kaikki organisaation yhteistoimintarakenteisiin liittyvät nimeämiset.

**Työsuojelutoimikunta käsittelee** koko hyvinvointialuetta koskevia työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen vaikuttavia asioita, vaarojen /riskien arviointiin ja poikkeamailmoituksiin sekä työterveyshuoltoon ja työsuojeluviranomaisen valvontaan liittyviä asioita. Tällaisia asioita ovat muun muassa työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma ja sen seuranta, työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja sen seuranta, tilastot vaaratapahtumista, työ- ja työmatkatapaturmista sekä seuranta työturvallisuusriskeistä.

Työnantajan edustajat sekä heidän henkilökohtaiset varaedustajansa yhteistoimintaelimeen ja työsuojelutoimikuntaan nimeää aluehallitus. Henkilöstön edustajina toimivat pääsopijajärjestöjen tai niiden rekisteröidyn alayhdistyksen nimeämät edustajat. Pääsopijajärjestöt tai niiden rekisteröidyt alayhdistykset nimeävät henkilöstöedustajat sekä heille jokaiselle henkilökohtaisen varaedustajan. Huomioitavaa on, että työsuojelun valvontalain mukaan jokaisen työsuojeluvaltuutetun tulee kuulua työsuojelutoimikuntaan. Pirkanmaan hyvinvointialueen YT-elimien ja työsuojelutoimikunnan jäsenmäärä on kuvattu liitteessä 1.

Kummallekin hyvinvointialuetasoiselle toimielimelle nimetään puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja, joista toinen on työnantajan nimeämä ja toinen järjestöjen nimeämä. Vuorovuosina puheenjohtajuus ja varapuheenjohtajuus vaihtuvat puheenjohtajiston edustajien välillä. Työnantaja nimeää toimielimille sihteerit.

Toimielimet voivat kutsua kokouksiinsa pysyviä, kokouskohtaisia tai asiakkohtaisia asiantuntijoita tai asettaa valmistelevia työryhmiä.

### 3.2. Yhteistoimintaryhmät

Yhteistoimintaryhmät toimivat tehtäväalue- tai palvelulinjatasolla. Yhteistoimintaryhmän tehtävänä on käsitellä sekä työnantajan ja henkilöstön edustuksellista yhteistoimintaa vaativia asioita että työsuojelullisia asioita. Tällaisia asioita voivat olla esimerkiksi organisaatiomuutokset, yhteistoimintaneuvottelun toimeenpanon seuranta, alueen talous, asiakas- että työturvallisuusilmoitusten kehittyminen ja niiden vaatimat toimet, tehdyt työsuojelutarkastukset ja niiden vaatimat toimet.

Yhteistoimintaryhmien henkilöstön edustajat ja työsuojeluvaltuutetut nimetään pääsopijajärjestöjen tai niiden rekisteröityjen alayhdistysten toimesta Yt-elimessä. Yhteistoimintaryhmien

henkilöstöedustajista jokaisella pääsopijajärjestöllä on kaksi edustajaa ja muista edustajista he sopivat keskenään. Työnantajan edustajat yhteistoimintaryhmiin nimeää hyvinvointialueen johtaja. Liitteessä 1 on kuvattu tarkemmin yhteistoimintaryhmien jäsenyyksien jakautuminen ja määrät.

Yhteistoimintaryhmälle nimetään puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja, joista toinen on työnantajan nimeämä ja toinen pääsopijajärjestöjen tai niiden rekisteröityjen alayhdistysten nimeämä. Vuorovuosina puheenjohtajuus ja varapuheenjohtajuus vaihtuvat puheenjohtajiston edustajien välillä. Työnantaja nimeää toimielimille sihteerit. Yhteistoimintaryhmään voidaan nimetä neuvotteluissa sovitun lisäksi muitakin asiantuntijoita, joko pysyvästi, kokouskohtaisesti tai asiakohtaisesti. Pysyvien asiantuntijoiden nimeämisessä tulee huomioida tarkoituksenmukaisuus. Heidän nimeämisellään voidaan saavuttaa parempi alueen tuntemus niin työnantajan kuin henkilöstön näkökulmasta. Puheenjohtajisto sopii kyseisen yhteistoimintaryhmän asiantuntijoista.

### 3.3. Muut yhteistoiminnan rakenteet

Henkilöstömäärältään pienemmillä tehtäväalueilla, konsernipalvelut, pelastus- ja ensihoitopalvelut sekä tukipalvelut, yhteistoiminnassa käsiteltäviä tarkemmankin tason asioita on mahdollista käsitellä yhteistoimintaryhmissä. Sote-tehtäväalueen palvelulinjojen yhteistoimintaryhmien lisäksi palvelulinjoilla on kolmannen tason yhteistoimintaryhmät, yt-foorumit. Yt-foorumit eivät toimi yhteistoimintalain mukaisina edustuksellisinä yhteistoimintaryhminä vaan niiden tarkoitus on lisätä työnantajan ja työntekijöiden välistä vuoropuhelua ja lisätä jatkuvaa yhteistoimintaa.

Nämä yt-foorumit muodostuvat olemassa olevien johtoryhmän, johtotiimin tai muun vastaavan pysyvän ryhmän pohjalle. Näihin ryhmiin kutsutaan mukaan alueen työsuojeluvaltuutetut ja johtoryhmän henkilöstön edustajan lisäksi muita henkilöstön edustajia silloin kun ne toimivat yt-foorumeina. Alla kuva yt-foorumeista.

| YT-foorumit, Sote palvelulinjoilla                            |                                    |                                       |                                                             |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Avopalvelut                                                   | Ikäihmisten ja vammaisten palvelut | Lasten, nuorten ja perheiden palvelut | Sairaalapalvelut                                            |
| Kuntoutuksen vastuualuejohtajien viikkopalaveri               | Ikäihmisten palvelut               | Sosiaalihuollon työryhmä              | Sisätaudit, keuhko-, iho ja allergiasairaudet johtoryhmä    |
| Suun terveydenhuollon kolmen vastuualueen yhteinen johtotiimi | Yhteiset palvelut                  | Terveystieteiden työryhmä             | Syövänhoito, kirurgia ja vatsasairaudet johtoryhmä          |
| Sosiaalipalveluiden kolmen vastuualueen yhteinen johtotiimi   | Vammaisten palvelut                |                                       | Lapset ja naiset                                            |
| Vastaanottopalveluiden ja miepän yhteinen johtotiimi          |                                    |                                       | Psykiatria                                                  |
|                                                               |                                    |                                       | Akuuttihoito                                                |
|                                                               |                                    |                                       | Kuvantamiskeskus, verisuonitoimenpiteet ja apteekkipalvelut |
|                                                               |                                    |                                       | Lähisairaalat                                               |

Nämä ryhmät kokoontuvat yksi tai kaksi kertaa keväällä ja yksi tai kaksi kertaa syksyllä käsittelemään edustuksellisessa yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita. Tarvittaessa kokouksia voi olla enemmänkin. Tällaisia organisaatiotason asioita voi olla esimerkiksi työpaikkaselvitysraportit, työhyvinvointikyselyn tulokset, kehittämishankkeet, tilamuutokset tai jonkun työpaikan tilanne ja sen seuranta.

Yt-foorumeiden henkilöstön edustajat ja työsuojeluvaltuutetut nimetään pääsopijajärjestöjen tai niiden rekisteröityjen alayhdistysten toimesta kyseisen palvelulinjan yhteistoimintaryhmässä. Mikäli työnantajan edustajia tulee erikseen nimetä, se tehdään hallinto- ja toimintasäännön mukaan.

### 3.4. Henkilöstön edustajan osallistuminen johtoryhmän tai laajennetun johtoryhmän työskentelyyn

Hallintosäännössä määritellään henkilöstön oikeudesta nimetä edustajansa hyvinvointialueen johtoryhmiin. Tehtäväalueiden toimintasääntöjen mukaan tehtäväaluejohtaja, palvelulinjajohtaja ja toimialuejohtaja nimeävät johtoryhmänsä määrittäen sen tehtävät. Henkilöstön edustajan osallistumisessa huomioidaan hallintosäännön lisäksi yhteistoimintalaki sekä hyvä yhteistoimintakäytäntö.

Tehtäväalueen, palvelulinjan tai toimialueen johtoryhmän työskentelyyn osallistuvan henkilöstön edustajan tulee tuntea riittävän hyvin edustettavan alueen asiat ollen mahdollisuuksien mukaan kyseisen alueen palveluksessa. Pääsopijajärjestöjen tai niiden rekisteröidyn alayhdistyksen paikalliset edustajat nimeävät yhteisesti henkilöstön edustajan ja hänen varaedustajansa erikseen määriteltuihin johtoryhmiin tai laajennettuihin johtoryhmiin.

Henkilöstöä edustavan jäsenen velvollisuudet ja oikeudet johtoryhmän kokouksissa ovat samat kuin muillakin johtoryhmän jäsenillä. Henkilöstön edustaja on esteellinen osallistumaan johtoryhmän työskentelyyn käsiteltäessä esimerkiksi työnantajaedunvalvontaan tai työtaistelutilanteisiin liittyviä asioita.

Kun johtoryhmässä tai työryhmässä on henkilöstön edustaja, se ei korvaa lain vaatimaa edustuksellista yhteistoimintaa tai yhteistoimintaneuvottelua.

### 3.5. Henkilöstön edustajat valmistelevissa työryhmissä

Hyvinvointialueella, tehtäväalueella, palvelulinjalla, toimialueella, vastuualueella ja / tai palveluyksikössä on sekä pysyviä asioita valmistelevia työryhmiä että määräaikaista toiminnan suunnittelua varten erikseen nimettäviä ryhmiä.

On tarkoituksenmukaista osallistaa henkilöstöä välittömään yhteistoimintaan erilaisin keinoin. Osallistaminen voi tapahtua esimerkiksi työyksikön, muutamien työyksiköiden tai vastuualueen asioissa ja kehittämisessä. Erilaisiin työryhmiin, jotka koskevat laaja-alaisemmin kaikkia tai isoa osaa Pirkanmaan hyvinvointialueen työntekijöitä suositellaan nimettäväksi henkilöstön edustaja. Tämä tulee tehdä ainakin aina, jos valmisteltavalla asialla on tai sillä on syytä olettaa olevan olennainen vaikutus henkilöstön asemaan tai työtehtäviin. Nimeämispyyntö lähetetään yhteistoimintaelimen henkilöstöedustajalle, joka toimii joko puheenjohtajana tai varapuheenjohtajana.

Hyvinvointialuetasoihin strategian toimeenpanoa ohjaaviin työryhmiin tai toimintaa suunnitteleviin ryhmiin henkilöstön edustajan nimeävät pääsopijajärjestöt tai niiden rekisteröidyt alayhdistykset.

Henkilöstöedustus työryhmässä ei korvaa muita yhteistoimintamenettelyn muotoja yhteistoimintalain tarkoittamista muutoksista päätettäessä. Nämä tulee käsitellä joko edustuksellisessa yhteistoiminnassa tai tarvittaessa erillisissä yhteistoimintaneuvotteluissa.

### 3.6. Pääluottamusedustajakokous

Virallisten toimielinten lisäksi toteutetaan vapaamuotoista yhteistoimintaa pääluottamusedustajakokouksessa. Pääluottamusedustajakokouksessa käydään kuukausittain valmistelevaa keskustelua yhteistoiminnassa käsiteltäviin tulevia henkilöstöohjeistuksia ja -



linjauksia. Pääluottamusedustajakokous seuraa myös yhteistoiminnan kokonaisuutta ja sen toteutumista sekä kehittämistä tämän sopimuksen mukaisesti. Kokouksella on etukäteen toimitettava esityslista ja kokouksesta laaditaan muistiot osallistujien käyttöön. Pääluottamusedustajat voivat esittää asioita kokouksen esityslistalle yksittäin tai yhteisesti.

## 4. Roolit ja vastuut

Yhteistoiminnan toteuttaminen on työnantajan ja henkilöstön edustajien yhteistyötä. Kaikilla asianosaisilla tahoilla on oma roolinsa ja vastuunsa yhteistoiminnan onnistumisesta.

### 4.1. Esihenkilövastuu

Välitön yhteistoiminta on keskeinen osa esihenkilötyötä. Työyhteisöissä lähtökohtana on avoin ja luottamuksellinen vuorovaikutus sekä yhteistyö esihenkilön ja työntekijöiden välillä. Välittömän yhteistoiminnan muotoja ovat muun muassa työpaikkakokoukset, viikoittaiset yksikkökokoukset, erilaiset kehittämistilaisuudet sekä esihenkilön ja työntekijän/viranhaltijan väliset sekä ryhmäkohtaiset keskustelut.

Työpaikkakokouksissa on huolehdittava siitä, että kaikille työntekijöille annetaan tosiasiallinen mahdollisuus osallistua asioiden käsittelyyn. Kokouksen asialistan ja aineiston saatavilla olo ennen kokousta on suositeltavaa. Esihenkilö toimii kokouksen puheenjohtajana, huolehtii siitä, että asiat kirjataan muistioon ja tarvittaessa viedään edustukselliseen yhteistoimintaan, mikäli kyseessä on laajakantoinen henkilöstöä koskeva asia.

Huomioitavaa on, että yhteistoiminnasta voi delegoinnin tai työnjohdollisen määräyksen perusteella vastata myös muu työnantajan edustaja kuin käsiteltävästä asiasta päättävä esihenkilö.

Myös johto vastaa esihenkilövastuusta tämän kappaleen mukaisesti tehtäviensä mukaisesti.

### 4.2. Johdon vastuu

Hyvinvointialuejohtaja, tehtäväalueiden ja palvelulinjojen johtajat, strategisen ohjauksen vastuualuejohtajat sekä muut esittelystä vastaavat viranhaltijat vastaavat luottamuselimiin menevien asioiden yhteistoiminnasta yhteistoimintalain mukaisten asioiden osalta. Työnjohdollisen määräyksen tai delegoinnin perusteella yhteistoiminnasta voi vastata myös muu työnantajan edustaja.

Laajavaikutteisten asioiden, kuten hyvinvointialueen tason asioiden yhteistoiminta tulee toteuttaa hyvinvointialueen yhteistoimintaelimessä tai työsuojelutoimikunnassa. Muut asiakokonaisuudet käsitellään yhteistoimintaryhmissä tai yt-foorumeissa.

### 4.3. Henkilöstön edustajan vastuu

Edustuksellinen yhteistoiminta edellyttää ennakointia ja aktiivisuutta kaikilta toimijoilta. Ennakoivilla yhteistyöprosesseilla pyritään varmistamaan, että tasapainoinen ja toimintaa kehittävä vuoropuhelu on mahdollista organisaation eri tasoilla ja että henkilöstön edustajilla on mahdollisuus tuoda esille henkilöstölle tärkeitä asioita sekä kehittämisajatuksia.

Henkilöstön edustaja voi pyytää kaikilla edustuksellisen yhteistoiminnan tasoilla asian käsittelyä yhteistoimintalain määrittämistä asioissa (yhteistoimintalain 4 § ja 4a§). Tällöin työnantajan tulee suunnitella asian käsittely tai annettava selvitys siitä, millä perusteella työnantaja ei pidä asian käsittelyä yhteistoiminnassa tarpeellisenä.

Kun johtoryhmässä tai työryhmässä on henkilöstön edustaja, se ei korvaa lain vaatimaa edustuksellista yhteistoimintaa tai yhteistoimintaneuvottelua.

#### 4.4. Muu henkilöstön osallistuminen

Lakisääteisten yhteistoimintamenettelyvelvoitteiden lisäksi Pirkanmaan hyvinvointialue osallistaa ja kuulee henkilöstöään. Käytössä ovat esimerkiksi kyselyt, ajankohtaiskatsaukset ja infot sekä vuorovaikutteiset tilaisuudet kuten kyselytunnit.

Henkilöstön vastuulla on hyödyntää tarjottuja mahdollisuuksia osallistua ja antaa näkemyksiään yhteisiin asioihin sekä seurata yhteisiä asioita niin työpaikalla kuin Pirha-tasoisesti.

### 5. Yhteistoiminnan toteuttaminen ja viestintä

Yhteistoimintaa toteuttavien toimielinten toimintaa valmistellaan ennakoivasti hyvinvointialueen hallinnollisten ja viestinnällisten ohjeistusten mukaisesti.

Lisäksi johtoryhmät ja erikseen nimetyt työryhmät, joissa henkilöstöllä on edustus, toteuttavat yhteistoimintaa, mikä on tärkeää huomioida toiminnassa ja viestinnän käytännöissä ohjeistuksia soveltaen.

#### 5.1. Vuosikello, viestintä ja esihenkilöosaaminen

YT-elimien ja työsuojelutoimikunnan puheenjohtajisto ja sihteeri valmistelevat vuosittain kullekin toimielimelle vuosikellon, jossa on esitelty suunnitelma vuoden aikana käsiteltävistä asioista. Toimielinten henkilöstöä edustavilla jäsenillä on mahdollisuus tuoda asioita toimielimen käsittelyyn kussakin kokouksessa. Kokouksista laaditaan Pirkanmaan hyvinvointialueen sisäisiä tiedotteita tai uutisia intraan koko henkilöstölle hyvinvointialueen ohjeistuksen mukaisesti.

Yhteistoimintaryhmille on laadittu yhteinen vuosikellorunko. Vuosikellorunkoon on kirjattu asioita, jotka eivät ole riippuvaisia palvelutuotannon erilaisuudesta. Yhteistoimintaryhmän puheenjohtajisto ja sihteeri täydentävät vuosikelloa omaa aluetta koskevilla asioilla. Kaikilla yhteistoimintaryhmän jäsenillä on mahdollisuus esittää kokouksiin käsiteltäviä asioita. Yhteistoimintaryhmän puheenjohtajisto ja sihteeri aikatauluttavat jäsenten esille nostamat asiat sovittuihin kokouksiin.

Hyvinvointialueen henkilöstöä informoidaan yhteistoiminnan rakenteesta, toimintatavoista ja rooleista intrassa hyvinvointialuetasoisesti omalla Intra-sivustollaan. Lisäksi viralliset yhteistoimintaa toteuttavat toimielimet tiedottavat omasta toiminnastaan vähintään pöytäkirjojen ja muistioiden sisältöjä avaten erillisillä Intra-uutisilla. Suositeltavaa on YT-elimien ja työsuojelutoimikunnan lisäksi julkaista myös yhteistyöryhmien muistiot Intrassa, josta ne ovat kaikkien luettavissa.

Esihenkilöiden osaamista yhteistoiminnasta tuetaan vuosittain järjestettävien koulutuksin. Heille järjestetään säännöllisesti ajankohtaisinfoja, joissa kootusti tuodaan esille esihenkilöille ja henkilöstön johtamiselle sekä henkilöstölle tärkeitä asioita.

Esihenkilöiden tehtävä on kertoa ja sanoittaa työyhteisölle yhteistoiminnan toimielinten asioita viikkopalavereissa ja säännöllisesti vuoden aikana järjestettävissä työpaikkakokouksissa.

Pääläluottamusedustajakokouksessa käsitellään vuosittain edustuksellisen yhteistoiminnan sekä yhteistoimintamenettelyjen toteutuminen sekä kehittämistarpeet.

## 5.2. Yhteistoimintaa toteuttavien toimielinten kokousmenettelyt

Yhteistoiminnalliset toimielimet kutsutaan koolle kutsulla ja esityslistalla. Kutsu ja esitykset kokouksissa käsiteltävistä asioista toimitetaan jäsenille viimeistään viisi päivää ennen kokousta. Johtoryhmissä ja muissa työryhmissä toimitaan Pirhan yhteisen kokouskäytäntöjä ja -viestintää koskevan ohjeistuksen mukaisesti.

**Yhteistoimintaelimen ja työsuojelutoimikunnan** kokouksesta laaditaan pöytäkirja, josta käy ilmi ainakin käsitellyt asiat, kokouksen ajankohta, osallistuneet henkilöt, puheenjohtajan, sihteerin ja pöytäkirjantarkistajien nimet. Pöytäkirjoissa todetaan tiiviisti kulloinkin päätetyt tai sovitut asiat. Puheenjohtajisto tarkistaa ensin pöytäkirjan ja sen jälkeen näin tekevät pöytäkirjan tarkastajat.

**Yhteistoimintaryhmien** ja Sote- palvelulinjojen Yt-foorumeiden kokouksista pidetään muistiot. Kokouksen esityslista lähetetään viisi päivää ennen kokousta. Esityslistaan on kirjattu käsiteltävät asiat, asiakohtaisesti lyhyt esittely sekä ehdotus asian käsittelystä, esimerkiksi tiedoksi, keskustelu tai yhteiskehittäminen. Esityslistan mukana lähetetään liiteaineistot, joita käyttäen asia esitellään kokouksessa. Muistiolle valitaan kokouksessa tarkastajat, yksi henkilöstön edustaja ja yksi työnantajan edustaja sekä tarvittaessa työsuojeluasioissa työsuojeluvaltuutettu.

**Työryhmien** muistioissa voidaan kirjata kokouksen kulkua vapaamuotoisemmin, eikä niitä tarvitse tarkistaa pöytäkirjan tarkastajien toimesta.

Mikäli kyse on erikseen tietyn asian **yhteistoimintaneuvottelusta**, tulee kutsusta käydä selkeästi ilmi, että kyseessä on yhteistoimintaneuvottelu, jonka kokousmenettelyissä noudatetaan voimassa olevaa yhteistoimintalainsäädäntöä.

## 5.3. Vapautus perustystä

Henkilöstön edustajalla on oikeus saada riittävästi vapautusta työstään työaikana tapahtuvien yhteistoimintalaissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi. Vapautus käsittää osallistumisen yhteistoimintaa koskeviin kokouksiin matka-aikoihin, jos kyse on läsnäolokokouksesta. Henkilöstön edustaja ja lähiesihenkilö sopivat muusta riittävästä vapautuksesta.

Henkilöstön edustajat vapautetaan työstään yhteistoimintakoulutukseen sopimuksen mukaisesti. Yhteistoimintakoulutukseen ovat oikeutettuja osallistumaan yhteistoimintaelimen jäsenet ja varajäsenet, pääluottamusedustaja, luottamusedustaja, varaluottamusedustaja, työsuojeluvaltuutettu sekä varavaltuutettu.

Työnantaja mahdollistaa henkilöstön edustajan osallistumisen edellä mainittuihin vapauttaen hänet perustehtävästään. Mikäli kokous, neuvottelu tai neuvottelun jälkityö tulee tietoon lyhyellä ajalla eikä se ole huomioitavissa työvuorosunnittelussa, tulee henkilöstön edustajan sopia lähiesihenkilönsä kanssa, miten yhteistoimintaan käytetty aika on korvattavissa vapaa-aikana.

HR juridisten ja HR neuvottelupalveluiden yksikkö ohjeistaa tarkemmin muista työntekijän vapauttamiseen perustystä liittyvissä käytännöistä.

## 6. Periaatepaperin voimassaolo

Tämä ohje on voimassa 1.9.2026 alkaen. Ohjetta voidaan päivittää/uudistaa joko työnantajan tai henkilöstöjärjestöjen yhteisestä esityksestä. Päivittämis-/uudistamistarve voi johtua esimerkiksi lainsäädännöllisistä tai organisatorisista muutoksista. Työnantaja päivittää/uudistaa ohjeen tarvittaessa sen jälkeen, kun asiaa on käsitelty yhteistoiminnassa.

## Liite 1

## Yt-elimien ja työsuojelutoimikunnan jäsenmäärät

|                                                               |                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pirkanmaan hyvinvointialueen YT-elin                          | Pirkanmaan hyvinvointialueen työsuojelutoimikunta                                                                                                        |
| 12 henkilöstöedustajaa (4 + 4 + 4)<br>4 työnantajan edustajaa | 22 työsuojeluvaltuutettua<br>7 työnantajan edustajaa<br><br><u>Asiantuntijajäsenet:</u><br>Koordinoiva työsuojelupäällikkö<br>Työterveyshuollon edustaja |

## Yhteistoimintaryhmien jäsenmäärät

| Yhteistoimintaryhmät                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tukipalvelut                                                                                                                                                                                                | Pelastus- ja ensihoitopalvelut                                                                                                                                                                                                  | Konsernipalvelut ja Sote hallinto                                                                                                                                                                           | Avopalvelut                                                                                                                                                                                                 | Ikäihmisten ja vammaisten palvelut                                                                                                                                                                          | Lasten, nuorten ja perheiden palvelut                                                                                                                                                                       | Sairaalapalvelut                                                                                                                                                                                             |
| <u>Henkilöstöedustus:</u><br>2 työsuojeluvaltuutettua<br>7 muuta<br><br><u>Työnantajaedustus:</u><br>3 työnantajan edustajaa<br><br><u>Asiantuntijajäsen:</u><br>Työsuojelupäällikkö<br>Henkilöstöpäällikkö | <u>Henkilöstöedustus:</u><br>1 työsuojeluvaltuutettua<br>1 muu työsuojelu<br>7 muuta<br><br><u>Työnantajaedustus:</u><br>3 työnantajan edustajaa<br><br><u>Asiantuntijajäsen:</u><br>Työsuojelupäällikkö<br>Henkilöstöpäällikkö | <u>Henkilöstöedustus:</u><br>1 työsuojeluvaltuutettua<br>6 muuta<br><br><u>Työnantajaedustus:</u><br>2 työnantajan edustajaa<br><br><u>Asiantuntijajäsen:</u><br>Työsuojelupäällikkö<br>Henkilöstöpäällikkö | <u>Henkilöstöedustus:</u><br>3 työsuojeluvaltuutettua<br>8 muuta<br><br><u>Työnantajaedustus:</u><br>4 työnantajan edustajaa<br><br><u>Asiantuntijajäsen:</u><br>Työsuojelupäällikkö<br>Henkilöstöpäällikkö | <u>Henkilöstöedustus:</u><br>5 työsuojeluvaltuutettua<br>8 muuta<br><br><u>Työnantajaedustus:</u><br>4 työnantajan edustajaa<br><br><u>Asiantuntijajäsen:</u><br>Työsuojelupäällikkö<br>Henkilöstöpäällikkö | <u>Henkilöstöedustus:</u><br>2 työsuojeluvaltuutettua<br>7 muuta<br><br><u>Työnantajaedustus:</u><br>3 työnantajan edustajaa<br><br><u>Asiantuntijajäsen:</u><br>Työsuojelupäällikkö<br>Henkilöstöpäällikkö | <u>Henkilöstöedustus:</u><br>5 työsuojeluvaltuutettua<br>10 muuta<br><br><u>Työnantajaedustus:</u><br>5 työnantajan edustajaa<br><br><u>Asiantuntijajäsen:</u><br>Työsuojelupäällikkö<br>Henkilöstöpäällikkö |