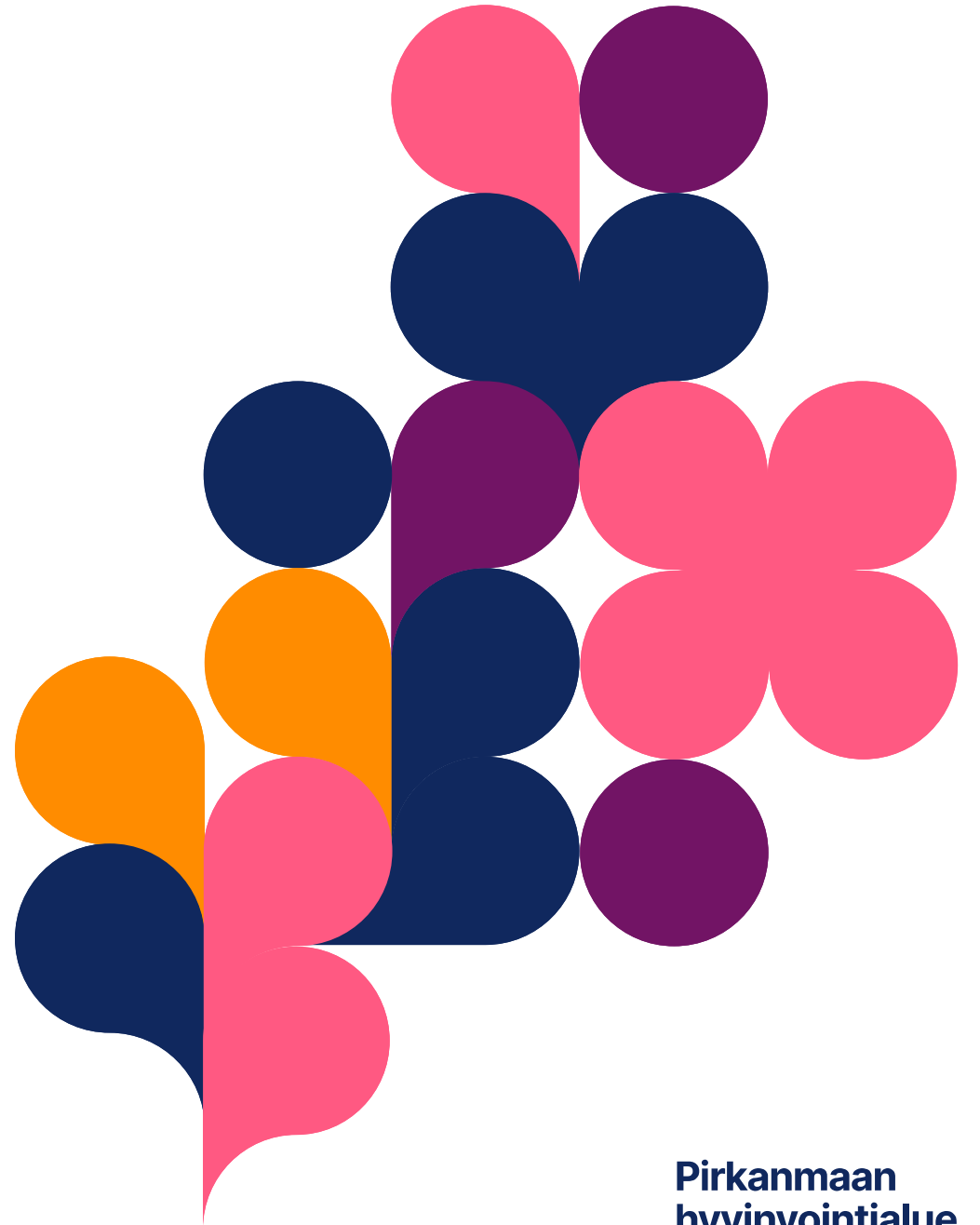


# Henkilöstön edustustarpeen kriteeristö

LUONNOS



# Mitä kriteeristö on?

- Henkilöstön edustustarpeen kriteeristö on sen määrittelyä, mihin kaikkeen hallinnollisessa päätöksenteossa liittyy henkilöstön osallistumista ja vaikuttamista.
- Selkeä kuvaus henkilöstölle, asioiden valmistelijoille, päätöksentekijöille ja johtoryhmille siitä
  - missä asioissa,
  - missä valmisteluvaiheessa ja
  - millä vaihtoehtoisilla tavoillahenkilöstön osallistumista ja vaikuttamista toteutetaan

# Mistä kaikesta kriteeristö koostuu?

## 1) Vaikuttamismahdollisuuksien nykytilan kuvaaminen

- Lakisääteiset ja Pirhan linjaamat henkilöstöedustukset
- Henkilöstön ilmoittamisvelvollisuus ja -mahdollisuus
- Nykyisten vaikuttamismahdollisuuksien kartoittaminen

## 2) Yhteistoiminnan vahvistaminen

- Yhteys päätösvaikutusten arviointiin (henkilöstövaikutukset)
- Valmistelun toimintatapojen systematisointi
- YT-elimien käsittelyohjeet
- Kehittämistoimet toteutettujen kyselyjen pohjalta

## 3) Ehdotukset työryhmätyöskentelyn kehittämiseksi

# 1) Vaikuttamismahdollisuuksien nykytilan selvittäminen ja kuvaaminen

## ▪ Lakisääteinen ja Pirhan linjaama henkilöstön edustaminen

- laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella
- laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta
- Pirhan yhteistoiminnan periaatteet
- 2-tasoinen yhteistoimintarakenne
  - Hyvinvointialueen yhteistoimintaelin
  - Hyvinvointialueen työsuojelutoimikunta
    - Käsittelevät vähintään kahta palvelulinjaa tai tehtäväaluetta tai koko HVA:n henkilöstöä laajasti koskevat asiat

- Yhteistyöryhmät ja alueiden työsuojelutoimikunnat
  - Käsittelevät yhden palvelulinjan, tehtäväalueen tai alueen henkilöstöä koskevia asioita
- Henkilöstön edustus johtoryhmissä
  - Henkilöstöllä on oikeus nimetä edustajansa johtoryhmiin eri tasoilla: mm. hyvinvointialueen laajennettuun johtoryhmään, palvelulinjojen linjajohtoryhmiin ja toimialueiden johtoryhmiin.
- Yhteistoimintaelimen eri ryhmiin nimeämät henkilöstön edustajat
  - Yhteistoimintaelimen pöytäkirjojen kautta varmistetaan tiedonkulku hyvinvointialuetasoisista nimetyistä työ- ym. ryhmistä.

# Henkilöstön ilmoittamisvelvollisuudet ja –mahdollisuudet (lista ei ole täydellinen)

Ilmoitusvelvollisuus (ilmoittajansuojelun kaltaiset oikeudet: vastatoimen kieltäminen, salassapito)	
Epäkohta tai ilmeinen uhka sosiaalihuollon toteuttamisessa (sosiaalihuoltolaki 1301/2014)	Toiminnasta vastaavalle henkilölle
Valvontalain ilmoitusvelvollisuus (voimaan 1.1.2024)	Toiminnasta vastaavalle henkilölle
Palovaaran ja onnettomuusriskien ilmoitusvelvollisuus (pelastuslaki 379/2011)	Toiminnasta vastaavalle henkilölle
Lastensuojeluilmoitus (lastensuojelulaki 417/2007) ja ikääntyneen palvelutarpeen ilmoitusvelvollisuus (vanhuspalvelulaki)	Hyvinvointialueelle
Ohjeistetut ilmoitusasiat	
Asiakas- tai potilasturvallisuuden vaarantuminen tai sen uhka	HaiPro
Tietoturva, tietosuojat	HaiPro
Työsuojelu, työturvallisuus, työn vaarojen kartoitus ja arviointi	HaiPro
Muut esille tuotavat asiat	
Lääkinnällisten laitteiden vaaratilanneilmoitukset. Ilmoitukset Fimeaan, Valviraan, STUKin.	

# 1) Vaikuttamismahdollisuuksien nykytilan selvittäminen ja kuvaaminen

## ▪ Nykyisten vaikuttamismahdollisuuksien kartoittaminen kyselyillä

- Kysely palvelutuotannon johtajille ja esihenkilöille (toteutettu joulukuussa 2023, 236 vastausta)
- Kysely henkilöstölle (tammi-helmikuussa 2024)
- Kyselyjen tuloksista yhteinen analyysi, keskustelut ja kehittämishdotukset
- Tavoitteena saada hyvät käytännöt kaikkien käyttöön
- Henkilöstön edustamisen kokemuksista johtoryhmätyöskentelyssä erillinen kysely 2024?
- Myöhemmin toteutettavilla seurantakyselyillä mitataan muutosta

## 2) Yhteistoiminnan vahvistaminen

### ▪ Yhteys päätösvaikutusten arviointiin

- ❑ Henkilöstövaikutusten arviointi
- ❑ Strategian toimeenpano-ohjelman kärjen 4.1 alla kehitetään myös päätösvaikutusten arviointi systemaattisena ja yhdenmukaisena toimintatapana
- ❑ EVA-menettelyt, suppea ja laaja
- ❑ Henkilöstön osallistuminen vaikutusten arviointiprosessiin kuvataan vuoden 2024 aikana

### ▪ Valmistelun toimintatapojen systematisointi

- ❑ Seuranta-excelit käyttöön johtoryhmissä ja toimielimissä
  - Ohjaavat huomioimaan yt-elimen tai yt-ryhmän käsittelyn valmisteluprosessissa ja aikatauluttamaan sen
- ❑ Valmisteltavaan päätöstekstiin tai päätettävään asiakirjaan (esim. ohjelman kansilehdelle) kirjataan, missä ryhmissä ja toimielimissä asia on käsitelty päätöksentekoprosessin aikana.
  - Näin käsittelyketju näkyy myös ulkopuoliselle lukijalle.

## 2) Yhteistoiminnan vahvistaminen

- **Yhteistoiminnan tavoitteena** on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa
  - osallistua hyvinvointialueella toiminnan kehittämiseen
  - vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä
  - samalla edistää hyvinvointialueen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.
- YT-ryhmille annettu menettelyohjeet (konsernipalvelujory 4.10.2023)
- Yhteistoimintaelimessä tai yhteistyöryhmissä käsiteltävistä asioista ei voi tehdä tyhjentävää luetteloä, **asiat mieluummin matalla kuin korkealla kynnyksellä**



## 2) Yhteistoiminnan vahvistaminen

### • Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

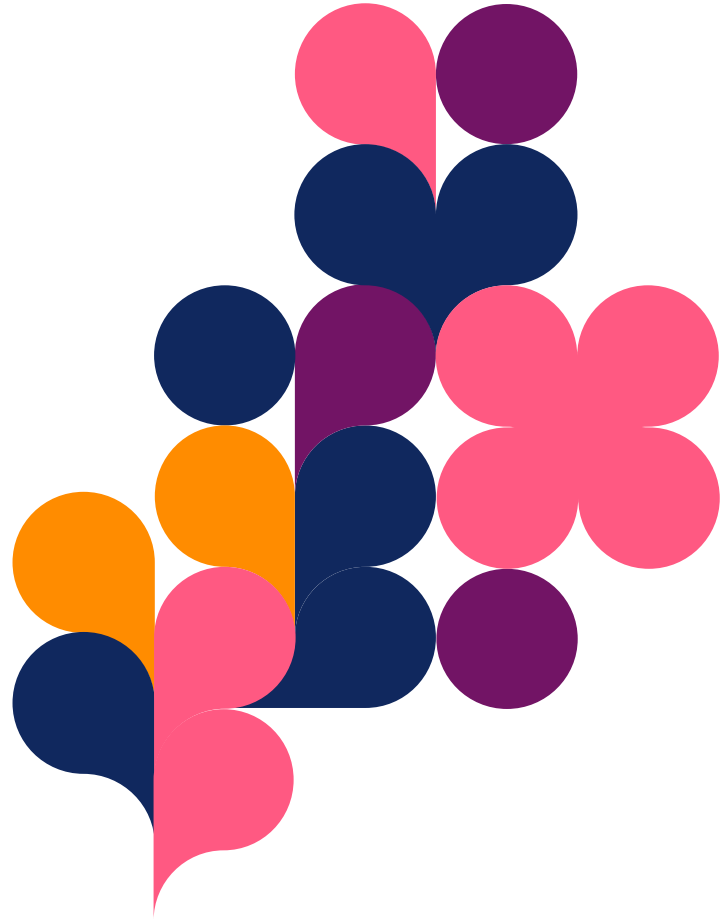
- Työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat:
  - 1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan tai hyvinvointialueen palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien tai hyvinvointialueiden tai näiden välisessä yhteistyössä;
  - 2) palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla ulkopuolisen työvoiman käytöstä tai liikkeen luovutuksesta johtuvia tai muita olennaisia henkilöstövaikutuksia;
  - 3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia;
  - 4) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.
- Jos kunnan tai hyvinvointialueen talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tai aluehallitus tekee kunnan- tai aluevaltuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.
- (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 4 §)

## 2) Yhteistoiminnan vahvistaminen

- Esimerkkejä vuodelta 2023 asioista, joita on merkityksensä vuoksi käsitelty YT-elimessä
    - Väärinkäytösten ilmoituskanavan prosessi
    - Hyvinvointialueen henkilöstön osaamisen kehittämisen periaatteet
    - Henkilöstön kokemuksen mittaus hyvinvointialueella
    - Talousarvio ja taloussuunnitelma
    - Hyvinvointialueen toimintakertomus, tilinpäätös ja henkilöstökertomus
    - Talouden toteuma ja ennuste
    - Hallintosääntömuutokset
    - Palkkaharmonisaatio
  - Henkilöstön edustajien nimeäminen edustuksellisiin ryhmiin, johtoryhmiin, työryhmiin jne
  - Yhteistoimintaprosessin kuvaus
  - Palveluverkkoselvitykset
  - Pysäköintiselvitys
  - Puhelutallenteiden kuuntelu hyvinvointialueella
  - Tekninen valvonta ja lokitietojen tietoturvallisuus valvonnassa
  - Kameravalvonnan periaatteet
  - Johtoryhmien henkilöstön edustajan ajankäyttö ja palkkio
  - Harkinnan mukaan keskeisiä ohjelmia ja hankintoja
- Huom. eri alueiden yt-ryhmissä käsiteltävät asiat ovat usein yksityiskohtaisemmalla tasolla, esim. työaikamuotoon liittyviä

### 3) Ehdotukset työryhmätyöskentelyn kehittämiseksi

- Erillinen diaesitys



# Yhteystiedot

Miia Luukko

[miia.luukko@pirha.fi](mailto:miia.luukko@pirha.fi)

Jari Mäkäläinen

[jari.makalainen@pirha.fi](mailto:jari.makalainen@pirha.fi)

