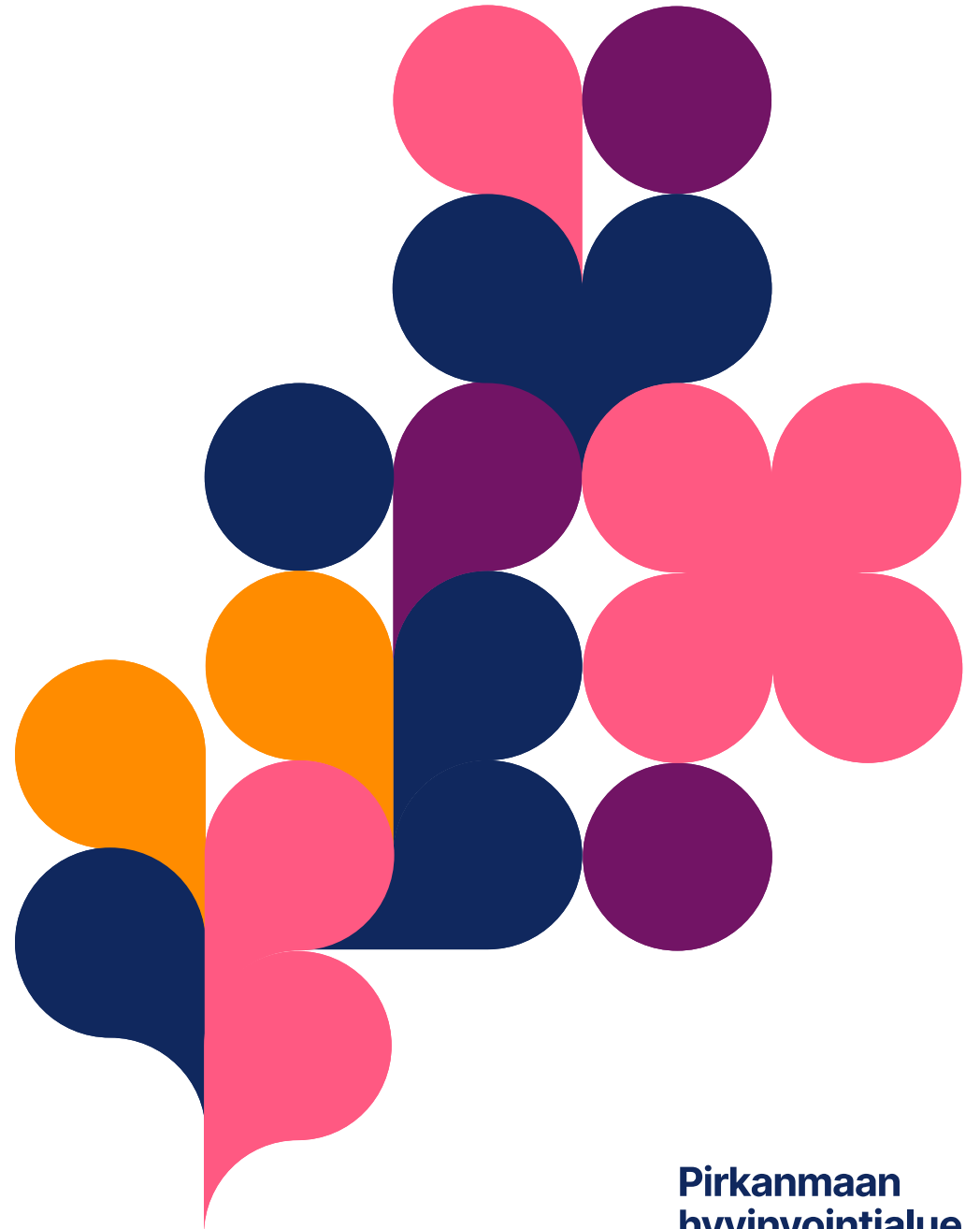


Syksyn 2025 – kevään 2026 yhteistoimintaneuvotteluiden toimeenpanon tilanne

Katja Vihusaari

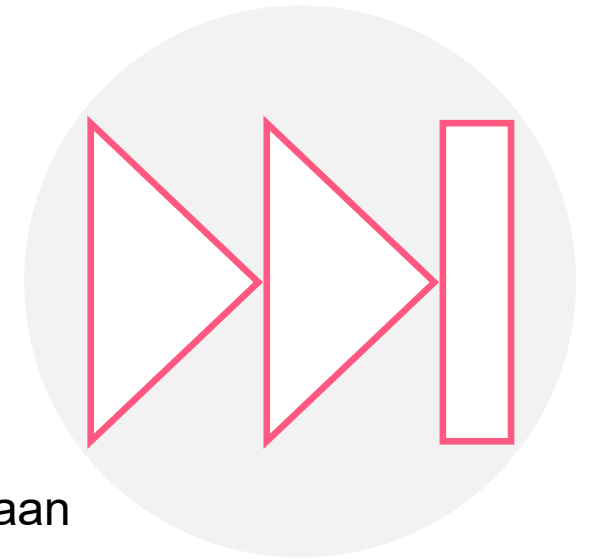
HR-palvelupäällikkö

Yhteistoimintaelin 6.10.2026



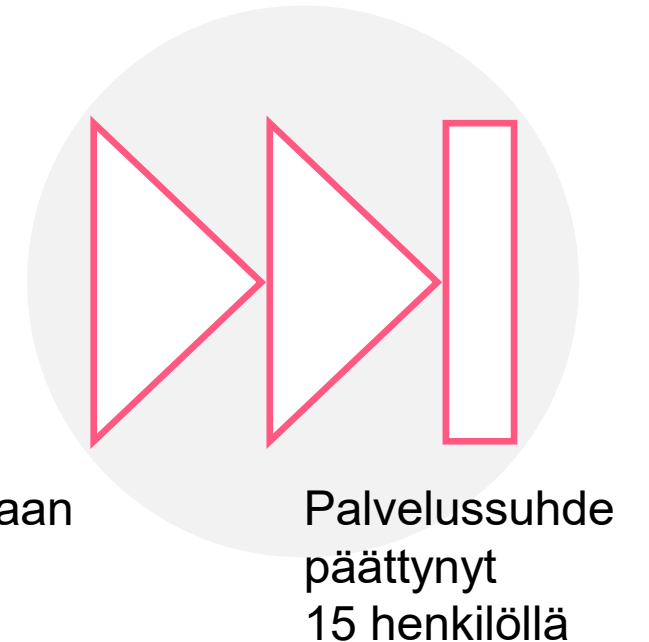
Yt-neuvottelut syksyllä 2025

- Yt-neuvotteluita ollut vuoden 2025 syksyllä 3 kpl
- Yksittäisiä neuvottelukertoja ollut 22 kappaletta
- Koskenut kaikkiaan 7570 henkilöä
- Palvelussuhteet päättyneet vuonna 2026, seuraavalla dialla määrät



Yt-neuvottelut 2026 (09/26 tilanne)

- Yt-neuvotteluita ollut keväällä 2026 yhteensä 2 kpl
- Yksittäisiä neuvottelukertoja ollut 14 kappaletta
- Koskenut kaikkiaan 2915 henkilöä
- Palvelussuhde päättynyt vuonna 2026 yhteensä 20 henkilöllä, joista 5 työllistynyt uudelleen Pirhaan (30.9.26 tilanne 4 vakinaisesti, 1 määräaikaisesti).



Irtisanomisaikana tarjotut tehtävät (päivitetty 30.6.26)

	kpl
Irtisanottuja henkilöitä yhteensä 1.1.2025 alkaen (irtisanomisaika alkanut kulua vuonna 2024)	77 henkilöä*
Tarjottu tehtäviä irtisanomisajalla olleille 1.1.2025 alkaen yhteensä	1178 kpl

*

- Henkilöitä, joilla virka- tai työsuhde on päättynyt, on vuodesta 2023 alkaen yhteensä 84, (joista työllistynyt uudelleen Pirhaan 22).
- HTV-vähennyksiin suhteutettuna työntekijöitä on pystytty Pirhan sisällä uudelleensijoittamaan jo ennen irtisanomista suuressa määrin, ei näy työn tarjoamisen tilastoissa

Yt-viestintä neuvotteluprosessin eri vaiheissa

NYKYTILA Viestintää on lisätty neuvottelujen tarkoituksesta ja käytännöistä.

SEURAAVA ASKEL Tärkeistä viestintähetkistä rakennetaan strateginen prosessikuvaus.

1

Ennen neuvotteluja

KOHDERYHMÄT

- Henkilöstö
- Henkilöstön edustajat
- Poliittiset päättäjät
- Media

2

Neuvottelujen aikana

KOHDERYHMÄT

- Henkilöstö

3

Neuvottelujen jälkeen

Viestitään toimeenpanosta

- Henkilöstö
- Henkilöstön edustajat

Yhteistoimintaneuvotteluiden tavoite ja tarkoitus

- Neuvotteluiden tarkoituksena on aito vaikutusmahdollisuus ennen työnantajan ratkaisua.
- Työntekijöitä/viranhaltijoilta yhteistoimintaneuvotteluissa edustavat pääluottamusedustajat.
- Luottamusedustajat edustavat yhteistoimintaneuvotteluissa myös järjestäytymättömiä tai johonkin muuhun kuin LS:n, SOTE-sopimuksen tai HYVTESin sidottuun työntekijäjärjestykseen kuuluvia työntekijöitä.
- Yhteistoiminta vahvistaa päätösten valmistelun laatua, henkilöstön osallisuutta ja muutoksen hallittavuutta.

Malli, miten henkilöstöinfossa yt-neuvotteluiden tarkoitusta avataan

1

Osallistuminen ja vaikuttaminen

Henkilöstölle annetaan todellinen mahdollisuus osallistua omaa työtä, työyhteisöä ja asemaa koskevien päätösten valmisteluun. Neuvotteluiden lisäksi voi olla mm. valmistelevia työryhmiä tai kyselyitä vaihtoehtoisista toimista.

2

Perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot

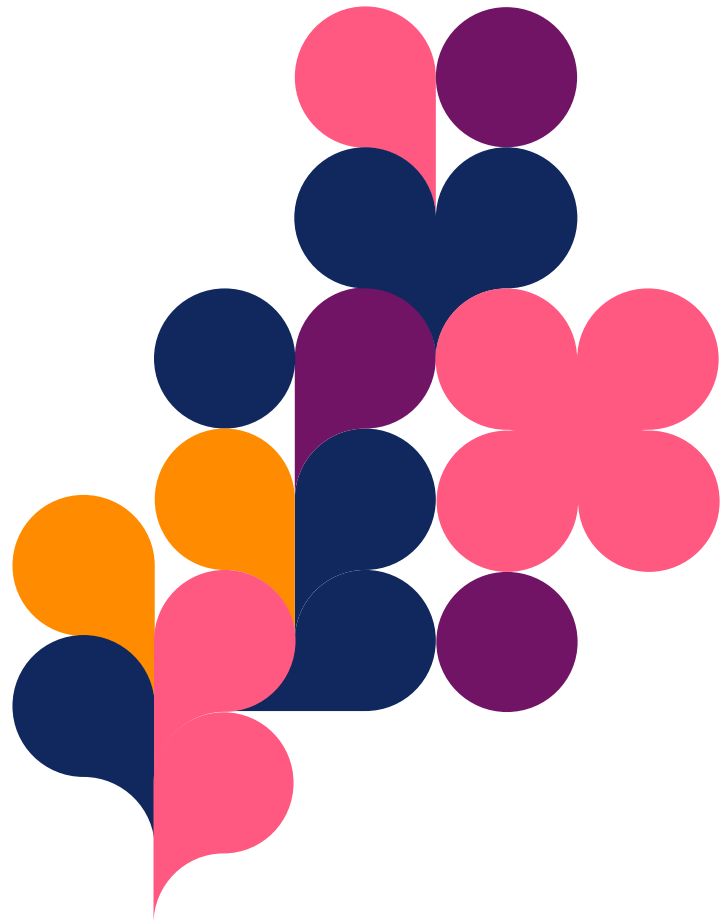
Valmisteilla olevasta muutoksesta käydään vuoropuhelu ennen kuin työnantaja ratkaisee asian.

3

Yhteisymmärryksen tavoittelu

Neuvotteluissa pyritään löytämään toteuttamiskelpoisia ratkaisuja ja lieventämään henkilöstöön kohdistuvia seurauksia.

Kyse ei ole vain tiedottamisesta. Neuvottelujen jälkeen ratkaisu voi syntyä vaikka yksimielisyyttä ei saavutettaisi.



Yhteystiedot

Katja Vihusaari
HR-palvelupäällikkö, vastuualuejohtaja
Henkilöstöhallinnolliset palvelut

etunimi.sukunimi@pirha.fi



Pirkanmaan
hyvinvointialue