

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Aika 12.12.2023, klo 13:00 - 15:14

Paikka Läsnäolokokous: Tammerkoski (FM 5, 1. krs.)

Käsitellyt asiat

- § 114 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 115 Pöytäkirjantarkastajat**
- § 116 Pirkanmaan hyvinvointialueen avokuntoutuksen palveluiden verkoston selvitys**
- § 117 Pirkanmaan hyvinvointialueen vammaisten päivä- ja työtoiminnan sekä vammaissosiaalityön selvitys**
- § 118 Pirkanmaan hyvinvointialueen riskienhallintasuunnitelma 2024**
- § 119 Paikantaminen ja sijaintitiedon kerääminen**
- § 120 Työntekijätasoinen raportointi Tabu-järjestelmässä**
- § 121 Rikostaustaotteiden pyytäminen 1.1.2024 alkaen**
- § 122 Henkilöstöetuudet 2024**
- § 123 Yhteistoimintaelimen puheenjohtajiston nimeäminen 2024 alkaen**
- § 124 Henkilöstöedustajien nimeäminen työsuojelutoimikuntaan**
- § 125 Yhteistoimintaelimen nimeämät työryhmät**
- § 126 Tiedoksi merkittävät asiat**

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Saapuvilla olleet jäsenet

Anu Valkama, puheenjohtaja
Mika Kontio, 1. varapuheenjohtaja
Matti Anttonen
Jari Jakola
Vesa Koskinen
Kimmo Mäkelä
Taina Niiranen
Crista Sjöholm-Aaltonen
Anita Niemelä
Kari Hämäläinen
Katja Kinnunen
Veera Välimäki
Satu Lejman

Muut saapuvilla olleet

Emilia Tomminen, Hallintoassistentti, sihteeri
Anneli Taina, Henkilöstöjaoston varapuheenjohtaja, saapui 14:33
Miina Salmenharju, Viestintäasiantuntija
Pasi Virtanen
Virpi Heikkinen, Avokuntoutuksen vastualuejohtaja, saapui 13:03, poistui 13:33
Tuulikki Parikka, Vammaispalvelujen toimialuejohtaja, saapui 13:34, poistui 14:03
Teemu Partanen, Riskienhallintapäällikkö, saapui 14:06, poistui 14:12
Ida-Emilia Laasonen, Kehittämispäällikkö, saapui 14:13, poistui 14:27
Emil Ackerman, Tietojohdaja, saapui 14:27, poistui 14:40

Poissa

Mari Keronen
Suvi Marjasuo
Maarit Nousu
Taru Kuosmanen
Marina Erhola
Ulla Kampman, Henkilöstöjaoston puheenjohtaja

Allekirjoitukset

Anu Valkama
Puheenjohtaja

Emilia Tomminen
Sihteeri

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty

15.12.2023

15.12.2023

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Kimmo Mäkelä
Pöytäkirjantarkastaja

Anita Niemelä
Pöytäkirjantarkastaja

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 114

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Hallintosäännön 132 §:n mukaan kokouksen puheenjohtaja toteaa läsnä olevat sekä sen, onko kokous laillisesti koolle kutsuttu ja päätösvaltainen.

Hallintosäännön 125 §:n mukaan kokouskutsun antaa puheenjohtaja tai hänen estyneenä ollessaan varapuheenjohtaja. Kokouskutsussa ilmoitetaan kokouksen aika ja paikka sekä käsiteltävät asiat.

Kokouskutsu lähetetään ensisijaisesti sähköisellä viestillä vähintään viisi (5) kalenteripäivää ennen kokousta jäsenille ja muille, joilla on läsnäolo-oikeus tai -velvollisuus. Edellä mainitusta määräajasta voidaan poiketa, jos asian kiireellisyys sitä vaatii.

Varsinainen kokouskutsu ja esityslista yhteistoimintaelimen kokoukseen 12.12.2023 on toimitettu sähköisesti 7.12.2023. Esityslista liitteineen on tallennettu sähköiseen kokoustyötilaan (Pirre) 7.12.2023 sekä julkaistu yleisessä tietoverkossa 7.12.2023.

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, HENKILÖSTÖJOHTAJA

Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

Lisäksi yhteistoimintaelin päättää

- myöntää läsnäolo- ja puheoikeuden §:n 116 ajaksi avokuntoutuksen vastuualuejohtaja Virpi Heikkiselle.
- myöntää läsnäolo- ja puheoikeuden §:n 117 ajaksi vammaispalvelujen toimialuejohtaja Tuulikki Parikalle.
- myöntää läsnäolo- ja puheoikeuden §:n 118 ajaksi riskienhallintapäällikkö Teemu Partaselle.
- myöntää läsnäolo- ja puheoikeuden §:n 119 ajaksi tietujohtaja Emil Ackermanille.
- myöntää läsnäolo- ja puheoikeuden §:n 120 ajaksi kehittämisspäällikkö Ida-Emilia Laasoselle.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Lisäksi yhteistoimintaelin päätti

- myöntää läsnäolo- ja puheoikeuden koko kokouksen ajaksi talousjohtaja Pasi Virtaselle.
- myöntää läsnäolo- ja puheoikeuden §:n 116 ajaksi avokuntoutuksen vastuualuejohtaja Virpi Heikkiselle.
- myöntää läsnäolo- ja puheoikeuden §:n 117 ajaksi vammaispalvelujen toimialuejohtaja Tuulikki Parikalle.
- myöntää läsnäolo- ja puheoikeuden §:n 118 ajaksi riskienhallintapäällikkö Teemu Partaselle.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

- myöntää läsnäolo- ja puheoikeuden §:n 119 ajaksi tietojohdaja Emil Ackermanille.
- myöntää läsnäolo- ja puheoikeuden §:n 120 ajaksi kehittämispäällikkö Ida-Emilia Laasoselle.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 115

Pöytäkirjantarkastajat

Hallintosäännön 144 §:n mukaan pöytäkirjan tarkastaa kaksi kullakin kerralla sitä varten valittua jäsentä, ellei toimitilin ole päättänyt pöytäkirjan tarkastamisesta muulla tavalla.

Pöytäkirja voidaan allekirjoittaa ja tarkastaa sähköisesti. Sähköisessä päätöksentekomenettelyssä tehtyjä päätöksiä koskeva pöytäkirja tai sen osa voidaan tarkastaa erikseen ennen kokousta.

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, HENKILÖSTÖJOHTAJA

Valitaan kaksi pöytäkirjantarkastajaa. Vuorossa ovat Anita Niemelä ja Kimmo Mäkelä. Varalla Jari Jakola ja Katja Kinnunen.

Päätös

Valittiin pöytäkirjantarkastajiksi Anita Niemelä ja Kimmo Mäkelä. Varalla Jari Jakola ja Katja Kinnunen.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 116

Pirkanmaan hyvinvointialueen avokuntoutuksen palveluiden verkoston selvitys

27852/2023

Valmistelijat / lisätiedot:

Virpi Heikkinen, VASTUUALUEJOHTAJA, virpi.heikkinen@pirha.fi

Liitteet

- 1 Avokuntoutuksen palveluiden verkoston selvitys lyhyt aineisto, korjattu 27112023
- 2 Avokuntoutuksen palveluiden verkoston selvitys laaja aineisto, korjattu 27112023
- 3 SuPerin näkemyksiä avokuntoutuksen palveluiden verkoston selvityksestä
- 4 Tehyn kommentit avokuntoutuksen palveluiden verkoston selvityksestä

Pirkanmaan hyvinvointialueen strategian toimeenpano-ohjelman kärjen ” yhdenvertaiset, ennaltaehkäisevät ja vaikuttavat palvelut ” alataavoitteen ”eheä ja monikanavainen palveluiden verkosto” alla on toteutettu hyvinvointialueen avokuntoutuksen palveluiden verkostoa koskeva selvitys lokakuussa 2023.

Selvityksen tavoitteet ja toteuttamistapa

Avokuntoutuksen palveluiden verkoston selvityksen tavoitteena on vastata monikanavaisella palveluiden verkostolla palvelutarpeeseen ja sen muutokseen, turvata yhdenvertaisten palveluiden saatavuus sekä varmistaa henkilöstön riittävyys. Lisäksi tavoitteena on hillitä kustannusten kasvua sekä luoda näkemyks tarvittavista tiloista ja investoinneista.

Avokuntoutuksen palveluiden verkoston valmistelussa on ollut pohjana aluevaltuuston 14.8.2023 hyväksymät palveluverkon kehittämisen yleiset sekä palvelukohtaiset periaatteet.

Nykytilan kuvaus ja muutospaineet

Avokuntoutus tuottaa kuntoutusta, joka edistää tai ylläpitää toiminta- ja/tai työkykyä. Avokuntoutuksen palveluita ovat lasten ja aikuisten fysioterapia, lasten ja aikuisten toimintaterapia, ryhmäkuntoutus, apuvälinepalvelut, kotikuntoutus, asumispalveluiden kuntoutus ja neuropsykologinen kuntoutus. Lisäksi avokuntoutuksen osana toimii keskitetty työkyvyn tuen palvelu.

Pirkanmaan hyvinvointialue tuottaa tällä hetkellä avokuntoutuksen palveluita 44 toimipisteessä, joista viidessä on ulkoisilta tuottajilta hankittua palvelua. Oman toiminnan toimipisteistä 29 on sote-asemilla. Toimipisteistä 10 sijaitsee joko ikäihmisten tai lasten palveluiden tai koulujen yhteydessä. Edellä mainitut toimipisteet ovat omana yksikkönään tai hyvinvointialueen muiden palveluiden tiloissa. Oman toiminnan toimipisteet eroavat kooltaan huomattavasti toisistaan. Toimipisteistä yhdeksässä työskentelee vain yksi terapeutti koko- tai osa-aikaisesti. Avokuntoutuksen henkilöstömäärä on yhteensä 285.

Avokuntoutus hankkii kuntoutuspalveluja vuonna 2023 yli 4 miljoonalla eurolla. Hankintapäätökset on tehty keskitetysti toukokuusta 2023 alkaen. Tasapainoa ulkoisilta tuottajilta hankittujen palveluiden ja oman tuotannon välillä haetaan aktiivisesti.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Pirkanmaan hyvinvointialueen toiminnan käynnistyessä eri kuntien kuntoutuksen toimintamallit ja resurssit olivat hyvin erilaiset, ja näiden yhdenmukaistaminen on käynnissä. Fysioterapeuttien suoravastaanottojen saatavuus on pääsääntöisesti hyvällä tasolla. Erityisesti lasten terapeutteja on valtakunnallisesti vähän, eikä palvelun saatavuutta pystytä kaikilta osin turvaamaan. Digitaalisten kanavien hyödyntäminen on tähän asti ollut vähäistä.

Avokuntoutus toteutuu usein kuntoutujan toimintaympäristössä, joten liikkuvia palveluja on jo nyt suhteellisen paljon. Kotikuntoutuksen 60 työntekijää liikkuvat kodeissa, asumispalveluiden 30 työntekijää muun muassa lähitoreilla ja lasten 32 terapeuttia päiväkodeissa, kouluissa ja lasten omissa kodeissa. Pienten sote-asemien palvelua on tuotettu liikkuvana palveluna suuremmilta sote-asemilta.

Pirkanmaalla sote-palveluiden ja työllisyyden hoidon toimijat ovat jo vuosia kehittäneet työkyvyn tuen palveluita yhdessä. Avokuntoutuksen työkyky-yksikköä kehitetään koko aluetta palvelevaksi koordinoivaksi toimijaksi.

Pirkanmaan väestömäärän ennustetaan kasvavan 2–4 % vuoteen 2035 mennessä. Tulevien 10 vuoden aikana suurten ikäluokkien kotona asumista tukevien palveluiden ja kuntoutuksen tarve kasvaa, ja tämän yhdessä väestönkasvun kanssa ennustetaan lisäävän avokuntoutuksen tarvetta 4 % nykyisestä tasosta. Vaikka lasten ja nuorten osuus väestöstä pienenee, on nähtävissä viitteitä myös tämän ryhmän kasvavasta tuen ja kuntoutuksen tarpeesta. Avokuntoutuksessa on tulevana vuosina tuotettava niin ikäihmisten kuin lastenkin toimintakykyä ylläpitävää kuntoutuspalvelua.

Palveluiden verkoston tavoitetilä ja johtopäätökset

Pirkanmaalla palveluja tulee monimuotoistaa ja yhteensovittaa. Lähtökohtana valmistelussa on monikanavainen palveluiden verkosto, jossa palvelut jakautuvat fyysisiin toimipisteisiin, liikkuviin palveluihin sekä digipalveluihin. Avokuntoutuksessa on paljon mahdollisuuksia monikanavaiseen palvelutuotantoon. Kuitenkin yli 80 % kuntoutuksen palveluista liittyy tuki- ja liikuntaelämistön toimintakykyongelmiin, jolloin kuntoutuksen suunnittelussa tarvitaan kuntoutujan fyysinen tutkimus ja lähikäynti. Toinen kuntoutuksen ominaispiirre on palvelun tuloksellisuuden edellytyksenä oleva kuntoutujan oma aktiivisuus ja harjoittelu, jonka seuranta on mahdollista tehdä digitaalisesti. Moniammatillisuus ja toimintakyvyn itsearviointi soveltuvat myös hyvin digitaalisesti toteutettaviksi.

Ryhmätoiminnoilla on vahva perinne kuntoutuksessa, ja niiden hyödyntäminen nykyistä kohdennetummin, myös etäpalveluna ja digitaalisesti, tarjoaa mahdollisuuksia ratkaista resurssipulaa sekä itse tuotetuissa että ulkoisilta tuottajilta hankituissa palveluissa. Ryhmätoiminnot muodostavat kuntoutuksesta vahvan yhdyspinnan hyvinvointia ja terveyttä edistäviin palveluihin sekä kolmannen sektorin toimintaan, ja näiden tahojen työnjakoa tulee selkiyttää.

Sosiaali- ja terveyspalveluiden tiiviimpi integraatio on keskeinen tulevaisuuden tavoite. Toimintakykylähtöinen kuntoutus tunnistaa usein muiden toimijoiden, erityisesti päihde- ja mielenterveystyön, palvelutarpeita. Joustava yhteistyö sote-asemilla sekä yhteiset asiakassuunnitelmat varmistavat asianmukaiset ja oikea-aikaiset palvelut.

Palveluiden verkoston valmistelu lähti kolmesta skenaariosta: ei muutoksia, maltilliset muutokset ja laajemmat muutokset. Näistä valmistelutyöryhmät pitivät tulevaisuuden

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

palveluiden verkoston kehittämisessä parhaana vaihtoehtona laajempien muutosten skenaariota, jossa palveluita keskitetään vahvoihin osaamiskeskittyisiin, ja samalla lisätään merkittävästi liikkuvia palveluja sekä mahdollisimman paljon digitaalisia palveluita. Samalla palveluiden verkostoa tiivistetään, jotta voidaan turvata toiminnallisesti ja taloudellisesti kestävä palveluiden kokonaisuus maakuntatasoisena.

Avokuntoutuksen laajempien muutosten skenaariossa vuonna 2035 fyysisissä toimipisteissä tapahtuisi 50 % käynneistä. Liikkuvina palveluina tarjottaisiin 25 % käynneistä ja digitaalisina palveluina 25 % käynneistä. Liikkuvien palveluiden tarjontaa pilotoidaan vuonna 2024.

Avokuntoutuksen tulevaisuuden palveluiden verkoston osalta esitetään, että vuonna 2035 käytössä olisi 21 toimipistettä. Nykyisten toimipisteiden tilojen riittävyyteen haettaisiin ratkaisuja muun muassa etä- ja hybridityöllä, tilavarausjärjestelmillä ja aukioloaikojen laajentamisella. Liikkuvilla palveluilla suunnitellaan täydennettävän palveluita erityisesti haja-asutusseuduilla, joissa julkinen liikenne on vähäistä. Palveluverkon lähiasemat ja muut käytettävät toimitilat suunnitellaan yhdessä vastaanottotoiminnan ja muiden alueella palveluja tarjoavien toimijoiden kanssa vuoden 2024 aikana. Muutoksia esitetään toteutettavaksi pitkällä aikavälillä ja hallitusti ottaen huomioon toimitilojen lisärakentamis- ja perusparannustarpeet.

Skenaarioiden mukaisista muutoksista on tehty vaikutusten arviointi muun muassa asiakkaisiin, asukkaisiin, henkilöstöön, sidosryhmiin, ympäristöön ja maaseutualueisiin. Lisäksi on arvioitu vaikutuksia talouteen.

Avokuntoutuksen palveluiden verkoston selvitys on liitteenä.

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, HENKILÖSTÖJOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää

- merkitä avokuntoutuksen palveluiden verkoston selvityksen tiedoksi, ja
- antaa kommentit aluehallitukselle.

Kokouskäsitely

Kuultiin asiantuntijana avokuntoutuksen vastuualuejohtaja Virpi Heikkistä, joka poistui kokouksesta asian käsittelyn jälkeen.

JUKO:n kommentti: Avokuntoutuksen verkoston selvityksessä näinkin pitkälle kuin 2035 pidämme tarpeellisena myös selvitystä henkilöstöressurssista ja sen riittävyydestä palvelutarpeiden kasvaessa.

SuPerin ja Tehyn kommentit ovat pykälän liitteenä.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tiedoksi

Aluehallitus, Eeva Torppa-Saarinen, Sari Mäkinen, Virpi Heikkinen

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 117

Pirkanmaan hyvinvointialueen vammaisten päivä- ja työtoiminnan sekä vammaissosiaalityön selvitys

27853/2023

Valmistelijat / lisätiedot:

Päivi Tryyki, IKÄIHMISTEN JA VAMMAISTEN PJOH, paivi.tryyki@pirha.fi
Tuulikki Parikka, TOIMIALUEJOHTAJA, tuulikki.parikka@pirha.fi

Liitteet

- 1 Vammaisten päivä- ja työtoiminnan sekä vammaissosiaalityön selvitys
- 2 SuPerin ja Tehyn näkemyksiä vammaisten päivä- ja työtoiminnan sekä vammaissosiaalityön selvityksestä
- 3 JHL lausunto vammaisten päivä- ja työtoiminnan sekä vammaissosiaalityön selvityksestä

Pirkanmaan hyvinvointialueen strategian toimeenpano-ohjelman kärjen ”Yhdenvertaiset, ennaltaehkäisevät ja vaikuttavat palvelut” alatavoitteisiin kuuluu nykyisen tilaverkon uudistaminen tavoitetilan mukaiseksi. Vammaisten työ- ja päivätoiminnan palveluverkkoselvitys ja vammaissosiaalityön selvitys tässä 4. aallossa ovat jatkoa palveluverkkovalmistelun 2. aallossa valmistuneelle alustavalle vammaisten asumisen selvitykselle. Lisäksi jatkovalmistelussa selvitetään nyt valmisteltavan vammaissosiaalityön sijoittumista niissä sosiaalipalveluissa, joissa toimintoja kootaan isompaan kokonaisuuteen. Jatkovalmistelussa vammaisten asuminen, päiväaikainen toiminta, vammaissosiaalityö sekä vaativat erityispalvelut työstetään kokonaisvaltaiseksi VAPA 2035 -ohjelmaksi.

Vammaisten työ- ja päivätoiminnan sekä vammaissosiaalityön selvityksen tavoitteet

Vammaisten palvelujen tarkastelussa keskeinen tavoite on toiminnallisesti ja taloudellisesti kestävä palvelurakenne, jossa asiakas saa tarpeita vastaavat palvelut oikea-aikaisesti.

Selvityksen kärkiä ovat:

1. Kokonaiskuvan muodostaminen vammaisten työ- ja päivätoiminnasta sekä vammaissosiaalityöstä
2. Palvelun tuotantotapojen uudistaminen ja monipuolistaminen
3. Palvelurakenteiden selkiyttäminen ja uudistaminen kokonaistaloudellisesta näkökulmasta
4. Toimitilojen uudistamistarpeiden selvitys ja suunnittelu
5. Palveluverkon kehittäminen eri palvelukokonaisuudet huomioiden

Selvityksen toteutustapa

Selvitystä on tehty virkajohdon alaisuudessa konsulttiyhtiö Futurice Oy:n ollessa valmistelun tukena. Ohjelman työstämiseen on osallistunut vammaisten palveluista asiantuntijoita ja selvityksen sisältöjä on työstetty tiiviissä työryhmätyöskentelyssä.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Valmistelussa on käytetty pohjana avoimen datan tilastotietoja mm. THL, Tilastokeskus, Sotkanet ja Kela. Nykytila-analyyseihin pohjana on lisäksi käytetty poikkileikkausdataa Pirkanmaan hyvinvointialueen omista tietojärjestelmistä.

Nykytilan kuvaus ja muutospaineet

Vammaisten työ- ja päivätoiminta

Vammaisten työ- ja päivätoiminnalla on 15 kunnan alueella yhteensä 44 toimipistettä. Kehitysvammaisten työ- ja päivätoimintaa järjestetään sekä omana tuotantona (23 yksikköä) että ostopalveluna (21 yksikköä). Merkittävä osa vaikeavammaisten päivätoiminnasta tuotetaan ostopalveluna (3 yksikköä).

Kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminnan oman tuotannon yksiköissä on asiakkaita yhteensä noin 850 ja ostopalveluissa noin 730. Työ- ja päivätoiminnan asiakkaista 90 % sijoittuu 11 suurimman kunnan alueilla sijaitseviin yksiköihin. Oman tuotannon yksiköiden koot ja asiakasmäärät vaihtelevat suuresti: pienimmässä on vain yksi työntekijä ja neljä asiakasta, suurimmassa 17 työntekijää ja 135 asiakasta.

Toiminnan haasteena ovat hajallaan olevat pienet ja haavoittuvat yksiköt, tilojen kunto ja toiminnalliset puutteet sekä asiakas- ja työturvallisuus. Palvelun kysynnän kasvupaineet ovat maltillisia, mutta epävarmuutta tuo mm. uuden vammaispalvelulain vaikutus palvelujen kysyntään. Asiakkaiden ohjaaminen yksilöllistä palvelutarvetta vastaavan toiminnan piiriin ei kuntakohtaisesti ole aikaisemmin ollut aina mahdollista ja tämä edellyttää hyvinvointialueen tasolla jatkotyöstämistä.

Toimintayksiköiden keskittämisellä haetaan henkilöstöresurssin tarkoituksenmukaisempaa käyttöä ja erilaisiin asiakastarpeisiin paremmin sopivia vaihtoehtoja. Lisäksi toimintatapoja uudistamalla voidaan tasapainottaa tilainvestointeja tilanteessa, jossa merkittävä osa fyysistä palveluverkkoa on saneerauksen tarpeessa tilojen huonon kunnon tai epätarkoituksenmukaisen rakenteen takia.

Käsiteltävänä olevassa työ- ja päivätoiminnan palveluverkkoselvityksessä on arvioitu olemassa olevia tiloja niiden kunnon ja toiminnallisten tarpeiden näkökulmasta. Alustavassa suunnitelmassa on arvioitu toimintayksiköiden yhdistämismahdollisuuksia 23:sta toimipisteestä 16:een toimipisteeseen ja asetettu tilojen uudistamistarpeita kiireellisyysjärjestykseen. Toimipisteitä yhdistämällä asiakaspaikkalukua voidaan kasvattaa. Nykyisten toimitilojen uudistamistarpeiden osalta selvitetään myös, onko muiden palvelulinjojen osalta palveluverkkoselvitysten perusteella vapautumassa tiloja, jotka soveltuisivat esimerkiksi vammaisten työ- ja päivätoiminnan käyttöön. Lisäksi liikkuvia päivätoimintaryhmiä laajennetaan ja luodaan rinnalle mahdollisuus osallistua etäpäivätoimintaan. Nämä osaltaan vaikuttavat fyysisten tilojen tarpeeseen.

Työ- ja päivätoiminta sekä asuminen liittyvät tiiviisti toisiinsa. Aiemmin valmistuneen vammaisten asumispalvelujen selvityksen tilaselvityksiä on nyt valmistuvassa työssä tarkastelu rinnakkain työ- ja päivätoiminnan tilojen kanssa. Aiemmassa asumispalveluselvityksessä todettiin, että yhteensä 17 yksikköä eivät täytä nykyisiä asumisen vaatimuksia. Asumispalveluissa on arvioitu tilojen tiivistämismahdollisuuksia nykyisestä 42 yksiköstä 37 yksikköön. Lisäksi tilojen

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

uudistamistarpeita on asetettu kiireellisyyjärjestykseen tilojen kunnon sekä toiminnallisuuden näkökulmasta.

Vammaissosiaalityö

Vammaissosiaalityötä tehdään Pirkanmaalla tällä hetkellä 13 toimipisteessä, joista merkittävässä osassa työskentelee vain muutamia työntekijöitä ja osassa toimipisteitä on vain yksi vammaissosiaalityön työntekijä. Vuoden 2023 alkupuolella Pirkanmaalla oli palvelutuotannon arvion mukaan vammaispalveluissa n. 11 400 asiakasta. Asiakkaista noin puolet on Tampereella. Vammaissosiaalityöstä n. 70 % on kirjallista, puhelimitse tai verkostoyhteistyössä tapahtuvaa selvitys- ja päätöksentekotyötä ja 30 % asiakaskohtaamista. Asiakaskohtaamisista n. 80–90 % toteutetaan liikkuvana palveluna eli työntekijä tapaa asiakkaan kotona tai muussa arjen ympäristössä. Valtaosa hakemuksista tulee paperihakemuksina ja varsinaista asiakasvastaanottotyötä vammaispalvelutoimistoissa on vähän.

Vammaissosiaalityössä on käynnissä uudelleenorganisointi, joka on marraskuussa 2023 vielä kesken, ja jonka tulokset vaikuttavat tulevaisuuden palveluiden verkostoon. Uudelleenorganisoinnin tavoitteena ovat riittävän kokoiset ns. lähitiimit, jotka hoitavat maantieteellisesti ja asiakasmääriltään tasaisesti jaettuja alueita. Alueet eivät ole nykyisistä alue- tai kuntarajoista riippuvaisia. Mahdollisesti perustetaan myös keskitettyjen toimintojen tiimi tai tiimejä, jotka hoitavat tiettyjä koko Pirkanmaan asiakkaita koskevia vammaissosiaalityön tehtäviä. Nämä tavoitteet on huomioitu tässä selvityksessä.

Tavoitteena on tulevaisuudessa tiivistää vammaissosiaalityön toimipisteiden määrää sekä päästä eroon yksintyöskentelystä ja epätarkoituksenmukaisista tiloista. Toiminnan näkökulmasta 13:n toimipisteen tiivistämistä seitsemään on pidetty tarkoituksenmukaisena ratkaisuna. Etäisyydet sekä työntekijä- ja asiakasmäärät huomioiden on nähty selkeä tarve toimitiloille jatkossa etenkin Kangasalla, Tampereella ja Sastamalassa. Neljän muun alueellisen lähitiimin toimitilat voidaan yhteensovittaa jatkovalmistelussa muiden sosiaalipalvelujen yhteyteen sote-keskuksiin tai muiden mahdollisesti keskitettävien sosiaalipalvelujen kanssa yhteisiin tiloihin tarkoituksenmukaiseksi katsottavalla tavalla. Kehittämistoimina lisätään etäyhteyden avulla tapahtuvan asiakastyöskentelyn määrää sekä ohjataan asiakkaita asioimaan yleisen neuvonnan ja hakemusten laatimisen avustamisasioissa yleisiin palvelupiteisiin kuten esimerkiksi Kotitorille ja Lähitoreille.

Uuden vammaispalvelulain voimaantuloajaksi on ilmoitettu 1.1.2025. Voimaan tullessaan laki toisi merkittävän määrän uusia velvoitteita palvelun järjestäjälle sekä lisäksi asiakkaiden subjektiivisia oikeuksia useisiin eri palveluihin. Lain soveltamisalaan ja sisältöön voi vuoden 2024 aikana tulla tarkennuksia, jotka huomioidaan jatkovalmistelussa. Jatkovalmistelussa vammaisten asumisen, päiväaikaisen toiminnan, vammaissosiaalityön sekä vaativien erityispalvelujen kokonaisuus nivotaan yhteen VAPA 2035 -suunnitelmaksi ja syvennetään konkreettisiksi toimenpiteiksi. Tuotantotapa-analyysit on tarkoituksenmukaista aloittaa vuoden 2023 taloustietojen valmistuttua.

Vammaisten työ- ja päivätoiminnan sekä vammaissosiaalityön selvitys on pykälän liitteenä.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, HENKILÖSTÖJOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää

- merkitä vammaisten työ- ja päivätoiminnan sekä vammaissosiaalityön selvityksen tiedoksi, ja
- antaa kommentit aluehallitukselle.

Kokouskäsittely

Kuultiin asiantuntijana vammaispalvelujen toimialuejohtaja Tuulikki Parikkaa, joka poistui kokouksesta asian käsittelyn jälkeen.

SuPerin ja Tehyn yhteinen kommentti sekä JHL:n kommentti ovat liitteenä.

JUKO:n kommentti: Henkilöstön kuuleminen ja osallistaminen suunnitteluun on erityisen tärkeää, ei vain hankevetoisesti ja päällikkötasotyöskentelyllä. Mikäli suunnitelmat sisältävät tehtävämuutoksia, niin on huomioitava asianmukaisen työn vaativuuden arviointi. Henkilöstön jaksaminen ja tämänhetkinen työn kuormitus on huomioitava sekä niihin panostaminen on ensisijaisen tärkeää. Pito- ja vetovoimatekijöiden suhteen on tärkeää kuulla henkilöstöltä tulleita toiveita, kuten esimerkiksi etätöiden mahdollisuus, joutuisa ruokailu työajalla ja mentorointimalli. Uudistuvan lainsäädännön myötä huomioitava myös henkilöstön koulutustarpeet.

Pykälän käsittelyn jälkeen pidettiin pieni tauko klo 14.03 - 14.06.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tiedoksi

Aluehallitus, Päivi Tryyki, Tuulikki Parikka

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 118

Pirkanmaan hyvinvointialueen riskienhallintasuunnitelma 2024

26735/2023

Valmistelijat / lisätiedot:

Teemu Partanen, RISKIENHALLINTAPÄÄLLIKKÖ, teemu.partanen@pirha.fi

Riskienhallintasuunnitelma sisältää hyvinvointialueen oman toiminnan turvallisuuden eli organisaatioturvallisuuden kannalta keskeisimmät riskienhallinnan, turvallisuuden ja varautumisen menettelykuvaukset sekä kehitystavoitteet vuodelle 2024.

Riskienhallintasuunnitelma laaditaan ensisijaisesti hyvinvointialueen organisaatioturvallisuuden kokonaisuuden kehityssuunnitelmaksi. Riskienhallinta, turvallisuus ja varautuminen ovat osa johtamista.

Riskienhallintasuunnitelma toimii tiekarttana sille, miten Pirkanmaan hyvinvointialueen organisaation riskienhallintaa, turvallisuutta ja varautumista edistetään sekä kehitetään tulevan vuoden aikana hyvinvointialueen strategiassa ja sen toimeenpano-ohjelmassa määriteltyjen laajempien tavoitteiden mukaisesti.

Lisäksi syksyllä 2023 laadittiin riskienhallinnan, turvallisuuden ja varautumisen vastuualueen toimesta yhteenveto vuoden ensimmäisen kolmen vuosineljänneksen aikana toteutetuista hyvinvointialueen johtoryhmän riskien arvioinneista. Tämän yhteenveton perusteella tunnistettiin teemoja, jotka ovat toistuneet riskien arvioinneissa säännöllisesti ja voivat taten hyvin todennäköisesti näkyä myös vuoden 2024 riskeinä. Nämä teemat ovat taloudellinen riski, henkilöstöriski, palvelutuotantoriski, digitaalinen turvallisuus ja kriittisen infrastruktuurin riskit sekä toimintaympäristöriski. Näitä lueteltuja merkittävimpiä riskiteemoja tulee huomioida vuoden 2024 aikana keskeisissä toiminnoissa laajasti. Ne ovat myös osaltaan vaikuttaneet tämän suunnitelman kärkitavoitteisiin.

Liitteenä riskienhallintasuunnitelma 2024 (ei-julkinen, keskeneräinen).

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, HENKILÖSTÖJOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää

- merkitä tiedoksi Pirkanmaan hyvinvointialueen riskienhallintasuunnitelman 2024.

Kokouskäsittely

Kuultiin asiantuntijana riskienhallintapäällikkö Teemu Partasta, joka poistui kokouksesta asian käsittelyn jälkeen.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 119

Paikantaminen ja sijaintitiedon kerääminen

29113/2023

Valmistelijat / lisätiedot:

Ida-Emilia Laasonen, KEHITTÄMISPÄÄLLIKKÖ, ida-emilia.laasonen@pirha.fi

Työntajalla voi tietyissä tilanteissa olla tarve työntekijöiden paikantamiseen. Erityisesti paikantaminen voi tulla kyseeseen liikkuvassa työssä, jossa työ tehdään muualla kuin työnantajan tiloissa. Työntekijän paikantamiseen voidaan käyttää matkapuhelinta tai erilaista päätelaitetta kuten esimerkiksi autoon kytkettyä kiinteää paikannuslaitetta.

Paikantamispalveluilla on mahdollista saada hyvin tarkkaa tietoa työntekijän sijainnista. Paikantamisella puututaan työntekijän yksityisyyden suojaan (perustuslaki 731/1999 § 10.1), itsemääräämisoikeuteen sekä liikkumisvapauteen (perustuslaki 731/1999 § 9), minkä vuoksi paikkatietojen käsittelyn edellytykset on säännelty yksityiskohtaisesti laissa.

Lainsäädäntö

Työntekijän sijaintitietojen käsittelystä säädetään EU:n yleisessä tietosuojasetuksessa (679/2016), tietosuojalaissa (1050/2018), yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (759/2004, jäljempänä työelämän tietosuojalaki) ja sähköisen viestinnän palveluista annetussa laissa (917/2014, jäljempänä viestintäpalvelulaki).

Sijaintitiedon määritelmä

Viestintäpalvelulain 3 §:n 18 kohta sisältää sijaintitietojen määritelmän, jonka mukaisesti sijaintitiedolla tarkoitetaan viestintäverkosta tai päätelaitteesta saatavaa tietoa, joka ilmaisee liittymän tai päätelaitteen maantieteellisen sijainnin, ja jota käytetään muuhun kuin viestin välittämiseen. Sijaintitiedoilla voidaan ilmaista muun muassa liittymän tai päätelaitteen leveysaste, pituusaste ja korkeus, matkan suunta, sijainnin tarkkuus, se osa verkkoa, jossa liittymä tai päätelaite paikannetaan tietyllä hetkellä sekä sijaintitiedon tallentamisen ajankohta. Viestintäpalvelulain tarkoitetuissa tilanteissa sijaintitietojen keräämiseen käytetään tietoverkkoa tai laitteita.

Työntekijän henkilötietojen käsittelyn periaatteet

Sijaintitiedot ovat henkilötietoja, jos luonnollinen henkilö on niiden perusteella tunnistettavissa suoraan tai epäsuorasti. Sijaintitietojen käsittelyn luonne, laajuus, asiayhteys ja tarkoitukset voivat aiheuttaa korkean riskin henkilön perusoikeuksille ja -vapauksille. Työntekijöiden sijaintitietojen käsittelyyn liittyy lähtökohtaisesti korkea riski, sillä työntekijä on työnantajaansa nähden heikommassa asemassa.

Tietosuojasetuksen 6(1) artiklan c alakohdan mukaan henkilötietojen käsittelyn on oltava tarpeen rekisterinpitäjän lakisääteisen veloitteen noudattamiseksi. Työsuhteessa oikeudet ja velvollisuudet perustuvat lainsäädäntöön tai työehtosopimukseen. Lakisääteisten velvoitteiden noudattaminen muodostaa henkilötietojen, mukaan lukien sijaintitietojen, käsittelyn oikeusperusteen.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Työturvallisuuslain (738/2000) 1 §:n mukaisena tarkoituksena on muun muassa ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Työnantajalla on työturvallisuuslain 8 §:n nojalla velvollisuus tarpeellisilla toimenpiteillä huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä (yleinen huolehtimisvelvollisuus). Jotta työnantaja voi täyttää velvollisuutensa huolehtia työturvallisuudesta, sen on oltava tietoinen siitä, missä työtä tehdään.

Työntekijän sijaintitietojen käsittelyssä sovellettavaksi tulee työelämän tietosuojalaki. Työelämän tietosuojalain 30 §:n mukaan työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelystä, työntekijälle tehtävistä testeistä ja tarkastuksista sekä niitä koskevista vaatimuksista, teknisestä valvonnasta työpaikalla sekä työntekijän sähköpostiviestien hakemisesta ja avaamisesta säädetään työelämän tietosuojalaissa. Työelämän tietosuojalain 3 §:n mukaan työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa edes työntekijän suostumuksella. Tarpeellisuusvaatimus viittaa siis tarpeeseen yhteensovittaa työnantajan tarve käsitellä työntekijöiden henkilötietoja ja työntekijöiden tarve suojata omia henkilötietojaan. Sijaintitietojen käsittely voi liittyä esimerkiksi työn tehokkuuden parantamiseen, resurssien ohjaamiseen oikeaan paikkaan, omaisuuden suojaamiseen tai työntekijän turvallisuuden turvaamiseen.

Tietosuojavaltuutetun kannanotot

Tietosuojavaltuutettu on todennut ratkaisukäytännössään muun muassa sijaintitiedon keräämisen voivan olla välittömästi työsuhteen oikeuksien ja velvollisuuksien kannalta tarpeellista silloin kun työ tehdään muualla kuin työnantajan tiloissa. Paikantamista voitavan pitää tarpeellisena silloin, jos työtehtävät liittyvät esim. huolto- tai turvallisuuspalveluihin, kun ohjataan vapaata tai lähintä työntekijää ilmoituksen mukaiseen paikkaan. Samoin joissakin tilanteissa työntekijöiden työturvallisuus voi edellyttää heidän paikantamistaan. Näin ollen yksilöidyissä työtehtävissä näyttäisi olevan piirteitä, joiden nojalla voidaan katsoa, että työntekijän paikannus ja paikkatietojen käsittely voi olla osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien kannalta tai työtehtävien erikoisluonteen takia tarpeellista.

Työnantajan on erikseen huolehdittava siitä, että työntekijän saatavilla on helposti ja jatkuvasti tietoa käsiteltävien paikkatietojen tarkkuudesta, käsittelyn täsmällisestä tarkoituksesta ja kestosta sekä siitä, voidaanko paikkatiedot luovuttaa kolmannelle osapuolelle lisäarvopalvelun tarjoamista varten. Paikkatietojen käsittely on järjestettävä siten, että käsittelyyn osallistuvat vain sellaiset työntekijät tai muut työnantajan lukuun toimivat, joiden tehtävänkuvaan paikkatietojen käsittely kuuluu. Käsittely on sallittu vain sen tarkoituksen vaatimassa laajuudessa ja sillä ei saa rajoittaa yksityisyyden suojaa enemmän kuin välttämätöntä. Sen jälkeen, kun käsittely on päättynyt, paikkatiedot on hävitettävä tai tehtävä sellaiseksi, ettei niitä voida yhdistää enää tilaajaan tai käyttäjään.

Sijaintitiedon kerääminen hyvinvointialueella

Sijaintitiedon keräämisen periaatteet hyvinvointialueella on määritelty erillisessä dokumentissa (menossa hyväksyttäväksi, salassapidettävä). Asiasta informoidaan

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

tietosuojaselostein. Sijaintitietojen käsittelyn yhteydessä tulee tehdä vaikutustenarviointi. Vaikutustenarviointi on osoitusvelvollisuuden kannalta tärkeä työkalu, koska se auttaa rekisterinpitäjiä paitsi noudattamaan yleisen tietosuojasetuksen vaatimuksia myös osoittamaan, että asetuksen noudattaminen on varmistettu asianmukaisin toimenpitein. Vaikutustenarviointi on laadittu työpajoissa (menossa hyväksyttäväksi, salassapidettävä).

Liitteet ovat ei-julkisia. Tiedonsaantia asiakirjoista voidaan julkisuuslain (621/1999) 6 §:n mukaan rajoittaa sillä perusteella, että asian käsittely on vielä kesken.

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, HENKILÖSTÖJOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää

- merkitä tiedoksi paikantamisen ja sijaintitiedon keräämisen Pirkanmaan hyvinvointialueella.

Kokouskäsittely

Kuultiin asiantuntijana kehittämispäällikkö Ida-Emilia Laasosta, joka poistui kokouksesta asian käsittelyn jälkeen.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 120

Työntekijätasoinen raportointi Tabu-järjestelmässä

29417/2023

Valmistelijat / lisätiedot:

Emil Ackerman, TIETOJOHTAJA, emil.ackerman@pirha.fi

Liitteet

1 Toiminnan raportoiminen työntekijätasolla

Pirkanmaan hyvinvointialueen toimintaa ohjataan tietoon perustuen niin strategisella kuin operatiivisella tasolla. Keskeisenä työkaluna tiedon hyödyntämisessä on visuaalisen raportoinnin ohjelmisto Pirha Tabu. Tähän asti Pirha Tabuun ei ole tehty raportteja, jotka pureutuisivat toiminnan tarkastelussa työntekijätasolle asti, vaan raportointi on rajoittunut esim. toimintayksikkö- ja/tai ammattiryhmätasolle.

Toiminnan johtaminen ja kehittäminen yksikkötasolla (esim. sote-asema) perustuu puutteelliseen tietoon, mikäli tarkastelutaso on vain yksikkö tai ammattiryhmä. Esimerkiksi kirjaamisen laatua ja muita kehityskohteita ei voida aidosti edistää, jos tietoa ei raporteilla ole saatavilla työntekijätasolla.

Esimerkiksi Tampereen kaupungilla (ennen sote-uudistusta) toteutettiin sosiaali- ja terveystieteiden raportointia siten, että toiminnan tiedot olivat tarvittaessa nähtävissä työntekijätasolla. Raportointi perustui toiminnasta kertyneeseen rakenteiseen tietoon ja esimerkiksi kirjattuja diagnooseja tai tehtyjä lähetitteitä pystyttiin tarkastelemaan. Tästä käytännöstä oli Tampereella positiivisia kokemuksia toiminnan kehittymiselle ja johtamiselle. Käytäntö mahdollisti myös henkilöstön oman osaamisen kehittämismahdollisuudet tiedon kautta.

Työntekijätasosta raportointia Pirha Tabussa on käsitelty strategisen ohjauksen ja järjestämisen johtoryhmässä, hyvinvointialueen johtoryhmässä ja lääkäreiden luottamusmiesten kanssa.

Käsittelyjen pohjalta tarve työntekijätason tarkastelulle Pirkanmaan hyvinvointialueella on ilmeinen toiminnan johtamista ja kehittämistä tukemaan. Raportoinnin toteutustapaan ja siitä viestimiseen on kuitenkin kiinnitettävä huomiota. Jatkossa Pirkanmaan hyvinvointialueella voidaan toteuttaa Pirha Tabuun visuaalisia raportteja, joissa rajatut henkilöt raporttikohtaisesti näkevät toimintaan liittyvää työntekijäkohtaista informaatiota, kuten kirjausasteen. Raportit ovat tällöin näkyvissä niille, joiden työn kannalta se on tarkoituksenmukaista. Raportit ovat erikseen luvitettuja ja linjajohto päättää henkilöt, joilla on oikeus raporteille.

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, HENKILÖSTÖJOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää

- merkitä tiedoksi työntekijätasoinen raportoinnin käytön Pirkanmaan hyvinvointialueella.

Kokouskäsittely

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Kuultiin asiantuntijana tietajohtaja Emil Ackermania, joka poistui kokouksesta asian käsittelyn jälkeen.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 121

Rikostaustaotteiden pyytäminen 1.1.2024 alkaen

27880/2023

Valmistelijat / lisätiedot:

Taina Niiranen, HENKILÖSTÖJOHTAJA, taina.niiranen@pirha.fi

Vuoden 2024 alusta tulee voimaan laki sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnasta (741/2023). Lain tarkoituksena on varmistaa sosiaali- ja terveydenhuollon asiakas- ja potilasturvallisuus ja laadultaan hyvät sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut sekä edistää valtion, hyvinvointialueen, Helsingin kaupungin, HUS-yhtymän, Kansaneläkelaitoksen, palveluntuottajan ja viranomaisen välistä yhteistyötä. Tätä lakia ei sovelleta sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöä vuokraaviin yrityksiin.

Palvelunjärjestäjän on varmistettava omavalvonnalla sosiaali- ja terveydenhuollon tehtäviensä lainmukainen hoitaminen. Palvelunjärjestäjän on valvottava toimintaansa siten, että sosiaali- ja terveydenhuolto on sisällöltään, laajuudeltaan ja laadultaan sellaista kuin asiakkaiden ja potilaiden tarve ja turvallisuus edellyttävät. Palvelunjärjestäjän on otettava toiminnassaan huomioon, että sosiaalihuollon asiakkaiden ja potilaiden palvelut toteutetaan yhdenvertaisesti.

Uuden valvontalain 28 §:ssä säädetään palveluntuottajan velvollisuudesta tarkistaa työntekijöiden rikosrekisteriote iäkkäiden ja vammaisten henkilöiden sosiaali- ja terveystalveluissa. Alaikäisten osalta ensisijainen laki on laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä. Iäkkäällä tarkoitetaan vanhuspalvelulain (980/2012) 3 § 2 kohdassa määriteltyä henkilöä ja vammaisella vammaispalvelulain (380/1987) 2 §:ssä määriteltyä henkilöä

1. Kun työ- tai virkasuhde kestää yhden vuoden aikana yhteensä vähintään kolme kuukautta ja
2. henkilö tulee sellaiseen työ- tai virkasuhteeseen, johon pysyväisluontoisesti ja olennaisesti sisältyy ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemista sekä iäkkäiden tai vammaisten henkilöiden avustamista, tukemista, hoitoa tai muuta huolenpitoa tai muuta työskentelyä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa iäkkään tai vammaisen henkilön kanssa.

Henkilökohtaista vuorovaikutusta ovat esimerkiksi erilaiset kotiin annettavat palvelut, kuten myös asumisyksiköissä tai tehostetussa palveluasumisessa asukkaan huoneissa tapahtuva hoito. Vanhuspalvelulain 3 a §:ssä on säännös välittömään asiakastyöhön osallistuvista henkilöistä tehostetussa palveluasumisessa ja pitkäaikaisessa laitoshoidossa. HE 299/2022 mukaan välittömään asiakastyöhön osallistuvia työntekijöitä ovat sairaan- ja terveydenhoitajat, lähi- ja perushoitajat, geronomit, kodinhoitajat, sosiaalialan ohjaajat ja kasvattajat, sosionomi AMK-tutkinnon suorittaneet, fysio- ja toimintaterapeutit, kuntoutuksen ohjaajat, kotivastustaja, hoitoapulaiset ja hoiva-avustajat, viriketoiminnan ohjaaja ja muut vastaavat asiakkaan sosiaalisen toimintakyvyn ylläpitoon osallistuvat työntekijät sekä palveluyksiköiden johtajat ja vastuuhenkilöt. Välittömään asiakastyöhön osallistuvat myös työsuhteessa toimintayksikköön olevat opiskelijat koulutusmuodosta

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

riippumatta, jos heillä on opintojen kautta hankittu riittävä osaaminen suhteessa tutkinnon perusteisiin, ammattihenkilölainsäädännön edellyttämään osaamiseen sekä työpaikan osaamistarpeisiin.

Velvoite koskee tilanteita, joissa työ on luonteeltaan sellaista, että se mahdollistaa läheisen vuorovaikutuksen iäkkään tai vammaisen henkilön kanssa. Vanhuspalvelulain 3 a §:ssä säädetään välittömään asiakastyöhön osallistuvista henkilöistä ympärivuorokautisessa palveluasumisessa.

Lain velvoite koskee myös tilanteita, joissa työntekijälle annetaan ensimmäisen kerran tällaisia tehtäviä. Työ- tai virkasuhteen aikana rikosrekisteriotteen pyytäminen ei kuitenkaan ole mahdollista, ellei työntekijä siirry palveluyksikön sisällä uusiin tehtäviin, joissa iäkkäiden tai vammaisten henkilöiden kanssa läheinen vuorovaikutus olisi olennaista ja pysyväisluontoista. Työ- tai virkasuhteen kestäessä palveluntuottajan omavalvonnan ja henkilöstön ilmoitusvelvollisuuden (valvontalain 29 §) myötä tilanteisiin olisi kuitenkin mahdollista puuttua työ- tai virkasuhteen aikana.

Laki mahdollistaa palveluntuottajan oikeuden pyytää rikosrekisteriote nähtäväksi myös enintään kolme kuukautta kestävässä tehtävässä. Tämä ei kuitenkaan ole velvoittavaa. Palvelunjärjestäjän tai palveluntuottajan harkinnan ja riskianalyysin perusteella olisi kuitenkin mahdollista selvittää työhön otettavan rikostaustaa myös lyhytkestoisissa sijaisuuksissa.

Palveluntuottajan tulee vaatia työhön valittua henkilöä toimittamaan nähtäväksi rikosrekisteriote ennen lopullista nimittämistä tai työsopimuksen tekemistä tai ehdotetun menettelyn piiriin kuuluvia tehtäviä ensi kertaa henkilölle annettaessa.

Hakuilmoituksissa tulee olla maininta, että tehtävään otettavan henkilön on esitettävä nähtäväksi rikosrekisterilain 6 §:n 2 momentissa tarkoitettu rikosrekisteriote. Rekrytointipalvelut huolehtivat maininnan lisäämisestä hakuilmoitukseen saatuaan tiedon siitä rekrytoivalta esihenkilöiltä.

Rekrytoitava henkilö tilaa rikosrekisteriotteen Oikeusrekisterikeskukselta, maksaa sen itse ja toimittaa otteen nähtäväksi 30 päivän kuluessa. Ote ei saa olla 6 kk vanhempi. Rikosrekisteriotetta ei kopioida, vaan se on palautettava työntekijälle välittömästi sen esittämisen jälkeen. Virkasuhteisten osalta valintapäätös tehdään ensin ehdollisena ja sen jälkeen, kun virkaan valittu on esittänyt rikosrekisteriotteen, valintapäätös vahvistetaan. Työsuhteisten osalta työsopimus tehdään rikosrekisteriotteen esittämisen jälkeen. Rikosrekisteriote pyydetään esittämään vain virkaan / tehtävään valitulta, joten sitä ei voi esittää työhaastattelussa.

Tieto rikosrekisteriotteen esittämisestä tallennetaan primaan henkilöstösihteerien toimesta. He saavat esihenkilöltä tiedon esitetystä otteesta, joko palvelusuhdeilmoituksella tai sähköpostilla.

Rikosrekisteriotteen tarkistuksen linjaukset:

Ikäihmisten- ja vammaisten palvelulinjalla esitetään, että rikosrekisteriote tarkistetaan seuraavissa yksiköissä / palveluissa: kotihoito, asumispalvelut, asiakasohjaus, lähitorit, vammaissosiaalityö ja gerontologinen sosiaalityö. Tämän lisäksi on linjattava erityistyöntekijät ja muut sote-palvelut, joissa työskennellään ja ote tulee tarkistaa.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Henkilöstöpalveluiden ehdotus on, että rikosrekisteriote edellytetään kaikissa määräaikaissa palvelusuhteissa, myös alle kolme kuukautta kestävässä, joissa työskennellään iäkkäiden- ja vammaisten henkilöiden kanssa. Näin helpotetaan valvontaa, milloin kolme kuukautta tulee kalenterivuoden aikana täyteen. Kuitenkin henkilöstön saatavuuden turvaamiseksi lyhytaikaisissa sijaisuuksissa voidaan työntekijä palkata ennen rikosrekisteriotteen toimittamista, koska laki velvoittaa rikosrekisteriotteen tarkistusta vasta, kun kolme kuukautta tulee täyteen.

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, HENKILÖSTÖJOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää

- merkitä tiedoksi selvityksen rikostaustaotteiden pyytämisestä 1.1.2024 alkaen.

Kokouskäsitely

Kuultiin asiantuntijana henkilöstöjohtaja Taina Niirasta.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 122

Henkilöstöetuudet 2024

29117/2023

Valmistelijat / lisätiedot:

Katja Vihusaari, HR-PALVELUPÄÄLLIKKÖ, katja.vihusaari@pirha.fi

Liitteet

1 Henkilöstöedut 2024 korjattu

Työnantaja varaa vuosittain talousarvioon määrärahat henkilöstöetuuksiin. Henkilöstöjaoston 6.9.2023 kokouksessa on käyty läpi yhteenvetoa henkilöstölle suunnatusta kyselystä henkilöstöetuuksista. Kyselyn yhteenvetona todettiin, että henkilöstöetuuksiin oltiin kohtalaisen tyytyväisiä. Henkilöstöetuuksien kehitystyötä jatketaan strategian toimeenpano-ohjelman työryhmässä osana kannustavan palkkausjärjestelmän ja henkilöstöetuuksien kokonaisuutta.

Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstöetuuksina on vuonna 2023 ollut henkilöstöjaoston 12.9.2022 päättämänä:

- liikunta-, kulttuuri-, työmatka- ja hyvinvointietu Epassilla 200 euroa/henkilö/vuosi
- työnantajan osuus lounasedusta 25 % ePassilla (omavastuuosuus 75 %, mutta vähintään 8 € aterian hinnasta)
- kahvit, teet, maidot/kauramaidot
- merkkipäivien huomioiminen 50 vuotta ja 60 vuotta 150 euroa, eläkelahja 300 euroa (kertapalkkio)
- yhteisöllinen toiminta eli tyhy-toiminta 50 euroa/henkilö/vuosi
- Virkisty Vapaalla ry:n toimintaan 20 euroa/henkilö/vuosi

Pirkanmaan hyvinvointialueen yhteistoimintaneuvotteluissa syksyn 2023 kuluessa on ollut esillä myös henkilöstöetuudet, ja neuvotteluiden lopputuloksena on sovittu, ettei tuotannollisista ja taloudellisista syistä henkilöstöetuuksia tulla pienentämään. Tuolloin on myös henkilöstön edustajat ovat tuoneet esille henkilöstöetuuksien tärkeyden niin pito- kuin vetovoimatekijänäkin. Esitetään henkilöstöetuuksien säilyttämistä ennallaan.

Henkilöstöjaosto päättää etuuksista kokouksessaan 20.12.2023.

Henkilöstöetuuksien kustannusarvio vuodelle 2024 on liitteenä 1.

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, HENKILÖSTÖJOHTAJA

Yhteistoimintaelin käy keskustelun henkilöstöetuuksista sekä päättää

- merkitä tiedoksi henkilöstöetuuksien kustannusarvion vuodelle 2024.

Kokouskäsitely

Kuultiin asiantuntijana henkilöstöjohtaja Taina Niirasta.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Yhteistoimintaelin kannattaa yhteistoimintaneuvotteluissa sovittua linjaa, että etuuksia ei muuteta vuonna 2024.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Yhteistoimintaelin, § 38, 25.04.2023

Yhteistoimintaelin, § 123, 12.12.2023

§ 123

Yhteistoimintaelimen puheenjohtajiston nimeäminen 2024 alkaen

8931/2023

Yhteistoimintaelin, 25.04.2023, § 38

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 nimeävät edustajat sekä heille nimetyt varajäsenet.

Aluehallitus nimesi kokouksessaan 20.3.2023 yhteistoimintaelimeen työnantajan edustajat ja heidän varajäsenensä (suluissa):

Hyvinvointialuejohtaja (Konsernipalvelujohtaja)

Sosiaali- ja terveystoimintajohtaja (Sairaalapalvelulinjan johtaja)

Henkilöstöjohtaja (HR palvelupäällikkö, resurssienhallinta)

Pelastusjohtaja (Tukipalvelujohtaja)

Lisäksi myönnettiin henkilöstöjaoston puheenjohtajalle ja varapuheenjohtajalle yhteistoimintaelimen kokouksiin läsnä- ja puheoikeus. Yhteistoimintaelin voi kutsua kokouksiinsa asiantuntijoita. Puheenjohtajana toimii vuorovuosin työnantajapuolen edustaja ja henkilöstön edustaja. Puheenjohtajana 1.1.-31.3.2023 on toiminut järjestöjen edustaja.

Yhteistyöelimen sihteerinä toimii henkilöstöjohtajan nimeämä henkilö.

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, HENKILÖSTÖJOHTAJA

1. todetaan yhteistoimintaelimen kokoonpano
2. valitaan puheenjohtajaksi järjestöjen edustaja
3. valitaan varapuheenjohtajaksi työnantajan edustaja pelastusjohtaja Mika Kontio
4. todetaan, että sihteerinä toimii hallintoassistentti Eva-Marja Öhrling
5. kutsutaan pysyväksi asiantuntijaksi palvelussuhdepäällikkö Vesa Koskinen

Päätös

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Todettiin yt-elimen kokoonpano. Puheenjohtajaksi valittiin Anu Valkama. Varapuheenjohtajaksi valittiin Mika Kontio. Sihteerinä toimii Eva-Maria Ohrling 15.5 asti. Jatkossa henkilöstöjohtajan nimeämä henkilö, joka vahvistetaan seuraavassa yt-elimen kokouksessa. Pysyväksi asiantuntijaksi kutsutaan palvelussuhdepäällikkö Vesa Koskinen.

Yhteistoimintaelin, 12.12.2023, § 123

Valmistelijat / lisätiedot:

Anu Valkama, PÄÄLUOTTAMUSMIES, anu.valkama@pirha.fi

Yhteistoimintaelimen puheenjohtajistoon nimetään Kimmo Mäkelä kaudeksi 1.1.2024-31.12.2027.

Puheenjohtajana toimii vuorovuosin työnantajapuolen edustaja ja henkilöstön edustaja.

Yhteistoimintaelimelle esitetään, että 1.1.2024 alkaen puheenjohtajana toimii pelastusjohtaja Mika Kontio ja varapuheenjohtajana Kimmo Mäkelä (pääluottamusmies, Tehy).

Lisäksi todetaan, että yhteistoimintaelimen sihteerinä toimii hallintoassistentti Emilia Tomminen.

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, HENKILÖSTÖJOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää

- hyväksyä yhteistoimintaelimen kokoonpanon 1.1.2024 alkaen.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 124

Henkilöstöedustajien nimeäminen työsuojelutoimikuntaan

19348/2023

Valmistelijat / lisätiedot:

Anu Valkama, PÄÄLUOTTAMUSMIES, anu.valkama@pirha.fi

Liitteet

1 Työsuojelutoimikunta YT-elin 12.12.

Työsuojelutoimikunnan kokoonpanoon on tullut muutoksia seuraavasti:

Työsuojelutoimikunta eteläinen. Työntekijäedustaja varsinainen- ja varajäsen vaihtuvat: uusi varsinainen jäsen Outi Viitanen ja varajäsen Pirita Tuominen.

Työsuojelutoimikunta läntinen. Työntekijäedustaja varajäsen vaihtuu: Uusi varajäsen Anne Nuolikoski.

Liitteenä päivitetty työsuojelutoimikunnan kokoonpano.

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, HENKILÖSTÖJOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää

- merkitä tiedoksi työsuojelutoimikunnan kokoonpanoon tulleet muutokset.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 125

Yhteistoimintaelimen nimeämät työryhmät

29418/2023

Valmistelijat / lisätiedot:

Anu Valkama, PÄÄLUOTTAMUSMIES, anu.valkama@pirha.fi

Työryhmien kokoonpanoihin on tullut muutoksia seuraavasti.

Työvuorosuunnittelun prosessi Pirkanmaan hyvinvointialueella

Ohjausryhmä: Paula Majurin tilalle nimetään Satu Lejman

Strategian toimeenpano-ohjelman kohta 3.4 b) Luomme joustavia ratkaisuja työntekijöille kuten työnkierron ja tuemme henkilöstön työssä jaksamista ja työkykyä

Työkyky: Virpi Haapasen tilalle nimetään Aki Leppänen

Strategian toimeenpano-ohjelman kärjen 3. hyvinvoiva työntekijä

3.4 Työntekijät ovat tyytyväisiä työhönsä, työyhteisöön ja mahdollisuuksiinsa

3.4 c) Virpi Haapasen tilalle nimetään Anu Valkama

Henkilöstöedustajat palkkaharmonisaatiotyöryhmä

Tehy: Paula Majurin tilalle nimetään Mari Keronen

Päivystysreformin alatyöryhmien henkilöstöedustajien nimeäminen

”Johdonmukainen palveluviestintä ja hoidon tarpeen arviointi”

Virpi Haapasen tilalle -

Sosiaalityön ja sosiaaliohjauksen selvityksen työryhmä

jäsen Anna-Maija Karppinen, varajäsen Veera Välimäki

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, HENKILÖSTÖJOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää

- merkitä tiedoksi muutokset työryhmien kokoonpanoihin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Kokouskäsitely

Kokouksessa nimettiin erikoisairaanhoidon vuodeosastoreformiin henkilöstöedustajaksi Paula Majurin tilalle Eeva Väisänen.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 126

Tiedoksi merkittävät asiat

- Yhteistoimintaryhmien ja johtoryhmien henkilöstöedustajille suunnattujen koulutuspäivien järjestäminen vuonna 2024.

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, HENKILÖSTÖJOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää

- merkitä kokouksessa esiin tulleet asiat tiedoksi.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Muutoksenhakukielto

§114, §115, §116, §117, §118, §119, §120, §121, §122, §123, §124, §125, §126

Muutoksenhakukielto

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