

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Aika 25.05.2022, klo 12:01 - 13:52

Paikka Teams

Käsitellyt asiat

§ 8 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

§ 9 Pöytäkirjan tarkastajat

§ 10 Pirkanmaan hyvinvointialueen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022-2023

§ 11 Henkilöstöohjelman laadintaprosessi

§ 12 AY-JÄSENMAKSUJEN PERIMISEN TYÖNANTAJAKOHTAINEN VAIHTUMINEN HENKILÖSTÖN SIIRTYESSÄ LUOVUTTAVISTA ORGANISAATIOISTA HYVINVOINTIALUEELLE

§ 13 Tiedoksi asiat

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Saapuvilla olleet jäsenet

Anu Valkama, puheenjohtaja
Ulla Kampman, 1. varapuheenjohtaja
Matti Anttonen
Jari Jakola, poistui 13:36
Vesa Koskinen, saapui 12:13
Taru Kotiniitty, poistui 12:50
Katri Maahi
Anne Markkula
Perttu Mukkala
Kimmo Mäkelä
Taina Niiranen
Maarit Nousu
Anne-Mari Rikassaari
Anneli Taina
Sirkka Vienola, saapui 12:05
Matti Välikoski
Maarit Kivimäki
Tarja Kranni
Reetta Salmijärvi

Muut saapuvilla olleet

Riitta Hermiö, Sihteeri, sihteeri

Poissa

Katja Kinnunen
Päivi Koivunen
Sari Suokas

Allekirjoitukset

Anu Valkama
Puheenjohtaja

Riitta Hermiö
Sihteeri

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty

31.05.2022

31.05.2022

Ulla Kampman

Katri Maahi

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Pöytäkirjan nähtävänäolo

Pirkanmaan hyvinvointialueen kirjaamossa 31.5.2022

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 8

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Ehdotus

Todetaan läsnäolijat ja kokouksen päätösvaltaisuus.

Päätös

Todettiin läsnäolijat ja kokouksen päätösvaltaisuus.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 9

Pöytäkirjan tarkastajat

Ehdotus

Valitaan kaksi pöytäkirjan tarkastajaa. Vuorossa: Ulla Kampman ja Katri Maahi.

Päätös

Valittiin kaksi pöytäkirjan tarkastajaa. Vuorossa: Ulla Kampman ja Katri Maahi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 10

Pirkanmaan hyvinvointialueen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022-2023

213/2022

Valmistelija / lisätiedot:

Taina Niiranen
taina.niiranen@pirha.fi
henkilöstöjohtaja

Liitteet

1 Korjattu_Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022-2023

Aiempi käsittely

Yhteistoimintaelimen kokous 11.5.2022, pyydetty toimittamaan kommentit etukäteen tässä kokouksessa käsiteltäväksi.

Asian esittely

Kun työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on vähintään, joka toinen vuosi laadittava erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Lisäksi viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Tasa-arvolain (609/1986) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvolain 6 §:n mukaan tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- 1) toimia siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen,

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Pirkanmaan hyvinvointialueen ensimmäinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu maakuntavalmistelun aikana valmistelijoiden ja henkilöstöedustajien yhteistyönä ja siihen on tehty tarvittavat päivitykset. Suunnitelmaan on valittu, erityisesti muutosvaihe huomioiden, tavoitteeksi neljä keskeistä osa-aluetta:

1. Johtamiskäytäntöjen yhdenmukaistaminen
2. Palkkaharmonisointisuunnitelman laatiminen
3. Rekrytointiprosessin yhdenmukaistaminen
4. Työjärjestelyihin liittyvien periaatteiden yhdenmukaistaminen.

Osa-alueisiin liittyvät yksityiskohtaiset tavoitteet, kehittämistoimenpiteet, vastuut ja seurannan menetelmät on kuvattu osa-alueittain esitetyissä taulukoissa. Hyvinvointialueen tulee edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta myös muissa toiminnoissaan ja palveluissaan. Asetettujen tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumisen seuranta määrittyy henkilöstövoimavarojen tiedolla johtamisen kokonaisuuden mukaan.

Ehdotus

Esittelijä: Anu Valkama, Yhteistoimintaelimen jäsen

Merkittään tiedoksi

Kokouskäsitely

Kokouksessa todettiin, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan nyt vuosille 2022-2023 ja päivitetään 2023. Asiasta oltiin samaa mieltä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelman päivittämiseksi laaditaan henkilöstökysely.

Maarit Nousu JUKO toi esiin, että palkkaharmonisoinnin osata tulee määritellä tarkempi aikataulu, missä ajassa palkkaharmonisointi tehdään. Pidemmällä aikavälillä ei ole riittävä kirjaus.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan kirjattiin kohtuullisella aikavälillä. Asiasta neuvotellaan yhteistoiminnallisesti myöhemmin.

Päätös

Tasa- arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään vuonna 2023 ja tehdään henkilöstökysely päivityksen pohjaksi. Muokataan saatujen kommenttien pohjalta nykyistä suunnitelmaa.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 11

Henkilöstöohjelman laadintaprosessi

Valmistelija / lisätiedot:
Anne Markkula
anne.markkula@pirha.fi
kehittämispäällikkö

Liitteet

1 20220525 Henkilöstöohjelman valmistelun käynnistäminen_Markkula

Hyvinvointialuestrategia kertoo valtuuston tahtotilan hyvinvointialueen tulevaisuuden suunnasta ja olemuksesta.

Henkilöstöohjelma on hyvinvointialueen henkilöstöä koskeva strateginen ohjausasiakirja, joka perustuu hyvinvointialueen strategiaan ja palvelulupaukseen. Ohjelma sisältää henkilöstöä koskevat keskeiset strategiset linjaukset, tavoitteet ja toimenpiteet. Ohjelma laaditaan samalle ajanjaksolle kuin hyvinvointialuestrategia. Valmistelu kytketään tiiviisti strategiaprosessin linjauksiin, aikatauluun ja vaiheisiin.

Ehdotus

Esittelijä: Ulla Kampman, hallituksen varajäsen

Merkitään tiedoksi.

Kokouskäsitely

Järjestöjen edustajat ottivat laajasti kantaa palvelutarvelähtöiseen työvuorosuunnitteluun. Kyseinen työvuorosuunnittelu tulee tehdä pilottipaikkakuntien henkilöstöä ja pääluottamusmiehiä kuunnellen ja palautetta vastaanottaen.

Päätös

Järjestöt toimittavat vielä kommenttinsa Anne Markkulalle 3.6.2022 mennessä.

Merkittiin tiedoksi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 12

AY-JÄSENMAKSUJEN PERIMISEN TYÖNANTAJAKOHTAINEN VAIHTUMINEN HENKILÖSTÖN SIIRTYESSÄ LUOVUTTAVISTA ORGANISAATIOISTA HYVINVOINTIALUEELLE

Valmistelija / lisätiedot:
Vesa Koskinen
vesa.koskinen@pirha.fi
Palvelussuhdepäällikkö

Ay-jäsenmaksun perimisen pääperiaatteena on ollut, että perintäjärjestelmään liittyminen tapahtuu asiaa koskevan valtakirjan avulla. Toisena pääperiaatteena on ollut se, että valtakirja on ollut työnantajakohtainen.

Yksittäisissä liikkeen luovutuksissa on tähän mennessä toimittu siten, että ammattijärjestöt ovat informoineet jäsenistöään siitä, että työnantajan vaihtuminen edellyttää uuden valtakirjan tekemistä ja toimittaneet liikkeen luovutuksella siirtyvälle henkilöstölle jäsenmaksuvaltakirjat täytettäväksi ja toimitettavaksi palkanmaksusta huolehtivalle toimijalle.

Hyvinvointialueelle on siirtymässä 1.1.2023 noin 19 000 henkilöä uuden työnantajan palvelukseen. Keskustelua on herätetty siitä, onko mahdollista ja miten toimia tämän liikkeen luovutuksen osalta siten, ettei erillisiä jäsenmaksuvaltakirjoja tarvitse toimittaa uudelle työnantajalle. Keskusteluissa on tuotu esille, onnistuuko ay-jäsenmaksuperinnän siirto ns. palvelussuhdetta koskevien tietojen konversioiden kautta, koska henkilöstö on siirtymässä ns. vanhoina työntekijöinä ja toisaalta koska henkilöstön määrä on niin suuri, että jäsenmaksutietojen ajantasalla pitäminen uusien jäsenmaksuvaltakirjojen toimittamisen kautta koetaan prosessina työlääksi.

Ehdotus

Esittelijä: Anu Valkama, Yhteistoimintaelimen jäsen

Yhteistoimintaelin käy keskustelut ay-jäsenmaksujen perimisen siirron mahdollisuudesta palvelussuhdetietojen konvertoinnin kautta.

Jos edellytykset tietojen siirrolle ovat olemassa palvelussuhdetietojen konvertoinnin kautta, luovuttavia organisaatioita ja hyvinvointialueelle siirtyvää henkilöstöä tullaan mahdollisimman pian informoimaan tietojen siirrosta ja siihen liittyvistä asioista.

Päätös

Yhteistoimintaelin kävi keskustelut ay-jäsenmaksujen perimisen siirron mahdollisuudesta palvelussuhdetietojen konvertoinnin kautta. Todettiin, että edellytykset tietojen siirrolle ovat olemassa palvelussuhdetietojen konvertoinnin kautta, luovuttavia organisaatioita ja hyvinvointialueelle siirtyvää henkilöstöä tullaan mahdollisimman pian informoimaan tietojen siirrosta ja siihen liittyvistä asioista. Tiedote laaditaan yhteistyössä järjestöjen kanssa.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 13

Tiedoksi asiat

Valmistelija / lisätiedot:

Vesa Koskinen, Mari Takkinen

vesa.koskinen@pirha.fi, mari.takkinen@pirha.fi

Palvelussuhdepäällikkö

Siirtosopimuksen luonnos menossa käsittelyyn aluehallitukselle 24.5.2022.

Strategia- ja tukipalveluiden valmistelun eteneminen edellyttää hyvinvointialueelle siirtyvän henkilöstön nykyisen tehtävänkuvan ja siihen liittyvän osaamisen kartoittamista. Hyvinvointialueen valmistelu toteuttaa ensimmäisenä osaamiskartoituksen yleishallinnon, henkilöstöhallinnon, taloushallinnon, ICT:n, hankintojen, tiedolla johtamisen ja viestinnän työtehtäviä tekeväille henkilöstölle. Osaamiskartoituksen avulla kartoitetaan työntekijöiden ydintehtävät, niihin liittyvä keskeinen osaaminen sekä työntekijän mielenkiinnon kohteet siitä, millaisia tehtäviä toivoisi tekevän hyvinvointialueella. Työntekijä vastaa osaamiskartoitukseen itse, jonka vastaamisaika on 1. - 17.6.2022 välinen aika.

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Sihteeri toimittaa yhteistoimintaelimen jäsenille [aluehallituksessa 24.5.2022 käsitellyn siirtosopimuksen](#).

Pirhan viestinnän kautta tiedottaminen yhteistoimintaelimen sähköpostiosoitteista.

Kirjataan Matti Anttosen edellisessä kokouksessa esittämä kommentti hallintosääntöön: henkilöstöjaostoon ja aluehallitukseen halutaan henkilöstön edustaja.

Merkittiin tiedoksi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Muutoksenhakukielto

§8, §9, §10, §11, §12, §13

Muutoksenhakukielto

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