

Hyvinvointialueen hallintosääntö § 18 Yhteistyötoimikunta: Aluehallitus asettaa yhteistyötoimikunnan ja päättää sen tehtävistä ja kokoonpanosta. Yhteistyötoimikunta toimii myös työsuojelutoimikuntana.

YHTEISTOIMINNAN JA TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINNAN KÄYTÄNNÖT JA RAKENTEET – ASIAKIRJA

1. YLEISTÄ

Tämän asiakirjan lähtökohtana ovat laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueella (449/2007), laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta (44/2006) sekä kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen (2008) mukaisen yhteistoiminnan toteuttamisrakenteesta. Tämä asiakirja kuvaa Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen yhteistoimintaa, työsuojelun yhteistoimintaa, niiden toteuttamistapoja sekä -rakenteita 1.1.2023 alkaen.

Lain (449/2007) tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnissa ja hyvinvointialueilla. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua hyvinvointialueen toiminnan kehittämiseen. Tavoitteena on myös antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. Henkilöstö ja henkilöstön edustajat otetaan mukaan jo asioiden valmisteluvaiheessa ennen päätöksentekoon viemistä. Lain työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta tarkoituksena on varmistaa työsuojelua koskevien säännösten noudattamista sekä parantaa työympäristöä, työolosuhteita, työhyvinvointia ja työsuojelun viranomaisvalvontaa työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan avulla.

Hyvinvointialueella yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan kehittäminen perustuu avoimeen vuorovaikutukseen, osapuolten väliseen luottamuksen rakentamiseen sekä toimivaan yhteistoimintaan työpaikoilla, mitä arvioidaan vuosittain yhteistyötoimikunnassa. Hyvinvointialueen tavoitteena on tukea henkilöstön itseohjautuvuutta valmentavan johtamisen ja Lean-ajattelun tukemana.

Yhteistoiminnassa käsitellään lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla 4 § mukaan seuraavia asioita:

- henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavat muutokset työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä

- palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteet, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia
- henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyvät periaatteet ja suunnitelmat
- taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavat osa-aikaistamiset, lomauttamiset tai irtisanomiset

Lain työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 26 § mukaan työsuojelun yhteistoiminnassa käsitellään:

- työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset
- periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä edellä tarkoitettussa selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat
- työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat
- työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoitukseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat
- työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt
- työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot
- edellä mainittujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta

2. YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKOILLA

Hyvinvointialueella tärkein yhteistoiminnan taso on työpaikka. Hyvinvointialueen työpaikoilla toimivat työpaikkapalaverit työyhteisöjen yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan rakenteina. Työntekijän ja esihenkilön välinen vuorovaikutus on tärkeää sekä hyvän johtamiskulttuurin että yhteistoimintalain hengen kannalta. Yhdessä käsiteltäviä asioita työpaikoilla ovat mm. muutokset työntekijän työtehtävissä tai työn sisällössä, työn tavoitteissa ja osaamisvaatimuksissa, töiden järjestelyissä tai tekemistavassa, työn suorittamispaikassa tai työtiloissa, työajassa tai työjaksoissa sekä työn turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn liittyvissä asioissa. Mikäli edellä luetellut asiat koskevat vain yhtä työntekijää, keskustelu käydään työntekijän ja esihenkilön välillä.

Työsuojeluvaltuutetut ja luottamusmiehet toimivat esihenkilöiden ja työntekijöiden tukena työyksiköiden yhteistoiminta-asioissa.

Päälouottamusmiehet osallistuvat yhtymän johtoryhmään ja johtotiimeihin ja työsuojeluvaltuutetut kutsutaan mukaan, kun käsitellään työsuojeluvallontalain 26§ asioita. Tulos- ja vastualueet kutsuvat alueiden henkilöstöinfoihin ja johtotiimeihin päälouottamusmiehet, kun käsitellään lain (449/2007) ja alueen työsuojeluvaltuutetun, kun käsitellään työsuojelun valvontalain 26 § asioita.

Työpaikan työsuojelun yhteistoimintaa edistävät työsuojeluparit. Työsuojeluparin muodostavat esihenkilö ja työntekijöiden keskuudestaan työpaikkakokouksessa valitsema työntekijä. Työsuojelun yhteistoiminta on osa jokaisen työyhteisön normaalia toimintaa. Työsuojeluparina toimiva työntekijä edustaa kaikkia työyksikön työntekijöitä tasapuolisesti. Esihenkilö toimii työsuojeluparin osapuolena oman tehtäväkenttensä ja vastualueensa puitteissa ja antaa vapautusta työntekijöiden edustajalle tavanomaisista työtehtävistä työsuojeluparitoiminnan vaatimaksi ajaksi.

Työsuojeluparin tehtävänä on yhdessä työyhteisön kaikkien työntekijöiden kanssa huolehtia työskentelypaikan työoloista, työturvallisuudesta ja työyhteisön hyvinvoinnista osana yksikön jokapäiväistä työtä. Työsuojelupari seuraa riskien arvioinnin ja sen perusteella sovittujen toimenpiteiden toteutumista työpaikallaan. Työsuojeluparin osaamista kehitetään ja ylläpidetään koulutuksella sekä tarvittaessa tapaamisilla työsuojeluvaltuutettujen ja työsuojelupäällikön kanssa. Työsuojeluparina olevalla esihenkilöllä on vastuu työsuojelun toteutumisesta työyhteisössään.

3. YHTEISTYÖ- JA TYÖSUOJELUTOIMIKUNTA

Yhteistyö- ja työsuojelutoimikunta tukevat yhteistoiminnan toteutumista Keusotessa. Yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan toteuttamisrakenteena Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella on yhteistyötoimikunta (YTT), joka toimii myös työsuojelutoimikuntana.

Yhteistoimintakokouksessa sovitaan, miten käsitellyt asiat viestitään organisaatiossa.

3.1. Yhteistyötoimikunnan / työsuojelutoimikunnan kokoonpano

Hyvinvointialueen yhteistoimintaelimenä ja työsuojelutoimikuntana (jäsenmäärä 12 hlöä) toimii yhteistyötoimikunta (YTT), jonka tehtävänä on ohjata ja varmistaa yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan toteutuminen hyvinvointialueen työyhteisöissä sekä käsitellä ne laajakantoiset tai henkilöstöä yleisesti koskevat asiat, jotka lain mukaan on nimenomaisesti käsiteltävä yhteistoimintaelimessä.

Yhteistyötoimikunta (YTT) muodostuu seuraavasti:

Jäsen	Varajäsen
Hyvinvointialuejohtaja	Palvelujohtaja
Henkilöstöjohtaja, esittelijä	HR-päällikkö
Palvelujohtajat, 3 kpl	Palvelujohtajan sijainen
Työhyvinvointipäällikkö (työsuojelupäällikkö)	HR-päällikkö

HR-päällikkö	Työhyvinvointipäällikkö
Koordinoiva tai muu lähiesihenkilö 3 kpl	Koordinoiva tai muu lähiesihenkilö, 3 kpl
Pääluottamusmiehet, 6 kpl	Varapääluottamusmiehet
Työsuojeluvaltuutetut, 4 kpl	Varatyösuojeluvaltuutetut
Työterveyshuollon edustaja	Työterveyshuollon edustaja
Yhteistyötoimikunnan sihteeri	
Talousjohtaja (tarvittaessa)	

Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana ja varapuheenjohtajana toimii työnantajan edustaja ja henkilöstön edustaja vuorovuosittain. Vuonna 2023 puheenjohtajana toimii henkilöstön edustaja. Esittelijänä kokouksissa toimii pääsääntöisesti hyvinvointialueen henkilöstöjohtaja. Yhteistyötoimikunta voi tarvittaessa kutsua kokouksiinsa asiantuntijoita kuultavaksi. Yhteistyötoimikunta kokoontuu säännöllisesti kerran kuukaudessa ja tarvittaessa useammin.

Yhteistyötoimikunnan alaisuudessa toimii osana yhteistoiminnan rakenteita ja tarvittaessa kokoontuen

- Työsuojeluvaltuutettujen työryhmä, joka koostuu työhyvinvointipäälliköstä (pj.), työkykykoordinaattorista, työsuojeluvaltuutetuista ja työhyvinvointitiimin henkilöstösihteereistä. Työryhmän tehtävänä on huolehtia omalta osaltaan työsuojelun yhteistoiminnan toimivuudesta.
- Pääluottamusmiesten työryhmä, joka koostuu HR-päälliköstä (pj.), henkilöstöasiantuntijasta sekä pääluottamusmiehi- että varapääluottamusmiehistä. Työryhmän tehtävänä on huolehtia omalta osaltaan yhteistoiminnan toimivuudesta.

4. HENKILÖSTÖFOORUMI

Hyvinvointialueella toimii henkilöstöfoorumi, joka koostuu alueen 14:stä henkilöstön edustajasta.

Henkilöstöfoorumin jäsenistä puolet vaihtuu vuosittain siten, että toimintakausi henkilöstöfoorumin edustajana on kaksi vuotta. Henkilöstöfoorumi valitsee uudet edustajat saatujen ilmoittautumisten perusteella niin, että foorumin kokoonpano kattaa mahdollisimman laajasti Keusoten eri palvelualueet. Henkilöstöfoorumi ottaa ilmoittautumisia vastaan huhtikuussa ja toukokuussa valitaan uudet jäsenet, jotka aloittavat syyskuussa foorumin jäseninä. Henkilöstöfoorumi valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja sihteerin.

Henkilöstöfoorumi käsittelee henkilöstön tekemiä esityksiä ja ehdotuksia, edistää henkilöstön työhyvinvointia ja virkistystoimintaa, valmistele työhyvinvointiin liittyviä lausuntoja ja ottaa kantaa henkilöstöasioihin. Henkilöstöfoorumi osallistuu myös hyvinvointialueen toiminnan kehittämiseen.

Tarvittaessa henkilöstöfoorumi voi kutsua kokouksiinsa asiantuntijavierailijoita. Tehtäviensä toteuttamisen tueksi henkilöstöfoorumi laatii vuosittain toimintasuunnitelman.

Henkilöstöfoorumi kokoontuu kerran kuukaudessa työajalla. Kokoukset voidaan järjestää myös etäyhteydellä. Toimintasuunnitelma ja kokousmuistiot ovat henkilöstön luettavissa Keunetissa.

Keunetissa on myös henkilöstöfoorumin laatima lomake, jolla hyvinvointialueen työntekijät voivat lähettää viestinsä foorumin käsiteltäväksi. Henkilöstöfoorumi raportoi toiminnastaan yhteistyötoimikunnalle erikseen sovittavalla tavalla.

VOIMASSAOLO

Käytännöt ovat olleet voimassa 1.1.2019 lähtien Keski-Uudenmaan kuntayhtymässä ja asiakirjaa on päivitetty 12/2020. Päivitettyä asiakirjaa noudatetaan Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella 1.1.2023 lähtien ja se on voimassa toistaiseksi.

Päivitetyn asiakirjan siirtämisen hyvinvointialueelle on keskusteltu pääsopijajärjestöjen päluottamusmiesten kanssa 1.12.2022 ja Keusoten työsuojeluvalluutettujen kanssa 31.11.2022.