

Opas yhteistoiminnan toteuttamiseksi HUS-kuntayhtymässä

Kumoo määräaikaishjeen 16 | 2006.



Sisällys

HUS:ssa saa vuosittain hoitoa puoli miljoonaa ihmistä.



5 Yhteistoiminnan lähtökohdat kunta-alalla

- 5 Yhteistoiminnan tavoite
- 5 Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

6 Yhteistoimintajärjestelmä HUS:ssa

- 6 Hallituksen päätös yhteistoimintajärjestelmästä ja paikallinen sopimus työsuojelun ja muun yhteistoiminnan yhdistämisestä
- 6 Yhteistoimintaorganisaatio
- 6 Edustukselliset yhteistoimintaelimet ja niiden kokoonpano

8 Edustuksellisessa yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävät asiat

- 8 Yleistä
- 8 Konsernitaso; henkilöstötoimikunta
 - 9 *Henkilöstötoimikunnan työsuojelujaosto*
- 10 Tulosalueitaso; yhteistyötoimikunta
 - 11 *Yhteistyötoimikuntien työsuojelujaostot ja muut jaostot*
- 11 HYKS- sairaanhoitoalueen tulosityksikkötaso; yhteistyöryhmä
- 11 Johtoryhmät ja työryhmät
- 11 Yhteistoimintamenettelyn periaatteet ja yhteistoimintavelvoitteen täytyminen
 - 12 *Yhteistoimintamenettely käynnistyy neuvotteluesityksestä*
 - 12 *Kokousmenettely*
 - 13 *Henkilöstön edustajien osallistumisedellytykset*
- 13 Yhteistoimintamenettelyn laiminlyöntiin liittyvät seuraamukset

14 Välitön yhteistoiminta

- 14 Välitön yhteistoiminta osana yhteistoimintajärjestelmää
- 15 Yksilötaso
- 15 Työyhteisötaso

16 Tietojen antaminen ja sisäinen viestintä

17 Yhteistoiminta muutosta koskevissa työryhmissä ja kehittämishankkeissa

18 Henkilöstöedustajien valmisteluryhmä

18 Työsuojeluvaltuutettujen valinta

- 20 *Lisätietoa yhteistoiminnasta*
- 20 *Liitteet*

Johdanto

Tämän oppaan tarkoituksena on edesauttaa yhteistoiminnan toteuttamista HUS-kuntayhtymässä.

Oppaassa kuvataan yhteistoiminnan perusteita ja yhteistoiminnassa käsiteltävien asioiden käsittelyjärjestystä HUS:ssa. Tarkastelussa on kunta-alan yhteistoimintalain ja työsuojelun yhteistoimintasopimuksen kautta välittyvä kuva yhteistoimintajärjestelmästä ja -menettelystä.

Yhteistoiminta on jaettu neljään pääteemaan:

- välitön yhteistoiminta,
- edustuksellinen yhteistoiminta,
- sisäinen viestintä ja tiedottaminen sekä
- yhteistoiminta hanke- ja projektityössä.

Tarkastelu käsittää myös yhteistoimintaa edistävän esimiestyön.

Jäljempänä kaikista eri organisaatiotasoista käytetään yhteisnimitystä tulosalueet.



ARVO

08



line

van
jou
e
n

mitank!

ma pelin

Yhteistoiminnan lähtökohdat kunta-alalla

Yhteistoiminnan tavoite

Yhteistoiminnasta säädetään lailla ja sopimuksin.

Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kuntayhtymän toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa työnsä sisältöön ja työympäristöön. Henkilöstön on myös saatava tietoja työnsä tavoitteista, merkityksestä ja tuloksista. Menettelyyn kuuluu, että tulosalueella neuvotellaan valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ennen asian ratkaisemista niiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden kanssa, joita asia koskee tai heidän edustajiensa kanssa.

Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta kunnissa ja kuntayhtymissä perustuu 13.4.2007 annettuun lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007), jäljempänä YT-laki.

Työpaikan työsuojelua koskevasta yhteistoiminnasta säädetään lailla työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006), jäljempänä valvontalaki. Valvontalain tarkoittamasta yhteistoiminnasta on sovittu kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksella, joka on allekirjoitettu 3.4.2008.

Kunta-alan yhteistoimintalakia, valvontalakia ja työsuojelun yhteistoimintasopimusta noudatetaan kaikilla kuntayhtymän tulosalueilla. Yhteistoimintaa toteutetaan asianomaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden ja heidän esimiestensä välillä, työnantajan ja henkilöstön sekä työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken.

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

Yleisenä sääntönä voidaan pitää sitä, että yhteistoimintamenettelyn asiapiiriin kuuluvat kaikki sellaiset tulosalueen asiat, joilla on yhteys henkilöstövoimavarojen suunnitteluun, kehittämiseen, johtamiseen ja arviointiin sekä työpaikan terveellisyteen ja turvallisuuteen.

Sekä YT-laki että työsuojelun yhteistoimintasopimus sisältävät korostetusti menettelytapasäännöksiä. Ne velvoittavat tulosalueen toimimaan siten, että tulosalueen organisaatioon, henkilöstön työtehtäviin tai johtamiseen liittyvät järjestelyt edistävät myös henkilöstön ja esimiesten sekä henkilöstön keskinäistä yhteistoimintaa ja tuloksellista toimintaa sekä työpaikan terveellisyttä ja turvallisuutta.

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat määräytyvät edellä mainitun YT-lain 4, 7, 9–11 §:n ja kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimukseen 3 §:n perusteella. Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat on kuvattu oppaan jäljempänä olevissa kohdissa.

Sinulla on
mahdollisuus
vaikuttaa työsi
sisältöön ja työ-
ympäristöösi.



Yhteistoimintajärjestelmä HUS:ssa

Hallituksen päätös yhteistoimintajärjestelmästä ja paikallinen sopimus työsuojelun ja muun yhteistoiminnan yhdistämisestä

HUS:n hallitus päätti kokouksessaan 23.2.2009 § 34 HUS:n yhteistoimintaorganisaation.

Edellä mainitussa kokouksessaan hallitus hyväksyi myös paikallisen sopimuksen työsuojelun yhdistämisestä muuhun yhteistoimintaan. Sopimuksella on, kuten aikaisemminkin, yhdistetty yhteistoimintamenettely ja lakisääteinen työsuojelu yhdeksi yhteistoimintaorganisaatioksi. Sopimus on voimassa toistaiseksi.

Yhteistoimintajärjestelmän voimassaoloaika on kytketty työsuojeluvaltuutettujen toimikauteen, joka on neljä vuotta. Yhteistoimintajärjestelmän toimivuutta ja mahdollista tarkistamistarvetta tarkastellaan konsernitason neuvotteluryhmässä nelivuotiskauden aikana.

Yhteistoimintaorganisaatio

Yhteistoiminta järjestetään välittömänä yhteistoimintana yksilö- ja työyhteisötasolla sekä edustuksellisena yhteistoimintana tulosityksikkö, tulosalue- ja konsernitason tasolla.

Yksittäistä henkilöä ja työyhteisöä koskevien asioiden hoitamisessa välitön yhteistoiminta on kaikkein tärkein. Välittömällä yhteistoiminnalla tarkoitetaan asioiden käsittelemistä suoraan asianomaisen henkilön kanssa ja työyhteisöasiat työyhteisössä. Vastuu yhteistoiminnan toteuttamisesta on lähiesimiehellä, mutta siitä huolehtiminen kuuluu myös koko työyhteisön henkilöstölle. Heidän on otettava huomioon myös muut kyseessä olevassa työyhteisössä kiinteästi työtä tekevät henkilöt.

Edustuksellinen yhteistoiminta tukee välitöntä yhteistoimintaa. Yhteistoimintajärjestelmän eri toimielimissä neuvottelevat työnantajan edustajat ja henkilöstön valitsevat edustajat. Tällöin on kyse edustuksellisesta yhteistoiminnasta.

Edustukselliset yhteistoimintaelimet ja niiden kokoonpano

HUS:n edustukselliset yhteistoimintaelimet ovat henkilöstötoimikunta ja sen työsuojelujaosto, tulosalueiden yhteistyötoimikunnat ja HYKS-sairaanhoidon tulosyksiköiden yhteistyöryhmät.

Työnantajan edustajina yhteistyöelimissä ovat tulosalueen johtaja ja hänen nimeämänsä muut edustajat. Yksi työnantajan edustajista on tulosalueen työsuojelupäällikkö tai muu työsuojelusta vastaava työnantajan edustaja.

Yhteistoiminnan toteuttamiseen osallistuu koko työyhteisö.



Henkilöstöjärjestöt ja työsuojeluvaltuutetut nimeävät yhdessä henkilöstön edustajat yhteistyöelimiin. Konsernihallinnossa ja HUS-Tilakeskuksessa henkilöstö valitsee suoraan edustajansa yhteistyöelimiin.

Edustuksellista yhteistoimintaa toteutetaan myös johtoryhmissä. Johtoryhmien kokoonpanosta tai asettamisesta on määräykset hallintosäännössä. Henkilöstöjärjestöt nimeävät yhdessä henkilöstöedustajat myös johtoryhmiin yhteistoimintajärjestelmässä kuvatulla tavalla.

Edustuksellisten yhteistoimintaelinten tarkempi kokoonpano ilmenee oppaan liitteenä olevasta hallituksen päätöksestä ja kaaviokuvasta.



Edustuksellisessa yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävät asiat

Yleistä

Yhteistoimintamenettelyn piiriin tulevat asiat kattavat käytännössä kaiken olennaisen tulosalueen toiminnasta, taloudesta ja kehittämisestä ja työpaikan terveellisyttä sekä turvallisuutta koskevat asiat.

Käsiteltävät asiat ilmenevät yhteistoimintalain 4, 7, 9–11 §:stä ja työsuojelun yhteistoimintasopimuksen 3 §:stä. Samoja asioita ei ole tarkoitus käsitellä monella portaalla, vaan ne käsitellään sillä yhteistoimintamenettelytasolla, johon asia luonteensa ja laajuutensa perusteella kuuluu. Yksilöä koskeva asia käsitellään aina myös hänen kanssaan. Virka- ja työehtosopimus- tai muitakaan palvelussuhdeasioita ei käsitellä yt-menettelyssä, vaan näitä asioita koskevassa omassa neuvottelumenettelyssä (ks. pysyväisohje 7/2006).

Konsernitaso: henkilöstötoimikunta

Koko HUS:n henkilöstöä koskevat yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat käsitellään henkilöstötoimikunnassa ja sen työsuojelijaostossa näitä koskevan tehtäväjaon mukaisesti. Henkilöstötoimikunnassa käsiteltävät asiat ovat luonteeltaan konsernitasoista työnantajapolitiikkaa luovia yleisperiaatteita ja linjauksia, jotka usein edellyttävät myös hallituksen päätöksen tullakseen voimaan. Asiat voivat olla myös kannanottoja hallituksessa käsiteltäviin koko organisaatiota koskeviin asioihin.

Henkilöstötoimikunta ja sen työsuojelijaosto muodostavat yhdessä työsuojelun valvontalain tarkoittaman työsuojelutoimikunnan.

Henkilöstötoimikunnassa käsiteltäviä asioita ovat:

1. henkilöstön asemaan vaikuttavat palvelutoiminnan muutokset, tutkimus- ja kehittämishankkeet, kone- ja laitehankinnat sekä muutokset työtehtävissä, töiden ja työtilojen järjestelyissä,
2. henkilöstöjohtamisen periaatteet, henkilöstöä kuvaavat tunnusluvut (henkilöstökertomus) henkilöstöasioiden hoidossa noudatettavat menettelytavat ja henkilöstöstrategia-asiakirjat,
3. kuntayhtymän talousarvioehdotusta ja taloussuunnitelmaa sekä sen täytäntöönpanoa, tilinpäätöstä, ja taloudellista tilaa koskevat esitykset,
4. henkilöstön kehittämisen periaatteet ja koko kuntayhtymää koskevat henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat sekä koulutussopimuksen mukaista koulutusta koskeva taloussuunnitelma,
5. sisäisen tiedotuksen periaatteet,
6. ulkopuolisen työvoiman käytön ja julkisten palveluhankintojen kilpailuttamisen periaatteet,

Henkilöstötoimikunta käsittelee mm. tasa-arvoa edistäviä suunnitelmia.



7. liikkeen luovutuksen silloin, kun sillä on vaikutusta koko konsernin henkilöstöön,
8. aloitetoiminnan periaatteet,
9. henkilöstöpalvelujen järjestämisen periaatteet,
10. tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä koskevat suunnitelmat,
11. palvelukseen tulon yhteydessä ja palvelussuhteen aikana kerättävät ja palvelukseen tulevalle annettavat tiedot sekä tehtäviin perehdyttämisen periaatteet;
12. henkilöstöön kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö;
13. työhyvinvointia ylläpitävän toiminnan periaatteet (työhyvinvointiohjelma ja sen täytäntöönpanoon liittyvät periaatteet),
14. työterveyshuollon järjestämisen periaatteet,
15. työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentissa tarkoitetun päihdeohjelman
16. ennen työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentissa tarkoitetun päihdeohjelman hyväksymistä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 §:ssä ja 8 §:n 1 momentissa tarkoitetut tehtävät, joista työnhakija tai työntekijä on velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestistä koskevan todistuksen työnantajalle,
17. taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantava osa-aikaistaminen, lomauttaminen tai irtisanominen
18. muut periaatteelliset tai muutoin yleisluontoiset palvelussuhteeseen ottamista ja palvelussuhteeseen kuuluvia oikeuksia ja velvollisuuksia koskevat asiat, joista ei voida neuvotella ja sopia kunnallisen virkaehtosopimuslain nojalla sekä
19. eri tasoilla toteutettavan yhteistoiminnan seuraaminen.

Henkilöstötoimikunnan työsuojelujaosto

Työsuojelujaosto käsittelee työsuojelua koskevan lainsäädännön sekä kunnallisen alan työsuojelusopimuksen 3 §:ssä tarkoittamat koko kuntayhtymää koskevat työsuojeluasiat, kuten

1. työsuojelun toimintaohjelman ja toimintasuunnitelman,
2. vaarojen arvioinnin toteuttamisen periaatteet,
3. työolosuhteita koskevien työsuojelututkimusten tarpeen, toteuttamisen ja seurannan
4. konsernin työolosuhteisiin vaikuttavien muutos- ja uudistussuunnitelmat ja lausunnot niiden toteuttamisesta,
5. konsernin henkilöstön työtapaturma- ja terveystilanteen seuraaminen ja niiden johdosta annettavia korjaamistoimenpiteitä koskevat ehdotukset.

Lisäksi työsuojelujaosto käsittelee henkilöstötoimikunnan lausuntoa varten ne työhyvinvointiin ja työsuojeluun liittyvät asiat, jotka menevät hallituksen päätettäväksi.

Tulosaluetaso: yhteistyötoimikunta

Koko tulosalueen henkilöstöä koskevat yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat käsitellään asianomaisen tulosalueen yhteistyötoimikunnassa. Käsiteltäviä asioita:

1. tulosalueen taloudellista tilaa, toiminta- ja taloussuunnitelmaa sekä talousarviota ja sen täytäntöönpanoa koskevat esitykset ja seurantaraportit,
2. tulosalueen henkilöstösuunnitelmat,
3. koko tulosaluetta koskevat organisaatiomuutokset,
4. henkilöstön asemaan vaikuttavat palvelutoiminnan muutokset, tutkimus- ja kehittämishankkeet, kone- ja laitehankinnat,
5. vuokratyövoiman käyttöä koskevat periaatteet, mikäli henkilöstön edustajat ovat vaatineet asian käsittelyä lain edellyttämällä tavalla yhteistoimintaneuvotteluissa,
6. koko tulosaluetta koskevat liikkeenluovutukset,
7. konsernin tasa-arvosuunnitelman täytäntöönpanon periaatteet ja niiden toteutumisen seuranta tulosalueella,
8. henkilöstön koulutussuunnitelmat sekä koulutussopimuksen mukaista koulutusta koskeva taloussuunnitelma ja tai näiden suunnitelmien täytäntöönpanossa noudatettavat periaatteet
9. työhyvinvointiin ja työsuojeluun liittyvät asiat, ellei yhteistyötoimikunnassa ole työsuojelijaostoa, kuten
10. tulosalueen terveellisyys- ja turvallisuuden tarkkailun järjestäminen,



11. vaarojen arvioinnin toteutumisen seuraaminen
12. tulosalueen sisäisen työsuojelutarkastuksen tarpeen käsittely ja tarvittaessa ehdotusten tekeminen,
13. työsuojeluun liittyvän koulutuksen, työnopastuksen ja perehdyttämisen käsittely ja esitysten tekeminen,
14. työsuojelua koskevan tiedotuksen järjestäminen työpaikoilla,
15. tulosalueen henkilöstön työtapaturma- ja terveystilanteen seuraaminen,
16. työkykyä ylläpitävä toiminta.

Yhteistyötoimikuntien työsuojelujaostot ja muut jaostot

Mikäli yhteistyötoimikunta on asettanut työsuojelujaoston, on sen tehtävänä käsitellä kyseessä oleva tulosaluetta koskevat työsuojeluasiat. Muut toimikunnan asettamat jaostot valmistelevat ja käsittelevät toimikunnan määräämiä asioita.

HYKS-sairaanhoitoalueen tulosityksikkötaso: yhteistyöryhmä

Yhteistyöryhmässä käsitellään vastaavat yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat, kuin tulosalueen yhteistyötoimikunnassakin, mutta vain siltä osin, kuin ne koskevat asianomaisen tulosityksikön henkilöstöä. Yhteistyötoimikunta voi tarvittaessa määritellä yksityiskohtaisemmin tulosityksikön yhteistyöryhmässä käsiteltävät asiat.

Johtoryhmät ja työryhmät

Johtoryhmissä käsitellään ne asiat, jotka hallintosäännössä ja johtosäännössä on asianomaisen johtoryhmän tehtäväksi määrätty. Työryhmissä käsitellään ne asiat, jotka asianomaiselle työryhmälle on sen asettamispäätöksessä määrätty.

Yhteistoimintamenettelyn periaatteet ja yhteistoimintavelvoitteen täyttäminen

Yhteistoimintamenettely on neuvottelumenettelyä, jolla turvataan yhteistoimintaan kuuluvien asioiden joustavaa ja oikea-aikaista käsittelyä työnantajan ja henkilöstön kesken.

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvissa asioissa neuvotellaan hyvissä ajoin ennen asian ratkaisemista valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista ainakin niiden työntekijöiden ja/tai heidän edustajiensa kanssa, joita asia koskee. Yksittäistä työntekijää koskeva yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluva asia käsitellään ensisijaisesti asianomaisen henkilön ja hänen esimiehensä välillä. Välitön yhteistoiminta on tärkein ja ensisijainen, mutta yhteistoimintamenettelyä on myös asian käsitteleminen tämän sopimuksen mukaisissa yhteistoimintaelimissä.

Yhteistyötoimikunta käsittelee tulosalueen henkilöstöasiat.



Yhteistoiminta-
tehtäviin saa
vapaata virka-
tai työtehtävistä.



Yhteistoimintamenettelyn osapuolina voi olla eräissä tapauksissa myös muu, kuin asianomaisen tulosalueen työnantajan ja henkilöstön edustajat. Jos asia koskee esimerkiksi tulosalueen tai sen osan tehtävien tai henkilöstön toiselle tulosalueelle siirtämistä tai yksityiselle yritykselle luovuttamisesta johtuvia vaikutuksia, voi yhteistoiminnan osapuolena olla myös vastaanottava tulosalue tai luovutuksen saaja jo ennen siirtämisen tai luovuttamisen tapahtumista. Myös silloin, kun tulosalueella tehdään toiminnallisia tai muita järjestelyjä, joilla on vaikutusta tulosalueella toimivien muun tulosalueen henkilöstöön, voi yhteistoiminnan osapuolena olla toisen tulosalueen henkilöstön edustaja. Tämän tyyppisissä tilanteissa on suositeltavaa käsitellä asia yhteistyöelinten kokousten sijasta organisaatorakenteessa kuvatussa neuvottelumenettelyssä, jossa on eri tahojen edustus.

Kun yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluva uusi asia tulee jonkin osapuolen aloitteesta esille, yhteistoimintamenettely käynnistetään kohtuullisessa ajassa, jona pidetään 1–2 viikkoa.

Yhteistoimintamenettely käynnistyy neuvotteluesityksestä

Työnantaja antaa neuvotteluesityksen yhteistoimintaelimen kokouskutsussa, henkilöstön edustajat joko kokouksessa tai kirjallisesti kirjaamon kautta asianomaisen yhteistyöelimen sihteerille. Esitykseen on liitettävä tarpeelliset asiaa koskevat tiedot.

Yhteistoimintavelvoite on täyttynyt, kun asia on käsitelty lain edellyttämällä tavalla. Päättyminen voidaan todeta myös yhteisesti tai jonkin osapuolen kirjallisen ilmoituksen perusteella.

Yhteistoimintavelvoite on täyttynyt myös silloin, kun viranhaltijat ja työntekijät, joita asia koskee, ovat osallistuneet asian valmisteluun itse tai edustajiensa välityksellä, eikä asiassa ole tämän jälkeen tapahtunut olennaisia muutoksia. Tällaisessa valmistelussa todetaan yhteisesti, että käsittely korvaa edustuksellisen yhteistoimintamenettelyn.

Käsiteltäessä yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia asioita valtuustossa, hallituksessa, sairaanhoitoalueen lautakunnassa tai liikelaitoksen johtokunnassa esitetään selvitys asian käsittelystä, mahdollisine eriävine mielipiteineen, yhteistoimintamenettelyssä.

Kokousmenettely

Edustukselliset yhteistyöelimet kokoontuvat sopiminaan aikoina taikka puheenjohtajan tai varapuheenjohtajan kutsusta vähintään kerran neljännesvuodessa ja henkilöstötoimikunta vähintään kuusi kertaa kalenterivuodessa. Toimikunta on toimivaltainen, kun puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja ja lisäksi kolme työnantajan edustajaa sekä kolme henkilöstöä edustavaa jäsentä on saapuvilla. Konsernihallinnon ja HUS-tilakeskuksen yhteistyötoimikunnat sekä yhteistyöryhmät ovat toimival-

taisia, kun puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja sekä puolet työnantajan ja puolet henkilöstön edustajista on saapuvilla.

Kokouskutsu ja esityslista kokouksessa käsiteltävistä asioista toimitetaan jäsenille vähintään seitsemän päivää ennen kokousta, ellei asian kiireellisyydestä muuta johdu. Esityslistan kokoamisesta ja lähettämisestä huolehtii työnantajan toimikunnalle osoittama sihteeri. Kokouskutsusta on ilmentävä myös kokouksen paikka ja aika.

Yhteistoimintaelimen puheenjohtajan ollessa estyneenä ensisijaisesti varapuheenjohtaja johtaa puhetta kokouksissa ja hoitaa muut puheenjohtajan tehtävät. Mikäli sekä puheenjohtaja että varapuheenjohtaja ovat estyneenä ja varsinaisena puheenjohtajana toimivalle on nimetty sijainen, toimii tämä henkilö edellä mainitussa tilanteessa yhteistoimintaelimen puheenjohtajana sen ajan, kun varsinainen puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja ovat estyneitä.

Kokouksessa pyritään saamaan aikaan yhteinen näkemys käsiteltävistä asioista. Kokouksista laaditaan pöytäkirja. Asian käsittely yhteistoimintamenettelyssä kirjataan yhteisesti sovitulla tavalla siten, että kirjaamisen perusteella voidaan selvittää keskustelun ajankohta, osallistujat, käsittelyn tulos ja erimielisyytilanteessa osapuolten kannanotot.

Työsuojelujaoston kokoontumisessa ja kokousmenettelyssä noudatetaan soveltuvin osin edellä mainittua.

Henkilöstön edustajien osallistumisedellytykset

Edustuksellisiin yhteistoimintatehtäviin nimetyille on järjestettävä vapautusta säännöllisistä virka- ja työtehtävistä ajaksi, jonka nämä tarvitsevat tämän ohjeen mukaista yhteistoimintamenettelyä varten. Jotta henkilön poissaoloon työtehtävistä voidaan varautua esimerkiksi työvuorosunnitelmia laadittaessa, on kokousaikataulut sovittava hyvissä ajoin etukäteen. Edustajaksi nimetyn on myös annettava kokousaikataulu tiedoksi omalle esimiehelleen ja työvuorosunnitelman laatijalle.

Yhteistoimintamenettelyyn laiminlyöntiin liittyvät seuraamukset

Yhteistoimintamenettelyyn liittyy myös sanktioita: laiminlyönnin seurauksena voi viranhaltijalla tai työntekijällä olla oikeus hyvitykseen. Kuntayhtymää työnantajana edustava viranhaltija tai työntekijä, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo YT-laissa mainittuja säännöksiä voidaan tuomita kunnan yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon.

Yhteistoimintamenettelyyn liittyvät sanktiot on määritelty YT-lain 21 §:ssä ja 24 §:ssä.



Välitön yhteistoiminta

Yhteistoiminta on myös olennainen osa esimiestyötä.

Välitön yhteistoiminta osana yhteistoimintajärjestelmää

Tulosalueen yhteistoimintajärjestelmä voidaan jakaa lähtökohtaisesti kahteen osaan: edustukselliseen eli edustajien kautta toteutuvaan yhteistoimintaan ja välittömään eli suoraan yhteistoimintaan. Toimivassa yhteistoimintajärjestelmässä nämä kaksi järjestelmän osaa toimivat saumattomasti ja toisiaan täydentäen.

Välitön yhteistoiminta perustuu esimiesten ja työntekijöiden väliseen sekä toisaalta työntekijöiden keskinäiseen vuorovaikutukseen työyhteisössä.

Välittömässä yhteistoiminnassa on kysymys ennen kaikkea yksittäisen henkilön vaikutusmahdollisuuksista omaan työhönsä ja työyhteisöönsä. Yhteistoiminta on myös olennainen osa esimiestyötä.

Yksilötaso

Yksittäistä työntekijää/viranhaltijaa koskeva asia käsitellään ensisijaisesti asianomaisen henkilön ja hänen esimiehensä välillä ja kehityskeskusteluissa. Tällaisia asioita ovat muun muassa muutokset työtehtävissä, töiden ja työtilojen järjestyksessä, työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset.

Työntekijä voi tarvittaessa ottaa tukihenkilön mukaan asian käsittelyyn kehityskeskustelua lukuun ottamatta. Viime mainittu käydään työntekijän ja asianomaisen esimiehen välillä.

Työyhteisötaso

Yhteistoimintaa toteutetaan yhteistyökokouksissa, koulutus- ja tiedotustilaisuuksissa sekä yhteisissä virkistystapahtumissa.

Yhteistyökokouksissa käsitellään kyseessä olevan työyhteisön henkilöstöön vaikuttavat asiat, kuten esim.

1. tulostavoitteet, tehtävä-, henkilöstö-, työ- ja tilajärjestelyt,
2. työyhteisössä noudatettavat työn tekemiseen ja työoloihin liittyvät pelisäännöt,
3. periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä edellä tarkoitettussa selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikka-selvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat,
4. työkykyä yllä pitävään toimintaan liittyvät ja muut työntekijöiden turvallisuuden, terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat ja
5. sellaiset työyhteisöongelmat, joita ei ole aiheellista käsitellä työpaikkahäirintän varalle annetun toimintaohjeen mukaisessa järjestyksessä.

Työyhteisön työsuojeluyhteistyöstä huolehtivat esimies ja asianomaisen henkilöstön valitsema edustaja niin sanottuna työsuojeluparina, jos työyhteisö katsoo sen oman toimintansa kannalta hyväksi ratkaisuksi.

Työyhteisöjen yhteistyökokousten käytännön järjestelyistä sovitaan työyhteisöissä. Kokouksen koollekutsujana ja puheenjohtajana toimii esimies ellei toisin sovita. Työyhteisötason yhteistoiminnan parantamiseksi on suotavaa, että työyhteisöjen yhteistyökokouksia pidetään vähintään kerran neljännesvuodessa. Kokous on myös silloin järjestettävä, jos neljännes työyhteisön henkilöstöstä sitä erikseen pyytää yhteistoiminnan piiriin kuuluvan asian käsittelemiseksi.



Tietojen antaminen ja sisäinen viestintä

Työelämän muutos on nopeutunut ja siksi monipuolinen ja ennakoiva tieto tulosalueen toiminnasta ja taloudesta on entistä tärkeämpää. Viestinnän merkitys korostuu erityisesti silloin, kun organisaatio on kohtaamassa muutoksia tai elää parhaillaan voimakkaan muutoksen keskellä.

Avoin, luottamusta vahvistava viestintä voi muun muassa lisätä ymmärrystä siitä, mitä organisaatio tekee, varmistaa riittävän ja olennaisen tiedon siirtymisen organisaatiossa, mahdollistaa asioihin ajoissa puuttumisen sekä hälventää epävarmuutta, pelkoja ja turvattomuutta.

Työnantaja pitää henkilöstön saatavilla kuntayhtymän tavoitteita ja toimintaa koskevaa tietoa (lehdet, intranet). Henkilöstölle tiedotetaan sen asemaan ja työn sisältöön vaikuttavista asioista. Vastuu viestinnän toteuttamisesta on konsernitasolla konsernin johdolla ja sen tukena toimivilla viestintäammattilaisilla, organisaation muilla tasoilla johdolla ja esimiehillä.

Yhteistoimintaan liittyvässä viestinnässä on erityisesti otettava huomioon kunkin muutoshankkeen aikataulu, osallistujat, hankkeen eri vaiheiden rytmittäminen ja eri osapuolten osallistuminen hankkeen vaiheisiin, väliraportointi ja tulosten käsittely. Tiedottamisessa on pyrittävä molemminpuoliseen aktiivisuuteen organisaation kaikilla tasoilla ja yhteistoimintaorganisaation tarkoittamien työryhmien työssä. Erityistä huomiota on kiinnitettävä tiedotuksen oikea-aikaisuuteen ja työyhteisöjen sisäiseen tiedonkulkuun. Laajat muutoshankkeet voivat vaatia erillisen viestintäsuunnitelman tuekseen.

Ennen yhteistoimintamenettelyyn ryhtymistä asianomainen johto antaa henkilöstölle ja sen edustajille asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot niin hyvissä ajoin, että henkilöstön vaikutusmahdollisuudet turvataan.

Määräaikaisia palvelussuhteita koskevat selvitykset ja tarkastelu toteutetaan HUS:n pysyväisohjeessa 2/2008, 7.2.2008, kuvatun menettelyn mukaisesti.

Harkittaessa vuokratyövoiman käyttöä tai alihankintasopimuksen tekemistä, on siitä ilmoitettava niille henkilöstön edustajille, joiden edustamien työntekijöiden työhön vuokrattavien tai alihankintayrityksen työntekijöiden tekemä työ vaikuttaisi. Ilmoituksessa on käytävä ilmi vuokrattavien tai alihankintana käytettävien työntekijöiden määrä, heidän työtehtävänsä ja työkohteensa, sopimuksen kesto sekä ajanjaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään sekä alihankintayrityksen yksilöintitiedot.

Henkilöstöryhmien edustajille on heidän pyynnöstään esitettävä selvitys vuokratyövoiman ja alihankintasopimukseen perustuvan työvoiman käyttämisestä. Selvitys voidaan pyytää kerran vuodessa ja se annetaan sillä tulosalueella, jolle pyyntö on osoitettu.

Avoin,
luottamusta
vahvistava
viestintä avain-
asemassa.

Yhteistoiminta muutosta koskevissa työryhmissä ja kehittämishankkeissa

Yhteistoimintaa toteutetaan yhteistoimintaelimissä ja työyhteisöissä sekä viestinnän avulla. Näiden lisäksi henkilöstön osallistuminen mahdollistetaan myös tulosalueiden erilaisiin muutos-, rationalisointi- ja kehittämishankkeisiin.

Mikäli tulosalue aikoo asettaa työryhmän tai vastaavan elimen, joka toimeksiantonsa mukaan käsittelee kunta- alan yhteistoimintalain tai työsuojelusopimuksen yhteistoimintamenettelyyn piiriin kuuluvaa asiaa, on työryhmän kokoonpano ja toimeksianto käsiteltävä edustuksellisessa yhteistoimintaelimessä. Työryhmässä on oltava henkilöstön edustus, mikäli se asetetaan toteuttamaan rationalisointi- tai kehittämishanketta, joka saattaa aiheuttaa olennaisia muutoksia henkilöstön työtehtäviin, työmenetelmiin tai tehtävien järjestelyyn.

Edustuksellisessa yhteistyöelimessä on käsiteltävä ja todettava se, miltä osin henkilöstön edustus työryhmässä korvaa asian käsittelyn yhteistoimintaelimissä ja työyhteisöissä.



Henkilöstöedustajien valmisteluryhmä

Henkilöstöedustajien valmisteluryhmä koostuu konsernitason neuvottelutoimintaan osallistuvista neuvottelijoista ja henkilöstötoimikunnan henkilöstöedustajista ja työsuojeluvaltuutetuista.

Tämä valmisteluryhmä käsittelee ja valmistelee henkilöstön näkökulman kulloisinkin henkilöstötoimikunnan kokouksen esityslistalla olevista asioista.

Lisäksi henkilöstöedustajien valmisteluryhmä nimeää henkilöstön edustajat sellaisiin toiminnallisiin muutoksiin koskeviin työryhmiin ja kehittämishankkeisiin, jotka koskevat koko kuntayhtymän henkilöstöä tai yhtä useamman tulosalueen henkilöstöä. Henkilöstön edustajan nimeämistä koskevat pyynnöt osoitetaan HEVA:n puheenjohtajalle ja varapuheenjohtajalle.

Mikäli muutos- tai kehittämishanke koskee vain yhtä tulosaluetta tai HYKS-sairaanhoidoalueella yhtä tulosityksikköä, nimeävät kyseisen tulosalueen tai tulosityksikön henkilöstöjärjestöt yhdessä sopimallaan tavalla henkilöstön edustajat työryhmään tai hankkeeseen. Henkilöstön edustajan nimeämistä koskeva pyyntö osoitetaan tällöin kyseessä olevan tulosalueen yhteistyötoimikunnan tai tulosityksikön yhteistyöryhmän varapuheenjohtajalle.

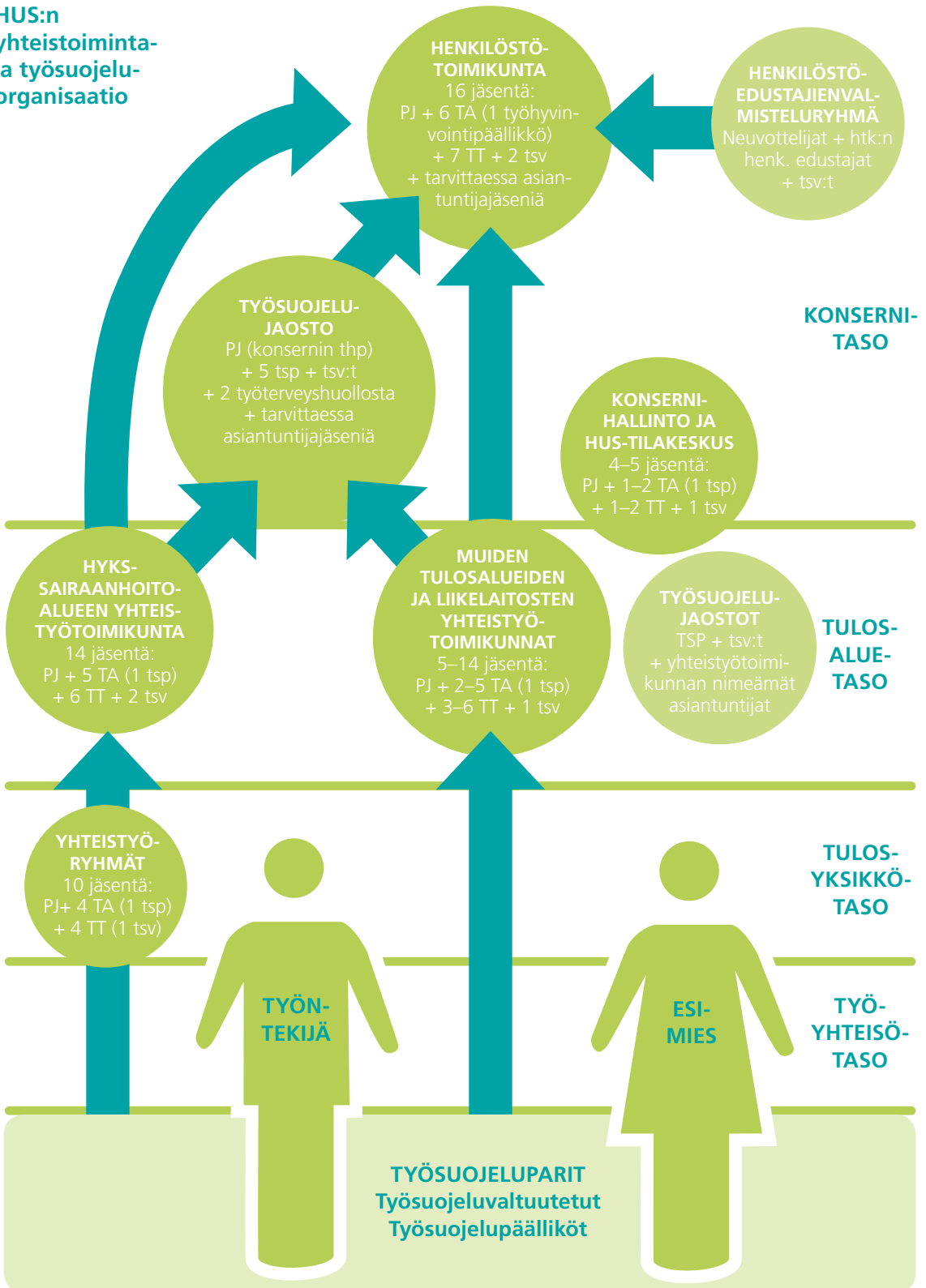
Työsuojeluvaltuutettujen valinta

Henkilöstöä edustavat työsuojeluvaltuutetut ja työsuojeluviravaltuutetut valitaan työsuojeluvaleissa, jotka toimitetaan työsuojelun valvontalain ja työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmän antamien vaaliohjeiden mukaisesti. Kuntayhtymään valittavien työsuojeluvaltuutettujen lukumäärästä, alueista ja ajankäytöstä sovitaan erikseen.

HUS:n sairaaloissa työskentelee 21 000 eri alojen ammattilaista.



HUS:n yhteistoiminta- ja työsuojelu-organisaatio





Stenbäckinkatu 9
PL 100, 00029 HUS
p. (09) 4711
www.hus.fi

Lisätietoa yhteistoiminnasta

- Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirje 7/2007 8.5.2007 ja sen liitteenä oleva muistio: ohjeet työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa.
- Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirje 8/2008 27.5.2008 ja sen liitteenä oleva kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimus.
- Periaatteet oman toiminnan ja ulkopuolisten palveluntuottajien välisessä kilpailuttamisessa HUS-kuntayhtymässä (Kilpailuttamisen periaatteet, Yleiskirje 18/2000).
- Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (13.4.2007/449)
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (20.1.2006/44)
- Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (22.12.2006/1233)

Liitteet

- Liite 1. Paikallinen sopimus työsuojelun järjestämisestä HUS-kuntayhtymässä 23.2.2009
- Liite 2: Hallituksen päätös yhteistoiminta- ja työsuojeluorganisaatiot 23.2.2009