

The logo consists of the letters 'KT' in a bold, white, sans-serif font, centered within a solid orange square. The background of the slide features a top-down view of a wooden spiral staircase with light-colored wood and a dark metal handrail, set against a light-colored tiled floor.

**KT**

**Kysely työnantajan ja henkilöstön  
välisestä yhteistoiminnasta  
hyvinvointialueilla 2023**

# Sopimuskaudeksi 2022-2025 asetetun työryhmän kysely

- Osana valtakunnansovittelijan sovintoratkaisua asetettiin sopimuskauden 2022-2025 ajaksi työryhmä, jonka yhtenä tehtävänä on toteuttaa seurantakysely yhteistoiminnan toteutumisesta, henkilöstön edustajien osallistumismahdollisuuksista sekä muutoksen hallinnan onnistumisesta hyvinvointialueilla.
- KT ja pääsopijajärjestöt toteuttivat kyselyn hyvinvointialueille (ml. Helsinki ja HUS-yhtymä) ajalla 10.5.-9.6.2023.
- Vastaukset pyydettiin antamaan yhteistoiminnallisesti hyvinvointialueittain (myös HUS ja Helsingin kaupunki).

# Kyselystä

- Vastaukset saatiin 22 (/23) alueelta.
- Vastaukset pyydettiin antamaan työnantajan ja henkilöstön edustajien yhteisenä:
  - 12 vastausta annettiin yhdessä työnantajan edustajan sekä luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa
  - 6 vastausta annettiin työnantajan edustajan ja luottamusmiesten kanssa
  - 3 vastausta annettiin työnantajan edustajan ja työsuojeluvaltuutetun kanssa
  - 1 vastaus annettiin pelkästään työnantajan edustajan vastauksena
- Kyselyyn vastanneet olivat pääsääntöisesti olleet mukana hyvinvointialueiden toimeenpanon valmisteluvaiheessa (ennen 1.1.2023).

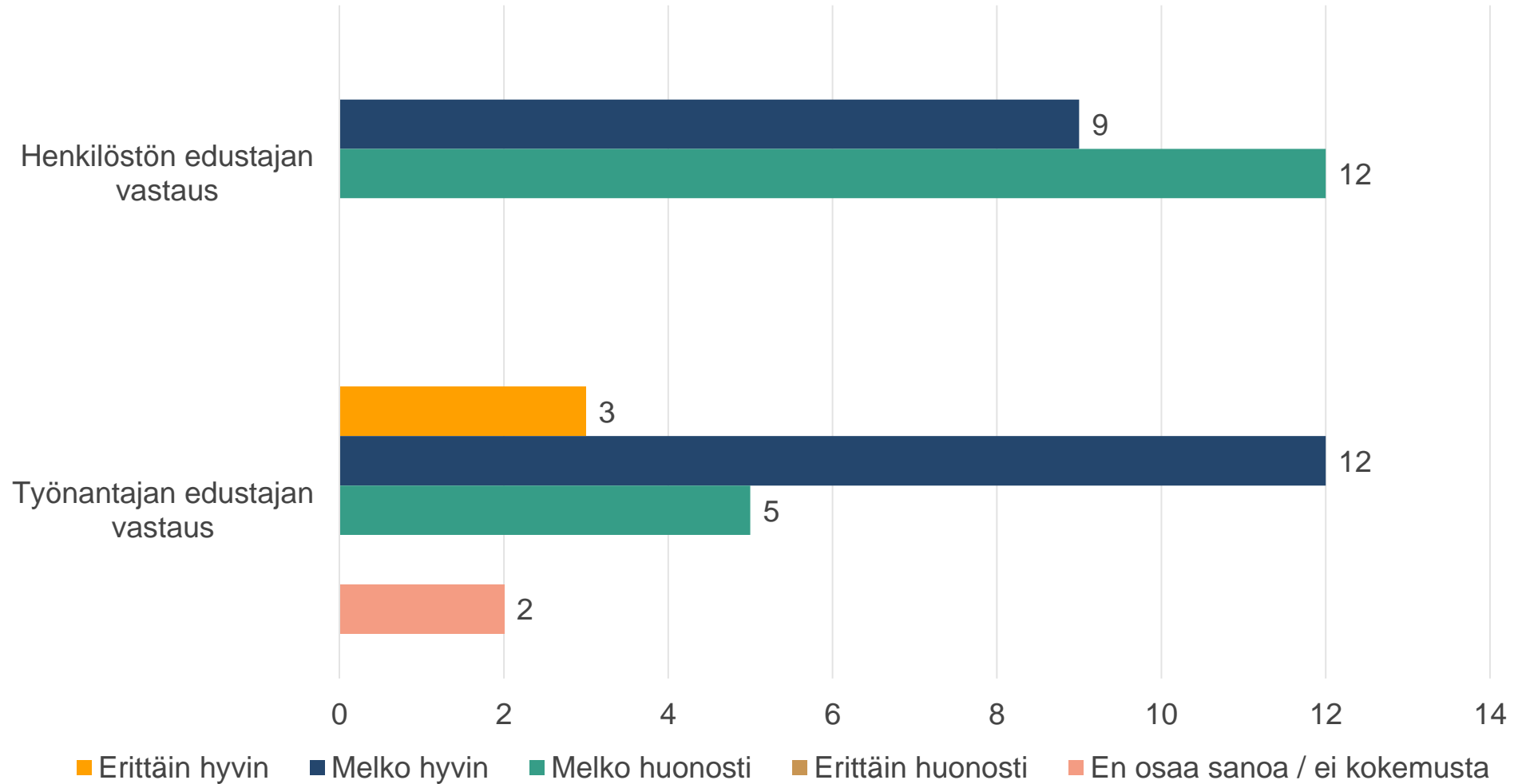


**Yhteistoiminnan onnistuminen  
hyvinvointialueelle siirryttäessä**



# Kuinka hyvin henkilöstön edustajat saivat tiedon valmistelun eri vaiheista?

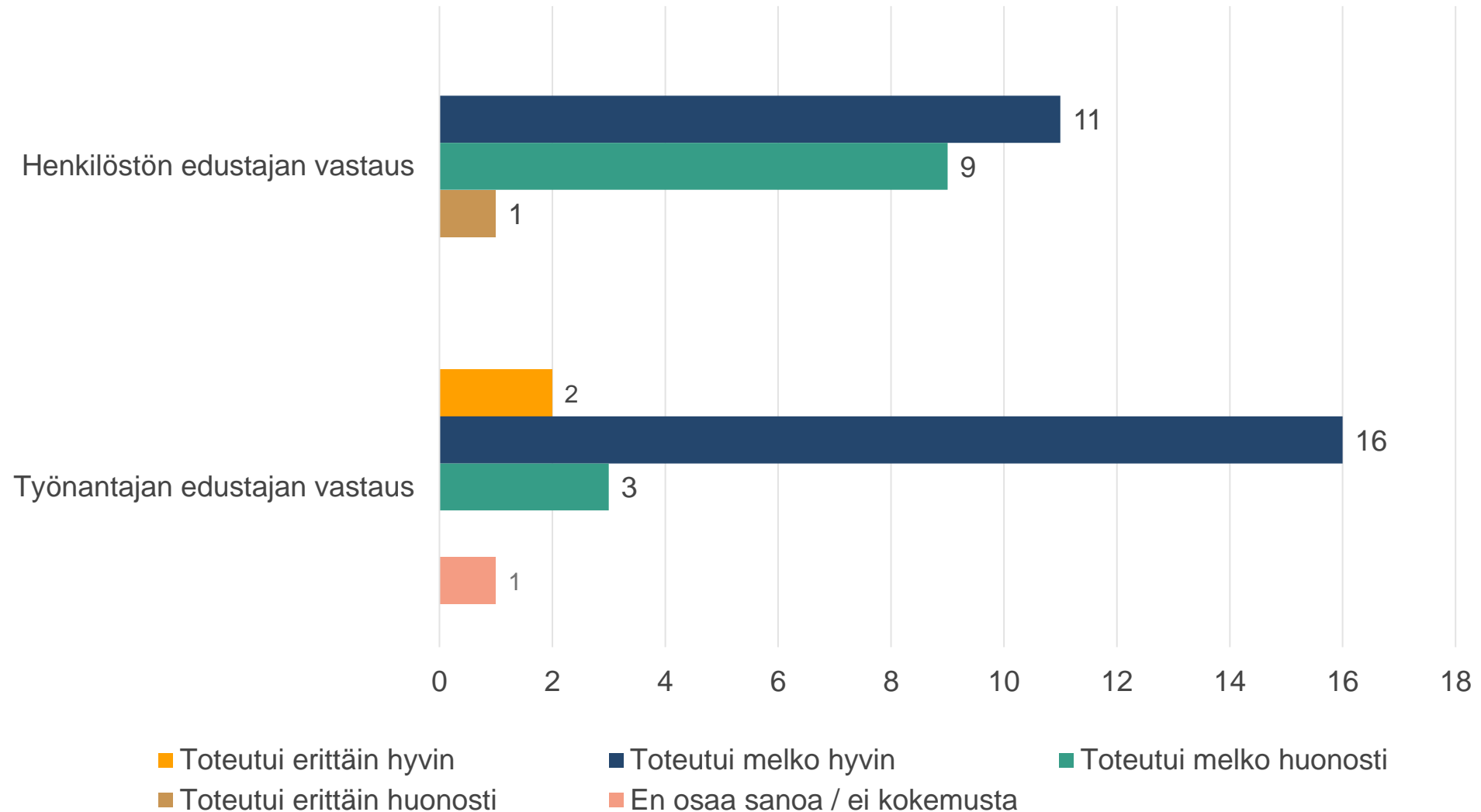
Lukumäärä





# Arvionne edustuksellisesta yhteistoiminnallisesta valmistelusta hyvinvointialueelle siirryttäessä

Lukumäärä



# Yhteistoiminnan onnistuminen hyvinvointialueita käynnistettäessä – nostoja avoimista kommenteista

*”Yhteistoimintaa voi aina parantaa eri toiminnan tasoilla.”*

## Onnistumisia

- Yhteistoiminnan merkitystä painotettiin laatimalla hyvän yhteistoiminnan käsikirja.
- Yhteistoiminnan säännöllisyys
- Henkilöstöä osallistutettiin valmisteluun (mm. henkilöstöinfot teamsilla, edustus valmisteluryhmissä, työpajatyöskentely)

## Kehitettävää

- Työsuojelutoimijoiden mukaan ottaminen valmisteluvaiheessa
- Valmistelun aikataulu oli liian tiukka
- Vaikutusmahdollisuudet
- Yhteistoiminnan vuorovaikutuksellisuus ja avoimuus
- Asiat tuotiin vain tiedoksi



# **Yhteistoiminnan organisointi**



# Onko hyvinvointialueelle perustettu seuraavia

	Kyllä (lukumäärä)	Ei (lukumäärä)	Yhteensä (lukumäärä)
Perustettu yhteistoimintaelin	21	1	22
Perustettu työsuojelutoimikunta	15	7	22
Perustettu hyvinvointialueen koko yhteistoimintaorganisaation lisäksi alue- tai toimialakohtaisia yhteistoimintaelimiä	13	9	22

# Yhteistoimintaorganisaation rakenne

	Kyllä (lukumäärä)	Ei (lukumäärä)	Yhteensä (lukumäärä)
Onko hyvinvointialueella yhdistetty yhteistoimintaelin ja työsuojelutoimikunta?	11	11	22
Onko henkilöstöllä edustaja/edustajia hyvinvointialueen johtoryhmässä?	14	8	22
Onko henkilöstöllä edustaja/edustajia hyvinvointialueen alue- tai toimialajohtoryhmässä?	18	4	22

# Yhteistoiminnan organisointi – nostoja avoimista kommenteista

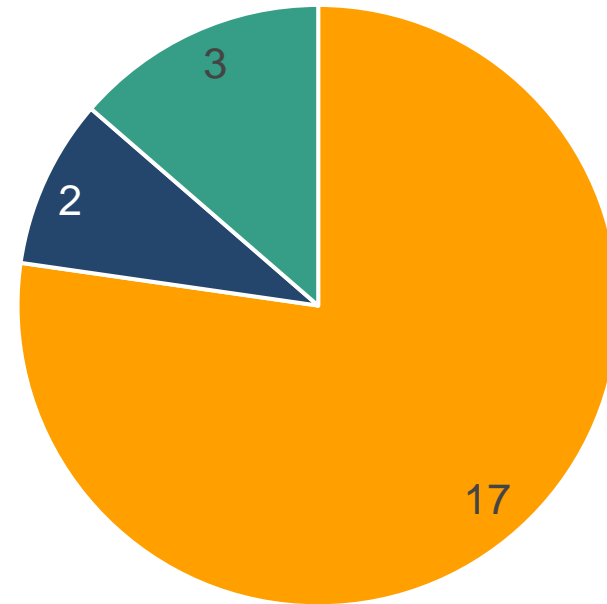
*”Työskentelymalli on vielä vaiheessa ja hakee lopullista malliaan.”*

- Yhteistoiminnan organisointi on yleisesti hyvällä mallilla
  - Laadittu esimerkiksi yhteistoiminnan periaatteista asiakirja, jossa sovittu tarkemmin yhteistoiminnan pelisäännöistä
- Otettu käyttöön epävirallisia yhteistoiminnallisia malleja virallisen edustuksellisen toimikunnan ohella
  - Esimerkiksi henkilöstöfoorumi, pääluottamusmiesten työryhmä HR:n kanssa, henkilöstön edustajien ja hyvinvointialueen johdon viikoittaiset tapaamiset, työsuojeluvaltuutettujen työryhmä työhyvinvointipäällikön kanssa, epävirallisia tulosalue- ja palvelualuekohtaisia yhteistyöryhmiä
- Alueilla on eroavaisuuksia siinä miten henkilöstö on edustettuna johtoryhmissä

# Yhteistoiminnan järjestäminen



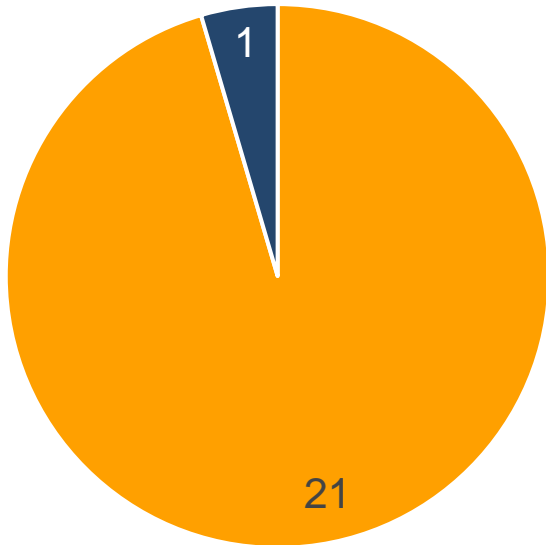
Onko hyvinvointialueella laadittu yhteistoiminnan järjestämisestä paikallista yhteistoimintaa koskeva menettelytapaohje? (lkm)



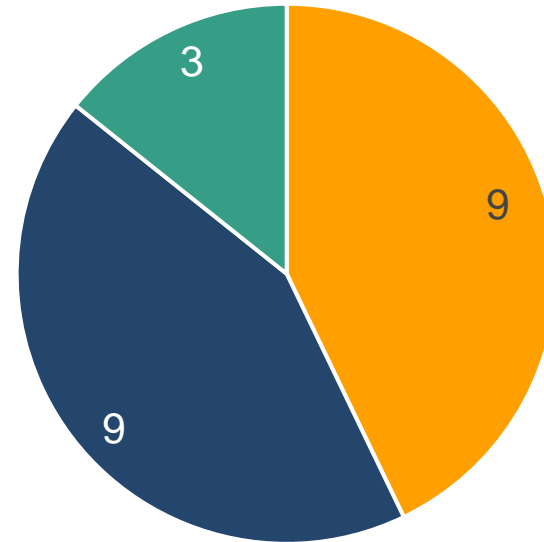
■ Kyllä ■ Suunnitteilla ■ Ei

# Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio

Onko hyvinvointialueella sovittu työsuojelun yhteistoiminnasta (ml. työsuojeluorganisaatio, ajankäyttö)? (lkm)



Onko koko hyvinvointialueen työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio? (lkm)

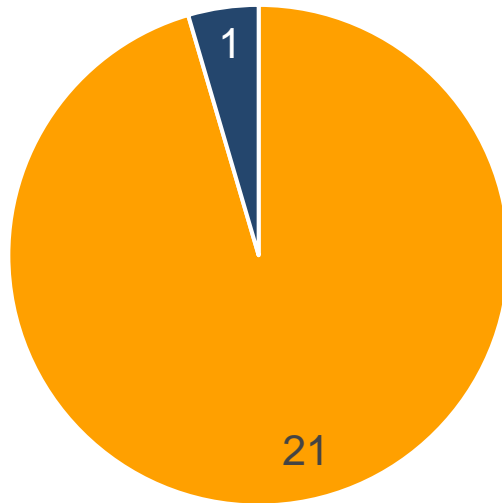


■ Kyllä ■ Neuvottelut ovat käynnissä parhaillaan ■ Ei ■ Yksitasoinen ■ Kaksitasoinen ■ Kolme- tai useampitasoinen



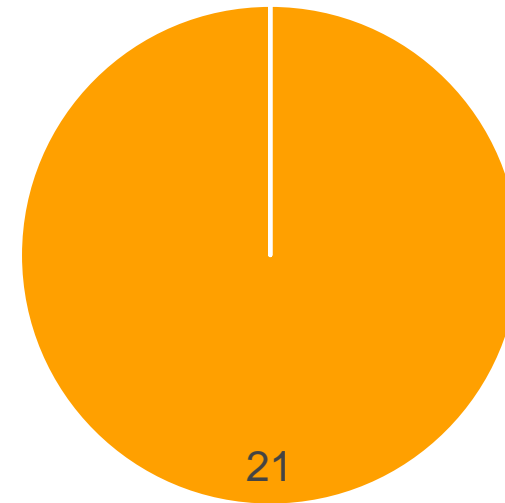
# Työsuojelun kannalta muuttumattomien kokonaisuuksien siirtyminen

Siirtyikö hyvinvointialueelle työsuojelun kannalta muuttumattomia kokonaisuuksia\*? (lkm)



■ Kyllä ■ Ei

Siirtyikö muuttumattoman kokonaisuuden mukana työsuojeluvaltuutettu? (lkm)



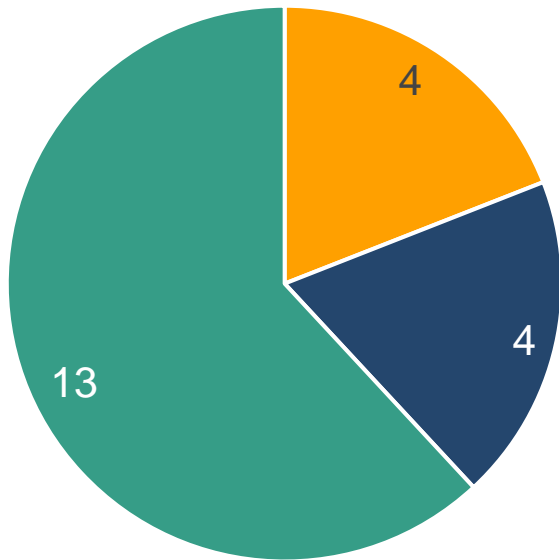
■ Kyllä ■ Ei

\*esimerkiksi kunnan tai kuntayhtymän palvelutoiminta tai sen osa ja siihen liittyvä työsuojelun yhteistoimintaorganisaation kokonaisuus



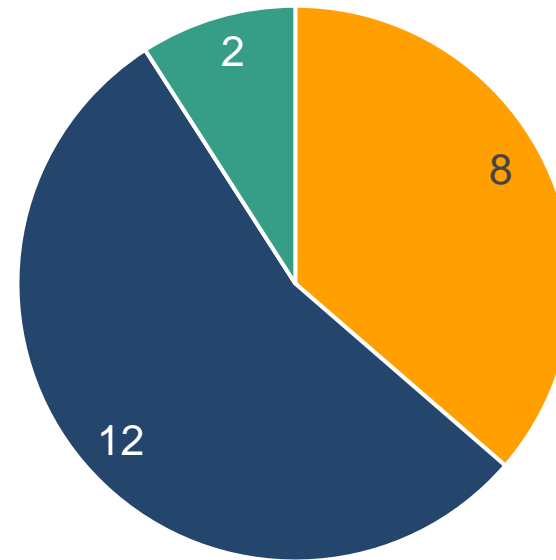
# Työsuojeluvaalit ja työsuojelun täydennysvaalit

Onko hyvinvointialueella järjestetty työsuojeluvaalit? (lkm)



■ Kyllä ■ Työsuojeluvaalit ovat tulossa ■ Ei

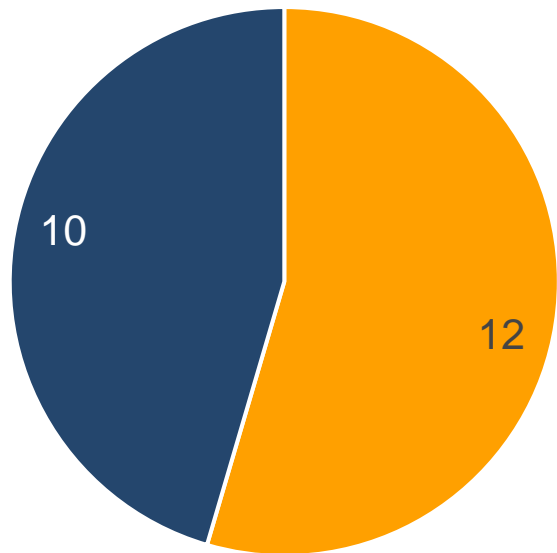
Onko hyvinvointialueella järjestetty työsuojelun täydennysvaalit? (lkm)



■ Kyllä ■ Täydennysvaalit ovat tulossa ■ Ei

# Yhteistoiminnan ohjeistus

Tarvitseeko hyvinvointialueenne lisää yhteistoimintaa koskevaa ohjeistusta / ohjausta? (lkm)



■ Kyllä, minkälaista ohjeistusta / ohjausta ■ Ei

## Minkälaista ohjeistusta / ohjausta?

- Toivottiin yhteistoiminnan merkityksen ja käytäntöjen avaamista
  - Toivottiin erilaisten käytäntöjen jakamista toimivista yhteistoiminnan malleista
  - Toivottiin kertausta yhteistoimintalain soveltamisesta
  - Toivottiin vinkkejä työsuojeluvelvoitteiden viemisestä arkeen
- Kirjallisen ohjeistuksen tarve vaihteli





# **Yhteisen toimintakulttuurin luominen hyvinvointialueella**

# Mihin yhteistoiminnan organisoinnissa tulisi kiinnittää huomiota – nostoja avoimista kommenteista

*”Yhteistoiminta on yhteistyötä”*

## Työnantajat

- Ennakoiva, avoin, osallistava ja suunnitelmallinen yhteistoiminta
- Aito vuoropuhelu ja yhdessä tekeminen
- Välittömän yhteistoiminnan toimivuus ja merkitys – asiat käsiteltäisiin siellä, missä ne tapahtuvat
- Yhteistoimintakulttuuri tulisi nähdä osana arjen johtamista organisaation kaikilla tasoilla
- Toiminnan arviointi ja kehittäminen

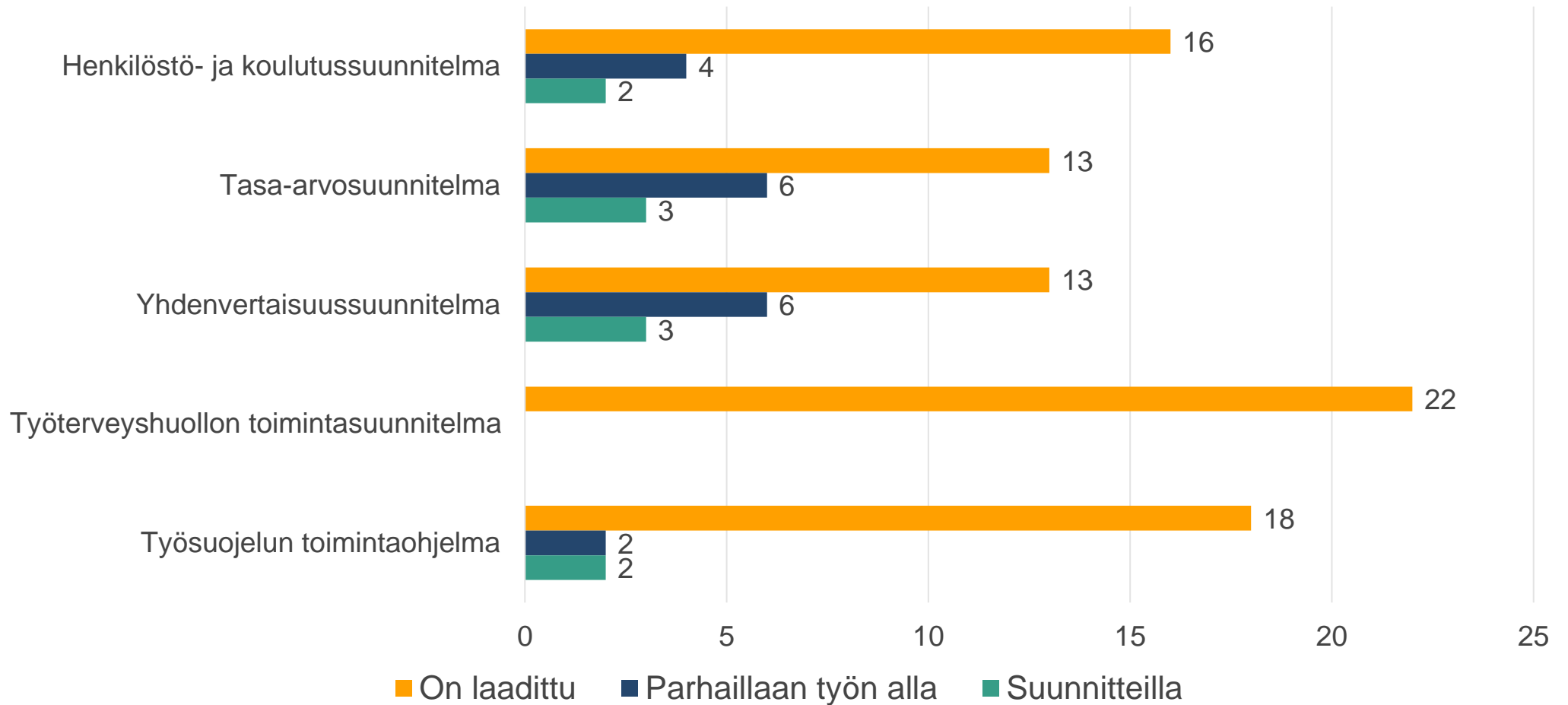
*”Yhteistoiminnan pitää olla systemaattista ja koko hyvinvointialueen kattavaa”*

## Henkilöstön edustajat

- Yhteistoiminnan avoimuus, systemaattisuus, säännöllisyys ja jatkuvuus
- Välittömän yhteistoiminnan merkitys
- Henkilöstön edustajien osallistaminen laajemmin
- Henkilöstön edustajien osallistaminen varhaisemmassa vaiheessa
- Työsuojeluvaltuutettujen ja luottamusmiesten roolien selkeyttäminen ja yhteistyön tiivistäminen

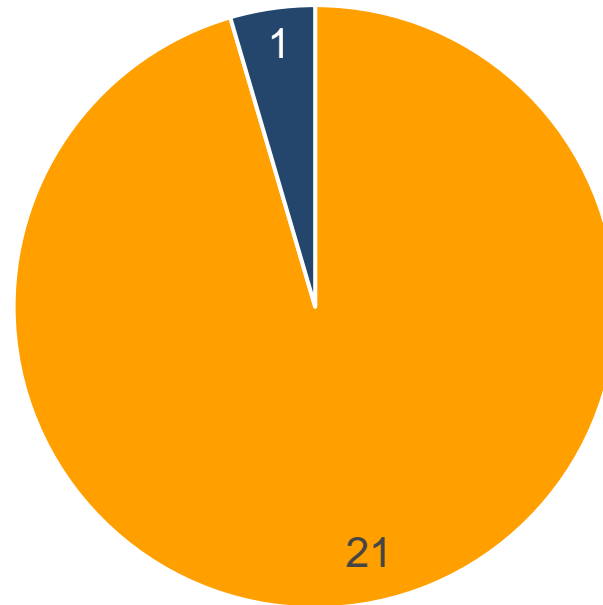
# Lakisääteisten suunnitelmien ja ohjelmien laadinta

Lukumäärä



# Muiden henkilöstöasioihin liittyvien toimintamallien ja -ohjeiden yhdenmukaistaminen?

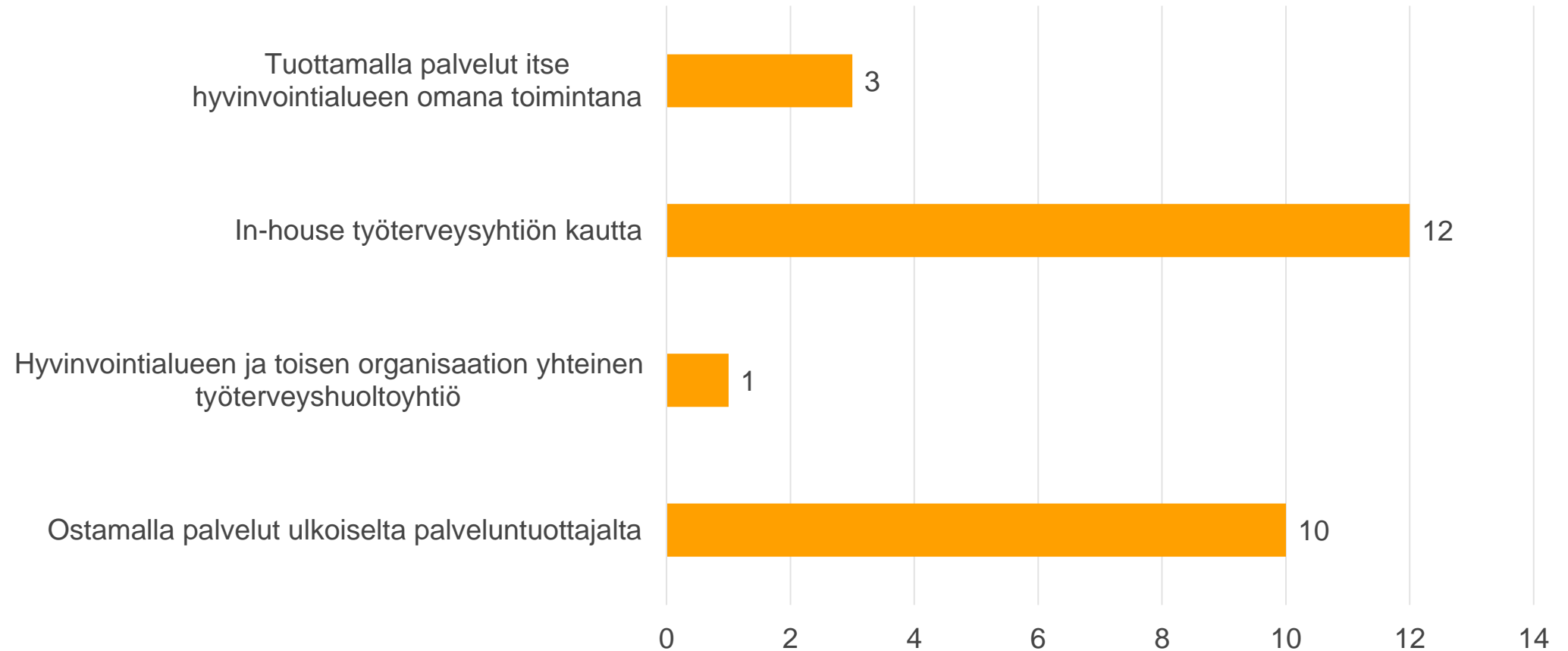
Onko hyvinvointialueella aloitettu muiden henkilöstöasioihin liittyvien toimintamallien ja -ohjeiden yhdenmukaistaminen? (lkm)



■ Kyllä ■ Ei vastausta

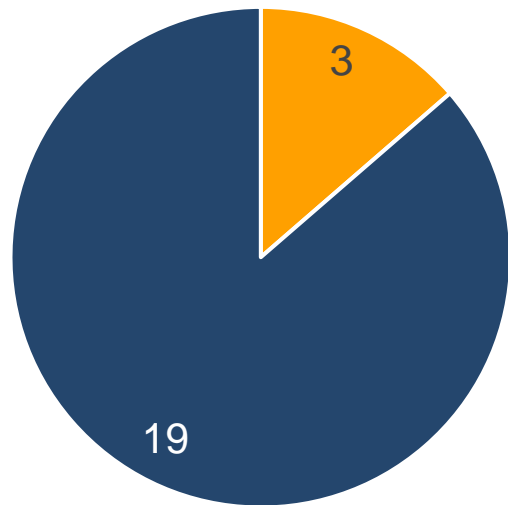
# Työterveyshuollon järjestäminen

Miten hyvinvointialueen oman henkilöstön työterveyshuolto on järjestetty? (lkm)



# Valmistellaanko hyvinvointialueella työterveyshuollon järjestämistavan muuttamista?

Valmistellaanko hyvinvointialueella työterveyshuollon järjestämistavan muuttamista? (lkm)



■ Kyllä, miten? ■ Ei

## Kyllä, miten?

- Kilpailutus menossa
- Tällä hetkellä on 8 eri palveluntuottajaa, tavoite olisi yhtenäistää.
- Käydään eri tuottamisvaihtoehtoja lävitse

# Nostoja avoimista kommenteista yleisesti yhteistoimintaan liittyen

*”Henkilöstön edustajat ja heidän asiantuntemuksensa ja kokemuksensa otetaan aidosti ohjeiden ja toimintatapojen valmisteluvaiheessa huomioon. Sekä työnantajan että henkilökunnan edustajat näkevät yhteistoiminnan arvon ja merkityksellisyyden hyvinvointialueen menestystekijänä ja toiminnan kehittämisessä. Erityisen tärkeää se on näin suuressa muutoksessa, mutta tärkeää se on muutoinkin.”*

*”Ajoissa yhdessä asioiden valmistelun aloittaminen. Viestinnän ja tiedottamisen parantaminen. Työnantajan ja henkilöstön välillä välittömän, epävirallisen yhteistoiminnan rakentaminen.”*

*”Asioita on paljon edelleen valmistelussa ja henkilöstöresurssien riittävydestä sekä voimavaroista huoli. Tarvitaan tiiviimpää yhteistyötä linjajohdon ja työsuojelun kanssa.”*

*”Hyvin menee”*

*”Rakenteet ovat toimivat ja tapaamisia on myös paljon epävirallisissa yhteyksissä. Toimintaa tulee arvioida ja kehittää kuitenkin edelleen. Muutos yhteistyökumppaneissa ja tekemisten tavoissa haastaa jatkuvasti myös yhteistyörakenteita.”*