



Hyvä yhteistoiminta Satasoten valmistelussa

Kuka vastaa yhteistoiminnan toteuttamisesta?

Jokainen työnantaja vastaa yhteistoiminnan toteuttamisesta oman henkilöstönsä kanssa

- Yhteistoimintamenettely pitää toteuttaa ennen kuin asiasta tehdään päätöksiä
- Satasoten yhteistoimintaohjeessa on suositus aikatauluksi eri asioiden käsittelyä varten
 - Alustavaa valmistelua voidaan toteuttaa ilman yhteistoimintamenettelyä
 - Yhteistoimintamenettely on aloitettava mahdollisimman aikaisessa vaiheessa
- Saman asian eri puolia voidaan joutua käsittelemään valmistelun eri vaiheissa monilla yhteistoiminnan tavoilla (yt-toimikunta, yt-neuvottelut, työpaikkakokoukset, henkilöstöinfot jne)

Mitä asioita yhteistoiminnassa pitää käsitellä?

Satasoten henkilöstövaikutukset konkretisoituvat valmistelun edetessä:

- Yhteistoiminnassa käsiteltävä *konkreettinen, olennainen henkilöstövaikutus* voi olla esimerkiksi:
 - Muutos työtehtävien sisältöön, työnjakoon
 - Työntekopaikan muuttuminen (esimerkiksi toiseen toimipisteeseen, joka sijaitsee kaukana nykyisestä)
 - Työyhteisön muuttuminen (esimerkiksi toimintojen yhdistämisen seurauksena)
- Henkilöstövaikutuksen olennaisuuden arviointi on tapauskohtaista. Arvioinnissa otetaan huomioon muun muassa:
 - Muutoksen kesto: pysyvä muutos on todennäköisemmin olennainen kuin tilapäinen muutos;
 - Koskeeko muutos yksittäistä henkilöä vai jotakin henkilöstöryhmää: Jos muutoksen kohteena on koko henkilöstöryhmä tai sen suuri osa, muutoksella on pääsääntöisesti merkittäviä henkilöstövaikutuksia

Ketkä osallistuvat yhteistoimintaan?

- Koko organisaatiota tai hallintokuntaa koskevat asiat käsitellään *edustuksellisessa yhteistoiminnassa*:
 - *Yhteistyötoimikunta* käsittelee valtakunnalliset linjaukset ja Satasoten valmistelun perusteet, tavoitteet, vaikutukset henkilöstön asemaan
- Tiettyä henkilöstöryhmää koskevat konkreettiset, olennaiset henkilöstövaikutukset käsitellään *työpaikkatason yhteistoiminnassa*:
 - *Työpaikkakokoukset, yhteistoimintaneuvottelut, henkilöstöinfot* ym.
 - Osapuolina johto/esimiehet ja se henkilöstö, jota asia koskee.
 - Työsuojeluvaltuutetut ja luottamusmiehet voivat osallistua työnantajan tai ao. henkilöstöryhmän pyynnöstä
- Yksittäisiä työntekijöitä koskevat konkreettiset, olennaiset henkilöstövaikutukset käsitellään *välittömässä yhteistoiminnassa*
 - Esimies-alaiskeskustelu, *yhteistoimintaneuvottelu*
 - Osapuolina esimies ja alainen, henkilöstöllä mahdollisuus käyttää avustajaa