



Keski-Pohjanmaan
hyvinvointialue

Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen eettiset ohjeet

x.x.2025



Hyvinvointi- ja tulevaisuuslautakunta 20.3.2025
Yhteistyötoimikunta 1.4.2025
Johtoryhmä 1.4.2025
Aluehallitus 15.9.2025

Sisällys

Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen eettiset ohjeet	1
Lakien, säännösten ja eettisten toimintaperiaatteiden noudattaminen	3
Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen arvot	3
Riippumattomuus ja eturistiriitojen välttäminen	3
Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo	4
Vastuullisuus	4
Yhteiskuntavastuu	4
Läpinäkyvyys ja avoimuus	5
Asiakaslähtöisyys	5
Eturistiriidat ja taloudellisten etuuksien vastaanottaminen	6
Sivutoimet	6
Sidonnaisuudet	6
Taloudellisten etuuksien vastaanottaminen	6
Väärinkäytösten käsittely	8
Hyvän hallinnon periaatteet	8
Ohjeistus ja valvonta	9

Lakien, säännösten ja eettisten toimintaperiaatteiden noudattaminen

Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueella ei sallita väärinkäytöksiä. Jokaisen hyvinvointialueen työntekijän ja luottamushenkilön vastuulla on noudattaa lakeja, säännöksiä ja eettisiä toimintaperiaatteita.

Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen arvot

Hyvinvointialueen strategia on lain edellyttämä asiakirja, jossa on huomioitu alueen erityispiirteet. Strategiassa määritellään Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen tavoitteet, kriittiset menestystekijät ja arvot. Yhdessä määritellyt arvot ohjaavat toimintaa, päätöksentekoa ja kehittämistyötä. Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen arvoja ovat:

- Arvostava kohtaaminen
- Rohkeus
- Turvallisuus
- Osallisuus
- Vaikuttavuus
- Yhdenvertaisuus

Riippumattomuus ja eturistiriitojen välttäminen

Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen luottamushenkilöt ja työntekijät eivät tavoittele toiminnallaan omaa tai lähipiirinsä etua, vaan toimivat yleisen edun mukaisesti. Luottamushenkilöiden ja hyvinvointialueella työskentelevän henkilön edellytetään kaikessa toiminnassaan pidättäytyvän sellaisista toimista, jotka voivat aiheuttaa eturistiriitatilanteen hyvinvointialueen ja työntekijän, viranhaltijan tai luottamushenkilön tehtävien hoidolle. Mikäli eturistiriitatilanne¹ aiheutuu, tulee siitä ilmoittaa viipymättä esihenkilölle.

Henkilökohtainen etu² ei saa vaikuttaa päätöksentekoon tai omalla vastuulla olevien asioiden valmisteluun eikä muun henkilön vastuulla olevaan valmisteluun tai päätöksentekoon. Jos päätöksenteossa käsitellään asiaa, joka voi aiheuttaa puolueettomuuden vaarantumisen, kyseinen henkilö on esteellinen eikä voi täten osallistua asian käsittelyyn missään vaiheessa tai päätöksentekoon.

¹ Eturistiriitatilanteella tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilökohtainen etu voi vaikuttaa tai näyttää vaikuttavan velvoitteiden puolueettomaan ja objektiiviseen hoitamiseen.

² Henkilökohtainen etu tarkoittaa taloudellista ja muuta todellista tai mahdollista etua viranhaltijalle, työntekijälle, hänen perheenjäsenelleen ja muille sukulaisille tai hänen ystäväpiirilleen tai läheisille tuttaville.

Viranhaltijan ja luottamushenkilöiden esteellisyydestä säädetään hallintolaissa³. Henkilö ratkaisee itse kysymyksen esteellisyydestään, mutta monijäsenisen toimielimen jäsenen ja esittelijän esteellisyydestä päättää toimielin. Eettinen päätöksenteko merkitsee sitä, että myöskään taustalla vaikuttamista ei sallita.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue Soite toimii ihmisten hyväksi kohdellen kaikkia yhdenvertaisesti. Päätöksenteossa tämä tarkoittaa sitä, että samankaltaisten tapausten tulee johtaa samanlaiseen päätökseen. Palvelujen järjestämisessä ja tuottamisessa Soite noudattaa sosiaali- ja terveydenhuollon valvontalakia (741/2023) ja järjestämislakia (612/2021), jotka edellyttävät, että palvelut toteutetaan yhdenvertaisesti ja laadukkaasti. Palvelujen laatua ja turvallisuutta valvotaan jatkuvasti. Tällä varmistetaan, että ne täyttävät vaatimukset ja että kaikki asukkaat saavat tarvitsemansa tuen ja hoidon oikea-aikaisesti ja asianmukaisesti.

Soitessa noudatetaan yhdenvertaisuuslakia, jonka 8§:n mukaan ketään ei saa syrjiä tai asettaa eri asemaan iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Soitessa ei sallita työpaikkakiusaamista, sukupuoleen kohdistuvaa, rasistista tai seksuaalista häirintää eikä muutakaan sopimatonta käytöstä. Soitessa ketään ei rekrytoinneissa suosita sukupuolen perusteella vaan tehtävään valitaan pätevin ja/tai soveltuvin henkilö.

Toimielimissä on naisia ja miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia. Vaatimus ei koske aluevaltuustoa, koska siihen jäsenet valitaan suoraan vaaleilla.

Soitessa on erillinen Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Linkki:

Vastuullisuus

Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen toiminta perustuu eettisyyteen ja kustannustietoisuuteen. Taloudellisen päätöksenteon tulee olla vaikuttavaa ja vastuullista huomioiden myös sosiaalinen ja ekologinen kestävyys. Talouden ja investointien suunnittelu tulee perustua tietoon, suunnitelmallisuuteen ja riskienhallinta tulee huomioida.

Soitessa on erillinen vastuullisuusohjelma. Linkki:

Yhteiskuntavastuu

Hyvinvointialueet sitoutuvat edistämään alueensa asukkaiden hyvinvointia ja terveyttä. Tämä tarkoittaa laadukkaiden ja yhdenvertaisten sosiaali- ja terveystalvelujen tarjoamista kaikille

³ Hallintolaki 434/2003 § 27–30.

asukkaille. Hyvinvointialueet toimivat avoimesti, vastuullisesti ja yhteistyössä eri sidosryhmien kanssa. Tavoitteena on ehkäistä sairauksia, vähentää syrjäytymistä ja vahvistaa yhteisöllisyyttä. Kaikessa toiminnassa noudatetaan eettisiä periaatteita, kuten oikeudenmukaisuutta, tasa-arvoa ja ihmisoikeuksien kunnioittamista.

Läpinäkyvyys ja avoimuus

Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen viranomaisen asiakirjat ovat lähtökohtaisesti julkisia, jollei niiden julkisuutta ole välttämättömien syiden vuoksi lailla erikseen rajoitettu. Hyvinvointialue huolehtii asiakirjojen ja tietojen asianmukaisesta saatavuudesta. Asiakkaiden tiedot käsitellään yksityisyyden suojaa kunnioittaen ja niitä koskevia säädöksiä noudattaen⁴. Asiakkaille annetaan henkilötietojen käsittelyä koskevat tiedot tiiviissä, läpinäkyvässä, helposti ymmärrettävässä ja selkeässä muodossa.

Toimielinten kokoukset aluevaltuustoa lukuun ottamatta ovat lähtökohtaisesti suljettuja ja niissä käydyt keskustelut luottamuksellisia. Suljetussa kokouksessa käytyjen keskustelujen paljastaminen ulkopuolisille ei ole hyvän hallintotavan mukaista. Hyvinvointialueen henkilöstö on vaitiolovelvollinen tietoonsa tulleista salassa pidettävistä tiedoista ja asiakirjoista.

Hyvinvointialueemme edistää aktiivisesti läpinäkyvyyttä ja avoimuutta kaikessa toiminnassaan. Julkaisemme säännöllisesti tietoja omavalvontaan liittyvistä tilastoista, kuten ilmoituksista, hoidon saatavuudesta ja palvelujen laadusta. Tämä auttaa asukkaitamme ja sidosryhmiämme saamaan ajantasaista tietoa toiminnastamme ja sen vaikuttavuudesta.

Avoimuuden periaatteiden mukaisesti pyrimme tarjoamaan selkeää ja ymmärrettävää tietoa päätöksenteostamme, toiminnan kehittamisestä ja palvelujen saatavuudesta. Tavoitteenamme on luoda luottamusta ja varmistaa, että kaikki asukkaamme voivat osallistua ja vaikuttaa hyvinvointialueen toimintaan.

Asiakaslähtöisyys

Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue toimii aina asiakaslähtöisesti. Asiakkaita kohdellaan kunnioittavasti ja asianmukaisesti. Asiakasta koskevien asioiden käsittelystä informoidaan aina asiakasta ja asiat käsitellään ilman aiheetonta viivytystä. Julkisten asiakirjojen ja viranomaispäätösten kielen tulee olla selkeää ja helposti ymmärrettävää. Arvojemme mukaisesti kunnioitamme toisimme ja kohtaamme toiset arvostavasti. Tämä koskee kaikkia: henkilöstöä, päättäjiä ja luottamusmiehiä sekä työsuojeluvaltuutettuja.

Hyvinvointialue pyrkii jatkuvasti eteenpäin ja kehittää omaa toimintaansa. Palautetta kerätään Soiten toimipisteissä olevista palauteautomaateista sekä verkkosivuston palautejärjestelmästä. Asiakkaalla

⁴ Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 621/1999, EU:n yleinen tietosuoja-asetus 2016/679, Tietosuojalaki 1050/2018.

on oikeus tehdä myös kirjallinen muistutus tai kantelu, jos hän on tyytymätön palveluun, hoitoon tai kohteluun.

Eturistiriidat ja taloudellisten etuuksien vastaanottaminen

Sivutoimet

Sivutoimilupa ja -ilmoitusmenettelyn tarkoituksena on huolehtia siitä, että työtehtävät tulevat asianmukaisesti hoidetuksi niin työn määrän kuin erilaisten sidonnaisuuksienkin suhteen.

Sivutoimilupa tarvitaan silloin, kun sivutoimen harjoittamiseen käytetään työaika.

Sivutoimi-ilmoitus tehdään silloin, kun sivutoimi on tarkoitus hoitaa omalla ajalla.

Työntekijän/viranhaltijan tulee keskustella sivutoimesta toimialuejohtajan kanssa. Sivutoimi-ilmoitukset hyvinvointialueella käsitellään tapauskohtaisesti. Asianosaisen kuulemisen jälkeen työnantaja voi kieltää sivutoimen.

Sivutoimiluvan päätöksen arviointi perustuu kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijalain §18 virkasuhteessa oleville ja työsopimuslain 3. luvun 3§ työsuhteessa oleville.

Sidonnaisuudet

Joidenkin hyvinvointialueen viranhaltijoiden ja luottamushenkilöiden tulee tehdä sidonnaisuusilmoitus johtotehtävistään sekä luottamustoimistaan elinkeinotoimintaa harjoittavissa yrityksissä ja muissa yhteisöissä, merkittävästä varallisuudestaan sekä muistakin sidonnaisuuksista, joilla voi olla merkitystä luottamus- ja virkatehtävien hoitamisessa.

Taloudellisten etuuksien vastaanottaminen

Viranhaltija ei saa pyytää tai tehdä aloitetta lahjan tai edun saamiseksi eikä ottaa vastaan sellaista lahjaa, jolla vaikutetaan tai pyritään vaikuttamaan hänen toimintaansa viranhaltijana. Lahjojen ja muiden etuuksien vastaanottamista arvioitaessa on pidettävä keskiössä sitä, miltä toiminta näyttää ulospäin. Mikäli lahja tai muun taloudellisen etuuden vastaanottaminen vaikuttaa ulospäin vaikuttavan hyvinvointialueen toiminnan puolueettomuuteen ja riippumattomuuteen, on se omiaan heikentämään luottamusta hyvinvointialueen toimintaan.

Hyvinvointialueen henkilöstöön kuuluvalla on oikeus ja mahdollisuus kieltäytyä hänelle työtehtävien hoidon yhteydessä tarjotusta lahjasta tai edusta. Yksityisiltä henkilöiltä tai yksittäisiltä yrityksiltä ei pääsääntöisesti tule ottaa vastaan muita kuin vähäarvoisia mainos- tai muita lahjoja. Alle 50 euron arvoista lahjaa voidaan yleensä pitää sallittuna.

Rajanveto sallitun ja kielletyn edun vastaanottamisen välillä ei ole yksiselitteinen, joten ensisijaisesti edellytetään pidättyvää suhtautumista. Tärkeintä on arvioida, voiko lahjan tai muun etuuden vastaanottaminen heikentää luottamusta Soiten toiminnan puolueettomuuteen ja riippumattomuuteen tai pyritäänkö sillä vaikuttamaan hyvinvointialueen palveluksessa olevaan.

Arvioitaessa sitä, voiko etuuden vastaanottaminen, hyväksyminen tai vaatiminen vaikuttaa toiminnan tasapuolisuuteen, on otettava huomioon ennen kaikkea hyvinvointialueella työskentelevän henkilön asema ja tehtävät sekä hänen mahdollisuutensa vaikuttaa etuuden tarjoajan asioiden käsittelyyn. Siinäkin tapauksessa, ettei lahjan antamiseen sisältyisi minkäänlaista pyrkimystä vaikuttaa vastaanottajan myöhempiin toimiin, tällainen menettely voi herättää epäilyksiä Soiten toiminnan tasapuolisuutta kohtaan.

Oikeuskäytännössä edun hyväksyttävyyttä arvioitaessa on kiinnitetty huomiota muun muassa seuraaviin asioihin:

- edun antajaa koskevat asiat viranomaisessa
- edun saajan vaikutusmahdollisuudet
- edun tarjoajan tavoitteet
- edun tavanomaisuus
- toimen merkitys
- toimihenkilön tai virkamiehen asema.

Lisäksi on kiinnitettävä huomiota etuuden laatuun ja arvoon, toistuvuuteen sekä muihin tapauksen olosuhteisiin. Merkitystä on myös sillä, tarjotaanko etu suuremmalle joukolle vai yksittäiselle henkilölle.

Seuraavissa tilanteissa on erityistä syytä pidättäytyä tarjotuista eduista:

- valvonta- ja tarkastustehtävän suorittaminen
- hankinnan valmisteleminen ja hankinnasta päättäminen
- palveluiden järjestämistä koskevan päätöksen tekeminen.

Oikeuskansleri on kehottanut vieraanvaraisuuden tarjoamisen tilanteissa jokaista kysymään itseltään:

- miksi minulle tarjotaan tällainen etuus
- millaisista motiiveista otan tarjouksen vastaan
- miltä asia näyttäisi julkisuudessa.

Käteisen vastaanottamisen työtehtäviin kuuluvasta toimenpiteestä voidaan katsoa olevan aina lainvastaista. Lahjakortti on verrattavissa käteiseen.

Luottamusta vaarantavia tekijöitä ei yleensä liity valtion viraston, Euroopan unionin toimielinten tai viranomaisten välisessä yhteistyössä tarjottuihin tavanomaisiin etuihin.

Jos lahja tai taloudellinen etuus otetaan vastaan, on varmistettava, että menettely on avointa eikä aiheuta minkäänlaista kiitollisuudenvelkaa lahjan antajaa kohtaan. Lahja tai taloudellinen etuus ei saa muutenkaan vaikuttaa henkilön puolueettomuuteen tai riippumattomuuteen.

Väärinkäytösten käsittely

Henkilöstön tulee raportoida havaitsemansa, mahdolliset väärinkäytökset tai rikkomukset esihenkilölleen tai muulle soveltuvalle taholle. Väärinkäytöksestä ilmoittamiseen on mahdollista käyttää myös hyvinvointialueen sisäisessä käytössä olevaa Whistleblowing -ilmiantokanavaa. Mahdolliset väärinkäytösepäilyt on tutkittava ja tarvittaessa ryhdyttävä asianmukaisiin toimiin. Väärinkäytösten selvittäminen kuuluu ensisijaisesti esihenkilöille, silloin kun työntekijä sen esihenkilölle ilmoittaa.

Mikäli lakia, määräyksiä tai ohjeita on rikottu, työnantajalla on oikeus peruuttaa tietojärjestelmien käyttöoikeudet. Rikkomuksista tiedotetaan aina rikkomuksen tehneen henkilön esihenkilölle. Vakavissa tapauksissa väärinkäyttö voi johtaa myös vahingonkorvausvaatimuksiin, rikosoikeudellisiin seuraamuksiin tai työsuhteen päättämiseen.

Haitta- ja vaaratilanneilmoitus: [linkki](#)

Soiten sisäinen Whistleblowing-ilmoituskana: [linkki](#)

Neuvottelumenettely erimielisyyksistä: [linkki](#)

Hyvän hallinnon periaatteet

Hyvän hallinnon perusteet on otettava huomioon kaikessa julkisen hallinnon toiminnassa. Käytännössä hyvä hallinto- ja johtamistapa on toiminnan ja talouden ohjauksen tilivelvollisuus, ohjaus ja vastuujärjestelmä. Järjestelmän perustana ovat hyvinvointialueen arvot, asiakkaiden ja asukkaiden tarpeet sekä toiminnan tuloksellisuuden arviointi. Keskeistä hyvän hallinto- ja johtamistavan toteuttamisessa on luoda sellaiset linjaukset, jotka varmistavat tuloksellisuuden edellytykset samalla, kun toiminta täyttää eettisyyden ja vastuullisuuden vaatimukset.

Hyvään hallinto- ja johtamistapaan kuuluu, että organisaatio ja sen jäsenet sekä keskeiset yhteistyökumppanit ovat tietoisia niistä eettisistä periaatteista, joita hyvinvointialueen toiminnassa noudatetaan. Tässä painottuu luottamushenkilöiden, esimiesten ja työntekijöiden velvollisuus toimia lakien ja ohjeistusten mukaisesti, rehellisyyttä ja vilpittömyyttä noudattaen.

Hyvinvointialueelle kuuluvat tehtävät hoidetaan oikeusturvan vaatimukset täyttävällä ja muutoinkin asianmukaisella ja kansalaisten luottamusta vahvistavalla tavalla. Keskeisiä hyvän hallinnon periaatteita ovat hallinnon oikeusperiaatteet, jotka ohjaavat viranomaisen päätösharkintaa ja muuta asian käsittelyä.

Hallinnon oikeusperiaatteita ovat:

yhdenvertaisuusperiaate, joka velvoittaa tasapuoliseen kohteluun, johdonmukaisuuteen ja syrjimättömyyteen

tarkoitussidonnaisuuden periaate, jonka mukaan viranomaisella ei saa olla toiminnassaan vääriä vaikuttimia eikä harkintavaltaa saa käyttää väärin

objektiviteettiperiaate, joka edellyttää viranomaisilta asiallista ja puolueetonta toimintaa

suhteellisuusperiaate, joka velvoittaa mitoittamaan keinot niin, ettei kenenkään oikeuksia rajoiteta enempää kuin haitan tai vaaran poistaminen edellyttää

Ohjeistus ja valvonta

Jos syntyy epäselvyyttä siitä, miten jotakin näissä ohjeissa vahvistettua eettistä sääntöä sovelletaan käytännössä, pitää näiden ohjeiden yhdenmukaisen soveltamisen varmistamiseksi kääntyä henkilöstöhallinnon, hallintolakimiehen tai sisäisen tarkastajan puoleen.

Henkilöstöllä on velvollisuus puuttua havaitsemaansa epäeettiseen toimintaan. Tämä tarkoittaa, että jokaisen työntekijän on toimittava ammattieettisten periaatteiden mukaisesti ja ilmoitettava kaikista epäeettisistä käytännöistä tai tilanteista, jotka voivat vaarantaa potilaiden tai asiakkaiden hyvinvoinnin.

Eettisten ohjeiden noudattamisen valvonta on esihenkilöiden tehtävä. Jos ohjeita on rikottu, sovelletaan rikkomuksen laadun mukaan sisäisten väärinkäytösten selvittämistä koskevia ohjeita ja henkilöstöhallinnon ohjeita huomautuksen taikka varoituksen antamisesta, työsuhteen irtisanomisesta tai purkamisesta.