



Yhteistoimintamenettelyn aloittaminen

Aluehallitus 25.08.2025 § 142

ÖVPH/4410/01.00.00/2025

Valmistelija Suikkanen Juha
Lisätietoja: puhelinnumero: 040 183 5803, etunimi.sukunimi@ovph.fi

Henkilöstön asemaan vaikuttavien yhteistoimintaneuvottelujen käynnistyminen Selostus

Hyvinvointialueuudistuksen taloudellisten tavoitteiden toimeenpano tarkoittaa muutoksia hyvinvointialueemme toiminnassa. Henkilöstökustannukset ovat noin puolet talousarvion kokonaismenoista. Edelleen on suuria haasteita siinä, että henkilöstökustannusten toteutuma on paljon suurempi kuin pitäisi. Sopeuttamistoimenpiteiden jatkosta keskustellaan jatkuvasti, ja tavoitteena on saavuttaa ylijäämä, joka on mahdollisimman lähellä talousarviossa asetettua ylijäämää, sekä alijäämien tasapaino vuoden 2026 aikana.

Kustannuksia tulee vähentää vuoden 2026 loppuun mennessä yhteensä noin 57 M€ (5 M€ vuonna 2025 ja 53 M€ vuonna 2026). Tällä tavoitellaan lakisääteistä alijäämän kattamisvelvoitetta. Henkilöstökustannuksia pyritään hillitsemään vuoden 2026 talousarviossa noin 10 M€:lla.

Henkilöstökustannuksia tulee saada vähennettyä jo vuoden 2025 osalta. Tästä syystä on jo otettu käyttöön rekrytointilupamenettely. Kaikki avoimeksi tulleet vakanssit käsitellään sovitun menettelyn mukaisesti. Prosessi lähtee siitä, että toimialoilla on henkilöstöresurssien osalta ajantasainen tilannekuva yksikkökohtaisesti.

Rekrytointitarpeen ilmetessä esihenkilö varmistaa, että oman yksikön vakanssit on budjetoitu/ vakanssien määrä ja budjetti vastaavat sekä arvioi tarkasti henkilöstöresurssitarpeen toiminnan näkökulmasta. Mikäli rekrytointitarve on, keskijohdon päällikkö ja esihenkilö tekevät esityksen toimialan johtoryhmälle. Toimialan johtoryhmä arvioi tarpeen ja tekee päätöksen etenemisestä. Mikäli toimialan johtoryhmä puoltaa rekrytointia, etenee asia järjestäjäjohtoon käsittelyyn, joka tekee lopullisen päätöksen.

Kaikkiaan tavoitteena on vajaan 300 vakanssin vähentäminen kesään 2026 mennessä. Tavoite on määriteltä toimialakohtaisesti ja kuukausikohtaisesti. Hyvinvointialueetasoisesti kuukausikohtainen tavoite on noin 30 lakkautettavaa vakanssia. Kaikilta toimialoilta on edellytetty kuukausikohtaista suunnitelmaa lakkautettavista vakansseista. Vähentämisessä hyödynnetään irtisanoutumisia joko eläköitymisen tai muun syyn perusteella.

Tavoitetta ei kuitenkaan saavuteta yksinomaan avoimeksi tulleiden vakanssien lakkauttamisella. Tavoitteen saavuttamiseksi tarvitaan kohdennettuja yhteistoimintaneuvotteluja. Muutosten toimeenpano tapahtuu myös vaiheittain. Muutoksilla on väistämättä myös eritasoisia henkilöstövaikutuksia. Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (jatkossa yhteistoimintalaki) edellyttää, että ennen kuin työnantaja tekee päätöksen henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttavasta asiasta, tulee työnantajan neuvotella ratkaisun perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista henkilöstön kanssa.

Vaikka resursoinnin vähentämisessä pyritään mahdollisuuksien mukaan hyödyntämään luonnollista vaihtuvuutta ja henkilöstön vapaaehtoisia siirtymisiä, tulee se tarkoittamaan myös tarkoituksenmukaisten siirtojen toteuttamista siten, että henkilöstön työntekopaikkaa ja mahdollisesti tehtäviä muutetaan työnantajan yksipuolisella päätöksellä. Tavoitteen saavuttamiseksi saatetaan joutua koskemaan myös palveluverkkoon ja johtamisjärjestelmään



Yhteistoimintaneuvottelujen käynnistäminen

Sopeutustoimenpiteiden tavoitteiden toteuttaminen tarkoittaa muutoksia hyvinvointialueen toiminnassa. Muutoksilla on väistämättä aina myös eritasoisia henkilöstövaikutuksia. Yhteistoimintalaki edellyttää, että ennen kuin työnantaja tekee päätöksen henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttavasta asiasta, tulee työnantajan neuvotella ratkaisun perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista henkilöstön kanssa. Mikäli muutoksen toteuttaminen tulee johtamaan vähintään 10 työntekijän irtisanomiseen, osa-aikaistamiseen tai lomauttamiseen, tulee asiasta neuvotella vähintään 6 viikon ajan ennen päätöksen tekemistä. Alle 10 työntekijää koskevien irtisanomisten, osa-aikaistamisten tai lomauttamisten osalta neuvottelu-aika on vähintään kaksi viikkoa. Vastaavaa neuvottelumenettelyä noudatetaan myös silloin, kun muutoksen toteuttaminen muuttaa työntekijän kanssa solmitun työsopimuksen ehtoja yksipuolisesti ilman, että työntekijä suostuu esitettyyn muutokseen.

Hallintosäännön 18 §:n mukaan aluehallitus päättää yhteistoimintaneuvotteluista, jotka voivat johtaa irtisanomisiin ja irtisanomisiin taloudellisista ja/tai tuotantosyistä.

Neuvotteluja voidaan käydään vaiheittain vuoden 2025 ja mahdollisesti alkuvuoden 2026 aikana siten, että kunkin neuvoteltavan osa-alueen osalta hyvinvointialuejohtaja antaa henkilöstön edustajille tarkennetun neuvotteluesityksen yhteistoimintalaissa edellytetyllä tavalla. Kunkin neuvoteltavan osa-alueen osalta voidaan tehdä niiden edellyttämät päätökset, kun niiden edellyttämä yhteistoimintavelvoite on neuvotteluilla täytetty.

Hyvinvointialuejohtaja Kinnunen Marina

ehdottaa, että aluehallitus päättää valtuuttaa hyvinvointialuejohtajan 31.12.2025 saakka antamaan neuvotteluesityksiä eri muutosten osakokonaisuuksista ja käynnistää niitä koskevat neuvottelut sekä ja tuomaan yhteistoimintaneuvottelujen tulokset aluehallitukselle tiedoksi.

Päätös:

Hyvinvointialuejohtaja muutti päätösehdotustaan seuraavalla lisäyksellä:

Henkilöstövähennykset pyritään pääasiallisesti tekemään tyhjentyvien vakanssien kautta.

Hallitus hyväksyi hyvinvointialuejohtajan täydennetyn päätösehdotuksen.

Pöytäkirjaan merkittiin, että hallituksen jäsenet Johanna Borg, Sari Ala-Heikkilä, Kim Yli-Pelkola ja aluevaltuuston I varapuheenjohtaja Mia West sekä sektorijohtajat Sjöström, Penttinen ja Kotanen, talousjohtaja Nystrand, hallintojohtaja Jakobsson-Pada ja johdon hallintopäällikkö Berg ilmoittivat esteellisyydestä hallintolain 28.1 § kohdan 4 mukaisesti (palvelussuhdejäävi), ja poistuivat kokouksesta asian käsittelyn ajaksi.

Hyvinvointialuejohtaja toimi pöytäkirjanpitäjänä tämän pykälän ajan. Kokous keskeytettiin lyhyen tauon ajaksi klo 11.20–11.30.