



Syksyn 2025 yhteistoimintaneuvottelujen tulos

Aluehallitus 17.11.2025 § 222

ÖVPH/6688/01.00.00/2025

Valmistelija Suikkanen Juha

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

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla annetun lain 4 ja 5 §:ien mukaan työnantajan on, ennen kuin se ratkaisee asian, joka koskee mm.

- henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa,
- taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvia irtisanomisia, lomautuksia tai osa-aikaistamisia, tai
- palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla henkilöstövaikutuksia,

neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee.

Aluehallitus päätti kokouksessaan 25.8.2025 § 142 valtuuttaa hyvinvointialuejohtajan 31.12.2025 saakka antamaan neuvotteluesityksiä eri muutosten osakokonaisuuksista ja käynnistää niitä koskevat neuvottelut ja tuomaan yhteistoimintaneuvottelujen tulokset aluehallitukselle tiedoksi. Aluehallitus päätti, että henkilöstövähennykset pyritään pääasiallisesti tekemään tyhjentyvien vakanssien kautta.

Kustannuksia tulee vähentää vuoden 2026 loppuun mennessä yhteensä noin 57 M€. Tällä tavoitteellaan lakisääteistä alijäämän kattamisvelvoitetta. Henkilöstökustannuksia pyrittiin hillitsemään vuoden 2026 talousarviossa noin 15 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. Kaikkiaan tavoitteena on vajaan 300 vakanssin vähentäminen kesään 2026 mennessä. Vähentämisessä hyödynnetään irtisanoutumisia joko eläköitymisen tai muun syyn perusteella.

Koko tavoitetta ei ole mahdollista saavuttaa pelkästään luonnollista poistumaa hyödyntäen ja siksi hyvinvointialuejohtaja antoi yhteistoimintaneuvotteluesityksen 15.9.2025, jonka mukaan aloitettiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 4 §:n ja 7 §:n mukaiset yhteistoimintaneuvottelut, joilla tavoiteltiin henkilökustannusten vähentämistä 4,3 miljoonalla eurolla. Henkilöstösäästöjen arvioitiinkohdistuvan siten, että vähennystarve olisi enintään 80 henkilötyövuotta.

Työnantaja antoi neuvottelujen käynnistämistä koskevan neuvotteluesityksen henkilöstön edustajille 15.9.2025. Neuvotteluja käytiin aikavälillä 22.9. - 3.11.2025 kaikkiaan viisi kertaa. Henkilöstökulujen säästövaatimukset olivat alustavissa suunnitelmissa 4,3 M€ euroa ja enintään 80 henkilötyövuotta.

Yhteistoimintamenettelyiden kautta haettavat vähennykset kohdistuivat kaikille muille toimialoille paitsi pelastustoimeen. Vähennyksiä haettiin toimialakohtaisesti tarkastelemalla palvelurakennetta, johtamisrakennetta, suoritteiden määrää/henkilöstömäärä sekä huomioimalla toiminnan tehostaminen esim. digitalisaation ja tekoälyn avulla. Neuvotteluissa todettiin, että ne saattavat johtaa irtisanomisiin ja/tai osa-aikaistamisiin, tehtävänkuvien ja virkavelvollisuuden muutoksiin, työsuhteen ehtojen muutoksiin, virkavelvollisuuden muutoksiin ja määräaikaisten palvelussuhteiden päättymiin.



Työnantaja esitti yhteistoimintaneuvottelujen kuluessa erilaisia toimenpiteitä, joilla saavutetaan pysyviä säästöjä henkilöstökustannuksissa yhteensä 4,3 miljoonaa euroa. Mahdollisten irtisanottavien määrää pystyttiin vähentämään arviolta 71 henkilötyövuoteen.

Vaikutukset henkilötyövuosina kohdistuvat toimialoittain seuraavasti:

Toimiala	Henkilöstömäärä	Vaikutus henkilötyövuosissa	Osuus henkilöstöstä
Hallinto ja ylin johto	400	5	1,25 %
Koti- ja asumispalvelut	2070	14	0,7 %
Resurssi- ja asiakaskeskus	1421	10	0,7 %
Sairaalapalvelut	1301	25	1,9 %
Sosiaali- ja terveyskeskus	1197	6	0,5 %
Kuntoutus- ja psykososiaaliset palvelut	1432	11	0,8 %

Yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen on aloitettu keskustelut asianomaisten henkilöstöryhmien kanssa ja niiden henkilöiden kanssa, joita sopeuttamistoimenpiteet koskevat suoraan. Muuta henkilöstöä on informoitu sekä oman toimialan että muiden toimialojen keskeisistä muutoksista.

Toimenpiteiden kohteena olevien tehtävien määrä ja niihin kohdistuvat toimenpiteet tarkentuvat täytäntöönpanon edetessä. Irtisanottavien henkilöiden lopullinen määrä tarkentuu, kun selviää kuinka moni ottaa irtisanomisen välttämiseksi tarjottavan uuden tehtävän vastaan. Irtisanomisuhan alla olevien osalta uudelleensijoitusmahdollisuuksia arvioidaan henkilöittäin täytäntöönpanon yhteydessä ennen irtisanomisen toteuttamista sekä irtisanomisaikana.

Neuvottelut päättyivät erimielisinä. Neuvottelutuloksen erimielisyydestä huolimatta neuvotteluja käytiin hyvässä ja rakentavassa hengessä. Neuvottelujen päätteeksi työnantaja totesi, että yhteistoimintaneuvottelut on käyty työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla annetun lain mukaisesti ja yhteistoimintavelvoite on siten täytetty.

Hyvinvointialuejohtaja Kinnunen Marina

ehdottaa, että aluehallitus merkitsee yhteistoimintaneuvottelujen tuloksen tiedoksi.

Päätös:

Ehdotus hyväksyttiin. Pöytäkirjaan merkittiin, että hallituksen jäsenet Johanna Borg, Sari Ala-Heikkilä, Kim Yli-Pelkola ja valtuuston I varapj. Mia West sekä sektorijohtajat Sjöström, Penttinen ja Kotanen, talousjohtaja Nystrand, hallintojohtaja Jakobsson-Pada ja johdon hallintopäällikkö Berg ilmoittivat hallintolain 28.1 §:n 4. kohdan mukaisesta esteellisyydestä (palvelussuhdejäävi) ja poistuivat kokouksesta pykälän käsittelyn ajaksi.

Hyvinvointialuejohtaja toimi pöytäkirjanpitäjänä tämän pykälän osalta.

Jakelu