

Yhteistoimintaneuvottelujen päättäminen

Aluehallitus 20.2.2024 § 54
Hyvaks/2936/00.02.01/2023

Valmistelija HR-johtaja Eija-Liisa Heikkilä, p. 050 567 9972 ja
henkilöstöpäällikkö Emma-Leena Päckilä, p. 040 137 1557

Selostus asiasta **Yhteistoimintaneuvottelujen käynnistäminen liittyen johtamisjärjestelmän ja organisaatorakenteen kehittämiseen**

Yhteistoimintamenettelyllä turvataan henkilöstön vaikutusmahdollisuudet lain piirissä olevissa työnantajan päätösasioissa. Sellaiset suunnitellut muutokset, jotka voivat aiheuttaa toteutuessaan merkittäviä vaikutuksia henkilöstön asemaan ja töiden järjestelyyn tai muutosten kohteena on koko henkilöstöryhmä tai sen suuri osa, on yhteistoimintalain hengen mukaisesti suunniteltava vuoropuhelussa henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa.

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 4 §:n mukaisesti yhteistoiminnassa käsitellään muun muassa ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa sekä taloudellisista ja tuotannollisista syistä toimenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Hyvinvointialueen johtamisjärjestelmän ja organisaatorakenteen kokonaisarviointiprojektin väliraportin toimenpide-ehdotukset sisältävät ehdotuksia, jotka voivat toteutuessaan johtaa henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttaviin muutoksiin. Muutosehdotuksien toteutuessa vaikutuksina voivat olla mm. palvelussuhteen olennaisten ehtojen muutokset ja työtehtävien päättymiset, jotka voivat johtaa irtisanomisiin.

Yhteistoimintamenettelyn kohteena on sosiaali- ja terveystalouden toimialan koti- ja asumispalveluiden, sairaalapalveluiden ja laaja-alaisen sote-keskuksen vastuualueiden henkilöstö sekä pelastustoimen henkilöstö.

Yhteistoimintamenettelyssä käsitellään ainakin:

- johtamisjärjestelmän muutoksia sosiaali- ja terveystalouden toimialan koti- ja asumispalveluiden ja sairaalapalveluiden vastuualueilla,
- johtamisjärjestelmän ja hallinnon tehtävien muutoksia pelastustoimessa,
- ensihoidon organisoitumista pelastustoimesta osaksi sairaalapalveluiden vastuualuetta sekä
- terveys- ja sosiaalityön uudelleen organisoitua.

Muutoksien arvioidaan vaikuttavan enintään 100 henkilön palvelussuhteen olennaisiin ehtoihin. Johtamisjärjestelmään tehtävien muutoksien seurauksena päättyviä päällikkö- ja johtotason tehtäviä arvioidaan olevan noin 30.

Henkilöille, jotka työskentelevät päättyvissä tehtävissä, tullaan ensisijaisesti tarjoamaan muita tehtäviä hyvinvointialueella.

Yhteistoimintamenettelyn seurauksena mahdollisesti toteutettavista muutoksista päätetään erikseen hallintosäännössä määritellyn

toimivaltajaan mukaisesti.

Esittelijä	Hyvinvointialuejohtaja Tollet Jan
Päätösehdotus	Aluehallitus päättää valtuuttaa hyvinvointialuejohtajan ja HR-johtajan valmistelemaan neuvotteluesityksen, käynnistämään yhteistoimintaneuvottelut sekä edustamaan työnantajaa yhteistoimintaneuvotteluissa. Neuvotteluissa työnantajaa voi edustaa tai niiden valmisteluun voi osallistua muitakin hyvinvointialuejohtajan ja HR-johtajan osoittamia henkilöitä.
Päätös	Päätösehdotus hyväksyttiin.
Aluehallitus 5.3.2024 § 74 Hyvaks/2936/00.02.01/2023	
Valmistelija	HR-johtaja Eija-Liisa Heikkilä, p. 050 567 9972 ja henkilöstöpäällikkö Emma-Leena Päckilä, p. 040 137 1557
Selostus asiasta	Aluehallitus päätti 20.2.2024 § 63 (Sosiaali- ja terveyspalveluiden palveluverkkotyön käynnistäminen / Sosiaali- ja terveyspalveluiden palveluverkkotyön lausuntovaiheen käynnistäminen) käynnistää sosiaali- ja terveyspalveluiden palveluverkkotyön lausuntoajan ajalle 22.2.-23.3.2024.

Palveluverkon lausuntovaiheen jälkeen tavoitteena on, että aluevaltuusto päättää palveluverkosta aluehallituksen esityksestä touko-kesäkuussa 2024.

Palveluverkon lausuntovaiheen materiaalissa palveluverkkomääritelmän mukaisista palveluista (laaja-alainen sosiaali- ja terveyskeskus, alueellinen osastotoiminta, ikääntyneiden ympärivuorokautinen asuminen, ikääntyneiden päivätoiminta sekä perhekeskukset) on kuvattu toimipistetasolla nykytila sekä kaksi vaihtoehtoista mallia. Vaihtoehtojen mallien muodostaminen on perustunut mm. toimintamallien ja palveluiden uudistamiseen, palveluiden turvaamiseen, resurssien riittävyyteen, palveluiden saatavuuteen ja saavutettavuuteen sekä hyvinvointialueen järjestämislinjausten mukaisiin tavoitteisiin ja talouteen.

Palveluverkkotyön käynnistämispäätöksen mukaisesti, palveluverkon valmistelun aikana tullaan kuulemaan hyvinvointialueen eri toimielimiä, lisäksi tullaan pyytämään laajasti lausunnot myös alueen kunnilta, asukkailta ja hyvinvointialueen henkilöstöltä sekä muilta toimijoilta. Lausuntoajan aikana henkilöstölle järjestetään kahdeksan työpajaa sekä yhteinen tiimitehtävä. Lausuntoajalla järjestettävien tilaisuuksien lisäksi henkilöstön näkemyksiä palveluverkosta on kerätty Polis-alustalle tammikuussa 2024.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (myöh. yhteistoimintalaki) velvoittaa käsittelemään työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa sellaiset asiat, jotka koskevat henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan tai hyvinvointialueen palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien tai hyvinvointialueiden tai näiden välisessä yhteistyössä.

Täyttääkseen yhteistoimintalain veloitteen työnantajan tulee käsitellä suunnitelmien perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja henkilöstön edustajien

kanssa ennen asian päättämistä.

Palveluverkon lausuntovaiheen materiaalissa esitellään tulevaisuuden kehityssuuntien vaihtoehtoja. Henkilöstön vähentämistarvetta vaihtoehtoihin ei sisälly mutta vaihtoehtoisissa on esitelty ratkaisuja, joiden toteuttamisella voi olla vaikutuksia ainakin henkilöstön työkuviin ja työntekopaikkoihin. Täten lausuntoajalla toteutettavien henkilöstötilaisuuksien ja tiimit tehtävän ohella palveluverkon lausuntomateriaalissa esitellyt vaihtoehdot tulee käsitellä myös yhteistoimintalain mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä.

Aluehallitus päätti 20.2.2024 kokouksessaan (§ 54 Yhteistoimintaneuvottelujen käynnistäminen) valtuuttaa hyvinvointialuejohtajan ja HR-johtajan valmistelemaan johtamisjärjestelmän ja organisaatorakenteen kehittämiseen liittyvän yhteistoimintamenettelyn neuvotteluesityksen, käynnistämään yhteistoimintaneuvottelut sekä edustamaan työnantajaa yhteistoimintaneuvotteluissa. Kahden päällekkäisen yhteistoimintamenettelyprosessin välttämiseksi palveluverkkouudistukseen liittyvä yhteistoimintamenettely tulisi yhdistää johtamisjärjestelmän ja organisaatorakenteen kehittämiseen liittyvään yhteistoimintamenettelyyn.

Esittelijä Hyvinvointialuejohtaja Tollet Jan

Päätösehdotus Aluehallitus päättää laajentaa 20.2.2024 hyvinvointialuejohtajalle ja HR-johtajalle antamansa valtuutuksen johtamisjärjestelmän ja organisaatorakenteen kehittämiseen liittyvän yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi kattamaan myös palveluverkkouudistukseen liittyvän yhteistoimintamenettelyn.

Päätös Päätösehdotus hyväksyttiin.

Aluehallitus 28.05.2024 § 149
1407/01.04.00/2024

Valmistelija HR-johtaja Eija-Liisa Heikkilä, p. 050 567 9972 ja
henkilöstöpäällikkö Emma-Leena Päckilä, p. 040 137 1557

Selostus asiasta Hyvinvointialueella käytiin yhteistoimintaneuvottelut 15.3.–20.5.2024 liittyen hyvinvointialueen johtamisjärjestelmän ja organisaatorakenteen uudistamiseen sekä sosiaali- ja terveyspalveluiden palveluverkkouudistukseen. Palveluverkkouudistuksen osalta neuvottelujen piirissä oli työnantajan koko henkilöstö. Johtamisjärjestelmän ja organisaatorakenteen uudistamisen osalta neuvottelut kohdistuvat sosiaali- ja terveyspalvelujen toimialan koti- ja asumispalveluiden, sairaalapalveluiden ja laaja-alaisen sote-keskuksen vastuualueiden henkilöstöön sekä pelastustoimen henkilöstöön.

Yhteistoimintaneuvottelujen tulos tuodaan aluehallituksen käsiteltäväksi. Kun aluehallitus on vahvistanut neuvottelutuloksen, tekevät viranhaltijat hallintosäännön osoittaman toimivallan mukaisessa järjestyksessä päätöksiä siitä, miten toimenpiteet toteutetaan, yhteistyössä HR:n, esihenkilöiden ja niiden työntekijöiden ja viranhaltijoiden kanssa, joita muutokset koskevat.

Johtamisjärjestelmän ja organisaatorakenteen uudistaminen

Yhteistoimintaneuvotteluissa tarkasteltiin johtamisjärjestelmän ja organisaatorakenteen uudistamista sekä niiden henkilöstövaikutuksia sairaalapalveluiden, koti- ja asumispalveluiden sekä laaja-alaisen sote-keskuksen vastuualueiden sekä pelastustoimen osalta.

Yhteistoimintaneuvottelujen alussa henkilöstövaikutuksia arvioitiin kohdistuvan enintään 100 henkilön palvelussuhteen olennaisiin ehtoihin ja olevan henkilötyövuosien vähennyksenä enintään 30 henkilötyövuotta.

Yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltiin suunniteltujen johtamisjärjestelmän ja organisaatorakenteen uudistuksien perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Muutokset, joiden toteutuminen todennäköisesti aiheuttaisi merkittäviä muutoksia palvelussuhteen ehdossa taikka irtisanomisia, osa-aikaistamisia tai lomautuksia, käsiteltiin toimi- ja vastuualuekohtaisesti sillä tarkkuudella, kuin kyseisen toimi- ja vastuualueen suunnitelmat toimenpiteistä neuvotteluhetkellä olivat. Suunnitelluilla muutoksilla tavoitellaan rinnakkaisten johtamisjärjestelmien poistamista, kokonaisuusien johtamisen vahvistamista keskittämällä asiantuntijuutta ja osaamista asiakkaita ja potilaita paremmin palveleviin kokonaisuuksiin sekä toimintojen kustannustehokkuuden lisäämistä erityisesti niissä palveluissa, joita tuotetaan sekä omana toimintana että ostopalveluna.

Johtamisjärjestelmän ja organisaatorakenteen uudistamiseen liittyvät päätökset tehdään sosiaali- ja terveystieteiden toimialan osalta syksyllä 2024, kun työnantaja on tarkastellut yhteistoimintaneuvotteluissa henkilöstöjärjestöjen esiin nostamia huomioita suunniteltuihin muutoksiin liittyen. Sote-toimialan uusi organisaatorakenne on tavoitteena saattaa voimaan 1.1.2025 alkaen. Pelastustoimen osalta uusi organisaatorakenne on tavoitteena saattaa voimaan syksyn 2024 aikana.

Neuvottelujen edetessä suunnitellut muutokset ja niiden henkilöstövaikutukset tarkentuivat seuraavasti:

- Vammaispalvelut siirrettäisiin laaja-alaisen sote-keskuksen vastuualueelta koti- ja asumispalvelujen vastuualueelle, muutos kohdistuisi enintään 100 henkilöön.
- Päihde- ja mielenterveyskuntoutujien kotiin vietävät palvelut ja asumispalvelut siirrettäisiin koti- ja asumispalvelujen vastuualueelta laaja-alaisen sote-keskuksen vastuualueelle, muutos kohdistuisi enintään 100 henkilöön.
- Terveys- ja sosiaalityö keskitettäisiin laaja-alaisen sote-keskuksen ja lasten, nuorten ja perheiden palveluiden vastuualueille, muutos kohdistuisi enintään 60 henkilöön.
- Ensihoidon palvelualue siirrettäisiin pelastustoimesta sairaalapalveluiden vastuualueelle, muutos kohdistuisi enintään 230 henkilöön.
- Olennaisia palvelussuhteen ehtojen muutoksia (ml. nykyisen työtehtävän päättyminen) kohdistuisi seuraavasti
 - Koti- ja asumispalvelujen vastuualue, muutokset kohdistuisivat enintään 15 henkilöön.
 - Sairaalapalvelujen vastuualue, muutokset kohdistuisivat enintään 15 henkilöön.
 - Laaja-alaisen sote-keskuksen vastuualue, muutokset kohdistuisivat enintään 10 henkilöön.
 - Pelastustoimi, muutokset kohdistuisivat enintään 30 henkilöön.

Henkilöille, joiden tehtävät olisivat suunnitelmien mukaan päättymässä, tullaan tarjoamaan heidän virkamääräyksensä tai työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä ja jos tällaista työtä ei ole, tarjotaan muuta kunkin henkilön koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaavaa työtä. Kun viranhaltijan tai työntekijän aiempi tehtävä on päättynyt, ja jos henkilö ei ota vastaan tarjottua muuta tehtävää, palvelussuhde tullaan päättämään taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla.

Palveluverkko

Sosiaali- ja terveystalouden palveluverkon osalta neuvotteluiden alussa käsiteltiin palveluverkon lausuntovaiheen materiaali ja neuvottelujen loppuvaiheessa myös 8.5.2024 julkaistu päätöksentekoon menevä palveluverkkoesitys.

Henkilöstövaikutuksia palveluverkkoesityksen osalta arvioitiin neuvottelujen käynnistyessä lausuntovaiheen vaihtoehdon yksi osalta kohdistuvan enintään 700 henkilön palvelussuhteeseen ja vaihtoehto kaksi osalta enintään 850 henkilön palvelussuhteeseen.

Palveluverkon osalta henkilöstövaikutukset tarkentuivat palveluverkkoesityksen vaikutusten ennakoarviointiin perustuen seuraavasti (henkilöstömäärät on määritelty nykytilanteen mukaisesti):

- Laaja-alaisen sote-keskuksen vastuualue, työskentelypisteen ja/tai työtehtävien muutoksia, muutokset kohdistuisivat enintään 15 henkilöön.
- Koti- ja asumispalvelujen vastuualue, työskentelypisteen ja/tai työtehtävien muutoksia, muutokset kohdistuisivat enintään 180 henkilöön.
- Sairaalapalveluiden vastuualue, alueellisen osastotoiminnan palvelualue, työskentelypisteen ja/tai työtehtävien muutoksia, muutokset kohdistuisivat enintään 20 henkilöön.

Yhteistoimintaneuvotteluissa todettiin, että työnantaja jatkaa palveluverkkopäätöksen jälkeen muutoksien käsittelyä yhteistoimintalain mukaisesti.

Yhteistoimintaneuvottelujen neuvotteluesitys annettiin neuvottelujen alkaessa tiedoksi työ- ja elinkeinotoimistolle ja työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma käsiteltiin neuvottelujen yhteydessä.

Yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltyjä suunniteltuja muutoksia ja niiden perusteita, vaikutuksia ja mahdollisia vaihtoehtoja käsiteltiin työnantajan näkemyksen mukaan yhteistoimintalain hengen mukaisesti vuoropuhelussa henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa. Neuvottelut päättyivät erimielisinä. Järjestöt jättivät viimeisessä neuvottelutilaisuudessa eriaavista mielipiteistä julkilausumat, jotka liitettiin neuvottelujen pöytäkirjan liitteiksi.

Esittelijä

Hyvinvointialuejohtaja Tollet Jan

Päätösehdotus

Aluehallitus merkitsee neuvottelujen tuloksen tiedokseen ja toteaa, että neuvottelutuloksen edellyttämien toimenpiteiden mukaiset päätökset tehdään viranhaltijapäätöksinä hallintosäännön mukaisesti.

Asian kokouskäsitely:

HR-johtaja Eija-Liisa Heikkilä esitteli asian klo 14.38-15.01.

Hilma Vepsäläinen ilmoitti olevansa esteellinen (peruste: hallintolaki 28.1 kohta 5, yhteisöjäävi) ja poistui kokouksesta päätöksenteon ajaksi klo 15.01–15.02.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Päätettiin, että tämän pykälän jälkeen siirryttiin käsittelemään pykälä 154.