

## Yhteistoimintaneuvottelujen käynnistäminen

Aluehallitus 10.02.2026  
153/01.04.00/2026

### Valmistelija

HR-johtaja Eija-Liisa Heikkilä, p. 050 5679 972  
Henkilöstöpäällikkö Emma-Leena Päckilä, p. 040 1371 557  
Erityisavustaja Tiina Koponen, p. 050 311 8075

### Selostus asiasta

Yhteistoimintamenettelyllä turvataan henkilöstön vaikutusmahdollisuudet lain piirissä olevissa työnantajan päätösasioissa. Muutokset on yhteistoimintalain lain 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 aluevaltuuston 6.5.2025 kokouksessa jätettiin valtuustoaloite hyvinvointialueen hierarkkisen organisaatorakenteen yksinkertaistamiseksi. Itse valtuustoaloitteen vastaus käsiteltiin 9.12.2025 aluevaltuuston kokouksessa. Aluehallituksen 26.11.2025 kokouksessa käsitellyn valtuustoaloitteen vastauksen mukaisesti johtamisjärjestelmän arviointia on tarpeen jatkaa hyvinvointialueella. Arviointi projektoidaan ja siinä tarkastellaan ylimmän johdon rakenteita sekä huomioidaan aluehallituksen esiin nostamat näkökulmat koko organisaation läpi tehtävästä tarkastelusta, prosessien omistajuudesta, poikkihallinnollisten toimintojen johtamisesta sekä hierarkian madaltamisesta ja rakenteiden tukemista integraation vahvistamisessa sekä ketterässä toiminnassa alueellisesti. Projektin selvitystyö ulottuu organisaation jokaiselle tasolle, ja lisäksi osana projektia päivitetään myös johtamisjärjestelmän mukaiset tehtäväkuvaukset ja osaamismäärittelyt.

Nyt käynnistettäväksi esitettävät yhteistoimintaneuvottelut on tarkoitus käydä samanaikaisesti johtamisjärjestelmän kehittämisprojektin etenemisen kanssa. Näin projektissa esiin tulevat kehittämistoimenpiteet ja niistä mahdollisesti aiheutuvat henkilöstövaikutukset voidaan käsitellä yhteistoimintalain mukaisesti, ja lisäksi yhteistoimintaneuvotteluilla pystytään varmistamaan henkilöstön edustajien näkökulmien ja vaihtoehtojen huomiointi ja asianmukainen dokumentointi johtamisjärjestelmän kehittämistoimenpiteisiin liittyen.

Yhteistoimintaneuvottelujen kohteena ovat kaikki hyvinvointialueen esihenkilöroolit sekä professiojohtajat ja muut, ilman varsinaista esihenkilöroolia olevat, toimintaa ja palvelua ohjaavat roolit kuten erilaisilla ylihoitaja- ja ylilääkärimikkeillä toimivat, yhteensä noin 700 henkilöä. Johtamisjärjestelmän ja organisaatorakenteen muutoksien myötä tehtäviä voi vähentyä enintään 50. Henkilöstövaikutukset tarkentuvat yhteistoimintaneuvottelujen aikana.

## **Toimivalta**

Laki hyvinvointialueesta 43 §

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 5 §

Esittelijä

Vt. hyvinvointialuejohtaja Kallimo Kati

Päätösehdotus

Aluehallitus:

1) merkitsee saadun selvityksen tiedokseen ja

2) päättää valtuuttaa HR-johtajan valmistelevaan neuvotteluesityksen, käynnistämään yhteistoimintaneuvottelut sekä edustamaan työnantajaa yhteistoimintaneuvotteluissa. Neuvotteluissa työnantajaa voi edustaa tai niiden valmisteluun voi osallistua muitakin HR-johtajan osoittamia henkilöitä.

Päätös