

Aluehallitus 16.10.2023 § 169

§ 169

## **Yhteistoimintaneuvottelujen käynnistäminen osana vuoden 2024 talousarviovalmistelua ja talouden tasapainottamistoimenpiteitä**

Valmistelijat ja lisätiedot (etunimi.sukunimi@luvn.fi):  
Syrjänen Markus  
Sarekoski Kimmo  
Pälve Matias

### **Päätösehdotus**

Hyvinvointialuejohtaja Svahn Sanna

Aluehallitus päättää, että

1. taloudellisen, rahoituksellisen ja toiminnallisen tilanteen perusteella on aloitettava koko henkilöstöä (työ- ja virkasuhteiset) koskevat työvoiman käytön mahdollista vähentämistä, toiminnan uudelleenjärjestelyjä ja talouden sopeuttamista koskevat yhteistoimintaneuvottelut pyrkimyksenä pysyvä kustannusten vähentäminen 40 milj. eurolla vuodesta 2024 alkaen sekä toiminnan edellyttämät uudelleenjärjestelyt;
2. mahdollisten irtisanomisten ja osa-aikaistamisten (työvoiman käytön vähentämiset), jotka voivat johtaa palvelussuhteen päättymiseen, arvioidaan kohdentuvan siten, että vähennystarve on enintään 80 henkilötyövuotta. Tämä pitää sisällään myös mahdolliset toiminnan uudelleenjärjestelyt, jotka voivat johtaa palvelussuhteen ehtojen muutoksiin ja palvelussuhteen olennaisten ehtojen muutoksiin irtisanomisperusteella, jotka voivat tarkoittaa palvelussuhteen päättymistä työntekijän/viranhaltijan kieltäytyessä mahdollisista muutoksista;
3. yhteistoimintaneuvottelut kohdistuvat koko Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen henkilöstöön, kuitenkin siten, että lakisääteistä asiakas- ja potilastyötä tekevään vakinaiseen henkilöstöön, mukaan lukien näiden työntekijöiden lähiesihenkilöt, ei tulla esittämään lomautuksia tai henkilöstön vähennyksiä irtisanomisin. On todennäköistä, että toiminnan järjestelyjä tullaan toteuttamaan, mikä voi tarkoittaa työntekopaikan tai työtehtävien muutoksia myös asiakas- ja potilastyötä tekevän henkilöstön kohdalla. Mahdolliset potilas- ja asiakastyön supistumiset toteutetaan ostopalveluja ja vuokratyötä vähentämällä, sijaisten käyttöä vähentämällä sekä hyödyntäen henkilöstön vaihtuvuutta;
4. työnantajan on lisäksi harkittava lomautuksia, jotka voivat kohdentua johtoon, hallintoon ja asiantuntijatoimintoihin;
5. valtuuttaa henkilöstöjohtajan hyvinvointialuejohtajan ohella antamaan kirjallisen neuvotteluesityksen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi sekä
6. nimetä työnantajan edustajat yhteistoimintaneuvotteluihin seuraavasti: pääneuvottelijoiksi palvelualuejohtajat, konsernipalvelujen johtajan, palvelutuotannon johtajan sekä henkilöstöjohtajan. Nämä kukin nimeävät lisäksi neuvotteluihin tarvittavan määrän linjajohtajia ja asiantuntijoita.

## Käsittely

Aluevaltuuston 1. varapuheenjohtaja Hyrkkö saapui kokoukseen tämän asian käsittelyn aikana klo 11.10.

## Päätös

Aluehallitus päätti yksimielisesti

1. hyväksyä päätösehdotuksen ja
2. tarkistaa pöytäkirjan tämän asian osalta heti kokouksessa.

## Selostus

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue aloitti uutena työnantajana palvelutuotantonsa 1.1.2023. Hyvinvointialue muodostui lakiin perustuen kymmenen kaupungin ja kunnan sekä viiden kuntayhtymän liikkeenluovutuksesta ja hyvinvointialueen henkilöstömäärä on n. 9600. Henkilöstö on siirtynyt hyvinvointialueelle suurelta osin entisissä tehtävissään ja työyksiköissään. Poikkeuksena on konsernihallinto, joka täytyi Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella rakentaa pääosin uutena organisaationa, koska hyvinvointialueelle ei siirtynyt kuntien tai sairaanhoitopiirien hallinnollisia rakenteita sellaisenaan.

Vuoden 2023 alussa käytännössä kaikkien yhdistyvien organisaatioiden sosiaali- terveydenhuollon ja pelastustoimen henkilöstö siirrettiin hyvinvointialueelle.

Laki hyvinvointialueiden rahoituksesta määrittelee hyvinvointialueiden rahoituksen tason. Ensimmäisen toimintavuoden rahoitus ei ole riittänyt vastaamaan kunnilta ja kuntayhtymiltä siirtyneitä resursseja, vastuita ja velvoitteita. Aluevaltuuston 26.9.2023 käsittelemässä osavuosikatsauksessa (tammi-kesäkuu) Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen talousennuste vuodelle 2023 on 86 milj. euroa alijäämäinen. Vuonna 2023 kertynyt alijäämä tulee kattaa vuoden 2026 loppuun mennessä (laki hyvinvointialueesta, § 115).

Toimintamenojen nykyinen taso yhdistettynä kustannustason nousuun ja palvelutarpeen kasvuun johtaisi Länsi-Uudellamaalla alijäämien kumulatiiviseen kasvuun. Vaikka rahoituksen taso tulee rahoituslain perusteella kasvamaan, on selvää, että taloudellinen ja toiminnallinen tilanne edellyttää liikkeenluovutuksen jälkeisen toiminnan uudelleenorganisointia ja talouden sopeuttamista.

Palvelustrategiassa ja palvelutasopäätöksessä tullaan asettamaan palvelujen ja toiminnan uudistamiselle ja kehittämiselle ohjaavat tavoitteet ja periaatteet. Samalla myös henkilöstön sijoittumista ja määrää on syytä tarkastella uudistuksen nyt edetessä huomioiden taloustilanne. Pidemmän tähtäimen tavoitteena on oman, vakituisen henkilöstön suhteellisen määrän lisääminen ja henkilöstön vuokrauksen merkittävä vähentäminen.

Vuoden 2024 kaksi tärkeintä haastettamme ovat:

1. käynnistää palvelustrategian toimeenpano määrätietoisesti ja vaikuttavasti ja
2. sopeuttaa hyvinvointialueen talous kestäväälle tasolle.

Sopeutustarve on arvioitu, ja tavoitteena on tasapainottaa se palvelualueittain. Tasapainotuksessa on tarve käyttää laajaa keinovalikoimaa. Pysyvien kustannusten vähentämistarve vuodesta 2024 alkaen on vähintään 40 milj. euroa. Lopullinen sopeutustarve varmistuu vuosien 2025 ja 2026 rahoitusarvioiden tarkennuttua.

Talouden sopeuttaminen kestäväälle tasolle perustuu palvelustrategiassa päätettävään palvelujen ja toiminnan uudistamiseen. Nämä keinot eivät kuitenkaan ehdi vaikuttaa täysimääräisesti vuonna 2024, ja tämän takia hyvinvointialue joutuu esittämään talouden tasapainottamiseksi myös sellaisia keinoja, joiden vaikutukset näkyvät heti. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi palvelurakenteen muutoksia, toiminnan tehostamista eri toimenpitein, toimintojen harmonisointia kustannuksia vähentävästi, mahdollista palvelutason laskua tai palveluvalikoiman karsintaa, toimintojen keskittämistä tai toiminnan lopettamista nykyisessä toimipisteessä sekä vuokratyövoiman, ostopalvelujen ja palvelusetelien käytön leikkauksia. Lisäksi tavoitteena on tulojen lisääminen maksuja, taksoja ja vuokria nostamalla. Ostopalvelujen kriittisen arvioinnin lisäksi tarvitaan vuokratyövoiman käytön tavoitteellista vähentämistä, pidättyvyyttä määräaikaisten henkilöstön tehtävien jatkamisessa sekä lähtövaihtuvuuden tehokasta hyödyntämistä. Myös omien toimintojen ja tehtävien järjestelyjä tarvittaneen sopeutustavoitteen saavuttamiseksi. Talouden tasapainottamistoimissa turvataan palvelutuotannon kannalta kriittiset toiminnot.

Lakisääteistä asiakas- ja potilastyötä tekevään vakinaiseen henkilöstöön, mukaan lukien näiden työntekijöiden lähiesihenkilöt, ei tulla esittämään lomautuksia tai henkilöstön vähennyksiä irtisanomisin. On kuitenkin todennäköistä, että toiminnan järjestelyjä tullaan toteuttamaan, mikä voi tarkoittaa työntekopaikan tai työtehtävien muutoksia. Mahdolliset potilas- ja asiakastyön tekemiseen liittyvät resurssien vähennykset toteutetaan ostopalveluja ja vuokratyötä vähentämällä, sijaisten käyttöä vähentämällä sekä hyödyntäen henkilöstön vaihtuvuutta.

Muun kuin lakisääteistä asiakas- ja potilastyötä tekevän henkilöstön osalta muutosneuvotteluissa tulee käsitellä hallinto-, asiantuntija- ja johtotehtävien uudelleen sijoittelun, lomautusten ja irtisanomisten tarve.

Toiminnan mahdollinen uudelleenorganisointi ja sopeuttaminen taloudellisen tilanteen vuoksi edellyttävät yhteistoimintamenettelyä, koska ne voivat johtaa mahdollisiin henkilöstövaikutuksiin (palvelussuhteen ehtojen muutokset, irtisanomiset, osa-aikaistamiset, lomautukset).

Yhteistoimintamenettelyn kohteena sinänsä olisi koko henkilöstö, edellä mainituin rajauksin. Oman toiminnan osalta henkilötövuosien vähennys on enintään 80 henkilötyövuotta.

Yhteistoimintamenettelyllä turvataan henkilöstön vaikutusmahdollisuudet lain piirissä olevissa työnantajan päätösasioissa. Muutokset on lain hengen mukaisesti suunniteltava vuoropuhelussa henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa.

Hallintosäännön 41 § mukaan aluehallituksen tehtävänä on mm. vastata hyvinvointialueen hallinnosta ja taloudenhoidosta, edustaa hyvinvointialuetta työnantajana, vastata hyvinvointialueen henkilöstöpolitiikasta sekä vastata hyvinvointialueen toiminnan yhteensovittamisesta. Edelleen hallintosäännön § 135 mukaan on aluehallituksen tehtävänä päättää henkilöstön taloudellisista ja

tuotannollisista irtisanomisperusteista sekä lomauttamismenettelyn periaatteista, menettelyn aloittamisesta ja menettelyä koskevasta päätöksenteosta. Edellä mainitut säännökset huomioiden on aluehallituksen tehtävänä päättää päätösosassa mainittujen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä.

## **Liitteet**

## **Oheismateriaali**

## **Tiedoksi**

## **Päätöshistoria**