

Aluehallitus 09.02.2026

**Yhteistoimintaneuvottelun käynnistäminen kotona asumista
tukevien palvelujen, asumispalvelujen ja sairaalapalvelujen
uudelleen organisointiin ja toiminnallisiin muutoksiin liittyvistä
henkilöstövaikutuksista**

Valmistelijat ja lisätiedot (etunimi.sukunimi@luvn.fi):

Pälve Matias

Sarekoski Kimmo

Turunen Timo

Suominen Tuula

Kiuru Satu

Päätösehdotus

Hyvinvointialuejohtaja Svahn Sanna

Aluehallitus päättää

1. että turvallisempaa elämää kotona – muutoslupauksen toimeenpanemiseksi sekä sen tavoitteita tukevien muiden muutosten toimeenpanemiseksi on tarpeen käynnistää ikääntyneiden palvelujen kotona asumisen palvelujen, sairaalapalvelujen sekä konsernihallinnon asumispalvelujen toiminnan organisoinnin, työntekijöiden ja viranhaltijoiden tehtävien, työnjaon, työaikojen ja työtekopaikan muutoksia koskevat yhteistoimintaneuvottelut, joiden perusteena on mahdollinen tuotannollisperusteinen henkilöstön irtisanominen.

2. että toiminnallisten muutosten toteuttaminen ei edellytä henkilöstövähennyksiä, mutta edellyttää muutoksia noin 500 työntekijän ja viranhaltijan tehtäviin, työaikoihin ja työtekopaikkaan, mikä toteutetaan tehtävämuutoksilla ja uudelleenjärjestelyillä, jotka voivat myös johtaa palvelussuhteen päättymiseen, työntekijän tai viranhaltijan mahdollisesti kieltäytyessä tarjotusta tehtävästä. Henkilöstömuutoksissa käytetään ensisijaisesti muita keinoja kuin irtisanomisia; eläköitymistä, vapaaehtoista siirtymistä toisiin tehtäviin, sekä hyödynnetään henkilöstön normaalia vaihtuvuutta. Koska muutoksessa voi tulla vastaan tilanteita, joissa tämä ei kuitenkaan ole mahdollista, työnantaja varautuu myös tuotannollisin perustein irtisanomaan henkilöstöä tavoiteltavien muutosten toteuttamiseksi.

3. valtuuttaa henkilöstöjohtajan hyvinvointialuejohtajan ohella antamaan kirjallisen neuvotteluesityksen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi.

4. nimetä työnantajan edustajat yhteistoimintaneuvotteluihin seuraavasti: pääneuvottelijoiksi palvelutuotannon johtajan, palvelualuejohtajan sekä henkilöstöjohtajan. Nämä kukin nimeävät lisäksi neuvotteluihin tarvittavan määrän muita osallisia.

Käsittely

Päätös

Selostus

Perustelut

Aluevaltuuston 7.10.2025 § 74 hyväksymän palvelujen uudistamisen strategia 2026–2029 mukaisesti **turvallisempaa elämää kotona** -muutoslupauksen edistäminen edellyttää muutoksia kotona asumista tukevien palvelujen organisoitumisessa.

Suunnitelmana on ottaa omaksi toiminnaksi nykyisin ostopalveluna toteutettu turvahälytyskeskus- toiminto. Tavoitteena on turvahälytyskeskuksen toiminnan käynnistäminen vaiheittain alkusyksystä 2026 siten, että toiminta olisi kokonaan omaa toimintaa 1.1.2027 alkaen. Turvahälytyskeskuksen käynnistäminen sekä turva- auttamiskäyntien toteuttaminen edellyttää uudenlaista organisoitumista kotona asumista tukevissa palveluissa. Lisäksi joidenkin muiden palvelujen johtaminen kannattaa keskittää kotona asumista tukevissa palveluissa nykyisen hajautumisen sijasta. Samassa yhteydessä on tunnistettu muutama muu tarkasteltava asia ikääntyneiden palvelualueen sairaalapalveluissa ja konsernihallinnon asumispalveluissa.

Yhteistoimintamenettely kohdistuu seuraaviin toimintoihin ja tehtäviin, toiminnan organisoinnin, työnjaon ja työ- sekä virkatehtävien tarkistusten toteuttamiseksi.

Tavoitteena on turva-auttamiskäyntien toteuttamiseksi laajentaa kotihoidon työntekijöiden työntekopaikkojen määritystä ja tarkentaa työtehtäviä, jotta turva- auttamispalvelut voidaan toteuttaa omana työnä. Monella työntekijällä on edelleen kuntakohtainen työsopimus (kotona asumista tukevat palvelut).

Tavoitteena on turva-auttamiskäyntien suunnittelun mahdollistamiseksi keskittää kotihoidon työnjärjestelyn johtaminen, ja henkilöstön työaikamuutoksin mahdollistaa asiakas- ja potilastietojärjestelmän muuttumisen edellyttämät työtavat sekä asiakaskäyntien että turva-auttamiskäyntien suunnittelussa. Tämä voi tarkoittaa yksittäisten päällikkö- ja esihenkilötehtävien muutoksia yksikön tarkoituksenmukaisen toimi- ja johtamisrakenteen toteuttamiseksi (kotona asumista tukevat palvelut).

Tavoitteena on muuttaa työnjakoa kotiutustiimin (sairaalapalvelut) ja kotikuntoutuksen (kotona asumista tukevat palvelut) kesken ja laajentaa kotikuntoutuksen työntekijöiden työntekopaikan määrittelyä. Monella työntekijällä on edelleen kuntakohtainen työsopimus. Edelleen tavoitteena on toteuttaa muutoksia työn sisältöön sekä kotikuntoutuksen johtamisrakenteeseen, jotta turva-auttamispalvelu voidaan ottaa hyvinvointialueen omaksi tuotannoksi ja jotta mahdollistetaan yhdenmukainen palvelun toteutuminen koko hyvinvointialueen alueella. Tämä voi tarkoittaa yksittäisten päällikkö- ja esihenkilötehtävien muutoksia yksiköiden tarkoituksenmukaisen toimi- ja johtamisrakenteen toteuttamiseksi (kotona asumista tukevat palvelut).

Lisäksi toiminnallisista syistä tavoitteena on resurssipoolin (kotona asumista tukevat palvelut ja asumispalvelut) sekä yökotihoidon (kotona asumista tukevat palvelut) toiminnan yhtenäistäminen koko alueen peittävyden varmistamiseksi. Tämän toteuttamiseksi on tarpeen tarkastella kotihoidon ja asumisen resurssipoolin johtamisen yhdistämistä. Tämä voi tarkoittaa muutoksia henkilöstön työaikoihin sekä yksittäisten päällikkö- ja esihenkilötehtävien muutoksia yksiköiden tarkoituksenmukaisen toimi- ja johtamisrakenteen toteuttamiseksi. (kotona asumista tukevat palvelut ja asumispalvelujen resurssipooli).

Lisäksi toiminnallisista syistä tavoitteena on etäkotihoidon johtamisen keskittäminen, joka voi tarkoittaa yksittäisten päällikkö- ja esihenkilötehtävien muutoksia yksiköiden tarkoituksenmukaisen toimi- ja johtamisrakenteen toteuttamiseksi. (kotona asumista tukevat palvelut).

Muutosten valmistelun yhteydessä on tullut ilmi, että asumispalveluissa on myös tarve muuttaa yhden työntekijän työntekopaikka Hangosta Raaseporiin; Asumispalvelujen MTP Liikkuva tiimi, joka toimii eri paikkakunnilla. Henkilön työntekopaikkaa on siksi tarkoituksenmukaista laajentaa.

Näiden muutosten voidaan nähdä mahdollisesti johtavan sekä työtehtäviä että palkkausta koskeviin muutoksiin. Yksittäisissä

tapauksissa on mahdollista myös henkilöstön irtisanomiset, joten työnantaja varautuu myös tuotannollisin perustein irtisanomaan viranhaltijoita tai työntekijöitä tavoiteltavien muutosten toteuttamiseksi. Henkilöstömuutoksissa käytetään ensisijaisesti muita keinoja kuin irtisanomisia; eläköitymistä, vapaaehtoista siirtymistä toisiin tehtäviin tai toimipisteisiin, sekä hyödynnetään henkilöstön normaalia vaihtuvuutta.

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

Toimivalta

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

Täytäntöönpano

Päätöshistoria

