

Aluehallitus 30.3.2026 § 35

§ 35

Yhteistoimintaneuvottelun käynnistäminen konsernipalvelujen henkilöstöpalvelujen uudelleen organisointiin ja toiminnallisiin muutoksiin liittyvistä henkilöstövaikutuksista

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

Päätösehdotus

Hyvinvointialuejohtaja Svahn Sanna

Aluehallitus päättää

1. että henkilöstöpalvelujen 1.1.2026 voimaan tulleen organisaatiomuutoksen tavoitteita tukevien muutosten toimeenpanemiseksi on tarpeen käynnistää henkilöstöpalvelujen toiminnan organisoinnin, työntekijöiden ja viranhaltijoiden tehtävien ja työnjaon muutoksia koskevat yhteistoimintaneuvottelut, joiden perusteena on mahdollinen tuotannollisperusteinen henkilöstön irtisanominen,
2. että irtisanomisten kautta tavoiteltava henkilöstövähennystarve on enintään viisi viranhaltijaa tai työntekijää. Toiminnalliset muutokset edellyttävät kuitenkin muutoksia enintään yhdeksän työntekijän ja viranhaltijan tehtäviin, 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, ja
4. nimetä työnantajan edustajat yhteistoimintaneuvotteluihin seuraavasti: pääneuvottelijoiksi konsernipalvelujen johtajan sekä henkilöstöjohtajan. Nämä kukin nimeävät lisäksi neuvotteluihin tarvittavan määrän muita osallisia.

Käsittely

Päätös

Aluehallitus hyväksyi päätösehdotuksen yksimielisesti.

Selostus

Henkilöstöpalvelujen organisaatiota muutettiin 1.1.2026 lukien siten, että henkilöstön kehittämisen palvelut ja urapalvelut yhdistettiin uusiksi urapalveluiksi, sisältäen sekä henkilöstön kehittämisen palvelut että rekrytoinnin palvelut. Esihenkilötyön ja johtamisen kehittämisen projekti, joka on käynnistynyt vuoden 2025 lopulla, tulee myös edellyttämään muutoksia henkilöstöpalvelujen tehtäviin. Tavoitteena on vahvistaa henkilöstöpalvelujen kyvykkyyttä tukea esihenkilötyötä ja sen kehittämistä. Kehittämisalueina ovat mm. osaamisen kehittämisen tukipalvelut, erityisesti ammatillisen osaamisen kehittämisen, johtamisen kehittämisen tukipalvelut, rekrytointipalvelut, työhyvinvoinnin ja työsuojelun palvelut sekä palvelussuhdepalvelut. Tämä edellyttää koko henkilöstöpalvelujen, myös HR-kumppanuuspalvelujen, toiminnan ja organisaation arviointia ja tarkistuksia työn organisointiin sekä joiltakin osin myös työ- tai virkatehtävien sisältöihin. 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, sekä hyödynnetään henkilöstön normaalia vaihtuvuutta. Organisaatiomuutoksiin mahdollisesti liittyvien, henkilöstön vähentämiseen tähtäävien tuotannollisten irtisanomisten arvioidaan koskevan enintään viittä työntekijää tai viranhaltijaa.

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 taloushoidosta, 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

konsernipalveluiden johtaja, henkilöstöjohtaja

Päätöshistoria