

Aluehallitus 13.4.2026 § 70

§ 70

Aluehallituksen 30.3.2026 § 35 käynnistämien yhteistoimintaneuvottelun päättäminen

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

Päätösehdotus

Hyvinvointialuejohtaja Svahn Sanna

Aluehallitus päättää

1. todeta, että työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) mukaisia yhteistoimintaneuvotteluja on käyty ajalla 30.3.-12.4.2026 ja yhteistoimintalaissa säädetty, 14 päivän neuvottelovelvoitteen mukainen yhteistoimintavelvoite on täytetty ja toimeenpanoon voidaan siten ryhtyä;
2. todeta, että toimenpiteiden toimeenpano tapahtuu hallintosäännön ja toimintaohjeiden toimivaltamääräysten mukaisesti ja
3. tarkistaa pöytäkirjan tämän asian osalta heti kokouksessa.

Käsittely

Käsittelyn aikana puheenjohtaja Laiho teki asian jättämistä pöydälle koskevan ehdotuksen, jota 1. varapuheenjohtaja Värmälä kannatti.

Puheenjohtaja tiedusteli, voidaanko ehdotus asian jättämisestä pöydälle hyväksyä yksimielisesti. Koska kukaan ei vastustanut, puheenjohtaja totesi, että aluehallitus jätti asian pöydälle yksimielisesti.

Aluevaltuuston 2. varapuheenjohtaja Vuornos poistui kokouksesta tämän asian käsittelyn aikana klo 14.09.

Aluevaltuuston 1. varapuheenjohtaja Karimäki poistui kokouksesta tämän asian käsittelyn aikana klo 14.10.

Jäsen Stenvall oli poissa kokouksesta tämän asian käsittelyn aikana klo 14.12-14.15.

Kansalliskielilautakunnan puheenjohtaja Westerholm poistui kokouksesta tämän asian käsittelyn aikana klo 14.15.

Päätös

Aluehallitus päätti yksimielisesti jättää asian pöydälle.

Selostus

Aluehallitus päätti 30.3.2026 käynnistää tuotannollistaloudellisin perustein yhteistoimintaneuvottelut konsernipalvelujen henkilöstövastuualueita koskevien toiminnallisten ja työn organisointia koskevien muutosten toimeenpanemiseksi.

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. Muutoksen tavoitteena on vahvistaa henkilöstöpalvelujen kyvykkyyttä tukea esihenkilötyötä ja sen kehittämistä. Kehittämialueina ovat mm. osaamisen kehittämisen tukipalvelut, erityisesti ammatillisen osaamisen kehittämisen, johtamisen kehittämisen tukipalvelut, rekrytointipalvelut, työhyvinvoinnin ja työsuojelun palvelut sekä palvelussuhdepalvelut.

Toiminnallisten muutosten aikaansaaminen edellyttää lähes koko henkilöstöpalvelujen, myös HR-kumppanuuspalvelujen, toiminnan ja organisaation arviointia ja tarkistuksia työn organisointiin sekä joiltakin osin myös työ- tai virkatehtävien sisältöihin. Osa muutoksista vaikuttaa sekä työtehtäviin että palkkaukseen. 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.

Käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa työnantaja on esittänyt, että henkilöstön vähentämistavoitteinen, tuotannollisin perustein tapahtuva irtisanominen voi koskea enintään kolmea henkilöä, sekä tuotannollisperusteisten muutosten kohdistuvan kaikkiaan enintään yhdeksään henkilöön.

Suunniteltujen muutosten edellyttämät yhteistoimintaneuvottelut aloitettiin 30.3.2026. Kutsu yhteistoimintaneuvotteluihin oli toimitettu henkilöstöä edustaville järjestöille 23.3.2026.

Yhteistoimintaneuvotteluprosessi kesti edellytetyn neljäntoista

päivää ja konkreettisia neuvotteluja henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa käytiin 30.3. ja 8.4.2026.

Yhteistoimintaneuvottelujen aikana ovat henkilöstöedustajat voineet lausua käsityksensä esitetyistä toimenpiteistä ja tuoda esille ehdotuksia mahdollisista vaihtoehtoisista toteutuksista. Yhteistoimintaneuvottelut päättyivät 8.4.2026 erimielisenä.

Kuten yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista koskevassa aluehallituksen päätöksessä on todettu, on yhteistoimintamenettelyllä pyritty turvaamaan henkilöstön vaikutusmahdollisuudet lain piirissä olevissa työnantajan päätösasioissa. Suunniteltuja muutoksia ja niiden perusteita, vaikutuksia ja mahdollisia vaihtoehtoja on työnantajan näkemyksen mukaan käyty läpi yhteistoimintalain hengen mukaisesti vuoropuhelussa henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa.

Yhteistoimintaneuvotteluiden pöytäkirjat liitteineen ovat salassa pidettäviä (Julkisuuslain 24.1 § 18 k). Pöytäkirjat liitteineen lisätään oheismateriaaliksi ennen aluehallituksen kokousta, jotta aluehallitus voi hyödyntää aineistoa päätöksentekonsa tukena.

Hallintosäännön 41 § kohdan 4 mukaan aluehallituksen tehtävänä on edustaa hyvinvointialuetta työnantajana ja vastata hyvinvointialueen henkilöstöpolitiikasta. Hallintosäännön 135 § mukaan aluehallitus päättää henkilöstön taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista sekä lomauttamismenettelyn periaatteista, menettelyn aloittamisesta ja menettelyä koskevasta päätöksenteosta. Edelleen hallintosäännön 139 § mukaan aluehallitus päättää hyvinvointialueen luontois- ja henkilöstöetujen käyttöönotosta (ja niitä koskevista muutoksista). Em. säännösten nojalla on aluehallituksen tehtävänä päättää päättyneiden yhteistoimintaneuvottelujen perusteella tehtävistä toimenpiteistä.

Liitteet

Oheismateriaali

Tiedoksi

Täytäntöönpano

henkilöstöjohtaja

Päätöshistoria