

27.3.2024 alkaneiden yhteistoimintaneuvottelujen lopputulos

Keski-Pohjanmaan aluehallitus 20.05.2024 § 149
1974/00.02.01/2024

Valmistelija henkilöstöjohtaja Jaana Sandström

Aluehallitus päätti 9.2.2024 § 40 käynnistää yhteistoimintaneuvottelut. Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen yhteistoimintaneuvottelut käytiin ajalla 27.3.2024-13.5.2024.

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 4 §:n 1 momentti edellyttää, että työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat:

1. henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan tai hyvinvointialueen palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien tai hyvinvointialueiden tai näiden välisessä yhteistyössä;
2. palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla ulkopuolisen työvoiman käytöstä tai liikkeen luovutuksesta johtuvia tai muita olennaisia henkilöstövaikutuksia;
3. henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia;
4. taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osaaikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Yhteistoimintaneuvotteluissa painopiste on ollut kohtien 1, 2 ja 4 mukaisissa neuvotteluissa. Kyse on palvelujen ja työn ja toiminnan uudelleenorganisoinnista sekä näihin liittyvistä palvelussuhteiden muutostarpeista, mutta myös näissä tilanteissa voi kohdan 4 mukainen tilanne tulla kyseeseen. Viimeksi todetun lisäksi on neuvoteltu taloudellisista syistä johtuvista lomautuksista koskien koko henkilöstöä. Neuvotteluissa on käsitelty myös muita keinoja säästöjen aikaansaamiseksi.

Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue on aloittanut uutena työnantajana 1.1.2023. Hyvinvointialueella henkilöstömäärä on noin 4000. Henkilöstö on siirtynyt liikkeen luovutuksessa hyvinvointialueelle pääosin entisissä tehtävissään ja työyksiköissään. Soite 2030 -ohjelma on Soiten strategian, sote-palvelustrategian sekä pelastuksen palvelutasopäätösluonnoksen täytäntöönpano-ohjelma, jota on valmisteltu laajoissa ja osin rinnakkaisissa kokoonpanoissa. Soite 2030 -ohjelma 1 on vahvistettu aluehallituksessa 30.10.2023 § 244. Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen taloudellinen tilanne edellyttää alkuperäistä Soite 2030 täytäntöönpano-ohjelmaa laajempaa ohjelmatyötä. Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen tulos vuodelta 2023 asettui 20,56 milj. euroa talousarviota heikommaksi. Henkilöstökulujen osuus toimintakuluista Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueella 54 prosenttia (212,2 milj. e) ollen pohjoisen YTA-

alueen suurin prosentuaalinen osuus. Kansallisessa vertailussa Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen alijäämä per asukas oli 303 euroa, kun keskiarvo on noin 244 euroa per asukas. Jos vuoden 2024 tulos jää myös alle kyseisen vuoden keskiarvon, tarkoittaa tämä kompensatiomallin seurauksena sitä, että vuosien 2025 ja 2026 tulee olla ylijäämäiset tai muutoin Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue joutuu arviointimenettelyyn. Jotta edellä todetulta vältytään huomioiden se, ettei vuoden 2025 ja 2026 lopputulos ylijäämäisyyden osalta ole tällä hetkellä arvioitaessa olevan realistinen, on tehtävä toimenpiteitä vuoden 2024, jotta alijäämä saadaan taitettua. Edellä todettu tarkoittaa muun ohella johtamisjärjestelmä- ja organisaatorakenteen uudistamista, joka on aluehallituksessa käsittelyssä § 150. Myös palvelurakenne edellyttää toiminnallisia muutoksia jo aikaisemmin toteutettujen toimenpiteiden lisäksi. Perusterveydenhuollon toimintoja tulee vahvistaa samalla kun muutetaan erikoissairaanhoidon rakenteita kustannustehokkaimmiksi sekä paremmin palvelutarvetta vastaaviksi. Uudistukset koskevat palvelurakenteen lisäksi uusia työskentelytapoja. Henkilöstön sijoittumista ja määrää on myös tarkasteltu huomioiden taloustilanne. Ottaen huomioon Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen taloudellinen tilanne on kartoitettu myös muita säästökohteita. Samalla on yhteistoimintaneuvotteluissa käsitelty myös henkilöstön lomautuksia. Nyt listatuilla suunnitteilla olevilla toimenpiteillä tavoitellut säästöt on listattu kohdittain. Alla on esitetty tiivistetysti neuvottelussa esillä olleet suunnitellut toimenpiteet säästövaikutuksineen ja mahdollisine henkilöstövaikutuksineen.

Palvelurakenteen keventäminen

Palvelurakenteen keventämisen muutoksen taustalla on kohdentaa resurssi sinne, missä tällä hetkellä koetaan tarpeen olevan ja muutoksen taustalla on tarkoitus tukea sitä, että potilas hoidetaan oikeaan aikaan oikeassa paikassa. Valvontapaikkojen osalta vähennys kohdistuisi osastoon 9, jossa vähennettäisiin kolme vakanssia siten, että yksi (1) vähennyksistä on sairaanhoitajan tehtävä ja kaksi (2) lähihoitajan/perushoitajan tehtävää. Osastojen yhdistäminen toteutettaisiin siten, että osastot 7 ja 10 yhdistettäisiin, mikä mahdollistaisi kuuden (6) osastopaikan vähentämisen, mikä tarkoittaisi sitä, että vähennettäisiin viisi (5) tehtävää, joista kaksi (2) tehtävistä olisi sairaanhoitajan tehtävää ja 3 lähihoitajan/perushoitajan tehtävää. Osastot 8 ja 9 yhdistettäisiin, mikä mahdollistaisi viiden (5) osastopaikan vähentämisen, mikä tarkoittaisi henkilöstön näkökulmasta sitä, että vähennettäisiin neljä (4) tehtävää siten, että yksi (1) näistä tehtävistä olisi sairaanhoitajan tehtävä ja kolme (3) perushoitajan tehtävä. Neurologian ja vaativan kuntoutuksen (NeKu) tehtäisiin viiden (5) paikan vähennys, mikä tarkoittaisi sitä, että muutoksen johdosta olisi mahdollista toteuttaa neljän (4) tehtävän/vakanssin vähennys, joista yksi (1) olisi sairaanhoitaja ja kolme (3) lähi/perushoitajaa eli yhteensä neljä (4) tehtävää/vakanssia. Kustannusvaikutus olisi yhteensä palvelurakenteen keventämisen osalta arviolta 0,95 miljoonaa euroa, joka syntyy palkkakuluista ja paikkojen vähennyksen aiheuttamasta

kustannusten laskusta. Aikatauluarvio näiden toteutusten osalta on syksy 2024.

Muut henkilöstöön kohdistuvat suunnitteilla olevat muutokset

Sote-tike aiheuttaa muutoksia toiminnassa ja edellyttää toiminnan uudelleen järjestelyä siten, että se mahdollistaa uudenlaisen toimintatavan Sote-tiken myötä. Edellä todetun johdosta hoidon ja hoivan koordinoivien hoitajien työ olennaisesti ja pysyvästi vähentyy, josta johtuen kyseessä olevien tehtävien tarve Sote-tiken myötä poistuu.

Lomapalkkavelka ja yhtäältä myös työaikapankkivelka ovat asioita, joita on tarpeellista tarkastella johtuen taloudellisesta tilanteesta. Pyrkimyksenä on saada lomapalkkavelkaa aikaisempaa pienemmäksi, mikä on mahdollista säästövapaita pitämällä. Vastaavalla tavalla työaikapankkia koskeva sopimus ja sitä myöten työaikapankkivelan vaativat tarkastelua siten, että ohjeistusta tiukennetaan tältä osin ja pyritään tätä kautta saamaan tavoiteltuja säästöjä aikaiseksi siten, että myös työaikapankkiin kertyneitä vapaita pyritään pitämään aikaisempaa enemmän. Viimeksi todettu koskee myös kertyneitä liukumasaldoja. Harkinnanvaraisiin virka- ja työvapaisiin tuleva muutos tarkoittaisi lisäpäivänpidätysääntöä jatkossa.

Lomautusten osalta ohjeellinen lomautussuunnitelma olisi seuraava:

- johtajat ja päällikkötehtävät 7 päivää + 7 päivää
- Hyvinvointialueen johtoryhmä (laajennettu)
- Muut johtaja- ja päällikkötehtävät (henkilöt, jotka eivät tee asiakas- ja potilastyötä)

- toimisto-, hallinto- ja asiantuntijatehtävä 7 päivää
- asiantuntijanimikkeellä työskentelevät
- järjestämispalveluiden toimisto, hallinto- ja asiantuntijatehtävät
- konsernipalveluiden toimisto, hallinto- ja asiantuntijatehtävät lukuun ottamatta palkkapalvelua
- sihteerit, ei osastonsihteerit
- hanketyöntekijät (pl. hanketyöntekijät joiden rahoitus tulee täysin ulkopuolelta)

Lomautukset toteutetaan potilas-, asiakas- ja työturvallisuus huomioiden. Aikatauluarvio on kevät-syksy 2024. Kustannusvaikutus noin 0,3 milj. euroa.

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsitelty myös muun kuin edellä listatun henkilöstön lomautuksia ja näiden osalta vastaavien säästöjen osalta suunnitellaan seuraavien toimenpiteiden toteuttamista. Matkakuluja vähennettäisiin edellisen vuoden tasosta ohjeistusta tarkentamalla ja täsmentämällä siten, että pyrkimyksenä osallistua vain välttämättömiin ja tapaamiset pyritään hoitamaan pääsääntöisesti etäyhteyksiä hyödyntämällä. Arvioitu säästö tältä osin noin 0,25 milj. euroa. Koulutuksia tarkastellaan kriittisesti vuonna 2024 siten, että vain välttämättömiin koulutuksiin

osallistutaan vuonna 2024 siten, että muutoinkin hyödynnetään etäyhteyksiä koulutusten järjestämiseen ja yhtäältä osallistumiseen. Arvioitu säästö 0,4 milj. euroa. Käynnistetään ICT-sopimusten, järjestelmien ja lisenssien tarkastelu. Arvioitu säästö 0,2 milj. euroa. Näiden lisäksi käynnistetään selvitys terapiapalveluiden osalta siten, että ostopalveluita pyritään vähentämään omaa henkilöstöä hyödyntämällä.

Näiden suunnitteilla olevien toimenpiteiden seurauksena työntekijöiden tai viranhaltijoiden työehdoissa voi tapahtua muutoksia. Tarjolla olevan työ voi taloudellisista, tuotannollisista ja työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä olennaisesti ja pysyvästi vähentyä. Tavoitteena on tarjota kaikille osaamista, koulutusta ja kokemusta vastaava työtä hyvinvointialueella. Jos tarjotaan uutta tehtävää, eikä henkilö ota tarjottua muuta tehtävää vastaan, voidaan palvelussuhde joutua irtisanomaan taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Viimeksi mainitusta tilanteesta johtuen yhteistoimintaneuvotteluissa on käsitelty tämän vuoksi myös perusteita ja vaihtoehtoja ja yhtäältä myös mahdollisia vaihtoehtoja työvoiman käytön vähentämiselle ja työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi.

Ennen yhteistoimintaneuvotteluiden alkamista on asetettu hyvinvointialueelle rekrytointikielto siten, että tehtävät täytetään vain resurssiyksikön kautta. Rekrytointikiellon ulkopuolella jäävät ammattiryhmistä vain sosiaalityöntekijät, psykologit, lääkärit ja pelastustoimen henkilöstö (asetus 407/2011 mukaisesti). Edellä todettu koskee siis koko organisaatiota. Johtuen yhteistoimintaneuvotteluiden lopputuloksesta ja suunnitelluista toimenpiteistä rekrytointikieltoa jatketaan toistaiseksi.

Oheisaineistona

- henkilöstön edustajien kannanotto ja eriävät mielipiteet työnantajan toimenpiteisiin yhteistoimintaneuvotteluissa
- Suomen lähi- ja perustajaliitto SuPerin vastine Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen yhteistoimintaneuvotteluihin
- Kirurigan henkilöstön kirje päättäjille

Päätösesitys

Aluehallitus päättää

1. todeta, että työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) mukaiset yhteistoimintaneuvottelut on käyty ajalla 27.3.2024-13.5.2024 ja saatu päätökseen;
2. hyväksyä yhteistoimintaneuvotteluiden pohjalta esittelytekstin mukaiset toimenpiteet ja valtuuttaa vt hyvinvointialuejohtajan toimeenpanemaan aluehallituksen päätöksen.

Päätös

Jäsen Kristiina Teerikangas esitti, että asia palautetaan uuteen valmisteluun. Anja Törmä ja Margita Lukkarinen kannattivat Teerikankaan esitystä.

Puheenjohtaja totesi, että koska asiassa oli tehty kannatettu esitys palautuksesta oli suoritettava äänestys. Äänestysmenettelyksi hyväksyttiin nimenhuutoäänestys siten, että äänestyksessä asian

käsittelyä jatketaan äänestävät JAA ja Kristiina Teerikankaan asian palautusta äänestävät EI. Äänestyksessä annettiin 7 JAA ääntä ja 4 EI ääntä, näin ollen käsittely jatkui. Äänestysluettelo liitteenä A.

Aluehallitus hyväksyi päätösesityksen kohdat 1 - 2.

Kristiina Teerikangas jätti kirjallisesti eriävän mielipiteen (liite B)

Merk. henkilöstöjohtaja Jaana Sandström esitteli asian kokouksen alussa.

Vt. hyvinvointialuejohtaja/johtaja ylilääkäri ilmoitti jäävänsä itsensä asian käsittelyssä varovaisuusperiaatteella perusteenä yleislausekejäävi (Hallintolaki 28.1 pykälä 7) ja poistuu asian käsittelyn ja päätöksenteon ajaksi.