

Henkilöstöpalvelut

5.1.2024

Neuvottelukutsu henkilöstöjärjestöille: yhteistoimintamenettely johtamis- ja asiantuntijarakenteen arvioimiseksi

Aluehallitus on kokouksessaan 15.1.2024 päättänyt käynnistää työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta annetun lain mukaiset 2. vaiheen neuvottelut henkilöstön edustajien kanssa 21.12.23 neuvottelutuloksen mukaisesti johtamis- ja asiantuntijarakenteen arvioimiseksi.

Pohjois-Savon hyvinvointialueelle on tarvetta valmistella organisoitumista taloudellisesti ja tuottavasti. Henkilöstöön vaikuttavia toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen varsinaisia päätöksiä. Työn organisoitua koskevat muutokset voivat olla esimerkiksi työtehtävien, töiden tai työtilojen uudelleenjärjestelyjä. Yhteistoimintamenettelyn taustalla on laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (2007/449; täydennetty 2021/631).

Johtamis- ja asiantuntijarakenteen arviointi/ neuvottelutulos 1. vaiheen neuvottelussa 20.12.23

Talousarviosuunnittelua koskeneen yhteistoimintaneuvottelun yhteydessä päätettiin aloittaa 2. vaiheen neuvottelut, joissa vuoden 2024 alussa johtamis- ja asiantuntijarakenteen tarkastellaan tarkemmin. Arvioinnin johdosta on asetettu määräaikainen rekrytointikielto ajalle 22.12.2023 – 28.2.2024 nimikkeisiin: johtaja, päällikkö, esihenkilö, esimies tai vastaa esihenkilönimike sekä asiantuntijanimike (ei sisällä ammattinimikkeitä kuten sosiaalityöntekijä tai psykologi tai muu asiakas- tai potilastyötä tekevä asiantuntijanimike).

Johtamis- ja asiantuntijarakenteen yhteydessä arvioidaan lisäksi eräitä asiantuntijatehtäviä, joissa on tunnistettu päällekkäisyyttä toimintojen organisoinnissa ja työtehtävissä toimialojen kesken. Näiden toiminnallisten päällekkäisyyksien tarkastelu kohdentuu strategia- ja konsernipalveluihin sekä pelastus- ja turvallisuustoimialalle kohdentuen henkilöstömääränä yhteensä noin 51 htv:een. Konkreettisenä arvioinnin kohteena ovat muun muassa turvallisuus-, valmius ja varautuminen- ja koulutustoiminnot sekä mahdollisesti hyvinvointialuealajuiseksi arvioidut yksittäiset toimialakohtaiset asiantuntijatyön resurssit em. toimialoilla.

Mahdollisten tulevien muutosten johdosta esihenkilötyöstä toisiin työtehtäviin siirtäminen ja osaamisen käyttäminen laajemmin on mahdollinen skenaario tässä taloustilanteessa. Johtamisrakennetta ja toimintoja uudelleen organisoitaessa voidaan johdon, päälliköiden, keskijohdon tai esihenkilöiden työtehtäviä tai työyksikön sijoituspaikkaa joutua muuttamaan.

Henkilöille, joiden ylimmän johdon tai keskijohdon tai esihenkilötehtävät olisivat suunnitelmien mukaan päättymässä, tullaan tarjoamaan heidän virkamääräyksensä tai työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä ja jos tällaista työtä ei ole, tarjotaan muuta kunkin henkilön koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaavaa työtä.

Henkilöstöpalvelut

5.1.2024

Kun viranhaltijan tai työntekijän aiempi tehtävä on päätynyt, ja jos uutta tehtävää ei löydy tai henkilö ei ota vastaan tarjottua muuta tehtävää, palvelussuhde tullaan päättämään taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Palvelussuhteen päättymissy kirjataan todellisen neuvottelun pohjalta. Jos työnantajalla on irtisanomisperuste muuttaa työntekopaikkaa koskevaa työsopimuksen ehtoa, muutos voidaan toteuttaa käymällä yhteistoimintaneuvottelut ja noudattamalla irtisanomisaikaa. Toimintojen uudelleen organisoimisen myötä työntekijöille/viranhaltijoille tarjotaan osaamistaan ja koulutustaan vastaavaa tehtävään ko. periaattein. Mikäli työntekijä/viranhaltija kieltäytyy ottamasta vastaan työtä muuttuneessa toimipisteessä, on työnantajalla irtisanomisperuste palvelussuhteelle yhteistoimintalain mukaisesti.

Arvioinnin perusteet

Hyvinvointialueelle on vahvistettu hallintosäännön mukainen yksijohtajajärjestelmä ja hyvinvointialuejohtajan jälkeen vahvistetut 5 johtamisen tasoa. Mahdolliset poikkeamat vahvistetusta johtamisrakenteesta otetaan arvioitavaksi

Johtamisrakenteiden vertikaalinen tarkastelu tehtiin koko hyvinvointialueen osalta toimialoittain. Tarkastelun painopisteinä olivat esihenkilöasemassa olevien määrä ja näiden alaisten määrä. Esihenkilöasemassa olevilla tässä tarkoitetaan esihenkilö-, esimies-, päällikkö- ja johtaja – nimikkeillä olevia sekä myös muita nimikkeitä, joilla on esihenkilöasema. Raporttiotannalla otettu tarkastelu tuotti näkymän, jossa joillakin esihenkilönimikkeillä/-asemassa olevilla ei ole alaisia tai alaisten määrä oli pieni, ollen esimerkiksi 1–5 tai alaisten määrä oli suuri, ollen esimerkiksi yli 50. Alla kokonaistilanne esihenkilöiden työntekijämääristä sekä keskiarvon että mediaanin osalta toimialoittain. Arvioinnin kohteeksi otetaan erityisesti alle 10 työntekijän esihenkilörakenteet sekä ilman alaisia toimivat esihenkilönimikkeet.

Yhteenvedona tarkemman tarkastelun tarve on arvioitu kohdentuvan noin 45 esihenkilötehtävään seuraavasti

- konsernipalveluissa 10 htv päällikkötehtävien nimikemuutokset, joilla ei alaisia
- palvelutuotannossa 2 htv päällikkötehtävien nimikemuutokset, joilla ei alaisia
- johtamisrakenteessa alle 10 htv esihenkilöiden määrän tarkastelu kohdentuu konsernipalveluissa 21 esihenkilöön
- johtamisrakenteessa alle 10 htv esihenkilöiden määrän tarkastelu kohdentuu palvelutuotannossa 12 esihenkilöön

Strategia- ja konsernipalveluiden toiminnan ja organisaatorakenteen tarkastelu ja siihen liittyvät muutosesitykset tehdään 30.1.2024 mennessä. Tarkastelu toteutetaan napakoissa työpajoissa erikseen sovittavina teemoina ja kokoonpanoilla. Palvelutuotannon esihenkilörakenteen osalta muutosten suunnittelu tehdään 28.2.24 mennessä ja tarkastelu koskee esihenkilötehtäviä, joissa on alle 10 työntekijää.

Henkilöstöpalvelut

5.1.2024

Neuvottelukutsu ja toimintasuunnitelma neuvottelujen aikatauluksi

Tämän 2. vaiheen yhteistoimintaneuvottelut aloitetaan 25.1.2024 klo 9-12.

Yhteistoimintaneuvottelut kestävät kuusi viikkoa ajalla 25.1.-7.3.2024.

Pohjois-Savon hyvinvointialue työnantajana kutsuu henkilöstöjärjestöjen edustajat neuvotteluihin, jotka pidetään alustavan aikataulun mukaisesti seuraavasti:

- 25.1. klo 9–12
- 1.2. klo 9–12
- 8.2. klo 10–12
- 15.2. klo 9–11
- 5.12. klo 14–15.30
- 22.2. klo 9–12
- 28.2. klo 9–12
- 7.3. klo 9-12.

Kokouskutsut neuvotteluihin lähetetään erikseen. Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma on lähetetty 1. vaiheen neuvottelussa 8.11.2023 asialistan yhteydessä.

Yhteistoimintaneuvotteluun osallistuu myös 3 §:ssä tarkoitettu henkilöstön edustaja, jos lomauttaminen, osa-aikaistaminen tai irtisanominen koskee vähintään kolmea työntekijää, taikka jos työnantaja tai henkilöstön edustaja niin vaatii.

Mari Antikainen
henkilöstöjohtaja

Janne Niemeläinen
hallintojohtaja