

Tehtävämuutoksiin liittyvien yhteistoimintaneuvotteluiden käynnistäminen

Aluehallitus 12.01.2023 § 8
29/00.02.01/2023

Valmistelija henkilöstöpäällikkö Petri Alaluusua, puh. 040 656 7232

Etelä-Savon hyvinvointialueen palvelurakenne ja organisaatio on valmisteltu siten, että toiminta voidaan aloittaa vuoden 2023 alusta lukien. Tavoitteena on ollut henkilöstön siirtyminen pääsääntöisesti entisissä tehtävissään ja entisissä työpisteissään, jolloin kuntalaisille annettavat palvelut voidaan toimittaa siirtymävaiheessa ilman katkoksia ja häiriöitä. Hyvinvointialueen organisoitumisen valmistelu on tapahtunut osittain valmistelijoiden omien tehtävien ohella tai osittaisella vapautuksella; pienehkö osa valmistelijoista on voinut suorittaa valmistelutehtäviä päätoimisesti. Virallisesti johtajat ja päälliköt aloittavat päätoimisen virantoimituksen 1.1.2023 lukien. Kun kyseessä on n. 8000 työntekijän siirto useista organisaatioista yhteen ja samaan organisaatioon, on selvää, että henkilöstön haltuunotto ja tehtävien selkeyttäminen vaatii vielä työtä. Palveluiden tuotannon järjestäminen sujuvasti ja optimaalisella henkilöstömäärällä ja henkilöstön osaamisella vaatii suunnittelua ja muutoksen johtamista. Muutoksia on tarpeellista tehdä työn organisointiin yksilö- ja koko organisaation tasolla. Muutoksen vaikutuksia henkilöstöön on arvioitava ja arvioinnin pohjalta toteutettava yhteistoiminnallisesti henkilöstön kanssa.

Hyvinvointialueen yhteistyötoimikunnassa on 8.12.2022 käsitelty mahdollisia henkilöstövaikutuksia ja todettu, että uuden organisaation muodostamisessa on mahdollista, että erityisesti hallinnon tehtävissä esim. johtamis-, asiantuntija- ja sihteeritehtävissä työskenteleville työntekijöille/viranhaltijoille ei löydy hyvinvointialueella sopivaa tehtävää. Näille henkilöille tarjotaan ensisijaisesti työsopimuksen tai virkamääräyksen mukaista vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle tai viranhaltijalle voidaan tarjota muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. Näiden henkilöiden kanssa käydään alkuvuoden 2023 aikana erilliset yhteistoimintaneuvottelut.

Yhteistoimintamenettelyn kohteena tulee olemaan alustavien selvitysten perusteella useita kymmeniä henkilöitä. Suuri osa näistä koskee tehtävämuutoksia, esim. viran muuttamista työsopimussuhteeksi tai työsopimussuhteen muuttamista viraksi. Yhteistoimintamenettely voi myös johtaa irtisanomiseen, jos työntekijä/viranhaltija ei ota vastaan tarjottua tehtävää tai tarjolla ei ole sopivaa tehtävää.

Kuntien ja hyvinvointialueiden yhteistoimintalain mukaan työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään asiat, jotka koskevat henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa.

Selvitysten perusteella yhteistoimintaneuvottelut koskevat yksittäisiä työntekijöitä/viranhaltijoita sekä myös työntekijöitä/viranhaltijoita isompana ryhmänä (esim. tekevät samaa työtä samassa yksikössä). Kaiken kaikkiaan yhteistoimintaneuvottelujen kohteena tulee olemaan useita kymmeniä henkilöitä, joiden tilanteet keskenään ovat joko samankaltaisia tai toisistaan poikkeavia. Voidaan todeta, että yhteistoimintaneuvotteluja käydään useassa eri kategoriassa, jolloin on hyvä, että kokonaisuuden osalta henkilöstön edustajien kanssa aloitetaan ja käydään yhteistoimintaneuvottelut. Henkilöstön edustajien kanssa sovitaan yhteiset ja yleiset periaatteet yhteistoimintaneuvotteluiden toteutukselle.

Hyvinvointialuejohtajan esitys:

Aluehallitus päättää käynnistää yhteistoimintaneuvottelut edellä esitetyllä tavalla. Henkilöstöjohtaja vastaa yhteistoimintaneuvotteluiden käytännön toteutuksesta. Aluehallitukselle tuodaan neuvottelujen päätyttyä neuvottelujen lopputulos tiedoksi.

Päätös:

Hyväksyttiin esityksen mukaan.