
Aika 20.05.2025, klo 09:30

Paikka Sähköinen kokous

Käsiteltävät asiat

§ 136 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

§ 137 Kokouksen työjärjestyksen hyväksyminen ja pöytäkirjantarkastajien valinta

§ 138 Johtamis- ja organisaatiorakenteen kehittämistä koskevien yhteistoimintaneuvottelujen lopputulos

Osallistujat

Maarit Raja-Aho, puheenjohtaja
Olga Gilbert, 1. varapuheenjohtaja
Tanja Aidanjuuri, 2. varapuheenjohtaja
Riikka Rajahalme, sihteeri
Marja Ahava
Antero Eerola
Terhi Enjala
Jukka Hako
Lauri Kaira
Sami Kanerva
Nina Korventaival
Pirkko Letto
Teemu Purojärvi
Markku Pyykkölä
Jari Sainio
Riitta Särkelä
Eva Tawasoli
Marjo Vacker
Timo Aronkytö, Hyvinvointialuejohtaja
Elina Eeva, Palvelualuejohtaja
Soili-Sisko Eskola, Viestinnän edustaja
Hanna Heinikainen, Talousjohtaja
Mikko Hokkanen, Konsernipalvelujen toimialajohtaja
Anne Karjalainen
Patrik Karlsson
Sirkka-Liisa Kähärä
Minna Lahnalampi-Lahtinen, Vanhuspalvelujen toimialajohtaja
Jyrki Landstedt, Pelastusjohtaja
Jenna Laurikkala
Paula Lehmuskallio
Kirsi Leväpelto, Aikuissosiaalityön ja vammaispalvelujen toimialajohtaja
Nina Linja, Järjestämisen tuen johtaja
Kati Liukko, Terveystieteiden palvelujen toimialajohtaja
Hanna Mikkonen, Lasten, nuorten ja perheiden palvelujen toimialajohtaja
Timo Pitkänen, Tietohallintojohtaja
Pasi Salo, Tilakeskuksen päällikkö
Tejwant Singh
Anne Sivula, Henkilöstöjohtaja
Leena-Mari Tanskanen, Viestintäjohtaja

§ 136

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen hallintosäännön 140 §:n mukaan kokouskutsun antaa puheenjohtaja tai hänen estyneenä ollessaan varapuheenjohtaja. Kokouskutsussa on ilmoitettava kokouksen aika ja paikka sekä käsiteltävät asiat. Esityslista, joka sisältää selostuksen käsiteltävistä asioista ja ehdotukset toimielimen päätöksiksi, lähetetään kokouskutsun yhteydessä. Erityisestä syystä esityslista tai yksittäisen asian selostus ja päätösehdotus voidaan lähettää myöhemmin.

Kokouskutsu toimitetaan, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen kokousta toimielimen jäsenille sekä niille, joilla on läsnäolo-oikeus tai -velvollisuus toimielimen kokouksessa. Kokouskutsu ja esityslista lähetetään jäsenille ja muille, joilla on läsnäolo-oikeus tai -velvollisuus, ensisijaisesti sähköisesti.

Hyvinvointialuelain 108 §:n mukaan muu toimielin kuin aluevaltuusto on päätösvaltainen, kun yli puolet jäsenistä on läsnä. Läsnä oleviksi katsotaan myös ne toimielimen jäsenet, jotka osallistuvat kokoukseen sähköisesti.

Hallintosäännön 144 §:n mukaan toimielimen jäsenten ja esittelijän lisäksi toimielimen kokouksessa on läsnäolo- ja puheoikeus

1. aluehallituksen kokouksessa aluevaltuuston puheenjohtajalla ja varapuheenjohtajilla hyvinvointialuelain 26 §:n mukaan sekä kansalliskielilautakunnan puheenjohtajalla hyvinvointialuelain 33 § mukaan;
2. muiden toimielinten kokouksessa aluehallituksen puheenjohtajalla ja hyvinvointialuejohtajalla, ei kuitenkaan tarkastuslautakunnan eikä aluevaltuuston tilapäisen valiokunnan kokouksessa eikä vaalilaissa säädettyjen vaalitoimielinten kokouksissa;
3. aluehallituksen kokouksessa toimialajohtajilla sekä konsernipalvelujen toimialan palvelualuejohtajilla, viestinnän edustajalla sekä juristilla/laki- ja päätöspalveluiden päälliköllä;
4. aluehallituksen kokouksessa nuorisovaltuuston edustajalla. Nuorisovaltuuston edustajalla ei kuitenkaan ole puhe- ja läsnäolo-oikeutta käsiteltäessä salassa pidettäviä asioita.

Edellä mainitulla henkilöllä on oikeus ottaa osaa keskusteluun, mutta ei päätöksen tekemiseen, jollei hän ole samalla kyseisen toimielimen jäsen. Toimielinten kokousten pöytäkirjanpitäjänä toimii hyvinvointialuejohtajan määräämä henkilö. Pöytäkirjanpitäjällä on puhe- ja läsnäolo-oikeus kokouksissa. Toimielin päättää muiden henkilöiden läsnäolo- ja puheoikeudesta. Toimielin voi päättää asiantuntijan kuulemisesta yksittäisessä asiassa. Asiantuntija voi olla läsnä kokouksessa asiasta käytävän keskustelun päättymiseen asti.

Hallintosäännön 151 §:n mukaan aluehallituksen esittelijänä toimii hyvinvointialuejohtaja.

Ehdotus

Aluehallitus päättää:

1. todeta kokouksen laillisesti koollekutsutuksi ja päätösvaltaiseksi;

-
2. myöntää puhe- ja läsnäolo-oikeuden tähän kokoukseen HR-erityisasiantuntija Ilmari Mäkiselle.

§ 137**Kokouksen työjärjestyksen hyväksyminen ja pöytäkirjantarkastajien valinta****Kokouksen työjärjestyksen hyväksyminen**

Kokouskutsu toimitetaan, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen kokousta toimielimen jäsenille sekä niille, joilla on läsnäolo-oikeus tai -velvollisuus toimielimen kokouksessa. Kokouskutsu ja esityslista lähetetään jäsenille ja muille, joilla on läsnäolo-oikeus tai -velvollisuus, ensisijaisesti sähköisesti. Esityslista sisältää ehdotuksen kokouksen työjärjestykseksi.

Pöytäkirjantarkastajien valinta

Pöytäkirjan pitämisestä ja sisällöstä vastaa toimielimen puheenjohtaja. Jos puheenjohtaja ja pöytäkirjanpitäjä ovat eri mieltä kokouksen kulusta, pöytäkirja laaditaan puheenjohtajan näkemyksen mukaan. Pöytäkirjan allekirjoittaa puheenjohtaja ja varmentaa pöytäkirjanpitäjä. Pöytäkirja tarkastetaan toimielimen päättämällä tavalla. Pöytäkirja voidaan allekirjoittaa ja tarkastaa sähköisesti. Sähköisessä päätöksentekomenettelyssä tehtyjä päätöksiä koskeva pöytäkirja tai sen osa voidaan tarkastaa erikseen ennen kokousta. Tarkoituksena on, että aluehallitus valitsee kokouksessaan kaksi pöytäkirjantarkastajaa, jotka toimivat tarvittaessa myös ääntenlaskijoina.

Ehdotus

Aluehallitus päättää:

1. hyväksyä laaditun esityslistan mukaisen työjärjestyksen;
2. valita kaksi pöytäkirjantarkastajaa seuraavasti: Jari Sainio ja Eva Tawasoli;
3. että tarkastettu pöytäkirja pidetään nähtävänä yleisessä tietoverkossa hyvinvointialueen verkkosivustolla (<https://vakehyva.cloudnc.fi>) tiistaista 27.5.2025 klo 12.00 lähtien.

Aluehallitus, § 78, 25.03.2025

Aluehallitus, § 138, 20.05.2025

§ 138

Johtamis- ja organisaatorakenteen kehittämistä koskevien yhteistoimintaneuvottelujen lopputulos

VAKEDno-2024-4638

Aluehallitus, 25.03.2025, § 78

Asian valmistelija: henkilöstöjohtaja Anne Sivula

Hyvinvointialueen perustamisen alusta saakka johtamisen kehittäminen on ollut yhtenä tärkeänä painopisteenä henkilöstökokemuksen parantamisessa ja hyvinvointialueen tavoitteiden toteuttamisessa. Osana johtamisen kehittämistä on aluehallituksen päätöksen 29.10.2024 § 216 käsittelyn perusteella toteutettu johtamisen arviointi. Tuolloin aluehallitus päätti:

1. linjata, että osana johtamisen kehittämistä Vantaan ja Keravan hyvinvointialueella laaditaan loppuvuoden 2024 sekä tammi-helmikuun 2025 aikana selvitys sekä toimenpide-ehdotukset koskien hyvinvointialueen viranhaltijaorganisaation johtamisrakenteita;
2. että selvityksen tuloksia on tavoite käsitellä aluehallituksen kokouksessa 25.3.2025 ja että sitä ennen aluehallitukselle tuodaan asiassa väliraportti aluehallituksen kokoukseen 21.1.2025;
3. todeta, että selvityksen tarkoituksena on kartoittaa, onko Vantaan ja Keravan hyvinvointialueella selkiyttämisen tarvetta organisaatorakenteessa ja johtamistehtävien määrässä;
4. käydä kokouksessa lähetekeskustelun asiasta.

Tehdyn selvityksen tulokset raportoitiin aluehallitukselle 21.1.2025 § 10.

Johtamisen kehittämisen painopisteet ja toimenpiteet selvityksen perusteella

Nykytilaselvityksen perusteella henkilöstöpalvelut-palvelualueen johto ja toimialat ovat yhdessä määrittäneet suunnan, johon johtamista ja organisaatorakennetta tulisi kehittää. Jatkotyössä on määritetty seuraavat johtamisen kehittämisen painopisteet sekä tavoitetilat:

1. Yksinkertaisempi rakenne ja selkeät vastuut

Tavoitetila: Yhdenmukainen ja matala organisaatiomme tukee kustannustehokkaiden palveluiden tarjoamista asiakkaillemme, toimialarajat ylittäen. Selkeät johtamisen rakenteet ja käytänteet sekä vastuut varmistavat ketterän päätöksenteon ja asioiden ripeän toimeenpanon.

2. Yhteinen suunta ja riittävä tuki

Tavoitetila: Johdamme tavoitteellisesti, yhteiseen strategiseen suuntaan ja perustamme johtamisemme luotettavaan tietoon. Ammattimaiset tukipalvelut ja korkealaatuiset asiantuntijapalvelut varmistavat johtamistehtävään keskittymisen ja siinä onnistumisen.

3. Laadukas ja linjakas johtaminen

Tavoitetila: Johtamisemme on ammattimaista ja laadukasta läpi koko

organisaation. Yhdenmukaisella, arvoihin pohjautuvalla johtamisella tuemme hyvää suoriutumista ja työhyvinvointia. Olemme hyvä ja houkutteleva työnantaja ja luotamme työntekijöihimme.

Aluehallitus päätti 21.1.2025 § 10 merkitä tiedoksi väliraportin koskien Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen organisaation johtamisrakenteen arviointia liitteen mukaisesti sekä ohjeisti jatkotyön linjauksina seuraavaa:

1. Hyvinvointialueen yhteiset toiminnot keskitetään Konsernipalveluihin. Toimintaa kehitetään entistä kustannustehokkaammaksi ja vaikuttavammaksi.
2. Organisaatorakennetta muokataan siten, että se tukee asiakasprosesseja sekä lisää taloudellista tehokkuutta ja vaikuttavuutta. Jatkovalmistelussa tavoitteena on enintään kuusiportainen organisaatio. Samalla arvioidaan esihenkilötehtävien määrää.
3. Valmistellaan erillinen työnantajapolitiikka. Tällä varmistetaan koko organisaatiossa laadukas henkilöstöjohtaminen ja ylläpidetään hyvää työnantajakuva.
4. Keski-Uudenmaan pelastuslaitos vaatii edellä mainittujen kohtien mukaisten toimenpiteiden lisäksi erityisiä kehittämistoimia, jotka määritellään yhteistyössä Konsernipalveluiden ja tarvittaessa ulkopuolisen asiantuntijan kanssa. Kokonaisvaltaisempi kehittämissuunnitelma tuodaan aluehallituksen käsittelyyn 31.3.2025 mennessä.

Asian valmistelu 25.3.2025 päätöksentekoon

Toimialojen organisaatorakennetta on tarkasteltu toimialajohdon sekä konsernipalveluiden ohjauksella ja tuella. Toimialajohtajat ovat käyneet läpi yhteisissä kokouksissa jokaisen toimialan suunnitelmat. Suunnitteluun on osallistunut toimialajohtajien lisäksi palvelualuejohtajia, toimialasta ja muutoksen arvioidusta vaikutuksesta riippuen myös muita johtamistehtävissä olevia. Kaikille Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen johtamistehtävissä oleville on tiedotettu johtamisen kehittämisestä, johtamisrakenteen arvioinnista ja kehittämisen etenemisestä kuukausittain pidettävissä infoissa.

Suunnittelutyö on edennyt johtamisroolien selkiyttämiseksi ja yhdenmukaistamiseksi, organisaatorakenteen tarkastelemiseksi sekä toimialakohtaisten suunnitelmien tekemiseksi tunnistettujen kehittämisen painopisteiden pohjalta.

Johtamisroolien selkiyttämisen ja yhdenmukaistamisen tavoitteena on ammattimainen ja linjakas johtaminen sekä henkilöstöjohtamiseen panostaminen. Valmistelussa on määritelty mahdollisimman yhtenäinen johtamisrooli kaikilla organisaatiotasolla. Tavoitteena on, että roolien selkiyttämisen jälkeen luodaan erilaisin keinoin mahdollisuus työskennellä roolin mukaisesti. Näin varmistetaan, että johtamistyössä, erityisesti henkilöstöjohtamisessa, on riittävästi aikaa ja aito mahdollisuus joka organisaatiotasolla.

Organisaation tarkastelussa tavoitteena ja tarkoituksena on suunnitella organisaatio kaikilla toimialoilla enintään kuusiportaiseksi.

Toimialakohtaisen tarkastelun tavoitteena on ollut parantaa perustehtävämme suorittamista, saavuttaa tavoitteemme ja hallita kustannuksia paremmin, mukaan lukien kehittyneempi asiakasohjaus.

Keski-Uudenmaan pelastuslaitosta koskeva aluehallituksen 21.1.2025 § 10 päätöksen kohta 4 on käsiteltävänä omana päätöskohtanaan.

Toimialakohtaiset suunnitelmat

Terveystieteiden palveluiden toimialalla ei tässä vaiheessa ole tarpeen tehdä muutoksia organisointiin tai johtamisrakenteisiin. Normaali toiminnan tarkastelu ja kehittäminen jatkuu.

Vanhusten palveluiden toimialalla kehittämistarvetta on todettu olevan palveluiden järjestämisen ja ostopalveluiden hallinnan kytkemisessä paremmin osaksi koko toimialan johtamista.

Lasten, nuorten ja perheiden palveluiden toimialalla ollaan johtamistasoja vähentämässä yhdellä. Tämän takia on tarpeen arvioida myös tehtäväalueiden määrää sekä palvelukokonaisuuksien muodostumista, jotta varmistetaan toimialan strategisten tavoitteiden toteutuminen.

Myös Aikuissosiaalityön ja vammaispalveluiden toimialalla johtamistasoja vähennetään yhdellä. Lisäksi erityisesti talouden hallittavuuden parantamiseksi on suunnitelmissa arvioida koko toimialan toiminnan järjestämistä ja palvelualueiden muodostamista uudesta näkökulmasta.

Keski-Uudenmaan pelastuslaitoksen johtamisrakenteet määritellään uudelleen ja erityisesti pelastustoimen rakennetta madalletaan kahdella portaalla. Toimialaa tukevat palvelut käydään huolellisesti läpi ja hyvinvointialueen yhteiset palvelut keskitetään Konsernipalveluihin.

Konsernipalveluiden toimialalla toimintoja siirretään palvelualueiden välillä ja samalla palvelualueita vähennetään. Toimintaa, rakenteita ja prosesseja kehitetään kustannustehokkaammiksi.

Johtamistehtävien määrään muutos

Koko kehittämistyön tavoitteena on parantaa johtamista ja varmistaa hyvä henkilöstöjohtaminen. Hyvällä johtamisella on suuri merkitys työn tekemiselle, tuottavuudelle, henkilöstön pitovoimalle sekä hyvinvointialueen houkuttelevuudelle työnantajana. Muutoksilla pyritään selkeyteen, linjakkuuteen, ammattimaisuuteen ja yhdenmukaisuuteen johtamisessa.

Johtamisrakenteen madaltamisen ja johtamisroolien selkiyttämisen myötä johtamistehtävien määrä vähenee arviolta 20-30 tehtävällä. Johtamista tukevia asiantuntijatehtäviä lisätään jonkin verran, mutta ei vastaavaa määrää. Näitä asiantuntijatehtäviä tarjotaan niille, joiden johtamistehtävät loppuvat. Organisaation madaltamisen vuoksi perustetaan muutamia uusia yksiköitä, jotta johdettavien määrä ei kasvaisi kohtuuttomasti. Muutos on huomioitu arvioidussa vähennysmäärässä.

Yhteistoimintamenettely

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 4 §:n mukaisesti käsitellään muun muassa henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa sekä taloudellisista ja tuotannollisista syistä toteutettavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista. Koska johtamisrakenteen muutos koskee laajaa osaa organisaatiosta ja voi tarkoittaa merkittäviä muutoksia toimialojen toiminnassa, ja koska johtamistehtävien määrän vähennys voi mahdollisesti johtaa irtisanomisiin, on aloitettava koko hyvinvointialuetta koskeva yhteistoimintamenettely, josta päättäminen kuuluu aluehallituksen päätösvaltaan.

Henkilöstöjärjestöjä on etukäteen informoitu asiasta ja myös yhteistoimintamenettelyn muoto on käsitelty hyvinvointialueen yhteistyökokouksessa.

Vaikutusten arviointi

Johtamisrakenteen muutosten tavoitteena on johtamisen paraneminen ja sitä kautta hyvinvointialueen perustehtävässä onnistumisen varmistaminen ja strategisten tavoitteiden saavuttaminen. Johtamisrakenteen uudistamisesta on havaittu aiheutuvan välittömiä vaikutuksia johtamistehtävien ja johtamista tukevien tehtävien määrään, kyseisissä tehtävissä työskenteleviin henkilöihin kohdistuvia vaikutuksia sekä mahdollisesti suoria taloudellisia vaikutuksia. Havaitut vaikutukset kootaan päätöksenteon pohjaksi ja muutosten vaikutuksia arvioidaan huhti-toukokuussa osana yhteistoimintaneuvotteluita.

Muutosten onnistumisen pääasiallinen arviointi voidaan ylätasolla tehdä muun muassa toiminnallisten ja taloudellisten tavoitteiden toteutumisen sekä henkilöstötyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin paranemisen kautta. Näiden tavoitteiden saavuttaminen arvioidaan tulevaisuudessa muun muassa Pulssi- ja muilla mahdollisilla johtamiskyselyillä.

Johtamisrakenteen aiheuttavat tekniset ja muut muutokset kartoitetaan konsernipalveluissa kevään valmistelun aikana. Johtamisrakenteen muutoksella ei oleteta olevan suoria ja välittömiä vaikutuksia asiakkaisiin tai palveluihin. Pidempiaikaisena tavoitteena on, että johtamisrakenteen muutos kuitenkin pidemmällä aikavälillä hyödyntää myös hyvinvointialueen tuottamia palveluita asiakkaille.

Ehdotus

Aluehallitus päättää:

1. käynnistää Vantaan ja Keravan hyvinvointialueella työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueilla annetun lain mukaisen yhteistoimintamenettelyn;
2. että yhteistoimintamenettelyssä käsitellään johtamisrakenteen ja organisaation kehittämistä seuraavien aluehallituksen linjaamien periaatteiden mukaisesti:
 - Toimialojen organisaatorakenteita kehitetään asiakasprosesseja, kustannustehokkuutta ja vaikuttavuutta toteuttaviksi ja tukeviksi.
 - Hyvinvointialueen johtamisrakenteen yhdenmukaistetaan eri johtamisportaille määriteltyjä johtamisrooleja ja -vastuita hyödyntäen.
 - Organisaatio madalletaan enintään kuusitasoiseksi (viisi johtamistasoa).

- Konsernipalveluihin keskitetään sellaiset yleiset tuki- ja asiantuntijatehtävien kokonaisuudet, jotka tukevat usean tai kaikkien toimialojen toimintaa.
 - Muutokset vähentävät johtamistehtävien määrää hyvinvointialueella ja parantavat henkilöstön tarkoituksenmukaista sijoittumista.
3. todeta, että yhteistoimintaneuvotteluiden neuvottelutulos tuodaan tiedoksi aluehallituksen kokoukseen 20.5.2025 ja että varsinaiset päätökset neuvotteluiden pohjalta tehdään noudattaen Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen hallintosäännön toimivaltamääräyksiä;
4. että työnantajapolitiikkaa käsitellään aluehallituksen kokouksessa erikseen 13.5.2025.

Tarkastetaan ja hyväksytään pöytäkirja tämän pykälän osalta heti kokouksessa.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.

Tarkastettiin ja hyväksyttiin pöytäkirja tämän pykälän osalta heti kokouksessa.

Lisätietoja päätöksestä antaa hyvinvointialuejohtaja Timo Aronkytö, timo.aronkyto@vakehyva.fi.

Aluehallitus, 20.05.2025, § 138

Liitteet

1 Liite - Yhteistoimintaneuvotteluiden lopputulos (aluehallitus 20.5.2025).pdf
Verkkojulkisuus rajoitettu

Asian valmistelija: henkilöstöjohtaja Anne Sivula

Osana laajempaa johtamisen kehittämistä Vantaan ja Keravan hyvinvointialueella aluehallitus päätti kokouksessaan 25.3.2025 § 78 käynnistää Vantaan ja Keravan hyvinvointialueella työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla annetun lain mukaisen yhteistoimintamenettelyn johtamisrakenteen ja organisaation kehittämisestä seuraavien aluehallituksen linjaamien periaatteiden mukaisesti:

- Toimialojen organisaatorakenteita kehitetään asiakasprosesseja, kustannustehokkuutta ja vaikuttavuutta toteuttaviksi ja tukeviksi.
- Hyvinvointialueen johtamisrakenne yhdenmukaistetaan eri johtamisportaille määriteltäviä johtamisrooleja ja -vastuita hyödyntäen.
- Organisaatio madalletaan enintään kuusitasoiseksi (viisi johtamistasoa).
- Konsernipalveluihin keskitetään sellaiset yleiset tuki- ja asiantuntijatehtävien kokonaisuudet, jotka tukevat usean tai kaikkien toimialojen toimintaa.
- Muutokset vähentävät johtamistehtävien määrää hyvinvointialueella ja parantavat henkilöstön tarkoituksenmukaista sijoittumista.

Lisäksi aluehallitus totesi, että yhteistoimintaneuvotteluiden neuvottelutulos tuodaan tiedoksi aluehallituksen kokoukseen 20.5.2025, ja että varsinaiset päätökset neuvotteluiden pohjalta tehdään noudattaen Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen hallintosäännön toimivaltamääräyksiä.

Yhteistoimintaa koskeva lainsäädäntö

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain ("yhteistoimintalaki", 449/2007) tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnassa ja hyvinvointialueella. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää hyvinvointialueen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Yhteistoimintalain 4 §:n mukaan työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa tai hyvinvointialueen palvelurakenteessa sekä taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa irtisanomista.

Edelleen lain 5 §:n mukaan ennen kuin työnantaja ratkaisee 4 §:ssä tarkoitetun asian, työnantajan on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista. Laajakantoiset tai henkilöstöä yleisesti koskevat asiat käsitellään yhteistoimintaelimessä. Työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Jos työnantajan harkitsema irtisanominen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.

Yhteistoimintaneuvotteluiden kulku Vantaan ja Keravan hyvinvointialueella

Neuvottelukutsu Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen henkilöstön pääsopijajärjestöille toimitettiin 27.3.2025. Neuvotteluiden pohjaksi esitettiin aluehallituksen päätöksen 25.3.2025 § 78 mukaiset johtamis- ja organisaatorakenteen kehittämisen periaatteet. Neuvottelukutsussa todettiin lisäksi, että johtamisen kehittämistyön tavoitteena on parantaa johtamista ja varmistaa hyvä henkilöstöjohtaminen. Muutoksilla tavoitellaan selkeyttä, linjakkuutta, ammattimaisuutta ja yhdenmukaisuutta VAKEn johtamiseen.

Edelleen todettiin, että vaikka muutosten itseisarvona ei ollut esihenkilöiden määrän vähentäminen, vähentävät johtamis- ja organisaatorakenteen muutokset esihenkilötehtävien määrää hyvinvointialueella arviolta noin 20–30 kpl (netto). Poistuvia esihenkilötehtäviä arvioitiin olevan 30–40 kpl ja uusia esihenkilötehtäviä n. 10 kpl. Siten irtisanomiset ovat mahdollisia.

Neuvotteluja käytiin 2.4.-14.5.2025 välisen ajan. Neuvottelukertoja oli kuuden viikon aikana yhteensä 11 kappaletta. Viimeisessä neuvottelussa 14.5.2025 todettiin yhteisesti, että yhteistoimintalain mukaiset neuvottelut muutoksista on käyty ja lain mukainen neuvotteluelvoite on täytetty. Kuvaus neuvotteluiden kulusta on liitteenä olevassa yhteenvedossa. Neuvotteluihin osallistuneet pääsopijajärjestöt ovat ilmoittaneet jättävänsä neuvotteluista laadittavaan pöytäkirjaan eriyvän mielipidelausuman.

Neuvotteluiden lopputulos

Organisaatorakenteisiin on suunniteltu muutoksia asiakasprosessien sekä kustannustehokkuuden ja vaikuttavuuden näkökulmasta. Suurimmat muutokset palvelualueiden ja/tai tehtäväalueiden jakautumisessa toteutuisivat Konsernipalveluissa ja Lasten, nuorten ja perheiden toimialalla. Lisäksi muille toimialoille on suunnitteilla pienempiä organisatorisia muutoksia. Asiakasohjauksen roolia ja vaikuttavuutta on tarkoitus lisätä erityisesti Vanhusten palveluiden sekä Lasten, nuorten ja perheiden toimialoilla.

Aikuissosiaalityön ja vammaispalveluiden toimialan toiminnot on tarkoitus yhdistää muihin toimialoihin 1.1.2026 alkaen. Tämän muutoksen käytännön toteuttaminen edellyttää aluehallituksen periaatepäätöstä ja sen jälkeen huolellista jatkovalmistelua syksyllä 2025. Vaadittavat hallintosäätö- ym. muutokset esitetään käsiteltävän aluehallituksessa ja aluevaltuustossa elo-syyskuussa 2025.

Lisäksi organisaatio- ja johtamisrakenteita on suunniteltu yhdenmukaistettavaksi siten, että kaikilla toimialoilla olisi jatkossa 6-portainen organisaatorakenne (5 johtamistasoa). Tämä aiheuttaisi muutoksia Lasten, nuorten ja perheiden palveluiden sekä Aikuissosiaalityön ja vammaispalveluiden toimialoilla ja Keski-Uudenmaan pelastuslaitoksella. Lisäksi johtamistasojen roolit ja vastuut on määritelty ja yhdenmukaistetaan koko hyvinvointialueella.

Yhteisiä tuki- ja asiantuntijapalveluita on suunniteltu keskitettävän edelleen ja tämän johdosta toimialoilta siirtyisi yhteensä seitsemän tehtävää Konsernipalveluihin.

Neuvotteluiden lopputuloksena esihenkilötehtävien kokonaismäärä hyvinvointialueella vähenisi 25 kappaleella verrattuna nykytilanteeseen. Luvussa on huomioitu sekä lakkautettavat että uudet, perustettavat esihenkilötehtävät. Esihenkilöitä olisi hyvinvointialueella jatkossa 340 nykyisen 365:n sijaan.

Esihenkilötehtävä päättyisi yhteensä 36 henkilöltä, joista 16:lla nykyinen tehtävä muuttuisi esim. pienten yksiköiden yhdistämisen johdosta kokonaan asiantuntijatehtäväksi. Siten 20 esihenkilöä olisi irtisanomisuhan alla. Irtisanomisuhan alla oleville henkilöille tarjotaan mahdollisuuksien mukaan heille soveltuvia tehtäviä ja /tai mahdollisuutta osoittaa kiinnostuksensa avoimiin tehtäviin. Avoimet tehtävät voivat olla joko uusia, muutosten johdosta perustettavia esihenkilötehtäviä tai avoimena olevia asiantuntijatehtäviä.

Edellisten lisäksi 22 esihenkilöllä tulisi tehtävään muita, esim. organisaatorakenteen muutoksista johtuvia muutoksia. Tehtävämuutoksista käydään henkilökohtaiset keskustelut.

Lisäksi 8 avoinna olevaa tai muutoin vapautuvaa esihenkilötehtävää on tarkoitus lakkauttaa suunniteltujen muutosten myötä.

Muutosten on tarkoitus tulla voimaan 1.9.2025.

Tarkempi kuvaus yhteistoimintaneuvotteluiden lopputuloksesta ilmenee liitteestä.

Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen hallintosäännön 24 §:n mukaan aluehallitus johtaa hyvinvointialueen toimintaa, hallintoa ja taloutta sekä vastaa henkilöstöpolitiikan yleisperiaatteista. Johtamis- ja organisaatorakenteen kehittämistä koskevien yhteistoimintaneuvottelujen lopputulos käsitellään tämän johdosta aluehallituksessa.

Ehdotus

Aluehallitus päättää:

1. merkitä tiedoksi yhteistoimintaneuvotteluiden neuvottelutuloksen;
2. todeta, että varsinaiset päätökset neuvotteluiden pohjalta tehdään noudattaen Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen hallintosäännön toimivaltamääräyksiä;
3. että muutokset astuvat voimaan 1.9.2025 lukien;
4. että organisaatiomuutosten johdosta tarvittavat hallintosääntömuutokset valmistellaan aluehallituksen kokoukseen 19.8.2025 ja etenevät edelleen aluevaltuuston 15.9.2025 käsiteltäväksi;
5. että aikuissosiaalityön ja vammaispalvelujen toimialan yhdistäminen osaksi vanhusten palveluiden toimialaa sekä lasten, nuorten ja perheiden palvelujen toimialaa käsitellään hallintosääntömuutoksena myös aluehallituksen kokouksessa 19.8.2025 ja etenee edelleen aluevaltuuston 15.9.2025 käsiteltäväksi niin, että muutos astuisi voimaan 1.1.2026 lukien.