

Yhteistoimintaneuvottelujen neuvottelutuloksen vahvistaminen

Hallitus 31.10.2025 § 101

Valmistelija Henkilöstöjohtaja Laura Natunen, toimitusjohtaja

ISLAB hyvinvointiyhtymä on tekemässä kuluvana vuonna tilinpäätössiirtojen jälkeen noin 350 000 euron alijäämän. Vuonna 2024 alijäämää kertyi 262 000 euroa. Syynä on kysynnän voimakas väheneminen.

Talousarvion suunnittelukehystä vuodelle 2026 on valmisteltu yhtymäkokouksen (10.12.2024 § 37) taloussuunnitelmassa vuosille 2025-2028 asettamien tavoitteiden mukaisesti. Tämä tarkoittaa, että vuosikatteen tulee kattaa suunnitelman mukaiset poistot viimeistään vuoden 2028 aikana ja, että vuonna 2026 hyvinvointiyhtymän tulee tehdä ylijäämää noin 500 000 euroa.

Omistajakokouksessa 11.9.2025 omistajat eivät hyväksyneet ISLABin ehdottamaa korkeintaan 3,24 % hintojen korotusta vuodelle 2026. Omistajakokouksessa 24.10.2025 omistajat edellyttivät lisäsopeutustoimia.

Tämä tarkoittaa käytännössä, että ISLABin tulee etsiä kaikki mahdolliset uudet sopeutuskeinot jo valmistelussa olleen 1 miljoonan sopeutusohjelman lisäksi.

Osana lisäsopeutustoimia ISLAB hyvinvointiyhtymän hallitukselle esitetään yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämistä tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Neuvottelujen tavoitteena on hallinnon kustannusten sopeuttaminen ja hallintorakenteen keventäminen. Neuvotteluilla tavoitellaan vähintään noin 100 000 euron lisäsäästöjä hallinnon henkilöstökustannuksiin.

Yhteistoimintalain mukaan, jos hyvinvointiyhtymän talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia tai merkittäviä heikennyksiä tai muutoksia palvelussuhteiden ehdoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin hallitus tekee yhtymäkokoukselle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Muutosten suunnittelussa huolehditaan siitä, että vaikutuksilla ei vaaranneta asiakas- ja potilasturvallisuutta. ISLAB hyvinvointiyhtymän talouden tasapainottamiseksi haetaan yhdessä henkilöstön ja henkilöstöjärjestöjen kanssa pitkävaikutteisia rakenteellisia ja toiminnallisia muutoksia sekä uudistuksia, joilla on taloudellisesti säästävä vaikutus.

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta 4 §:n mukaisesti työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa on käsiteltävä 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 osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Yhteistoimintamenettelyt koskevat pääsääntöisesti yhteistoimintalain 4 §:n kohtia 1 ja 4. Henkilöstövaikutukset voivat olla muun muassa tehtävämuutoksia, toimintojen sekä toimintatapojen uudelleen

organisointia sekä yksittäisten työntekijöiden kohdalla myös palvelussuhteen päättymisiä.

Yhteistoimintaneuvottelujen piirissä henkilöstövähennysten osalta ovat ISLABin hallinto- ja asiantuntijapalvelujen tulosalueen henkilöstö, lukuun ottamatta ”lääketieteellisen – ja asiantuntijajohdon” -tulosyksikön henkilöstöä. Neuvotteluiden lopputuloksella voi olla kuitenkin vaikutusta myös muiden esihenkilöiden työtehtäviin tehtävien uudelleen järjestämisen ja organisoinnin seurauksena.

Lain 8 §:n mukaisesti, mikäli työnantajan esittäessä käsiteltäväksi yhteistoimintaneuvotteluissa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on neuvotteluesitys sekä tiedot toimitettava myös työvoimaviranomaiselle. Edelleen 9 §:n mukaisesti työnantajan on yhteistoimintaneuvotteluiden alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen.

Lain 13 §:n mukaan ”Jos työnantajan harkitsema irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen kohdistuu alle kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluvelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.”

Yhteistoimintamenettelyllä turvataan henkilöstön vaikutusmahdollisuudet lain piirissä olevissa työnantajan päätösasioissa. ISLABin työnantajan edustajat ovat informoineet pääluottamusedustajia yhteistoimintaneuvotteluiden mahdollisesta käynnistämisestä ja siitä on käyty keskustelua erillisessä yhteistyöpalaverissa 22.10.2025.

Esittelijä

Toimitusjohtaja Felin Elina

Päätösehdotus

ISLAB hyvinvointiyhtymän hallitus päättää: 1) käynnistää ISLAB hyvinvointiyhtymän lakisääteisen yhteistoimintamenettelyn asiaselosteen mukaisesti, 2) antaa yhteistoimintamenettelystä neuvottelukutsun henkilöstöjärjestöille 31.10.2025 siten, että neuvottelut käydään lakisääteisenä kahden viikon aikana ajalla 6.11-19.11.2025.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin. Pöytäkirjaan merkitään, että viranhaltijat Anu Tervala, Päivi Ylikangas ja Otto Grönroos poistuivat asian käsittelyn ajaksi (osallisuusjäävi). Elina Felin toimi pöytäkirjan pitäjänä tämän pykälän ajan klo 9.44-10.01. Pöytäkirjaan merkitään myös, että hallituksen jäsen Juhana Hakumäki poistui kokouksesta tämän pykälän käsittelyn aikana klo 9.59.

Hallitus 21.11.2025
177/01.04.02/2025

Valmistelija

Henkilöstöjohtaja Natunen Laura, toimitusjohtaja Elina Felin

ISLAB hyvinvointiyhtymän hallitus päätti 31.10.2025 käynnistää lakisääteisen yhteistoimintamenettelyn tuotannollisin ja taloudellisin perustein.

Työnantaja toimitti yhteistoimintaneuvotteluun liittyvän kutsun ja oheismateriaalin ISLABin pääluottamusedustajille sekä JHL:n ja JYTY:n edustajille 31.10.2025. Ensimmäiset neuvottelut on käyty 6.11.2025 ja 12.11.2025. Molemmista kokouksista on laadittu pöytäkirja sekä henkilöstölle suunnattu tiedote, joka on julkaistu intrassa.

Neuvottelut jatkuvat vielä hallituksen esityslistan julkaisun jälkeen. Viranhaltijavalmisteluna neuvoteltu neuvottelutulos ja pöytäkirjat toimitetaan hallituksen jäsenille neuvottelujen päätyttyä ja esitellään kokouksessa.

Esittelijä

Toimitusjohtaja Felin Elina

Päätösehdotus

Päätösehdotus ja neuvottelutulos toimitetaan hallituksen jäsenille neuvottelujen päätyttyä ja esitellään kokouksessa.

Päätös