

YHTEISTOIMINTALAIN MUKAINEN NEUVOTTELUESITYS

Asia: Yhteistoimintaneuvottelu perustuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007). Työnantajan tulee antaa kirjallinen yhteistoimintaneuvotteluesitys henkilöstön edustajille. Neuvotteluesitys (5§, 7§), on annettava viimeistään 5 päivää ennen neuvottelujen alkamista. Työnantajan on annettava tarpeelliset tiedot yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävistä asioista (6§).

Neuvottelujen tavoitteena on yhteistoimintamenettelyn säädösten ja hengen mukaisesti neuvotella harkittujen toimenpiteiden vaikutuksista ja vaihtoehdoista. Neuvottelujen lähtökohtana on Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keudan strategiassa määritellyssä perustehtävässä onnistumisen varmistaminen.

Aika ja paikka: 22.8.2024 klo 12.00–15.00, Sibeliuksenväylä 55 A, Kirstu

Neuvotteluryhmän kokoonpano:

Henkilöstön edustajina:

JUKO, pääluottamusmies Jari Hourula
OAJ:n Keudan paikallisyhdistys ry:n pj. Maarit Mansio
OAJ:n Keudan paikallisyhdistys ry:n vpj. Eero Lounela
JHL, luottamusmies Erkki Rosengren
JYTY, pääluottamusmies Sanna Hyvärinen

Lisäksi henkilöstön edustajat voivat tarvittaessa kutsua tuekseen yhden yhteisen Keudan palveluksessa olevan asiantuntijan / neuvottelu.

Työnantajan edustajina:

Kuntayhtymän johtaja Riikka-Maria Yli-Suomu, neuvotteluiden puheenjohtaja
Rehtori Anna Mari Leinonen
Operatiivinen johtaja Timo Hakkarainen
Henkilöstöpäällikkö Elina Lehtinen
Asianhallintapäällikkö Maarit Flinck, neuvotteluiden sihteeri

Lisäksi työnantaja voi tarvittaessa kutsua asiantuntijoita.

Neuvotteluesitys toimitetaan tiedoksi Uudenmaan TE-toimistolle ennen neuvottelujen alkamista.

Ensimmäisen neuvottelun esityslista:

1. Kokouksen avaus ja läsnäolijoiden toteaminen
2. Esityslistan hyväksyminen
3. Neuvotteluesityksen mukaisesti käydään läpi:

Ensimmäisessä neuvottelukokouksessa työnantaja esittelee neuvotteluesityksen pohjalta tarkemmin suunnitelmiansa (organisaatorakenteen muutos, talouden sopeuttaminen) perusteita ja vaikutuksia sekä vaihtoehtoja että henkilöstövaikutuksia. Lisäksi käsitellään selvitys periaatteista, joiden mukaan mahdollisten toimenpiteiden kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät sekä arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet toteutettaisiin.

4. Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma (Yhteistoimintalaki 449/2007 §9)
5. Viestinnästä sopiminen

Sovitaan neuvottelun lopuksi yhteisesti, mitä ja miten viestitään henkilöstölle.

6. Muut asiat

- rekrytointilupamenettelyn muutos neuvotteluprosessin aikana
- sovitaan seuraavien kokousten sisällöistä

7. Kokouksen päättäminen

Neuvottelujen ajankohdat ja paikka sekä alustava suunnitelma 6 viikon neuvottelukokonaisuudesta**1. Neuvottelu 22.8.2024 klo 12.00–15.00 Sibeliuksenväylä 55 A, Kirstu**

Ensimmäisessä neuvottelussa käsitellään neuvotteluesityksen mukaisesti yhteistoiminta-neuvottelujen perusteet ja aikataulu, järjestäydytään neuvotteluryhmänä, sovitaan pöytäkirjan tarkistuksesta ja viestinnästä. Käydään läpi työnantajan valmisteleva YT-prosessin kokonaisuus, aikataulu alustavine teemoineen ja luonnos työllistymistä edistävästä toimintasuunnitelmasta läpi.

Teemat:

- 1) Yleiskeskustelu molemmista teemoista (organisaatorakenne, sopeuttaminen)
- 2) Organisaatorakenteen yksityiskohtainen käsittely
 - a. Organisaatorakenne: pää rakenne
- 3) Muut asiat: Viestintä henkilöstölle

2. Neuvottelu 2.9.2024 klo 8.30–11.30 Sibeliuksenväylä 55, Rantasauna

Teemat:

- 1) Hallitun kasvun ja sopeuttamisen laajan ohjelman yksityiskohtainen käsittely
 - a. Hallitun kasvun ja sopeuttamisen ohjelma: Kasvun ja kehittämisen kohteet
 - b. Hallitun kasvun ja sopeuttamisen ohjelma: Muut kuin henkilöstökustannukset
 - c. Muut henkilöstöratkaisut kuin irtisanomiset
- 2) Organisaatorakenne
 - a. roolit, tehtävien täyttämisen periaatteet
 - b. koulutuspäälliköiden vastuukokonaisuudet
- 3) Muut asiat: Viestintä henkilöstölle

3. Neuvottelu 16.9.2024 klo 8.00–11.30, Sibeliuksenväylä 55, Rantasauna

Teemat:

- 1) Hallitun kasvun ja sopeuttamisen ohjelma:
 - a. Siirrettävät ja/tai lakkautettavat koulutusalat, toiminnot ja tehtävät
 - b. Henkilöstövaikutukset (irtisanomiset, lomauttamiset, osa-aikaistamiset, palvelusuhteen ehtojen heikentämiset)
- 2) Organisaatorakenne: yksityiskohtaiset ratkaisut
- 3) Muut asiat: Viestintä henkilöstölle

4. Neuvottelu 23.9.2024 klo 12.00–15.00, Sibeliuksenväylä 55, Rantasauna

Teemat:

- 1) Hallitun kasvun ja sopeuttamisen ohjelma: Henkilöstövähennysten tarve
- 2) Organisaatorakenne: yksityiskohtaiset ratkaisut
- 3) Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma, kommentit
- 4) Muut asiat: Viestintä henkilöstölle

5. Neuvottelu 3.10.2024 klo 9.00–12.00, Sibeliuksenväylä 55, Rantasauna

Päätösneuvottelu

Teemat:

- 1) Yhteenveto, lopputulema
- 2) Työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman hyväksyminen
- 3) Muut asiat: Viestintä henkilöstölle

ASIA 1: Organisaatorakenteen muutos 2025

Suunnitellut toimenpiteet, niiden perusteet ja vaihtoehdot

Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keudan yhtymähallitus on päättänyt 14.8.2024 yhteistointaneuvottelujen käynnistämisestä koulutuskuntayhtymässä.

Neuvotteluissa käsitellään Keudan organisaatorakenteiden uudelleenjärjestämistä ja siihen liittyviä säästötavoitteita tukevia toimenpiteitä. Keudan organisaatorakennetta ja johtamismallia on muutettu aina sen mukaan, mitä ammatillisen koulutuksen ja toimintaympäristön muutokset ovat vaatineet. Koulutuspolitiikan ja hallitusohjelmien edellyttämät sekä ministeriön toimeenpanemat uudistukset on Keudassa viety läpi mahdollisimman ennakoivalla otteella.

Uudella strategialla vastataan työelämän ja yhteiskunnan muutoksiin, koulutuspolitiikan ja hallitusohjelman tuomiin uudistuksiin, jotta voidaan hoitaa tarvittavat koulutus- ja kehittämisvelvoitteet. Strategian toimeenpano edellyttää organisaatorakenteen uudistamista, jotta se tukee entistä paremmin oikeasuuntaista kasvua ja kehitystä. Menestyvän organisaation edellytys on kyky oppia jatkuvasti uutta paineistetun ympäristön keskellä.

Esitetyn organisaatio- ja johtamisrakenteen tarkoituksena on mahdollistaa strategian toteutuminen, selkeät roolit ja tasaiset työmäärät, nopea päätöksenteko ja reagointi muutoksiin, delegointi ja tiedonkulku, sujuva toiminta ja aito yhteistyö sekä kehitysprojektien onnistuminen ja lisätä Keudan houkuttelevuutta.

Keudan strategian ja sen myötä organisaatiouudistuksen lähtökohtana on opiskelija- ja työelämälähtöisyys. Rakennetta ehdotetaan uudistettavaksi siten, että se mahdollistaa resurssien paremman kohdistamisen, vahvistaa kriittisiä kyvykkyyksiä ja selkeyttää vastuualueita. Keudan organisaatio perustuisi päätöksenteossa linjaorganisaatioon, mutta toimisi operatiivisia ja pedagogisia tavoitteita toteuttavana tiimiorganisaationa.

Kuntayhtymän organisaatorakenteen erityispiirteitä ovat autonomiset tiimit ja lähiesihenkilötyö, kymmenen toimipistettä, saman alan koulutusten tuottaminen useissa toimipisteissä, kolmen järjestämisluvan koulutukset (ammatillinen koulutus, vapaa sivistystyö, aikuisten perusopetus) sekä muut osaamispalvelut (esim. TE-koulutuspalvelut, vieraskielisten palvelut).

Toimivan organisaatorakenteen muodostamiseksi on kevään aikana kerätty näkemyksiä esihenkilöiltä esihenkilöfoorumissa (24.4.2024), luottamusmiehiltä ja työsuojeluvaltuutetuilta yhteistoiminnan kehittämispäivässä (30.4.2024) sekä henkilöstöltä Keuda-päivässä (17.5.2024). Kaikissa ryhmissä kysyttiin näkemyksiä säilytettävistä, kehitettävistä sekä poistettavista rakenteista.

Ehdotettu organisaatio- ja johtamisrakenne tukee Keudan uuden strategian toteutumista. Keudan rooli tulevaisuuden osaajien tekijänä on uuden organisaatio- ja johtamisrakenteen keskiössä. Osaamis- ja kehittämispalvelut on organisoitu neljään osaamisalueeseen, mikä tukee tätä tavoitetta nykyistä kampusrakennetta vahvemmin. Nykyinen toimiala- ja tiimirakenne ehdotetaan uudistettavaksi. Suunnitelluissa vaihtoehdoissa toimialapäällikkö- ja tiemiesihenkilörakenne muutetaan koulutus- ja kehittämisrakenteeksi. Rakenteella vahvistetaan Keuda-tasosta koulutusalojen johtamista ja kehittämistä. Johtamis- ja esihenkilörooleja vähennetään ja yhdenmukaistetaan.

Suunnitelluissa vaihtoehdoissa kehittämispalveluiden ja niihin liittyvien yrityspalveluiden sekä pedagogisten kehittämispalveluiden integroiminen osaksi osaamis- ja kehittämispalveluita tukee

puolestaan Keudan roolia Elinvoimaa vahvistavana kumppanina, sekä uniikkeja tekoja: Yhdistämme työelämän oppimiseen sekä Innostumme pedagogiikasta.

Yhtymäjohtamisen palveluissa puolestaan HR, keudalaisuus ja osaaminen on esityksissä integroitu yhdeksi keskeiseksi kokonaisuudeksi, mikä tukee Keudan roolia Hyvinvoivan yhteisön rakentajana sekä uniikkia tekoa Syvennämme keudalaisuutta.

Älykkään teknologian valmiuksien luomista taas tuetaan esityksessä mm. sillä, että tiedolla johtaminen on organisoitu keskeiseksi Mahdollistamispalveluiden toimintayksiköksi. Tämän lisäksi Digikampus on huomioitu keskeisenä Kehittämispalveluiden toimintayksikkönä.

Poikkiorganisatoriset kehittämissryhmät ohjaavat strategian uniikkien tekojen toteutumista.

Koulutusta on tarkoitus edelleenkin toteuttaa kymmenessä toimipisteessä. Neuvotteluissa tarkastellaan, miten aloja johdetaan mahdollisimman laadukkaasti ja kustannustehokkaasti, kun toteutuksia on eri toimipisteissä. Osana tarkastelua on tutkinto- ja osaamisalojen sijoittuminen eri toimipisteisiin. Suunnitelluilla uudistuksilla haetaan synergiaetuja resurssien tehokkaammasta yhteiskäytöstä ja varmistetaan riittävä opetustarjonta, kustannustehokas ja taloudellinen toiminta sekä rahoituksen pohjana oleva suoritekertymä sekä työllistyminen. Tuotannollista tehokkuutta haetaan esityksessä muuttamalla opetusjärjestelyjä, vähentämällä opetuksen käytössä olevaa kone-, laite- ja kalustokantaa sekä tehostamalla tilojen käyttöä. Tiedolla johtamista ja ICT-toimintoja täydennettäisiin opinto-hallinnon osajilla.

Neuvotteluissa käsitellään kahta työnantajan esittämää mallia, joissa molemmissa organisaatiorakenteen ylätaso jakaantuu kahteen, kuntayhtymän johtajan alaiseen palvelualueeseen sekä kuntayhtymän johtamista tukeviin palveluihin. Esitetyt suunnitellut vaihtoehtoiset organisaatiorakenteet eroavat toisistaan seuraavalla tavalla:

Vaihtoehto 1:

Osaamis- ja kehittämisspalvelut:

- Osaamisalat on organisoitu siten, että kutakin toimialaa johtaa yksi tai kaksi koulutuspäällikköä. Lähiesihenkilö ei välttämättä ole samassa toimipisteessä. Ytot kootaan yhdeksi tiimiksi kullekin osaamisalalle.
- Pedagogiset tukipalvelut on organisoitu osaksi Kehittämisspalveluita
- Markkinointi on irrotettu viestinnästä ja yhteiskuntasuhteista osaksi Kehittämisspalveluita. Tällöin markkinointi, hakeutuminen ja yrityspalvelut muodostavat yhteisen kokonaisuuden ja näiden synergiaa pystytään hyödyntämään asiakaslähtöisemmin.
- KV- ja hanketoiminta ovat osa pedagogisia kehittämisspalveluita

Mahdollistamispalvelut:

- Tiedolla johtaminen omana tiiminään, jolloin tukee vahvasti strategista tavoitetta Älykkäiden teknologioiden hyödyntämisestä.

Yhtymänjohtamisen palvelut:

- Markkinointi on irrotettu viestinnästä ja yhteiskuntasuhteista osaksi Kehittämisspalveluita.

Vaihtoehto 2:

Osaamis- ja kehittämispalvelut:

- Osaamisalat on organisoitu siten, että kutakin toimialaa johtavat yhdessä useammat paikalliset koulutuspäälliköt. Lähiesihenkilö on samassa toimipisteessä. Ytot sijoitetaan tiimeihin.
- Osaamisalojen nimeämisessä on pieniä eroja vaihtoehtojen välillä.
- Pedagogiset tukipalvelut on organisoitu suoraan rehtorin alle
- Hakeutuminen ja yrityspalvelut muodostavat yhteisen kokonaisuuden ja markkinointi pysyy osana viestintää.
- KV- ja hanketoiminta ovat oma kokonaisuutensa.

Mahdollistamispalvelut:

- Tiedolla johtaminen on osa ICT-palveluita, jolloin tiimien synergiaa pystytään hyödyntämään vahvemmin.

Yhtymänjohtamisen palvelut

- Yhteiskuntasuhteet, viestintä ja markkinointi ovat nykyisenkaltainen kokonaisuus.

Suunniteltujen toimenpiteiden henkilöstövaikutukset ja niiden kohdentumisen periaatteet

Harkittavien uudelleen järjestelyjen tavoitteena ei ole henkilöstön vähentäminen. Uudelleenjärjestelyllä voi kuitenkin olla vaikutusta yksittäisten viranhaltijoiden/työntekijöiden tehtäväkuviin, palvelusuhteen ehtoihin sekä tehtävän sijoittumiseen organisaatioissa. Uudelleen järjestely voi johtaa joidenkin nykyisten tehtävien lakkaamiseen nykyisinä tehtäväkokonaisuuksina.

Tehtävien uudelleen järjestelyistä aiheutuvien toimenpiteiden kohdentamisessa noudatetaan samoja lain ja virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä, jotka on kuvattu jäljempänä asiakokonaisuudessa 2. Työnantaja kiinnittää huomioita tarvittavaan osaamiseen. Nykyisen tehtävän lakkaaminen aiheuttaa irtisanomisperusteen kyseisissä tehtävissä toimiviin henkilöihin. Irtisanomisen vaihtoehtona työnantaja selvittää voidaanko viranhaltija/työntekijä sijoittaa lainsäädännön mukaisesti toiseen virka- tai työsuhteeseen. Tehtävän lakkauttaminen voi johtaa irtisanomiseen, jos viranhaltija/työntekijä ei ota vastaan irtisanomisen vaihtoehtona tarjottua tehtävää tai jos työnantaja ei pysty tarjoamaan irtisanomisen vaihtoehtona muuta työtä.

Alustavan arvion mukaan muutos (vaihtoehto 1 tai vaihtoehto 2) koskee noin 60–80 henkilöä, joista merkittävä tehtävien muutos noin 60 henkilöllä. Tällä hetkellä arvioidaan, että kaikki voidaan sijoittaa toisiin tehtäviin edellyttäen, että viranhaltija/työntekijä ottaa vastaan irtisanomisen vaihtoehtona tarjotun tehtävän. Lisäksi henkilöstön tehtäviin tai vastuisiin voi tulla olennaisia vähäisempiä muutoksia ja osalla henkilöstöstä voi vaihtua esihenkilö.

Arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet tehdään

Neuvotteluja käydään vähintään kuuden viikon ajan. Yhteistoimintaneuvottelujen päätyttyä työnantaja tekee tarvittavat päätökset ja toimeenpanee muutokset.

Päätöksen organisaatorakenteesta tekee yhtiönhallitus 9.10.2024.

Uusi organisaatio astuisi voimaan 1.1.2025.

ASIA 2: Talouden sopeuttaminen

Suunnitellut toimenpiteet, niiden perusteet ja vaihtoehdot

Ammatilliseen koulutukseen kohdistuvat pm Orpon hallituksen leikkaukset edellyttävät Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keudassa toiminnan sopeuttamista. Keudan tuottoihin leikkauksilla arvioidaan olevan suoraan vähintään 3,34 M€ negatiivinen vaikutus. Arvio perustuu Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) koulutuksen järjestäjäkohtaistiin laskelmiin ja se on noin 4,3 % Keudan nykyisistä tuotoista. Tiedossa olevat ministeriön laskelmat perustuvat vuoden 2022 tietoihin ja ministeriö on luvannut julkaista lopulliset leikkauslaskelmat lokakuussa 2024. Lopulliset laskelmat tulevat pohjautumaan vuoden 2023 tietoihin ja Keuda arvioi, että toteutuvat leikkaukset tulevat nousemaan 3,5 M€ tasolle. Tämän lisäksi talouden suunnittelussa vuodelle 2025 tulee ottaa huomioon inflaatio, kunta-alan palkankorotukset sekä arvio tuottojen kehityksestä. Näin kuntayhtymän tilikauden ennakoitu tulos olisi vuoden 2025 lopussa -4 M€.

Varovaisuusperiaatetta noudattaen ennakoidaan valtionosuusrahoituksen leikkauksen olevan vuodelle 2025 Keudalle 3,5 M€, palkankorotuksista johtuvan henkilöstökulujen kasvun noin 2 M€ ja muiden toimintakulujen kasvun inflaatiosta ja lisähankintatarpeista yhteensä noin 0,7 M€. Yhteensä negatiivinen vaikutus on 6,2 M€. Edellisten vuosien onnistumisien avulla Keuda on kasvattanut hakijoiden joukossa kiinnostusta, opiskelijat ovat valmistuneet ja päässeet siirtymään työhön ja jatko-opintoihin. Näin ollen Keudan asema suhteessa muihin koulutuksen järjestäjiin on vahvistunut. Tämän vuoksi toimintatuottojen ennakoidaan nousevan leikkaamattomasta valtionosuuden osuudesta vuonna 2025 yhteensä 2,2 M€. Marginaalinen positiivinen vaikutus on myös aikuisten perusopetuksen kasvaneella määrällä.

Näiden ennakoarvioiden perusteella toimintatuottojen ennakoidaan vuoden 2025 talousarviossa olevan 75,5 M€ ja toimintakulujen 72,7 M€, jolloin toimintakate on 2,8 M€. Rahoitustuottojen ennakoidaan olevan 0,1 M€ ja poistojen taloussuunnitelman mukaisesti 6,9 M€, jolloin tilikauden tuloksen ennakoidaan olevan -4,0 M€. Talous on tasapainossa, kun vuosikate on vähintään poistojen suuruisen ja vuosikatteella pystytään kattamaan investoinnit. Vuoden 2025 vuosikate ennakoidaan olevan 2,9 M€. Poistojen ennakoidaan olevan 6,9 M€ ja investointien taloussuunnitelman mukainen (5,8 M€). Kun tavoitteena on tilikauden nollatulos, arvioidaan sopeuttamistarpeeksi poistojen ja vuosikatteen erotus, joka on 4,0 M€. Ennakoitu negatiivinen tulos edellyttää sopeuttamistoimien käynnistämistä laaditun kasvun ja sopeuttamisen ohjelman mukaisesti.

Edellä mainituista syistä Keudan operatiivinen toiminta on rahoitusleikkausten, henkilöstökulujen kasvun ja inflaation myötä tappiollista. Kuntayhtymän kustannustaso on noussut merkittävästi viimeisen kahden vuoden aikana, eikä rahoituspohja ole vahvistunut samassa suhteessa. Talouden tasapainottaminen on välttämätöntä, jotta toiminta saadaan kannattavaksi. Kuntia koskeva alijäämän kattamisvelvollisuus koskee myös kuntayhtymiä (kuntalaki 410/2015 § 119). Kuntayhtymän taaseeseen kertynyt alijäämä tulee kattaa enintään neljän vuoden kuluessa alijäämäisestä vuodesta. Taloussuunnitelmien mukaan vuoden 2024 tulos tulee olemaan negatiivinen. Ilman toimenpiteitä tulevat myös talousarviovuoden 2025 ja suunnitteluvuosien 2026–2027 tilikauden tulos olemaan negatiivinen.

Sopeuttamistarpeesta saadaan alustavan ennakoarvion mukaan katettua noin 850t€ poistojen kautta investointeja supistamalla, hankintoja vähentämällä ja kiinteistö- ja tilasäästöjen kautta sekä toisaalta saamalla uusia tuottoja työvoima-alueilta sekä Keudan tilojen vuokraamisesta. Lisäksi alustavasti arvioidaan, että määräaikaisten työsuhteiden päättymisen ja eläköitymisten kautta saadaan

säättöä 650t€ verrattuna vuoden 2024 tilanteeseen. Sopeuttamisen kautta pyritään saamaan Keudan talous tasapainoon talousarviovuonna 2025, mutta osa toimenpiteistä saattaa ulottua suunnittelu- vuosille 2026–2027. Näiden ennakkotietojen pohjalta työnantaja arvioi talouden sopeuttamistarpeeksi **4 M€**.

Suunniteltujen toimenpiteiden henkilöstövaikutukset

Sopeuttamistarpeeksi vuositasolla on arvioitu 4 M€. Säästöt pyritään saamaan aikaan talousarviovuonna 2025. Vähentämistarpeita pyritään kohdentamaan muualle kuin henkilöstöön niin paljon kuin mahdollista. Hallitun kasvun ja sopeuttamisen ohjelman yhteydessä on tehty suunnitelma kuntayhtymän ulkoisten ostojen (aineet tarvikkeet, palvelut) vähentämisestä vuositasolla noin 350t€ sekä investointien supistamisesta poistojen vähentymisen kautta noin 200t€. Poistojen vähentäminen toteutetaan jättämällä toteuttamatta ei-pakollisia investointeja ja siirtämällä investointeja tulevaisuuteen.

Alustavan ennakoarvion mukaan lisätuottoja saadaan mm. Keudan tilojen ulosvuokrauksesta ja työvoima-alueille toteutettavan palvelutuotannon kautta ja näiden tulosta parantava vaikutus on noin 300t€. Lisäksi alustavan tarkastelun perusteella määräaikaisten palvelussuhteiden päättymisten ja eläköitymisten kautta on mahdollista saada noin 650t€ säästö verrattuna 2024 talousarvioon. Kokonaisuutena henkilöstöön kohdistuvia säästöjä, jotka voivat johtaa irtisanomisiin, osa-aikaistuksiin tai palvelusuhteen heikentymisiin on tarpeellista toteuttaa 2,5 M€ verran. Kokonaisuutena henkilöstökuluihin kohdentuva sopeutustarve on noin 3,15M€.

Yhteistoimintaneuvottelut kohdistuvat Keudan koko henkilöstöön. Alustavan arvion mukaan sopeuttamistoimenpiteet voivat aiheuttaa irtisanomisia, lomautuksia, osa-aikaistamisia, muutoksia tai heikennyksiä palvelussuhteen ehtoihin. Lisäksi henkilöstöön voi kohdistua organisaation rakenteiden muutoksista johtuvia vaikutuksia tai ulkoistuksia tai osaulkoistuksia sekä tehtävien lakkauttamisia.

Irtisanomiset kohdentuvat alustavan arvion mukaan seuraavasti

Alustavan arvion mukaan sopeuttamiseen liittyviä irtisanomisia kohdistuisi neuvottelujen päätyttyä enintään 45–55 henkilöön (5–6 % kokonaishenkilömäärästä). Toimenpiteissä pyritään huomioimaan palvelutuotannon jatkuvuuden turvaaminen. Irtisanomisia ja tehtävän lakkautuksia voi kohdentua kaikkiin työntekijätasoihin (johto, esihenkilöt, asiantuntijat). Tavoitteena on vakiinnuttaa Keudan henkilöstömäärä alle 800 työntekijään nykyisestä noin 850 työntekijästä talousarviovuoden 2025 aikana.

Opetus- ja ohjaushenkilöstö (suoraan opiskelijarajapinnassa olevat)

- Alustava arvio noin 4–5 % opetus- ja ohjaushenkilöstön määrästä

Muu kuin opetus- ja ohjaushenkilöstö

- Alustava arvio 10–13 % muun kuin opetus- ja ohjaushenkilöstön kokonaismäärästä.

Johto ja esihenkilöt

-Alustava arvio noin 10–20 % johdon ja esihenkilöiden kokonaismäärästä

Loput suunnitelluista henkilöstövaikutuksista ovat toimintaan ja työtehtävien uudelleenjärjestelyihin vaikuttavia määräaikaissuhteiden päättymisiä ja mahdollisia eläköitymisiä, joiden tilalle ei palkata kehtään. Lisäksi tehtävien vähentämisen myötä jäljelle jäävän henkilöstön tehtäviin voi tulla olennaisia vähäisempiä muutoksia.

Periaatteet vähentämistoimenpiteiden kohteeksi joutuvien valintaan

Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keuda noudattaa Työsopimuslain (55/2001) 7. luvussa ja Laissa kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003) 8.luvussa esitettyjä yleisiä periaatteita sekä Keudassa noudatettavissa työehtosopimuksissa (KVTES, OVTES, TS) sovittuja periaatteita.

Lisäksi noudatetaan yhdenvertaisuuslakia (1325/2014) ja tasa-arvolakia (609/1986). Yhdenvertaisuuslain 8 pykälässä säädetään syrjinnän kiellosta ja tasa-arvolain 7 ja 8 pykälissä syrjinnän kiellosta ja syrjinnästä työelämässä. Syrjiviä valintakriteerejä ovat yhdenvertaisuuslain perusteella esimerkiksi ikä, sukupuoli, terveydentila ja ammattiyhdistystoiminta. Työnantaja saa valita, keneen irtisanomiset kohdentuvat. Työnantaja ei kuitenkaan saa menetellä irtisanottavia valitessaan epäasiallisesti tai syrjivästi.

KVTES:n 8 luvun 4§:n mukaan taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuvassa irtisanomisessa on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanoaan kunnan tai kuntayhtymän toiminnalle tärkeitä työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkykynsä menettäneitä. Jos työntekijät ovat näillä perusteilla samanarvoisia, kiinnitetään huomioita myös työntekijöiden huoltovelvollisuuden määrään ja palvelussuhteen kestoaikaan. Edellä sanottu KVTES:n määräys koskee vain työntekijöitä, mutta työnantajan tarkoituksena on soveltaa samaa periaatetta myös virkasuhteessa olevaan henkilöstöön.

Opetus- ja ohjaushenkilöstön osalta voidaan tarkastella myös opetushenkilöstön kelpoisuuksia (Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (986/1998), niiden laaja-alaisuutta ja siten opettajan käytettävyyttä laajemmin kuntayhtymässä erilaisissa opetuksen ja koulutuksen tehtävissä. Myös muun kuin opetus- ja ohjaushenkilöstön osalta voidaan tarkastella laaja-alaista käytettävyyttä, erityisesti koulutuksen ja osaamisen monipuolisuutta. Näitä seikkoja pidetään erityisen merkityksellisenä, kun arvioidaan sitä, kuka on toiminnalle tärkeä työntekijä.

Periaatteita voidaan tarkentaa neuvottelujen edetessä työntekijäjärjestöjen edustajien kanssa.

Arvio ajasta, jonka kuluessa vähentämistoimenpiteet pannaan täytäntöön

Neuvotteluja käydään vähintään kuuden viikon ajan. Yhteistoimintaneuvottelujen päätyttyä työnantaja tekee tarvittavat päätökset ja toimeenpanee vähentämistoimet vuoden 2024 aikana. Aikataulu tarkennetaan neuvotteluiden aikana.

Yhteenveto kaikista (asiat 1 ja 2) henkilöstövaikutuksista

Alustavan arvion mukaan asioista 1 ja 2 aiheutuvien irtisanomisten kokonaismäärä olisi enintään 60-70 henkilöä. Todennäköisesti toteutuvien irtisanomisten määrä jää vähäisemmäksi, koska useille irtisanomisuhan alle joutuille voidaan tarjota irtisanomisen vaihtoehtona muuta tehtävää. Lisäksi muun henkilöstön tehtäviin ja vastuisiin voi tulla tehtävien ja organisaation uudelleenjärjestelyjen seurauksena olennaista vähäisempiä muutoksia.

Järvenpäässä 15.8.2024

Riikka-Maria Yli-Suomu
Kuntayhtymän johtaja