

Yhteistoiminta henkilöstön kanssa palvelurakenneselvitystyön etenemisessä

Kaupunginhallitus 03.06.2024 § 158
71/00.01.03/2024

Esittelijä: Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha
Valmistelija: Konsernipalvelujohtaja Pieniniemi Leena

Keväällä 2022 kaupunginhallitus käsitteli muutoksia vuoden 2022 talousarvioon ja vuosien 2023-2024 taloussuunnitelmaan. Samassa yhteydessä kaupunginhallitus päätti valtuustolle esitettyjen talousarviomuutosten lisäksi myös käynnistää ulkopuolisen suunnittelun hankinnan koskien sivistyspuolen sekä kaupungin kiinteistöhallinnan toiminnan kehittämistä. Päätöksen perusteluissa todetaan mm. "Kaupungin selkeästi suurin toimiala vuoden 2023 hyvinvointialuemuutosten jälkeen on sivistyksen ja hyvinvoinnin toimiala. Kyseinen toimiala on samalla tulevaisuuden kaupungin toimialoista tarkimmin säädelty. Onkin perusteltua hankkia sivistyspuolen (erityisesti kasvatus ja opetus) toiminnan kehittämismahdollisuuksien tueksi ulkopuolinen selvitys. Toinen keskeinen asia talouden kestävyys osalta on kaupungin kiinteistöomaisuuden ja tilahallinnan kehittäminen, mihin myös on perusteltua hankkia asiantuntijaselvitys ja tulevaisuuden vaihtoehtojen suunnittelu."

Sivistystoimea koskevan ulkopuolisen selvityksen hankinta oli valmistelussa kevään ja kesän 2023 aikana. Kokouksessaan 9.10.2023 kaupunginhallitus päätti hankkia tarjouskilpailun perusteella Karkkilan kaupungin sivistys- ja hyvinvoinnin toimialan palveluverkon, palvelujen sekä toiminnan kustannusten selvityksen FCG Finnish Consulting Group Oy:ltä. FCG Finnish Consulting Group Oy:ltä tilattu selvitys valmistui alkuvuodesta 2024. Selvitys sisältää arvion ja ennusteen Karkkilan kaupungin sivistyksen ja hyvinvoinnin toimialan palvelutarpeesta pitkällä aikavälillä (2030-luvulle saakka). Ikäluokkien nopeasta pienenemisestä johtuen varhaiskasvatuksen ja myöhemmin perusopetuksen palvelutarve tulee supistumaan merkittävästi. Selvitys esiteltiin valtuuston suljetussa iltakoulussa 13.2.2024 valtuutetuille ja henkilöstön edustajille.

Palvelurakenteen kehittämisvaihtoehtojen määrittämiseksi jatkovalmistelua varten kaupunginhallitus perusti työryhmän, joka on käynyt asiaa koskevat kattavat taustakeskustelut ja tuonut esille omat näkemyksensä asiassa. Työryhmän työn tulokset esiteltiin keväällä hallitusseminaarissa.

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (13.4.2007/449) tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnassa ja hyvinvointialueella. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan ja hyvinvointialueella toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnan ja hyvinvointialueen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua (§ 1).

Laissa säädetään, että yhteistoiminnan osapuolia ovat kaupunki työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö. Yhteistoiminnassa ovat osallisina työntekijä, jota yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävä asia koskee, ja hänen esimiehensä taikka henkilöstöryhmän tai sen osan

edustaja tai asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat sekä työnantajan edustaja. Henkilöstöä voi yhteistoimintaneuvotteluissa edustaa työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön nimeämä edustaja.

Lain mukaan työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään 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.

Palvelurakenneselvityksen myötä on tullut esille, että Karkkilan kaupungin lapsimäärä on vuosittain vähentynyt ja ennusteiden mukaan vähenee tulevana vuosina edelleen merkittävästi. Se, että lapsimäärä merkittävästi vähenee ja on jo nyt vähentynyt, tulee vaikuttamaan myös henkilöstön asemaan. Muutoksella on vaikutuksia sivistystoimen henkilöstölle, mutta vaikutukset kohdistuvat välillisesti myös kaupungin koko henkilöstöön.

Työnantaja osallistaa henkilöstön mukaan tulevien muutosten valmisteluun käynnistämällä yhteistoimintaneuvottelun, jonka tavoitteena eivät ole irtisanomiset tai lomauttamiset, vaan yhteinen keskustelu koko kaupungin organisaation tilanteesta ja muutoksesta, jonka kaupungin väestörakenne ja -määrä aiheuttaa.

Ehdotus: Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha

Kaupunginhallitus päättää käynnistää yhteistoiminnan henkilöstön kanssa.

Päätös: Esittelijä teki seuraavan muutetun päätösehdotuksen: Kaupunginhallitus päättää käynnistää yhteistoiminnan henkilöstön kanssa kohdan 1) perusteella.

Muutettu päätösehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.

Täytäntöönpano: henkilöstön edustajat, kaupunginjohtaja, henkilöstö- ja hallintopäällikkö