

## **Kymenlaakson sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymä**

### **Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma**

YT -toimikunta 11.7.2019

## Sisällys

1	Perusteet ja vaikutukset.....	3
2	Menettelytavat.....	3
3	Suunniteltu aikataulu.....	3
4	Neuvottelujen osapuolet.....	4
5	Työnhaun ja koulutuksen periaatteet.....	4
5.1	Sijoittuminen Kymsotessa muihin tehtäviin .....	4
5.2	Julkisten työvoimapalvelujen käyttö.....	5
5.3	Eläkeasiat ja työttömyysturva .....	5
5.4	Muutosturva .....	6
5.5	Työllistymissuunnitelma ja työttömyyspäivärahan korotusosa (KELA) / työttömyyspäivärahan korotettu ansio-osa (työttömyyskassa).....	6
5.6	Työllistymisvapaa .....	6
5.7	Irtisanotun työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus.....	6
6.	Palvelussuhdeasiat.....	7
6.1	Työterveyspalvelut.....	7
6.2	Menettelytavat irtisanomistilanteessa .....	7

## 1 Perusteet ja vaikutukset

Kymenlaakson sosiaali- ja terveystalouden kuntayhtymän jäsenkunnat ovat asettaneet Kymsotelle vuodelle 2019 4,6 milj. euron talouden tehostamis- ja tasapainottamisen tavoitteet. Kymsote on lisäksi arvioinut taloudellisia toimintaedellytyksiään vuosille 2019-2025 ja todennut, että toimintaedellytysten turvaaminen edellyttää yhteensä noin 25 miljoonan euron talouden sopeutustoimenpiteitä vuosille 2019-2020. Säästötavoitteiden taustalla vaikuttaa osaltaan kuntayhtymän omistajakuntien taloudellinen tilanne. Lisäksi Kymsotessa on havaittu, että nykyinen resursointi ei parhaalla tavalla tue sen tavoitteita.

Tämän johdosta Kymsoten hallitus päätti 17.5.2019 (118 §) käynnistää työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) annetun lain ("YT-laki") 4 §:n mukaiset yhteistoimintaneuvottelut henkilöstön edustajien kanssa taloudellisista ja tuotannollisista syistä talouden tasapainottamiseen tarvittavien toimenpiteiden ja mahdollisesta uudelleenorganisointitarpeesta sopimiseksi kuntayhtymässä.

Harkittu uudelleenorganisointi koskee Kymsoten koko organisaatiota, kaikkia toimintoja ja koko henkilöstöä. Vaikka henkilöstöryhmiä ei rajata neuvottelujen ulkopuolelle, pyrkimyksenä on, että vähentämistarve ei kohdistuisi välitöntä asiakas- tai potilastyötä tekevään vakituiseen henkilöstöön, kuten lääkäreihin, asiakastyötä tekeviin sosiaalityöntekijöihin ja välitöntä asiakastyötä tekeviin hoitohenkilöihin.

Kymsoten alustavan arvion mukaan vähentämistarve olisi enintään 500 henkilöä. Vähentämistoimet toteutettaisiin yhteistoimintaneuvotteluiden jälkeen vuosien 2019-2020 aikana. Mahdollisten toimenpiteiden kohteeksi valittavien työ- tai virkasuhteisten henkilöiden valinnassa toimitaan kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräysten mukaisesti.

Neuvotteluissa käsitellään keinoja taloudellisten toimintaedellytysten varmistamiseksi ja toisaalta henkilöstövähennysten minimoimiseksi.

Tämä YT-lain 9 §:n mukainen toimintasuunnitelma sisältää suunnitelmat ja toimenpiteet, joita Kymsote on suunnitellut henkilöstönsä työllistymisen tukemiseksi harkitessaan tuotannollisista ja taloudellisista syistä sekä palvelujen uudelleen järjestämisestä johtuvia toimenpiteitä.

Lopullinen toimintasuunnitelma varmistuu yhteistoimintamenettelyjen aikana käytävien neuvotteluiden pohjalta.

## 2 Menettelytavat

Yhteistoimintaneuvottelut toteutetaan YT-lain mukaisesti.

Neuvotteluissa käsitellään henkilöstövähennysten ja mahdollisten irtisanomisten kohdentumista sekä vaihtoehtoja työvoiman käytön vähentämisen kohteena olevan henkilöstöpiirin rajoittamiseksi ja toimenpiteitä, joilla vähennetään henkilöstölle aiheutuvia seurauksia.

Viestintään kiinnitetään erityistä huomiota yhteistoimintamenettelyn ja muutosprosessin aikana.

## 3 Suunniteltu aikataulu

Yhteistoimintaneuvottelut alkavat 27.5.2019.

Ellei toisin sovita, yhteistoimintaneuvottelut päättyvät YT-lain 13 §:n mukaisesti aikaisintaan kuuden (6) viikon kuluttua niiden alkamisesta lukien.

Neuvottelujen alustava aikataulu on seuraava:

20.5.2019: Neuvotteluesityksen antaminen

27.5.2019: 1. Neuvottelu TA ja TT edustajat

10.6.2019: 2. Neuvottelu TA ja TT edustajat

17.6.2019: 3. neuvottelu TA ja TT edustajat

26.6.2019: 4. Neuvottelu TA ja TT edustajat

1.7.2019: 5. Neuvottelu TA ja TT edustajat

8.7.2019: 6. Neuvottelu TA ja TT edustajat

11.7.2019: YT-Neuvotteluiden yhteenveto  
ja henkilöstön tiedotustilaisuus

Neuvottelujen osapuolet voivat tarvittaessa sopia lisää neuvottelukertoja. Pääneuvottelujen välissä kokoontuvat Terveyden ja ikääntymisen palveluiden ja Osallisuuden palveluiden sekä Tuki- ja kehittämispalvelujen TA edustajat ja TT edustajat ketjukohtaisiin sekä tukipalvelujen neuvotteluihin.

## 4 Neuvottelujen osapuolet

Neuvotteluihin on kutsuttu seuraavat tahot:

### **Työnantajan ensisijaisina edustajina:**

Toimitusjohtaja Annikki Niiranen, talousjohtaja Helena Kinnunen, henkilöstöjohtaja Päivi Vahteri, johtajaylilääkäri Arto Toivanen, johtajaylihoitaja Hannele Mattila, terveyden ja ikääntymisen palveluiden johtaja Jorma Haapanen, Osallisuuden palveluiden johtaja Ismo Korhonen, hallintojohtaja Ari Nevalainen. Sihteeriksi on kutsuttu Kymsoten lakimies Olli Ojanperä.

### **Henkilöstön ensisijaisina edustajina:**

Hannele Nupponen, Super

Anu Taimisto-Vanhala, JUKO

Saila Mäkinen, JYTY

Mika Byman, JHL ja Petra Ekberg Mika Bymanin sijaisena

Johanna Salmio, JUKO, lääkärisopimus

Eija Lantta, Kirsi Kekki ja Jaana Salovaara, TEHY

Petra Virtanen, TSN Ry, 1.7.2019 lähtien

### **Työsuojelun edustajina:**

Työsuojelun edustajana YT neuvottelussa on tarvittaessa työsuojeluvaltuutettu Tuula Rantamo.

Työsuojelun edustaja osallistuu neuvotteluihin kuitenkin vain erikseen niin sovittaessa.

## 5 Työnhaun ja koulutuksen periaatteet

### 5.1 Sijoittuminen Kymsotessa muihin tehtäviin

Työnantaja on yhteistoimintaneuvottelujen kuluessa kartoittanut vaihtoehtoja mahdollisille irtisanomisille ja mahdollisen irtisanomisprosessin aikana työnantaja tulee selvittämään työsopimuslain (55/2001, TSL) 7 luvun 4 §:n sekä lain kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003, KVhL) 8 luvun 37 §:n mukaisesti mahdollisuudet työllistää henkilö Kymsoten palveluksessa.

Työnantaja kartoittaa myös mahdollisuudet järjestää sellaista mahdollisten uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuviin irtisanomisiin liittyy ns. takaisinottovelvollisuus, jota työnantaja noudattaa.

Työnantajan on tarjottava työtä irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta. (TSL 6 luku 6 §)

Vastaavasti viranhaltijan osalta, mikäli työnantaja tarvitsee yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä viranhaltijaa tehtäviltään samankaltaiseen toistaiseksi voimassa olevaan tai yli kuusi kuukautta kestävään virkasuhteeseen, työnantajan on tiedusteltava paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko irtisanottuja viranhaltijoita etsimässä tämän viranomaisen välityksellä työtä, ja myönteisessä tapauksessa tarjottava työtä ensisijaisesti irtisanotuille kelpoisuusvaatimukset täyttävälle viranhaltijoille. (KVhL 8 luku 46 §)

Jos viranhaltijan /työntekijän tehtävän vaativuus olennaisesti muuttuu toiseen virkaan tai tehtävään siirtämisen tai tehtävien uudelleenjärjestelyn vuoksi (irtisanomisen vaihtoehtona), tehtäväkohtainen palkka tarkistetaan (mikäli se ei vastaa muuttuneita tehtäviä), työntekijän/viranhaltijan kannalta edullisempaa siirtymäaika soveltaen riippuen henkilön palvelussuhteen pituudesta (joko KVTESII:10 tai henkilön irtisanomisaika KVTESVIII:5).

## 5.2 Julkisten työvoimapalvelujen käyttö

Työnantaja pyytää TE-toimiston edustajan kertomaan yhteistyöryhmälle TE-toimiston palveluista muutosturva- ja irtisanomistilanteissa. TE-toimiston edustaja tulee myöhemmin kertomaan näistä palveluista myös tarvittaessa henkilöstölle erikseen järjestettävässä infotilaisuudessa.

TE-toimiston työ- ja elinkeinopalvelut (TE-palvelut) ovat seuraavat:

- työnvälityspalvelut
- tieto- ja neuvontapalvelut
- osaamisen kehittämisspalvelut
- yritystoiminnan käynnistämisen- ja kehittämisspalvelut
- henkilöasiakkaan palveluun liittyvät asiantuntija-arvioinnit
- erilaiset tuet ja korvaukset

Palveluista löytyy lisätietoja osoitteesta [www.te-palvelut.fi](http://www.te-palvelut.fi).

Työnhakijaksi ilmoittaudutaan netin kautta henkilökohtaisilla pankkitunnuksilla tai mobiilivarmenteella osoitteessa [www.te-palvelut.fi](http://www.te-palvelut.fi). Tiedot täytetään mahdollisimman huolellisesti ja yksityiskohtaisesti. Työnhauksen tulee olla voimassa viimeistään ensimmäisenä työttömyys- tai lomautuspäivänä, jotta työttömyysturvaa on mahdollista saada työttömyyden tai lomautuksen alusta lukien.

## 5.3 Eläkeasiat ja työttömyysturva

Työnantaja pyytää Kevan ja työttömyyskassojen edustajat kertomaan infotilaisuudessa eläkeasioista ja työttömyysturvasta.

## 5.4 Muutosturva

Muutosturvan tavoitteena on tukea tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanotun nopeaa työllistymistä. Muutosturva lisää mahdollisuuksia osallistua työllistymistä edistäviin toimiin sekä parantaa ja ylläpitää työntekijöiden ammatillista osaamista.

## 5.5 Työllistymissuunnitelma ja työttömyyspäivärahan korotusosa (KELA) / työttömyyspäivärahan korotettu ansio-osa (työttömyyskassa)

Työllistymissuunnitelmalla parannetaan työntekijän mahdollisuuksia työllistyä. Työllistymissuunnitelma tehdään yhdessä TE-toimiston virkailijan kanssa. Se sisältää kartoituksen työnhakijan tilanteeseen sekä suunnitelman, jossa sovitaan omatoimisesta työhausta ja työhaautukemisesta sekä TE-palveluista, joilla edistetään työnhakijan nopeaa ja pysyvää työllistymistä uuteen työpaikkaan.

Mikäli työllistymistä edistävästä palvelusta on sovittu työllistymissuunnitelmassa tai sitä korvaavassa suunnitelmassa, työttömyyspäivärahan korotusosan / korotetun ansio-osan voi saada 200 päivän ajalta.

## 5.6 Työllistymisvapaa

Työntekijällä ja viranhaltijalla on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitetun työllistymissuunnitelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimakoulutukseen ja siihen liittyvään harjoitteluun tai työssäoppimiseen tai oma-aloitteeseen tai viranomaisaloitteeseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

- 1) enintään yhteensä viisi (5) työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään yhteensä 10 työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään yhteensä 20 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Työntekijän ja viranhaltijan on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä sovittava esimiehen kanssa siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyessä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta.

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa. (TSL 7 luku 12§, KVhL 8 luku 37 a §)

## 5.7 Irtisanotun työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Työnantaja tarjoaa irtisanomilleen työntekijöille ja viranhaltijoille, jotka ovat olleet ennen työsuhteen tai virkasuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa, tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, joka on toteutettava kahden kuukauden sisällä työsuhteen päättymisestä ellei painavasta syystä muuta sovita. 1.1.2019 tapahtuneen liikkeenluovutuksen piirissä olevien työntekijöiden palvelussuhteet jatkuivat keskeytyksettä toistaiseksi tai määräaikaisuuden päättymiseen saakka.

Valmennus tai koulutus vastaa arvoltaan vähintään irtisanotun laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus toteutetaan irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus voidaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika annetaan kuitenkin irtisanotulle tiedoksi viimeistään työsuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja ja irtisanottu voivat sopia, että työnantaja täyttää edellä tarkoitetun velvollisuutensa kustantamalla irtisanotun itsensä hankkimaan koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö voivat sopia toisin siitä, mitä säädetään arvon määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö voivat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. (TSL 7 luku 13 §, KVhL 8 luku 37 b §)

Uudelleensijoitusvalmennuksen yksityiskohtaisempi sisältö määritellään sen jälkeen, kun palveluntuottaja on valittu.

## **6 Palvelussuhdeasiat**

### **6.1 Työterveyspalvelut**

Työnantaja ilmoittaa työterveyshuollolle odotettavissa olevista muutoksista työterveyshuollon tuen varmistamiseksi. Normaalin työterveyspalvelun lisäksi työterveyshuolto laatii YT tilanteeseen tiedotteen työterveyshuollon tukipalveluista ja työterveyshuolto osallistuu infotilaisuuksiin ja esimiesamukahvitilaisuuksiin omilla palveluesityksillään. YT neuvottelujen aikana työterveyshuollossa on Kymsote henkilöstön tukipuhelin ja yt-tuki kymsote sähköpostiosoite kiireettömiä kysymyksiä varten (ks. liite).

YT menettelyn päätyttyä työterveyshuolto kontaktoi YT toimenpiteiden kohteiksi joutuvat tukitarpeen kartoittamiseksi työntekijän luvalla.

Lisäksi työterveyshuolto tarjoaa kriisityyppistä työnohjauspalvelua erikseen osoitetuille ryhmille tarvittaessa.

Työnantaja järjestää työterveyshuollon kuuden kuukauden ajaksi työntekovelvollisuuden päättymisestä lähtien työterveyshuoltolain (1383/2001) 2 §:n mukaisesti. Lisäksi tarjotaan irtisanotuille mahdollisuutta työterveyshuollon tekemään loppu- ja jälkiverkoston mukaisesti irtisanomisaikana kuluessa.

### **6.2 Menettelytavat irtisanomistilanteessa**

Irtisanomisilmoitusten toimittamisessa noudatetaan työntekijöiden osalta työsopimuslain 9 luvun 4 §:ää ja virkasuhteisten osalta lain kunnallisesta viranhaltijasta 8 luvun 43 §:ää.

Irtisanomistilanteessa työntekijä/viranhaltija voi pyytää paikalle haluamansa tukihenkilön (esim. luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu).

Irtisanomisaikat määrättyvät kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti.

Henkilöstöetuudet ja mahdolliset luontoisedut ovat pääsääntöisesti voimassa palvelussuhteen päättymiseen saakka lukuun ottamatta tilannetta, jossa henkilö siirtyy toisen työnantajan palvelukseen.

Matkapuhelin, avaimet sekä muut viranhaltijan/työntekijän käytössä olevat työnantajan työvälineet luovutetaan viimeistään palvelussuhteen päättymispäivänä.

Irtisanomisaikana on työssäolovelvoite paitsi silloin, jos viranhaltija/työntekijä saa irtisanomisaikana uuden työn toiselta työnantajalta tai lähtee TE-palvelujen aktiivitoimenpiteisiin. Työvuorosuunnitelmat ja liukuvan työajan käyttö tulee suunnitella siten, että työaika tasoittuu säännölliseen työaikaan palvelussuhteen päättymiseen mennessä. Vuosilomien ja säästövapaiden osalta noudatetaan kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä.

Palkka maksetaan palvelussuhteen päättyessä samoina säännönmukaisina palkanmaksupäivinä kuin virka-/työsuhteen kestäessä.

## YHTEYSTIEDOT

Työnantaja Kymsote:

henkilöstöjohtaja Päivi Vahteri, 040 543 2165, [paivi.vahteri@kymsote.fi](mailto:paivi.vahteri@kymsote.fi)

Henkilöstöjärjestöjen edustajat:

Plm Kirsi Kekki, Tehy, [kirsi.kekki@kymsote.fi](mailto:kirsi.kekki@kymsote.fi)

Plm Eija Lantta, Tehy, [eija.lantta@kymsote.fi](mailto:eija.lantta@kymsote.fi)

Plm, Jaana Salovaara, Tehy, [jaana.salovaara@kymsote.fi](mailto:jaana.salovaara@kymsote.fi)

Plm Hannele Nupponen, Super, [hannele.nupponen@kymsote.fi](mailto:hannele.nupponen@kymsote.fi)

Plm Anu Taimisto-Vanhala, JUKO, [anu.vanhala-taimisto@kymsote.fi](mailto:anu.vanhala-taimisto@kymsote.fi)

Plm Johanna Salmio JUKO Lääkärit, [johanna.salmio@kymsote.fi](mailto:johanna.salmio@kymsote.fi)

Plm Saila Mäkinen, Jyty, [saila.makinen@kymsote.fi](mailto:saila.makinen@kymsote.fi)

Plm Mika Byman, JHL, [mika.byman@kymsote.fi](mailto:mika.byman@kymsote.fi) ja Petra Ekberg Mika Bymanin sijainen, [petra.ekberg@kymsote.fi](mailto:petra.ekberg@kymsote.fi)

Työsuojelu/työsuojeluvaltuutetut:

Tarja Taavila, [tarja.taavila@kymsote.fi](mailto:tarja.taavila@kymsote.fi)

Juho Lampila, [juho.lampila@kymsote.fi](mailto:juho.lampila@kymsote.fi)

Tarja Kuittinen, [tarja.kuittinen@kymsote.fi](mailto:tarja.kuittinen@kymsote.fi)

Kirsi Soidinsalo, [kirsi.soidinsalo@kymsote.fi](mailto:kirsi.soidinsalo@kymsote.fi)

Miia Pahkala, [mii.pahkala@kymsote.fi](mailto:mii.pahkala@kymsote.fi)

Tuomas Haltsonen, [tuomas.haltsonen@kymsote.fi](mailto:tuomas.haltsonen@kymsote.fi)

Tuula Rantamo, [tuula.rantamo@kymsote.fi](mailto:tuula.rantamo@kymsote.fi)

Työterveyshuolto:

Pihlajalinna Oy tukipuhelin klo 8-16 arkisin ja sähköposti [yt-tuki.kymsote@pihajalinna.fi](mailto:yt-tuki.kymsote@pihajalinna.fi) 27.5.-31.8.2019 välisenä aikana

Eläkevakuuttaja:

KEVA, asiakkuuspäällikkö Mika Parkatti, p. 040 839 3413, [mika.parkatti@keva.fi](mailto:mika.parkatti@keva.fi)

TE-toimisto: Kouvola muutosturva-asiantuntija Marjukka Matikka, 0295 042 137, [marjukka.matikka@te-toimisto.fi](mailto:marjukka.matikka@te-toimisto.fi)

Kotka, muutosturva-asiantuntija Leena- Maria Kyyhkynen, 0295 042 264, [leena-maria.kyyhkynen@te-toimisto.fi](mailto:leena-maria.kyyhkynen@te-toimisto.fi)



