

Yhteistoimintamenettelyn käynnistäminen

70/00.04.02/2026 Yhteistoimintamenettely

Hallitus 09.03.2026

Esittelijä Vs. toimitusjohtaja Vesa Silfver
Valmistelija Johtaja Jussi M. Saarinen

Strategian mukaiset toiminnan organisointiin ja tuottavuuteen liittyvät tavoitteet

HSL:n toimintaan kohdistuvat merkittävät tuottavuuden parantamisen tavoitteet strategiakaudella 2026–2029. HSL:n hallitus on asettanut tavoitteeksi, että oman toiminnan tuottavuuden (henkilöstökulut ja ostopalvelut suhteessa oman toiminnan tuottoihin) tavoitetaso on 20,1 % vuonna 2029, kun lähtötaso on 20,9 % vuonna 2025. Subventioaste ilman infraa pyritään laskemaan 44,3 %:n tasolta 40 %:n tasolle vuoteen 2029 mennessä. Jotta tavoitteisiin päästäisiin, tulisi toimintaa ja sen rakenteita tehostaa merkittävästi.

HSL:n muut kustannukset (henkilöstökustannukset, ulkopuoliset palvelut, kiinteistökustannukset ja muut oman toiminnan kustannukset, pois lukien infra- ja operointikustannukset) ovat kasvaneet vuodesta 2019 lukien 20,8 miljoonaa euroa (29,7 %). Samaan aikaan HSL:n toimintatuotot ilman kuntaosuuksia ovat kasvaneet vain 18,4 miljoonaa euroa (4,6 %). Lipputulot, jotka ovat HSL:n merkittavin tulonlähde, ovat kasvaneet vain 6,5 miljoonaa euroa (1,7 %).

HSL:n uusi strategia sisältää kasvuun ja muutoshakuisuuteen liittyviä tavoitteita, joiden saavuttaminen edellyttää erilaisia ja osin täysin uusia kyvykkyyksiä kuin mitä HSL:n organisaatiossa tällä hetkellä on. Siten HSL:n johto on arvioinut, mitä osaamista tarvittaisiin jatkossa enemmän tai kokonaan uutena. Ja toisaalta on arvioitu myös sellaisia kyvykkyyksiä tai toimintoja, jotka eivät enää tukisi HSL:n strategia tavoitteita osin tai lainkaan, ja joita jouduttaisiin mahdollisesti lakkauttamaan. Osittain näin varmistettaisiin organisaation kyky sopeutua toimintaympäristön, asiakaskäyttäytymisen ja strategian muutoksiin tukien samalla kasvua ja uusiutumista.

Toiminnan tehostamisen osalta HSL:n organisaatorakennetta ja sen mukaisia vastuu- ja raportointilinjoja haluttaisiin selkeyttää. Tämän selkeyttämisen osana voitaisiin tunnistaa mahdolliset päällekkäisyydet rooleissa ja tehtävissä ja minimoida ne sekä tunnistaa ne roolit ja tehtävät, joiden tarve on mahdollisesti vähentynyt työnteon digitalisaation ja sitä kautta työn tekemisen tarpeen vähentymisen myötä. Joitakin tehtäviä, joissa työn määrä ja tarve vaihtelevat, on suunniteltu korvattavan ostopalveluna.

Tuottavuuden parantamista ei näin ollen tavoiteltaisi pelkästään säästöillä. Suunnitellulla organisaatiouudistuksella ja muilla siihen liitännäisillä toimenpiteillä olisi tarkoitus luoda pohja, jolla strategiakauden 2026–2029 mukaiset tavoitteet ja vaatimukset voitaisiin saavuttaa ja turvata HSL:n strategian toimeenpano.

Suunniteltujen muutosten kohdentuminen ja vaikutukset

HSL arvioi edellä kuvattujen taloudellisten ja tuotannollisten sekä toiminnan uudelleenjärjestelyyn liittyvien syiden voivan alustavan arvion mukaan johtaa enintään 48 työntekijän tai viranhaltijan työ- tai virkasuhteen irtisanomiseen ja 99 työntekijän tai viranhaltijan työsopimuksen tai tehtävän irtisanomisperusteiseen muutokseen. Neuvotteluiden kuluessa selvitetään, mitkä muutokset työtehtävissä voitaisiin toteuttaa työnantajan direktio-oikeuden perusteella tai muuten irtisanomisperusteita lievemmin keinoin (kuten kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 23 §:n mukaisella virantoimitusvelvollisuuden muuttamisella tai 24 §:ssä tarkoitetulla virkasiirrolla). Irtisanomisia käytetään viimesijaisena keinona suunniteltujen muutosten toteuttamiseksi.

Neuvottelut kohdistuvat koko HSL:n organisaatioon (433 henkilöä) uudelleenorganisointiin ja vähäisten direktio-oikeuden piiriin kuuluvien tehtävämuutosten osalta.

Organisaation osat, jotka rajautuvat neuvottelujen ulkopuolelle tehtävien olennaisen ja pysyvän vähenemisen tai olennaisen muuttumisen osalta ovat:

- Liikenne-tulosalueen hankinta-, junaliikenne-, liikenneympäristö- ja suunnittelu-yksiköt
- Hallinto-tulosalueen talous ja hankinta sekä laki ja hallinto -yksiköt
- Ihmiset ja kulttuuri -tulosalue

Yhteistoimintaneuvottelujen käynnistäminen

Koska suunnitelluilla muutoksilla olisi laajakantoisia henkilöstövaikutuksia, käynnistetään työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007, jäljempänä kunnan yt-laki) mukaiset yhteistoimintaneuvottelut, joissa käsitellään muun muassa suunniteltavien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja.

Kunnan yt-lain 4 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Kunnan yt-lain 5 §:n 1 momentin mukaan ennen kuin työnantaja ratkaisee 4 §:ssä tarkoitetun asian, hänen on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee.

Yhteistoimintaneuvotteluiden päättymisen jälkeen annetaan hallitukselle selonteko siitä, mitä asioita neuvottelujen kuluessa on käsitelty ja millaisiin johtopäätöksiin neuvottelut antavat aihetta. Mikäli neuvottelujen jälkeen päädytään tekemään organisaatiota tai henkilöstöä koskevia päätöksiä, tehdään ne neuvotteluiden päättymisen jälkeen tavanomaisten toimivaltuuksien mukaisesti.

Ehdotus

Hallitus päättää

- a) käynnistää työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 5 §:n mukaiset yhteistoimintaneuvottelut;
- b) valtuuttaa toimitusjohtajan päättämään tarkemmin neuvottelujen aloittamisesta, antamaan kirjallisen neuvotteluesityksen ja nimeämään työnantajan edustajat neuvotteluihin; sekä
- c) pitää 7.5.2026 klo 15 ylimääräisen hallituksen kokouksen, jossa käsitellään selvitystä yt-neuvotteluiden kulusta ja johtopäätöksistä.

Päätös tarkastetaan kokouksessa.

Päätös**Lisätiedot**

Vs. toimitusjohtaja Vesa Silfver, etunimi.sukunimi@hsl.fi