

Johtamisjärjestelmän uudistaminen

Aluevaltuusto 4.5.2026
Valmistelun eteneminen



Uudistuksen aikajana (päivitetty 12.2.2026)

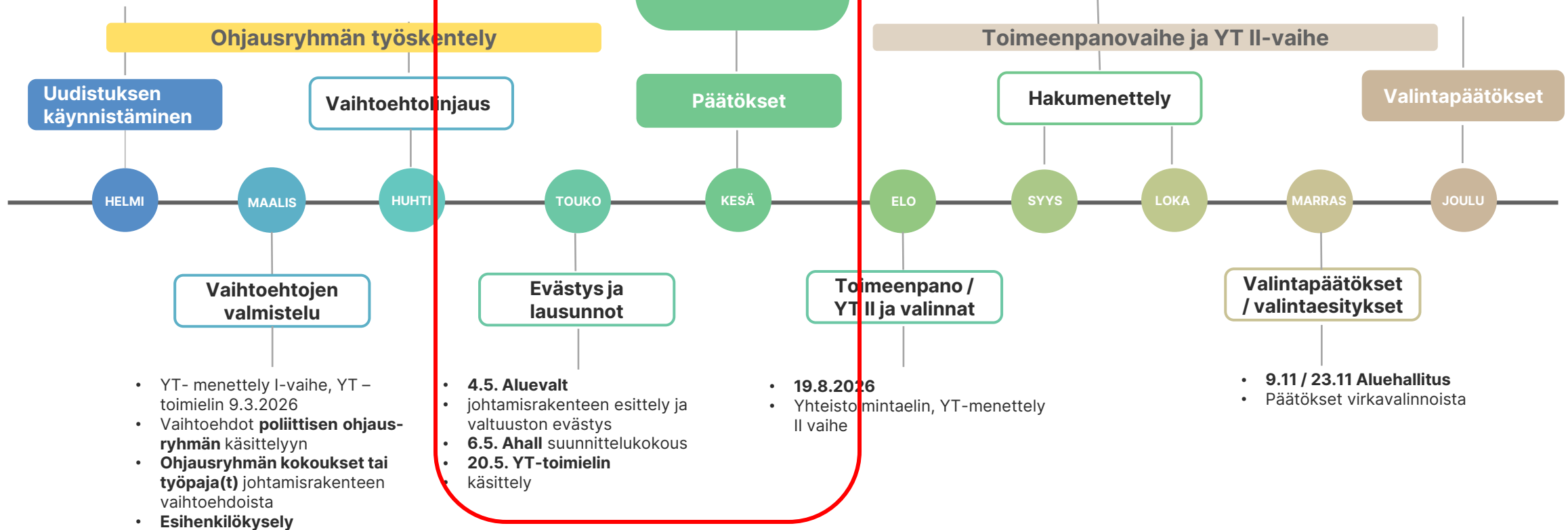
- **4.2. Ahall seminaari**, uudistuksen esittely
- **9.2. Aluehallitus** uudistuksen käynnistäminen, tavoitteet, tiekartta.
- Poliittinen ohjausryhmä aloittaa toimintansa 19.2.2026
- **INFO-tilaisuus 26.2.2026**

- **15.4. Ahall suunnittelu-kokous**
- luonnosten käsittely ja linjaus vaihtoehdoista päätöksen tekoa varten.
- **Aluehallitus 20.4.2026**

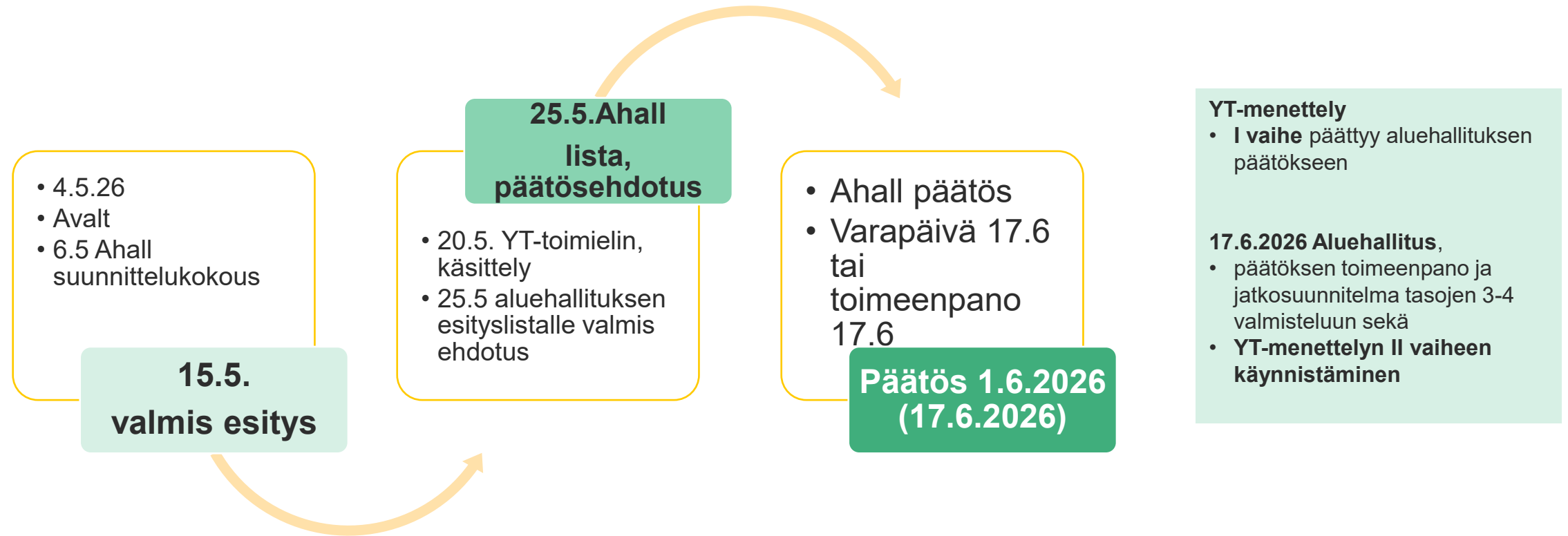
- **1.6. Ahall päättää johtamisrakenteesta**
- **17.6. Ahall.** johtamisrakenteen YT-II-vaiheen käynnistäminen

- Yt-menettely päättyy viikolla 29
- **21.9. Aluehallitus hakumenettelyn avaaminen**
- Sisäinen ja / tai ulkoinen
- Hakuprosessi täsmentyy kesäkuun päätösten jälkeen

- **7.12. Aluehallitus**
- Tarvittaessa virkavalintapäätöksiä
- Esitys valtuustolle hallintosäännön muutoksesta
- **21.12. Aluevaltuusto**
- Päätös hallintosäännöstä



Tarkennettu aikataulu



Päätöksenteko ja YT-menettely

Toimivalta Aluehallituksella

- Hallintosääntö: 30 § Toimivalta henkilöstöorganisaation muutoksista
- Aluehallitus päättää toimialoista ja niiden jakaantumisesta palvelualueisiin (johtamisen tasot 1 ja 2).

YT-menettelyssä kaksi vaihetta

1. Organisaatiomuutosta koskeva yhteistoiminta

- Uuden johtamisjärjestelmän valmistelu tulee käsitellä yhteistoimintaelimessä (14 §) ennen päätöksentekoa. Neuvotteluissa tulee tarkastella toimenpiteen perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja, ja ne on aloitettava mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.
 - Ahall 9.3.2026 § 71: Aluehallitus päättää käynnistää Pohjois-Savon hyvinvointialueen operatiivisen johtamisjärjestelmän uudistamiseen liittyvän yhteistoimintamenettelyn I vaiheen, joka päättyy aluehallituksen kokoukseen 1.6.2026 mennessä.
 - Yt-toimielin 18.3.2023 § 16, lakisääteinen yt-menettelyn käynnistäminen ja Yt-toimielin 15.04.2026 § 19, etenemisen tilannekatsaus

2. Henkilöstön vähentämistä koskeva yhteistoiminta:

- Kun uusi johtamisrakenne on päätetty ja selviää, ketkä eivät sijoitu uuteen rakenteeseen, syntyy velvoite käydä henkilöstön vähentämistä koskevat neuvottelut. Lain 7 §:n ja 13 §:n mukaan neuvotteluesitys on annettava kirjallisesti vähintään 5 päivää ennen neuvottelujen aloitusta, ja mukana tulee olla selvitys toimenpiteiden perusteista, alustava arvio kohteista sekä aikataulu. Neuvottelu aika määräytyy henkilöstön määrän mukaan (14 päivää alle 10 henkilölle, 6 viikkoa vähintään 10 henkilölle).
 - Ahall 20.4.2026 § 150: Aluehallitus päättää johtamisjärjestelmästä 1.6.2026. Tämän jälkeen aluehallitus toimeenpanee päätöksen ja käynnistää YT-menettelyn II vaiheen eli henkilökohtaisen YT- menettelyn niiden henkilöiden osalta, joiden nykyinen tehtävä muuttuu. Toimeenpanovaiheen tarkempi aikataulu mahdollisine valintaprosesseineen vahvistetaan ko. päätöksen yhteydessä.

Uudistuksen tavoitteet tiivistetysti johtamisrakenteen osalta

☐ Johtamisrakenne tukee integraation vahvistamista. Integroidussa järjestelmässä:

- Asiakaslähtöisyys
- Toimijat, palvelut, palvelupolut ja prosessit toimivat yhteen
- Järjestelmät ja tieto
- Vastuut, roolit ja yhtenäiset käytännöt

☐ Yliopistosairaalan johtamisen uudistaminen toiminnan uudistamisen yhteydessä

- R-ohjelmat, keskittämisasiasetus ja sairaaloiden työnjako
- YTA-alueen yhteistoiminta ja sopimus
- Varautuminen, poikkeusoloissa toimiminen, nopea ja sujuva reagoitakyvykyys äkillisesti muuttuvissa tilanteissa

☐ YTA-alueen vahvistaminen

- Valmius ja varautuminen
- Valtakunnalliset vastuut (valtioneuvoston päätökset ja ministeriöiden ohjaus)

Taustalla aiemmat selvitykset, tuore kysely esihenkilöstölle sekä työpajatyöskentely (ohjaus-ryhmä ja johto)

Asiakkaan näkökulmasta palvelujärjestelmä näyttäytyy monin paikoin sekavana, vaikeasti lähestyttävänä ja liiaksi organisaatiolähtöisenä.

- Asiakslähtöisyyden vahvistaminen edellyttää selkeitä palvelu- ja prosessikuvauksia, saavutettavia ja ajantasaisia viestintäkanavia, vaihtoehtoisia asiointitapoja digipalveluiden rinnalle sekä asiakkaiden systemaattista osallistamista palvelujen kehittämiseen.

Johtamisrakennetta ja -käytäntöjä tulee sujuvoittaa, yksinkertaistaa ja tuoda lähemmäs arjen työtä.

Keskeisiä kehittämiskohteita ovat:

- johtamistasojen vähentäminen
- päätöksenteon madaltaminen
- siilojen purkaminen
- substanssiosaamisen vahvistaminen sekä avoin ja osallistava johtamiskulttuuri.

Näiden muutosten nähdään parantavan toiminnan sujuvuutta, henkilöstön hyvinvointia ja asiakaslähtöisyyttä.

Vahvan integroitumisen ja asiakkuuden malli

Asiakslähtöisyys

Rakentuu asiakkaiden tarpeista ja arjen sujuvuudesta.

Keskiössä ovat oikea-aikainen ja tarkoituksenmukainen ohjaus ja sujuvat palveluketjut

Positiivinen asiakaskokemus

Vahva järjestäjätoiminta ja strateginen ohjaus

Järjestäjätoimintaa ja strategista ohjausta vahvistetaan, jotta toiminnalle syntyy selkeä suunta, yhteiset tavoitteet ja yhdenmukaiset toimintatavat.

Tietoon perustuva johtaminen mahdollistaa ennakoivan ja vaikuttavan ohjauksen.

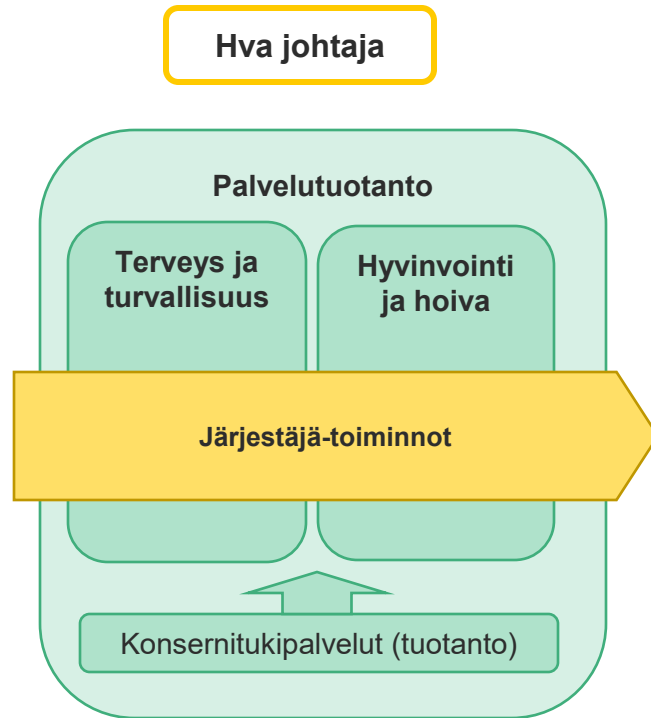
Rakenteiden ja johtamisen yhtenäistäminen

Integraatio

Tuotantoa uudistamalla luodaan edellytykset sujuvalle integraatiolle sekä vaikuttavalle, asiakslähtöiselle ja kustannustehokkaalle toiminnalle.

Mallinnetut prosessit ja yhtenäiset toimintatavat

Vahvan integroitumisen ja asiakkuuden malli



Järjestäjätoiminnot mm. (sisällöt tarkentuvat jatkovalmistelussa)

- **Strateginen ohjaus, suunnittelu ja YTA-koordinaatio:** Strategiatoiminta, kehittäminen, tutkimus, kehitys- ja innovaatiotoiminta, YTA-toiminta, osallisuus ja viestintä jne.
- **Strateginen talous- ja tietojohdaminen:** Talouden pitkän aikavälin strategiset tavoitteet, talouden suunnittelu, ennustaminen ja ohjaus, rahoitus ja investoinnit, omistajaohjaus sekä tietojohdaminen.
- **Sote-järjestäjä-asiakkuus:** Väestötason strateginen asiakkuusjohtaminen, ennakointi, vaikuttavuus ja laatu. Sosiaali- ja terveystalouden strateginen suunnittelu, tuotannon ohjaus (esim. tuotantotavat) ja valvonta, resurssien kohdentaminen (budjettiraami tuotannolle)

Palvelutuotanto (tarkempi palvelutuotannon organisointi tarkentuu jatkovalmistelussa)

- **Terveys ja turvallisuus:** Terveystalouden palvelut (perusterveydenhuolto ja erikoissairaanhoito pelastustoimi, valmius ja varautuminen (sote ja pela).
- **Huom!** Pelastustoimen järjestämistehtävän viranhaltijavastuu on pelastustoimen johtajalla.
- **Hyvinvointi ja hoiva:** Perhe- ja vammais- ja ikäpalvelut sekä ikäkeskukset (mm. nykyiset perhekeskukset, vammais- ja ikäkeskukset, ikäkeskukset jne.)
- **Konsernitukipalvelut muodostuvat yhden johdon vastuulla:** Hallinto, henkilöstöpalvelut (HR), talouspalvelut, ICMT-palvelut)

Johtajaylijohtajan, sosiaalijohtajan ja johtajaylihoitajan asema tulevassa organisaatiossa ratkaistaan jatkovalmistelussa tehtäväkuvien sisällön mukaisesti.