

Yhteistoimintaneuvotteluiden käynnistäminen liittyen vuoden 2027 talousarvioehdotuksen valmisteluun ja ehdotuksessa mahdollisesti esitettäviin toimenpiteisiin sekä hyvinvointialueen johtamisjärjestelmän uudistaminen

Aluehallitus 18.08.2026
153/01.04.00/2026

Valmistelija	HR-johtaja Eija-Liisa Heikkilä, p. 050 567 9972 pavelussuhdepäällikkö Merja Virtanen, p. 050 075 5570
Selostus asiasta	Yhteistoimintamenettelyllä turvataan henkilöstön vaikutusmahdollisuudet lain piirissä olevissa työnantajan päätösasioissa. Muutokset on yhteistoimintalain lain hengen mukaisesti suunniteltava vuoropuhelussa henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa. Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 4 §:n mukaisesti yhteistoiminnassa käsitellään muun muassa ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa sekä taloudellisista ja tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista. Lisäksi, jos hyvinvointialueen talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin aluehallitus tekee aluevaltuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen. Aluehallituksessa on käsitelty 16.6.2026 (§ 155) vuosien 2027–2030 taloussuunnitelman laadintaohje. Vuoden 2027 talousarvion ja vuosien 2027–2030 taloussuunnitelman laadinnan lähtökohtana on kumulatiivisen alijäämän, 308 miljoonaa euroa, kattaminen. Hyvinvointialueelle on laadittu arviointimenettelyssä talouden tasapainottamisen toimenpideohjelma, joka sisältää alijäämän kattamisen aikataulun vuoden 2030 loppuun mennessä. Suunnitelman toteutuminen edellyttää, että hyvinvointialue pitäytyy suunnitelman mukaisesti nettokäyttökustannusten kehitysuralla koko taloussuunnitelmakauden ajan. Talousarvio 2027 ja taloussuunnitelma vuosille 2027–2030 laaditaan siten, että se toteuttaa aluevaltuuston päätöksiä toimenpiteistä eli noudattaa toimenpideohjelmaa. Vuosien 2027–2030 suunnittelun lähtökohtana on siis arviointiryhmän loppuraportissa esitetty talouden sopeuttamisen toimenpideohjelma. Tavoitteena on, että vuodesta 2026 alkaen hyvinvointialueen alijäämän kattaminen saadaan alkuun. Kumulatiivinen alijäämä katetaan vuoden 2030 loppuun mennessä. Mikäli vuosi 2026 toteutuu kevään muutostalousarvion mukaisena, suunnitelmakaudella 2027–2030 tulee kattaa 304 miljoonaa euroa kumulatiivista alijäämää. Edellä selostetun mukaisesti hyvinvointialueen taloudellinen tilanne edellyttää uusia talouden lisäsopeuttamistoimenpiteitä; toimintatapojen uudistuksia palvelutuotannossa ja toiminnan uudelleenorganisointia. Vuoden 2027 talousarvioehdotuksessa tullaan täten esittämään toimenpiteitä, jotka voivat johtaa henkilöstövaikutuksiin muun muassa palvelussuhteen olennaisten ehtojen muutoksiin, irtisanomisiin, osa-

aikaistamisiin ja lomautuksiin. Hyvinvointialueen johtamisjärjestelmän uudistaminen tukee talouden sopeuttamisen tavoitteita.

Yhteistoimintamenettelyn kohteena on koko hyvinvointialueen organisaatio ja henkilöstö. Oman toiminnan muutokset, kuten esimerkiksi mahdolliset palveluiden tuottamiset ulkoisten palvelutuottajien toimesta, voivat aiheuttaa muutoksia myös henkilöstömäärään ja -rakenteeseen. Muutoksien arvioidaan olevan henkilötövuosien vähennyksenä enintään 570 henkilötövuotta. Suunnitelma työskentelyalueen muutoksesta koko hyvinvointialueeksi koskee lähes koko henkilöstöä. Arvio muista henkilöstövaikutuksista, kuten esimerkiksi palvelussuhteen olennaisten ehtojen muutosten kohdentumisesta ja määrästä tarkentuu talousarviovalmistelun edetessä.

Toimivalta

Laki hyvinvointialueesta 43 §

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 5 §

Esittelijä

Hyvinvointialuejohtaja Vuorela Piia

Päätösehdotus

Aluehallitus:

1) merkitsee saadun selvityksen tiedokseen ja

2) päättää valtuuttaa hyvinvointialuejohtajan ja HR-johtajan valmistelevaan neuvotteluesityksen, käynnistämään yhteistoimintaneuvottelut sekä edustamaan työnantajaa yhteistoimintaneuvotteluissa. Neuvotteluissa työnantajaa voi edustaa tai niiden valmisteluun voi osallistua muitakin hyvinvointialuejohtajan ja HR-johtajan osoittamia henkilöitä.

Päätös