



Koko henkilöstöä koskeva yhteistoimintaneuvottelu 10.

Aika 23.9.2026 klo 9.01–10.03, 10.21–11.11

Paikka Neuvotteluhuone Unelma, H-talo / Teams

Osallistujat

Henkilöstön edustajat/neuvottelijat

Tiina Törrö, pled Tehy
Akseli Haataja, vpled Tehy
Sari Tervo, pled SuPer, Teams
Mervi Heikkinen, vpled SuPer, Teams
Tiia Kemppainen, pled Juko
Maarit Rautiainen, vpled Juko
Ville Keränen, pled LS/Juko
Miia Kinnunen, pled JHL
Päivi Kemppainen, vpled JHL, Teams
Kati Karppinen, pled JYTY, Teams
Mikko Huusko, led JYTY, Teams
Tiina Tiusanen, työsuojeluvaltuutettu, Teams
Terttu Saastamoinen, työsuojeluvaltuutettu, Teams
Maarit Rautio, työsuojeluvaltuutettu

Työnantajan edustajat/neuvottelijat

Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja
Tiina Veijola, henkilöstöjohtaja
Sanna Lehtonen, sihteeri, Teams

Työnantajan kutsumat asiantuntijajäsenet

Ritva Kanervo, toimialuejohtaja, Teams
Anna-Liisa Kainulainen, toimialuejohtaja, Teams
Kaisa-Mari Käyhkö, toimialuejohtaja
Juha Saario, pelastusjohtaja, toimialuejohtaja, Teams
Timo Halonen, toimialuejohtaja
Eija Tolonen, järjestämisjohtaja, Teams
Terho Pekkala, viestintä- ja kehittämisjohtaja

Asiat

1. Kokouksen avaus

Hyvinvointialuejohtaja avasi kokouksen klo 9.01. Todettiin läsnäolijat.

2. Puheenjohtajan ja sihteerin valinta

Puheenjohtajana toimii Sami Mäenpää ja sihteerinä Sanna Lehtonen.

3. Pöytäkirjan tarkastaminen

Yhteistoimintaneuvotteluista laaditaan pöytäkirjat, joista käyvät ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, osallistujat ja neuvottelujen tulokset tai osapuolten eriävät kannanotot.

Neuvottelun osapuolista työnantajan edustajat ja henkilöstön edustajista pääluottamusedustajat tarkastavat pöytäkirjan, minkä jälkeen allekirjoitusprosessi käynnistyy.

4. Neuvottelun yhteenveto

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsitelty suunniteltujen muutoksien perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Suunnitelluilla muutoksilla pyritään kustannussäästöihin. Neuvotteluesityksen mukaisesti on käsitelty laajasti eri vaihtoehtoja.

Neuvotteluiden lopputulos:

Käytiin läpi uudistuva organisaatorakenne (liite 1). Organisaatorakenne ja johtamisjärjestelmä on tarkasteltu tässä vaiheessa toimialue-, palvelualue- ja palveluyksiköitasolle. Palvelupistetaso tarkastellaan myöhemmin. Uusi organisaatorakenteen mukainen johtamisjärjestelmä on suunniteltu otettavaksi käyttöön 1.6.2027. Johtamisjärjestelmän muutoksella saavutetaan 1 500 000 euron säästö.

Henkilöstövaikutukset:

lääkärien palvelut

- Henkilöstövaikutus: irtisanottavia enintään 12, irtisanomisperusteiset muutokset kohdistuvat 7 työntekijään
- Muut henkilöstövähennykset: 21,5 htv (tehtävät jätetään täyttämättä eläköitymisen tai määräaikaisten tehtävien päättymisen vuoksi)

Terveys- ja sairaanhoitopalvelut

- Henkilöstövaikutus: irtisanottavia enintään 64
- Muut henkilöstövähennykset: 3 htv (tehtävät jätetään täyttämättä eläköitymisen tai määräaikaisten tehtävien päättymisen vuoksi)

Sosiaali- ja perhepalvelut

- Henkilöstövaikutus: irtisanottavia enintään 13, irtisanomisperusteiset muutokset kohdistuvat 2 työntekijään
- Muut henkilöstövähennykset: 3 htv (tehtävät jätetään täyttämättä eläköitymisen tai määräaikaisten tehtävien päättymisen vuoksi)

Pelastuspalvelut

- Henkilöstövaikutus: irtisanomisperusteiset muutokset kohdistuvat 2 työntekijään
- Muut henkilöstövähennykset: 1 htv (tehtävät jätetään täyttämättä eläköitymisen tai määräaikaisten tehtävien päättymisen vuoksi)

Hallintopalvelut

- Henkilöstövaikutus: irtisanottavia enintään 5
- Muut henkilöstövähennykset: 3 htv (tehtävät jätetään täyttämättä eläköitymisen tai määräaikaisten tehtävän päättymisen vuoksi)

Kustannussäästöjä syntyy lisäksi:

- Lääkkeenmääräämisoikeuden perusteella myönnetty lisä poistetaan.
- Eläkelahjan arvo muutetaan n. 100 euroon.
- Johtamisjärjestelmä yhtenäistetään: poistetaan tiimivastaavan ja vastaavan tehtävän tehtävälisät, jotka kuuluvat esihenkilötehtäviin, mutta joita on maksettu ilman esihenkilöasemaa.

Lisäksi tehdään henkilöstöön kohdistuvia toimenpiteitä, mm. henkilöstön uudelleensijoittamisia ja tehtävien uudelleenjärjestelyjä, irtisanomiset kohdistuvat enintään 94 henkilöön tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Muita vähennyksiä, joihin kuuluu eläköitymisen myötä vapautuvien tehtävien täyttämättä jättäminen sekä määräaikaisten palvelussuhteiden päättymisen, on yhteensä 31,5 htv. Vähennys on 3,6 % suhteutettuna koko henkilöstömäärään. Lisäksi työtehtäviin vaikuttavia irtisanomisperusteisia muutoksia tehdään 11 työntekijälle. Henkilöstöön kohdistuvia säästöjä muodostuu yhteensä 6 470 000 euroa.

Muita kuin henkilöstöön kohdistuvia säästöjä työnantaja on löytänyt yhteensä noin 2 360 000 euroa, mikä vähentää henkilöstöön kohdistuvien säästötoimenpiteiden tarvetta ja ehkäisee työntekijöiden irtisanomisia.

5. Perusteet, vaihtoehdot ja vaikutukset

Ennen mahdollista irtisanomista työnantaja selvittää työsopimuslain ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain mukaisesti työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuuden täyttämisen. Työntekijän tai viranhaltijan mahdollisuudet sijoittua muihin soveltuviin tehtäviin arvioidaan yksilöllisesti ennen irtisanomispäätöksen tekemistä.

6. Toimintasuunnitelma

Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma hyväksyttiin 21.9.2026.

7. Henkilöstön edustajan / henkilöstön edustajien ehdotusten ja ratkaisuesityksen / ratkaisuesitysten käsittely

Henkilöstöjärjestöt ovat erimielisiä yhteistoimintaneuvottelujen lopputuloksesta ja ovat toimittaneet työnantajan edustajille erilliset kommentit asiasta (liite 2).

8. Neuvottelujen päättäminen

Työnantaja on täyttänyt yhteistoimintavelvoitteen yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain mukaisesti.

Henkilöstöjärjestöt eivät ota kantaa neuvotteluiden lainmukaisuuteen

9. Muut asiat

Yhteistoimintaneuvotteluista tiedotetaan koko henkilöstölle järjestettävässä henkilöstöinfossa 24.9.2026 klo 10.30.

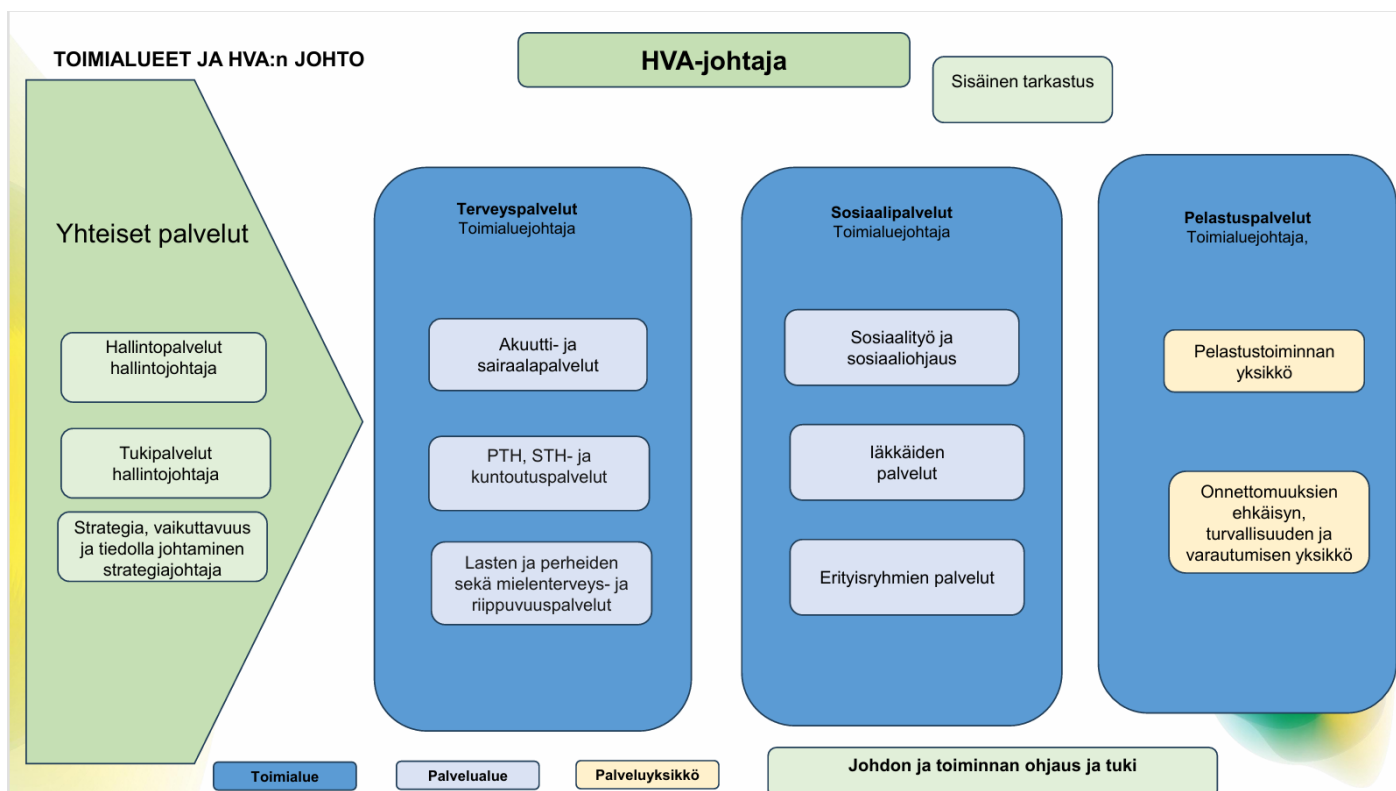
Työnantaja tiedottaa yhteistoimintaneuvottelujen lopputuloksesta työterveyshuoltoa.

Neuvotteluesitys on aluehallituksen päätettävänä 29.9.2026 kokouksessa.

10. Kokouksen päättäminen

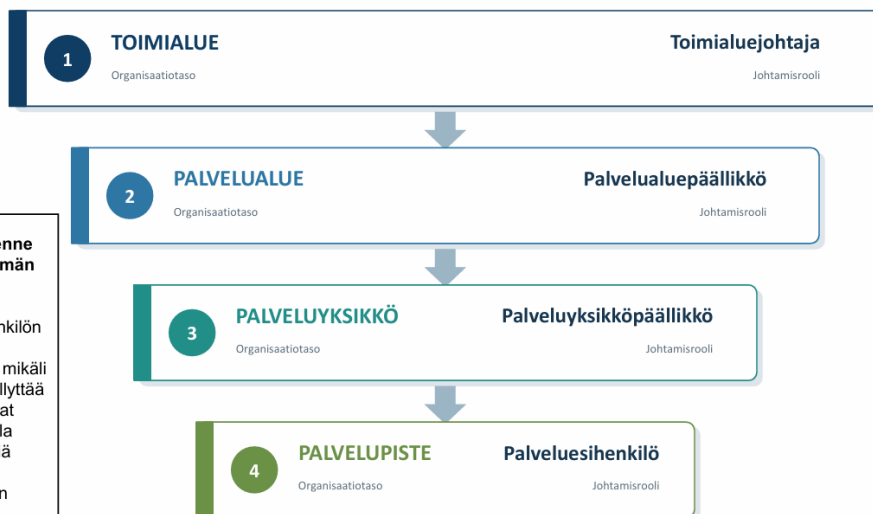
Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 11.11.

Organisaatorakenne ja johtamisjärjestelmä



TOIMIALUEIDEN JOHTAMISRAKENNE

Organisaatiotaso ja sitä vastaava johtamisvastuu



Toimialueiden johtamisrakenne ja nimikkeet määräytyvät tämän rakenteen mukaisesti

- Palvelupisteessä voi olla tarvittaessa palveluesihenkilön lisäksi apulaispalveluesihenkilö, mikäli henkilöstömäärä sitä edellyttää
- Tiimivastaavat ja vastaavat tehtävälliset poistuvat, joilla korvattu esihenkilötehtäviä

** Poikkeava rakenne sallitaan Pelastuksen toimialueella



Selkeä vastuunjako tukee toiminnan, talouden, henkilöstön ja laadun johtamista kaikilla organisaatiotasolla.

Terveys- ja sairaanhoitopalvelut 1624 HTV

Toimialue
Palvelualue
Palveluyksikkö

Akuutti- ja sairaalapalvelut

Noin 716 HTV

Ensihoito htv 116
Päivystys, akuutti kotisairaala, tilannekeskus htv 108
ESH poliklinikkapalvelut htv 125
ESH osastohoito, teho ja valvonta sekä vaativan kuntoutuksen osasto htv 185
Leikkaus, anestesia ja välinehuolto htv 86
Kuvantaminen, patologia ja lääkehuolto htv 75

PTH, STH- ja kuntoutuspalvelut

Noin 505 HTV

Suun terveydenhuolto htv 112
Pth vastaanottopalvelut htv 153
Perusterveydenhuollon osastohoito htv 128
Kuntoutuspalvelut (poislukien vaat. kunt os) htv 112

Lasten ja perheiden sekä mielenterveys- ja riippuvuuspalvelut

Noin 403 HTV

Äitiys- ja lastenneuvola sekä perhesuunnittelu, koulu ja opiskeluterveydenhuolto, Lasten ja nuorten mielenterveys- ja päihdepalvelut htv 121
Naistentaudit, äitiyshuolto ja synnytys, Lasten ja nuorten somaattinen erikoissairaanhoito htv 101
Aikuisten mielenterveys- ja riippuvuuspalvelut, psykiatrinen osastohoito, alueelliset miepä-palvelut ja kuntoutus htv 181

Sosiaalipalvelut

Toimialue

Palvelualue

Palveluysikkö

Sosiaalityö ja sosiaaliohjaus HTV 217

Sosiaalityö

- Aikuissosiaalityö
- Lapsiperheiden ja vammaisten sosiaalityö
- Gerontologinen sosiaalityö ja asiakasohjaus
- Terveysosiaalityö
- Sosiaalipäivystys

Sis. Omais- ja perhehoito

Lapsiperheiden palvelut

- Lapsiperheiden kotipalvelut ja perhetyö
- Perheneuvola, perheoikeudelliset palvelut ja kuraattoritoiminta

Sosiaalipalvelujen valvonta ja ostot

lääkkäiden palvelut

HTV 721

Kotihoitopalvelut

lääkkäiden asumispalvelut

Keskittetyt ja teknologiapalvelut (sis. lääkkeitä, vammaiset ja mt)

Erityisryhmien palvelut

HTV 294

Erityisryhmien asumispalvelut

- Vammaisten as.
- Mielenterveyskuntoutujien as.
- Turvakoti
- Päihdeasiakkaiden tilapäismajoitus
- Lastenkoti

Kuntouttava työ- ja päivätoiminta, tuki- ja yhteisöllinen asuminen (sis. mt, lääkkeitä, vammaiset)



Yhteiset palvelut

Tukipalvelut
Hallintojohtaja **
* 134

Talous- ja hankintapalvelut

Digi- ja tietohallinto

Tila-,logistiikka ja tekniset palvelut

Hallintopalvelut
Hallintojohtaja ** 280

Hallinto ja päätöksenteon tuki

Henkilöstöpalvelut

Sihteeripalvelut

Strategia, vaikuttavuus ja tiedolla johtaminen
Strategiajohtaja **
* 14

Strategia ja tiedolla johtaminen

Viestintä ja kehittäminen

Laatu, vaikuttavuus ja valvonta

Riskienhallinta, valmius ja varautuminen

Luonnos
Rakenne ja nimet
** nimikemuutokset

- Henkilöstömäärä pohjautuu Populusraporttiin 18.8.2026.
- Henkilöstömäärässä huomioitava mahdolliset muutokset esim. valvonnan ja riskienhallinnan osalta

Toimintokokonaisuudet

Toiminnot



JHL, JUKO, JYTY, SuPer ja TEHY edustajien erimielinen näkemys koko henkilöstöä koskevien yhteistoimintaneuvotteluiden lopputuloksesta

JHL, JUKO, JYTY SuPer ja TEHY ovat erimielisiä koko henkilöstöä koskevien yhteistoiminta neuvotteluiden lopputuloksesta. Järjestöjen näkemyksen mukaan neuvotteluesityksestä poiketen pääosa irtisanomisista ja irtisanomisperusteisista työehtojen tai työtekopaikan muutoksista kohdistuu suoraan hoito- ja hoivatyötä, sekä asiantuntijatyötä tekevään henkilöstöön. Johto- ja päällikötasoon kohdistuvien irtisanomisten määrä jää epäselväksi, koska työnantaja ei ole neuvotteluissa esittänyt kohdennetusti mitkä tehtävät tosiasiallisesti olennaisesti ja pysyvästi vähenevät, mikä olisi viranhaltijain 37§ mukainen irtisanomisperuste. Viranhaltijoiden tehtävien virantoimitusvelvollisuuden muuttaminen ei ole irtisanomisperuste, eikä edellytä viran lakkauttamista, tai uuden viran perustamista. Irtisanottavien viranhaltijoiden määrä jäi epäselväksi, minkä vuoksi myös rekrytointiprosessi jää epäselväksi. Järjestöjen näkemyksen mukaan työnantajalla on tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanotuille viranhaltijoille Työsopimuslain 7 luku 4§ mukainen työntarjoamisvelvoite. Neuvotteluiden aikana henkilöstövaikutukset ei ole täsmentyneet yhteistoimintaneuvotteluiden tarkoittamalla tavalla. Neuvotteluja olisi tullut jatkaa niin kauan, että vaikutukset on määriteltä täsmällisesti.

Neuvotteluissa käsitelty johtamisjärjestelmän ja organisoitumisen muutos on järjestöjen näkemyksen mukaan tehty hyvin lyhyellä valmistelulla ja epäselväksi jää onko valmistelussa arvioitu riittävästi uusien palvelukokonaisuuksien hallittavuutta tai muodostuvatko uudet kokonaisuudet toiminnallisesti tarkoituksenmukaisiksi. Muutosten vaikutusten arviointi palvelualueiden välisiin yhdyspintoihin ja palveluketjuihin sekä niiden vaikutukset uusia palvelualuekokonaisuuksia muodostettaessa jäi avoimeksi.

Järjestöjen näkemyksen mukaan yhteistoimintaneuvottelut on kokonaisuuden laajuuden näkökulmasta käyty liian tiukalla aikataululla, mikä on vaikuttanut käsiteltävän materiaalin sisällölliseen laatuun ylätasoin esityksinä, kaikkia pyydettyjä lisämateriaaleja ja tarkennuksia ei ole saatu. Järjestöt ovat saaneet etukäteismateriaalit neuvottelujen loppuvaiheessa käyttöönsä saman päivänä tai päivää ennen, jolloin valmistautuminen neuvotteluihin on erittäin vaikeaa. Osa suunnitelluista muutoksista on tullut neuvotteluissa esille ainoastaan organisaatiokaavion kautta, eikä muutosten vaikutuksista ole esitetty tarkempaa kuvausta. Järjestöjen näkemyksen mukaan suunniteltujen muutosten vaikutusten arviointi on osin tekemättä. Osassa ennakko vaikutusten arviointeja on kirjattu vain suunniteltu muutos eikä näkyvillä ole nykytilaa, eikä vaihtoehtoa, jolloin vaikutusten arviointi on mahdotonta.

Yhteistoimintaneuvotteluissa ei arvioitu kaikkea toimintaa. Tehy pyysi ensihoidon osaulkoistuksen kustannuksia ja kustannuskehitystä käsiteltäväksi neuvotteluissa, jotta voidaan arvioida myös vaikutuksia ja vaihtoehtoja henkilöstövähennyksille. Pyydettyjä tietoja ei saatu, eikä käsitelty.

Järjestöt näkevät, että esitetyillä henkilöstö ja työtehtävä vähennyksillä voi olla merkittäviä vaikutuksia hoidon ja hoivan laatuun. Työtehtävät hoito ja hoivatyössä, sekä esihenkilö- ja johtotehtävissä ei vähene, vaan samat tehtävät tehdään pienemmällä resurssilla. Riskinä on henkilöstön kuormittuminen, sairastuminen ja etenkin pitkien sairauspoissaolojen ja haittatapahtumien määrien kasvu. Pitkien sairauspoissaolojen määrä on kasvussa. Maksettujen ylittöiden määrä on jo nyt suuri, vaikka maksetuissa ylittöissä ei näy todellinen ylittöiden, vuoronvaihtojen ja henkilöstön tekemien työvuorojoustojen todellinen tilanne. Yksiköissä työvuoroluettelon muutokset pääasiassa tasataan samalla listalla, tai annetaan aikana.

Järjestöjen näkemyksen mukaan vuodepaikkojen vähentämisellä voi olla kustannuksia kasvattavia ja lakisääteistä toimintaa vaarantavia vaikutuksia. Osastopaikkojen kuormitus on sekä perusterveydenhuollossa, että erikoissairaanhoidossa korkea. Päivystyksen seurannan supistaminen on uuden sairaalan strategian ja konseptin vastaista. Päivystysseurannassa on hyvinvointialueen ainoat monitorointipaikat teho- ja valvontaosaston ulkopuolella. Seurantapaikkojen vähentäminen vaarantaa potilasturvallisuutta ja voi aiheuttaa kalliin tehohoidon tarpeen kasvua ja yksikön ylikuormittumista.

Osastopaikkojen vähentäminen voi lisätä kustannuksia, mikäli potilaita joudutaan lähettämään muualle hoitoon. Myös leikkaustoiminta voi kärsiä osastopaikkojen vähentämisestä. Samalla työnantaja esittää jonopurkutoiminnasta luopumista, mikä ei järjestöjen näkemyksen mukaan ole riskitöntä taloudellisesti. Juko ja Tehy esittivät neuvottelussa, ettei erikoissairaanhoidon osastopaikkoja vähennetä ja päivystysseuranta liitetään teho- ja valvontaosaston yhteyteen.

Arviointi- ja kuntoutusyksikön lakkauttaminen Sotkamosta vähentää erikoissairaanhoidon tarvitsemattomien hoitopaikkoja merkittävästi ja samassa yhteydessä terveydenhuollon koulutettujen asiantuntijoiden ja ammattilaisten tehtäviä irtisanotaan. Kainuun hva:n eläköitymisennuste on suuri seuraavien vuosien aikana, eikä hva:lla ole vara menettää osaavaa koulutettua työvoimaa muualle. Jukon lääkäriedustaja toteaa, että mikäli osastopaikkoja vähennetään, Sotkamon arviointi- ja kuntoutusyksikön sulkeminen on paras malli neuvotteluissa esitetyistä vaihtoehdoista.

Tehyn edustaja ei näe lääkkeenmääräämishoitaja toiminnan lakkauttamista järkevänä. Lääkkeenmääräämishoitajan koulutuksen tuoma lisäosaaminen on tärkeä resurssi työnantajille. Lääkkeenmääräämishoitajan itsenäisellä läsnä-, etä-, ja puhelinvastaanotolla mahdollistettu rajattu lääkkeenmääräämismahdollisuus on valtakunnallisesti arvioitu merkittäväksi kustannussäästö mahdollisuudeksi ja keinoksi sujuvoittaa terveydenhuollon työnjakoa ja lyhentää potilaiden jonotusaikoja. Rajatun lääkkeenmääräämisoikeuden omaavat sairaanhoitajat ovat kehittäneet osaamistaan aktiivisesti, vaikka työnantaja ei ole toiminnan kehittämistä edistänyt. Valtakunnallisesti hyvinvointialueet ovat jopa lisäämässä lääkkeenmääräämishoitajien määrää ja toimintaa kehitetään aktiivisesti.

Jukon lääkäriedustajan näkemys on, että lääkkeenmääräämishoitaja toiminnasta tulee luopua pysyvästi.

Kahden tehtävän osa-aikaistamisen osalta osa-aikaistamisen peruste jää osoittamatta taloushallinnon osalta. Järjestöt kyseenalaistavat tässä taloudellisessa tilanteessa taloushallinnon minkäänlaisen resurssin vähentämisen.

Neuvottelun 23.9.2026 pöytäkirjaan työnantaja ei lisännyt järjestöjen kirjauksia. Järjestöjen näkemyksen mukaan pöytäkirja ei vastaa neuvottelun kulkua ilman kirjauksia. Alla järjestöjen pöytäkirjakommentit 23.9.2026 neuvottelusta:

Järjestöiden näkemyksen mukaan organisaatiomuutos on jäänyt osin tarkastelematta.

Palvelupistetasoa ei voi käsitellä erillisenä asiana, vaan se liittyy oleellisesti organisaatiomuutokseen ja viranhaltijoiden tehtävien uudelleenorganisointiin. Pöytäkirjaan kirjattua johtamisjärjestelmän muutoksesta esitettyä oletettua säästöä ei ole missään vaiheessa käsitelty. Esitetty taulukointi henkilöstövaikutuksista ei voi olla lopullinen, kun siinä ei ole otettu huomioon mitä tapahtuu tehtävien muutoksessa.

Tehyn ja Jukon näkemyksen mukaan irtisanomisperustetta ei ole olemassa kaikkien irtisanomisuhanalla olevien viranhaltijoiden kohdalla, koska tehtävät eivät olennaisesti ja pysyvästi vähene.

Rekrytointien toimeenpano jää epäselväksi, kun tiedossa ei ole mitkä virkatehtävät tosiasiallisesti tulevat täytettäväksi.

JHL pyysi tarkennuksen osa-aikaisuuksiin, toteuttaako työnantaja ne vai ei. Osa-aikaistamiset eivät näy esitettyssä taulukoinnissa. JHL tuo esille, että työnantajan on tarjottava työnantajan päätöksellä osa-aikaistettavalle muuta tarjolla olevaa työtä 100 % työaikaan asti.

Tiimivastaavien tehtävälisien poistamisesta järjestöjen kanta on, että tehtävälisiä ei voi poistaa, jos tehtävät eivät olennaisesti muutu, tai jos tehtävät eivät tähänkään asti ole sisältäneet lisästä huolimatta esihenkilötyötä.

Tehyn ja Jukon vaihtoehtoisia esityksiä, eikä säästötoimenpiteitä ei näy päätösesityksen materiaaleissa, eikä työnantaja ole ottanut niihin kantaa.

Kajaanissa 24.9.2026

Miia Kinnunen pääluottamusedustaja, JHL

Kati Karppinen pääluottamusedustaja, JYTY

Tiia Kemppainen pääluottamusedustaja, JUKO

Ville Keränen pääluottamusedustaja, JUKO lääkärit

Sari Tervo pääluottamusedustaja, SuPer

Tiina Törrö pääluottamusedustaja, TEHY

