



Aika 25.06.2026, klo 17:00

Paikka Kainuun keskussairaala, luentosali 1 ja 2 , Sotkamontie 13 ja Teams-etäyhteys

Käsiteltävät asiat

- § 182 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 183 Pöytäkirjan tarkastaminen**
- § 184 Aluevaltuuston päätösten laillisuuden valvonta**
- § 185 Yhteistoimintaneuvotteluiden käynnistäminen**
- § 186 Tiedoksi merkittävät asiat**



Osallistujat

Mikko Kanninen, puheenjohtaja
Kirsi Moisanen, 1. varapuheenjohtaja
Pasi Kilpeläinen, 2. varapuheenjohtaja
Sinikka Hynynen, sihteeri
Esa Ahonen
Matti Heikkinen
Tea Heikkinen
Mari Kela
Sami Kilpeläinen
Seija Lukkarinen
Aki Räisänen
Riikka Seppänen
Timo Halonen, toimialuejohtaja hallintopalvelut
Marjo Kangasharju, aluevaltuuston 3. varapuheenjohtaja
Heimo Keränen, aluevaltuuston 1. varapuheenjohtaja
Miikka Kortelainen, aluevaltuuston puheenjohtaja
Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja
Terho Pekkala, viestintä- ja kehittämisjohtaja
Hannu Suutari, aluevaltuuston 2. varapuheenjohtaja
Eija Tolonen, järjestämisjohtaja



§ 182

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Hyvinvointialuelain 108 §:n mukaan toimielin on päätösvaltainen, kun yli puolet jäsenistä on läsnä. Läsnä oleviksi katsotaan myös ne toimielimen jäsenet, jotka osallistuvat kokoukseen sähköisesti.

Hallintosäännön 138 §:n mukaan kokouskutsun antaa puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja. Kokouskutsussa on ilmoitettava kokouksen aika ja paikka sekä käsiteltävät asiat. Kokouskutsu lähetetään jäsenille ja muille, joilla on läsnäolo-oikeus tai -velvollisuus kokouksessa, vähintään neljä päivää ennen kokousta.

Kokouskutsu on lähetetty sähköisesti 18.6.2026.

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

Myönnetään läsnä oleville muille osallistujille läsnäolo- ja puheoikeus.



§ 183

Pöytäkirjan tarkastaminen

Hyvinvointialueesta annetun lain 95 §:n mukaan pöytäkirjan tarkastamisesta annetaan tarpeelliset määräykset hallintosäännössä.

Hallintosäännön 158 §:n mukaan pöytäkirja tarkastetaan toimielimen päättämällä tavalla.

Mikäli kokouksen aikana ilmenee teknisiä ongelmia, eikä pöytäkirjaa saada valmiiksi, tarkastetaan pöytäkirja sähköpostikuittauksin kokousta seuraavana keskiviikkona. Tällöin pöytäkirjan tarkastavat vuorollaan toimielimen kaksi jäsentä sukunimensä mukaisessa aakkosjärjestyksessä. Tarkastusvuorossa ovat Aki Räisänen ja Riikka Seppänen.

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

Pöytäkirja tarkastetaan kokouksessa.

Mikäli kokouksen aikana ilmenee teknisiä ongelmia, eikä pöytäkirjaa saada valmiiksi, tarkastetaan pöytäkirja sähköpostikuittauksin kokousta seuraavana keskiviikkona.

Valitaan kaksi pöytäkirjantarkastajaa.



§ 184

Aluevaltuuston päätösten laillisuuden valvonta

KHVADno-2026-1407

Valmistelijat / lisätiedot:

Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja, sami.maenpaa@kainuu.fi

Hyvinvointialuelain 43.1 §:n 2-kohdan mukaan aluehallituksen tulee vastata aluevaltuuston päätösten valmistelusta, täytäntöönpanosta ja laillisuuden valvonnasta.

Hyvinvointialuelain 101 §:n mukaisesti: "Jos aluehallitus katsoo, että aluevaltuuston päätös on syntynyt virheellisessä järjestyksessä, aluevaltuusto on ylittänyt toimivaltansa tai päätös on muuten lainvastainen, aluehallituksen on jätettävä päätös täytäntöön panematta. Asia on viipymättä saatettava aluevaltuuston uudelleen käsiteltäväksi."

Hyvinvointialuelain 148 §:n mukaan päätös voidaan panna täytäntöön ennen kuin se on saanut lainvoiman. Täytäntöönpanoon ei kuitenkaan saa ryhtyä, jos oikaisuvaatimus tai valitus käy täytäntöönpanon johdosta hyödyttömäksi taikka jos oikaisuvaatimuksen käsittelevä toimielin tai viranhaltija taikka valitusviranomaisen kieltää täytäntöönpanon.

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

Aluehallitus päättää todeta aluevaltuuston 22.6.2026 tekemät päätökset §:t 31- 42 laillisiksi ja määrää ne täytäntöön pantaviksi.



§ 185

Yhteistoimintaneuvotteluiden käynnistäminen

KHVADno-2026-3965

Valmistelijat / lisätiedot:

Tiina Veijola, henkilöstöjohtaja, tiina.veijola@kainuu.fi

Kainuun hyvinvointialueen taloudellinen tilanne ja vuosien 2027–2029 taloussuunnittelun reunaehdot edellyttävät välittömiä ja rakenteellisia toimenpiteitä. Valtion rahoituksen kasvu ei nykyisten laskelmien perusteella kata kustannusten, erityisesti palkka- ja ostopalvelukustannusten, ennakoitua nousua. Lisäksi kertyneiden alijäämien kattamisvelvollisuus ja vuoden 2026 talouden toteuma vaikuttavat olennaisesti tulevan taloussuunnitelman valmisteluun.

Esitetään, että aluehallitus päättää käynnistää koko hyvinvointialueen henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut. Neuvottelujen tavoitteena on löytää taloutta pysyvästi tasapainottavia rakenteellisia ja toiminnallisia ratkaisuja sekä vähentää henkilöstökuluja vuonna 2027 arviolta 8 miljoonalla eurolla. Alustavan arvion mukaan talouden tasapainottamiseksi tarvittava henkilöstövaikutus vastaa noin 120 henkilötyövuotta. Henkilötyövuosimäärä kuvaa vähennystarpeen laskennallista suuruusluokkaa, eikä se sellaisenaan tarkoita vastaavaa määrää irtisanomisia. Lopulliset vaikutukset, niiden kohdentuminen ja toteuttamistavat täsmentyvät yhteistoimintaneuvottelujen aikana.

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 4 §:n 1 momentin mukaan yhteistoiminnassa käsitellään ainakin asiat, jotka koskevat henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan tai hyvinvointialueen palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien tai hyvinvointialueiden tai näiden välisessä yhteistyössä, kun asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia.

Lisäksi yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista. Jos työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työvoiman käytön vähentämiseen, työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys ennen neuvottelujen aloittamista lain 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Nyt valmisteltavissa toimenpiteissä on kyse sekä talouden tasapainottamisesta että mahdollisista toiminnan uudelleenjärjestelyistä, jotka voivat johtaa myös osa-aikaistamisiin, lomautuksiin ja taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuviin irtisanomisiin. Niillä voi olla myös olennaisia vaikutuksia henkilöstön asemaan, tehtäviin, työntekopaikkaan, työaikamuotoon, palkkaukseen ja palvelussuhteen jatkumiseen. Asia on siten käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin työnantaja tekee asiassa lopullisia ratkaisuja.

Taloudellinen tilanne ja muutostarve



Valtiovarainministeriön 30.4.2026 julkaisemien laskelmien mukaan Kainuun hyvinvointialueen rahoitus vuodelle 2027 kasvaa 0,5 %. Kasvu on selvästi pienempi kuin palkka-, ostopalvelu- ja muiden toimintakulujen ennakoitu kustannuskehitys. Kokonaisuutena rahoituskehitys merkitsee sitä, että tuottavuutta ja taloudellisuutta parantavia toimenpiteitä on jatkettava ja tehostettava myös tulevilla taloussuunnittelukaudella.

Hyvinvointialueen vielä hyväksymättömässä (18.6.2026) strategiaa toteuttavassa muutosohjelmassa määritetään kuluvan valtuustokauden toimenpiteet, joiden avulla hyvinvointialueen talous sopeutetaan vallitsevaan valtion rahoitukseen. Muutosohjelman toimeenpano ei kuitenkaan yksin riitä poistamaan talouden tasapainottamistarvetta, minkä vuoksi tarvitaan lisäksi henkilöstökuluihin, organisaatorakenteeseen, palvelujen järjestämiseen ja toimintatapoihin kohdistuvia tarkasteluja.

Eduskunta on hyväksynyt alijäämien kattamisajan väliaikaista jatkamista koskevan lakimuutoksen, ja tasavallan presidentti on vahvistanut lain 29.5.2026. Lakimuutos mahdollistaa sen, että valtiovarainministeriö voi tietyin edellytyksin myöntää hyvinvointialueelle lisää aikaa kertyneiden alijäämien kattamiseen vuoden 2027, 2028 tai 2029 loppuun mennessä. Aiemmin voimassa ollut sääntely edellytti alijäämien kattamista vuoden 2026 loppuun mennessä.

Kainuun hyvinvointialue tulee hakemaan alijäämien kattamisen määräajan pidennystä. Asiasta on käyty alustavia keskusteluja valtiovarainministeriön sekä sosiaali- ja terveysministeriön kanssa. Mahdollinen lisääntynyt aika ei kuitenkaan poista tarvetta käynnistää sopeuttavia toimenpiteitä viivytyksettä, koska talouden tasapainottaminen edellyttää päätöksiä, joiden vaikutukset näkyvät vuoden 2027 talousarviossa ja vuosien 2027–2029 taloussuunnitelmassa.

Talouden seurannan mukaan alkuvuoden 2026 toteuma osoittaa, että talousarviossa tavoitteeksi asetettu noin yhden prosentin toimintakulujen vähennys vuoden 2025 tilinpäätöksestä ei ole toteutumassa. Huhtikuun lopun talouden toteutumatietojen perusteella laadittu vuosiennuste ennakoii toimintakulujen ylittävän noin 8 miljoonaa euroa talousarvioon verrattuna. Tämän vuoksi talousarvion 10 miljoonan euron ylijäämä on vuosiennusteessa kutistunut 2 miljoonaan euroon. Kuluvan vuoden tuloksella on olennainen vaikutus vuoden 2027 talouden lähtökohtiin ja mahdollisuuksiin kattaa kertyneet alijäämät. Mikäli vuoden 2026 tulos jää alle asetetun tavoitteen, tällä on merkittävä vaikutus tulevan taloussuunnitelman valmisteluun ja sopeuttamistarpeen määrään.

Neuvottelujen tavoite ja alustava säästötarve

Yhteistoimintaneuvottelujen tavoitteena on löytää pitkävaikutteisia ratkaisuja, joilla hyvinvointialueen taloutta voidaan tasapainottaa, kustannuskehitystä hillitä ja toimintaa järjestää tarkoituksenmukaisemmalla tavalla. Tavoitteena on vähentää henkilöstökuluja vuonna 2027 arviolta kahdeksalla (8) miljoonalla eurolla. Lisäksi talouden tasapainottamiseksi suunnitellaan toteutettavaksi muita kustannuksia vähentäviä ja tuloja lisääviä toimenpiteitä osana vuoden 2027 talousarvion valmistelua.



Henkilöstövaikutusten vähentämiseksi työnantaja kartoittaa neuvottelujen aikana muun muassa seuraavia vaihtoehtoja:

- eläköitymisten ja muun luonnollisen poistuman hyödyntäminen;
- määräaikaisten palvelussuhteiden päättymisen vaikutukset ja sijaiskäytön vähentäminen;
- rekrytointien, tehtävien täyttämisen ja sijaisuuksien kriittinen arviointi;
- tehtävien, työnjaon ja johtamisrakenteen uudelleenjärjestelyt;
- päällekkäisten toimintojen, hallinnollisten rakenteiden ja tukipalvelujen tarkastelu;
- palveluverkon, palvelutuotannon ja ostopalvelujen muutosten henkilöstövaikutukset;
- muut henkilöstövaikutuksia vähentävät tai lieventävät vaihtoehdot.

Yhteistoimintaneuvottelut koskevat koko Kainuun hyvinvointialueen henkilöstöä. Koko henkilöstön sisällyttäminen neuvottelujen piiriin on perusteltua, koska talouden tasapainottamista ja organisaatorakennetta koskevat ratkaisut voivat vaikuttaa laajasti eri toimialueisiin, strategiseen tukeen, johtamisjärjestelmään, palvelujen tuottamistapoihin sekä henkilöstön tehtäviin ja työn järjestämiseen.

Alustavan arvion mukaan toimenpiteet kohdistuvat pääasiallisesti seuraaviin henkilöstöryhmiin kaikilla toimialueilla ja strategisessa tuessa:

- johtaja-, päällikkö- ja esihenkilötehtävät;
- asiantuntijatehtävät;
- hallinnon, strategisen tuen ja muiden tukipalvelujen tehtävät;
- muut tehtävät siltä osin kuin toiminnan uudelleenjärjestelyt, palveluverkon muutokset tai tehtävien väheneminen tätä edellyttävät

Sosiaali-, terveys- ja pelastustoimen perustehtävissä eli pääsääntöisesti asiakas- ja potilastyötä tekevän henkilöstön osalta tavoitteena on, että henkilöstövaikutukset jäävät mahdollisimman vähäisiksi. Henkilöstövaikutuksia voi kuitenkin syntyä tilanteissa, joissa:

- yksikön tai palvelun henkilöstömitoitus ylittää valtakunnalliset suositukset, lakisääteisen vähimmäistason tai toiminnallisen tarpeen;
- toiminnan uudelleenjärjestelyt johtavat tehtävien vähenemiseen, muuttumiseen tai tehtävien uudelleen kohdentamiseen;
- palveluverkon, palvelujen järjestämistavan tai palvelutuotannon muutokset vaikuttavat yksikön henkilöstötarpeeseen;
- ostopalvelujen, ulkoistusten, sisäisten palveluketjujen tai yhteistyörakenteiden muutokset vaikuttavat työn määrään tai tehtävien sisältöön.

Näissä tilanteissa henkilöstövaikutukset arvioidaan tapauskohtaisesti. Arvioinnissa huomioidaan palvelujen saatavuus, laatu, potilas- ja asiakasturvallisuus, lakisääteiset velvoitteet, henkilöstömitoitusta koskevat vaatimukset sekä toiminnan jatkuvuus.

Mahdolliset henkilöstövaikutukset



Alustavan arvion mukaan vähennystarve on noin 120 henkilötyövuotta edellä todetuin tavoin. Toimenpiteiden lopullinen määrä, kohdentuminen ja toteuttamistapa täsmentyvät yhteistoimintaneuvottelujen aikana.

Toimenpiteet voivat johtaa irtisanomisiin, lomauttamisiin ja osa-aikaistamisiin, jos riittäviä kustannussäästöjä ja rakenteellisia muutoksia ei saavuteta muilla keinoilla. Lisäksi toimenpiteillä voi olla vaikutuksia esimerkiksi:

- henkilöstön tehtävänkuviin ja vastuualueisiin;
- työntekopaikkaan ja toimipisteeseen;
- työaikamuotoon, työaikajärjestelyihin ja työvuorosuunnitteluun;
- palkkaukseen silloin, kun tehtävät muuttuvat olennaisesti tai palvelussuhteen ehdot muuttuvat sovellettavien määräysten mukaisesti;
- esihenkilö- ja johtamisrakenteeseen;
- organisaatorakenteeseen ja toimintojen sijoittumiseen;
- toimintojen yhdistämiseen, lopettamiseen, sisäiseen uudelleenjärjestelyyn tai ulkoistamiseen;
- henkilöstön siirtymiseen toisiin tehtäviin tai yksiköihin.

Työnantaja pyrkii neuvottelujen aikana selvittämään vaihtoehdot, joilla henkilöstöön kohdistuvia vaikutuksia voidaan vähentää tai lieventää. Mahdolliset muutokset valmistellaan siten, että päätöksenteon perusteena on ajantasainen arvio toiminnallisista, taloudellisista ja henkilöstöön kohdistuvista vaikutuksista.

Neuvottelut käydään työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä yhteistoimintalain mukaisesti. Neuvotteluissa käsitellään suunniteltujen toimenpiteiden perusteet, vaikutukset, vaihtoehdot ja henkilöstövaikutusten vähentämisen mahdollisuudet. Neuvottelujen tulos tuodaan aluehallitukselle tiedoksi ja mahdolliset varsinaiset toimeenpanopäätökset valmistellaan erikseen neuvottelujen päättymisen jälkeen.

Vaikutusten arviointi

Valmistelussa ja neuvottelujen aikana arvioidaan toimenpiteiden vaikutukset talouteen, palvelujen saatavuuteen, henkilöstöön, johtamisjärjestelmään, potilas- ja asiakasturvallisuuteen sekä lakisääteisten palvelujen järjestämiseen. Arvioinnissa kiinnitetään erityistä huomiota siihen, että mahdolliset henkilöstövähennykset eivät vaaranna välttämättömien palvelujen toteuttamista eivätkä johda lain tai sopimusten vastaisiin henkilöstömitoituksiin.

Yhteistoimintamenettelyn tarkoituksena on aidosti käsitellä suunniteltuja toimenpiteitä ja niiden vaihtoehtoja ennen lopullista päätöksentekoa. Työnantaja ei tee lopullisia työvoiman vähentämistä tai muita olennaisia henkilöstövaikutuksia koskevia ratkaisuja ennen neuvotteluelvoitteen täyttymistä.

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

Aluehallitus päättää:



-
1. käynnistää koko Kainuun hyvinvointialueen henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut talouden tasapainottamiseksi, toiminnan uudelleenjärjestämiseksi ja mahdollisten työvoiman käytön vähentämistä koskevien toimenpiteiden käsittelemiseksi;
 2. todeta, että neuvottelujen tavoitteena on löytää rakenteellisia ja toiminnallisia ratkaisuja, joilla henkilöstökuluja voidaan vähentää vuonna 2027 arviolta kahdeksalla miljoonalla eurolla ja joiden alustava henkilöstövaikutus on noin 120 henkilötyövuotta;
 3. valtuuttaa hyvinvointialuejohtajan ja henkilöstöjohtajan valmistelemaan ja antamaan yhteistoimintalain mukaisen kirjallisen neuvotteluesityksen sekä käynnistämään yhteistoimintaneuvottelut;
 4. valtuuttaa hyvinvointialuejohtajan, henkilöstöjohtajan ja heidän nimeämänsä muut viranhaltijat edustamaan työnantajaa yhteistoimintaneuvotteluissa ja niiden valmistelussa;
 5. todeta, että neuvottelujen tulos tuodaan aluehallitukselle tiedoksi ja mahdolliset toimeenpanoa koskevat päätökset valmistellaan erikseen neuvottelujen jälkeen



§ 186

Tiedoksi merkittävät asiat

Aluehallitus käsittelee muut asiat.

Pöytäkirjat:

Maakuntien tilakeskus Oy:n varsinainen yhtiökokous 23.4.2026, pöytäkirja

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

Aluehallitus merkitsee muut asiat ja pöytäkirjat tiedoksi.