

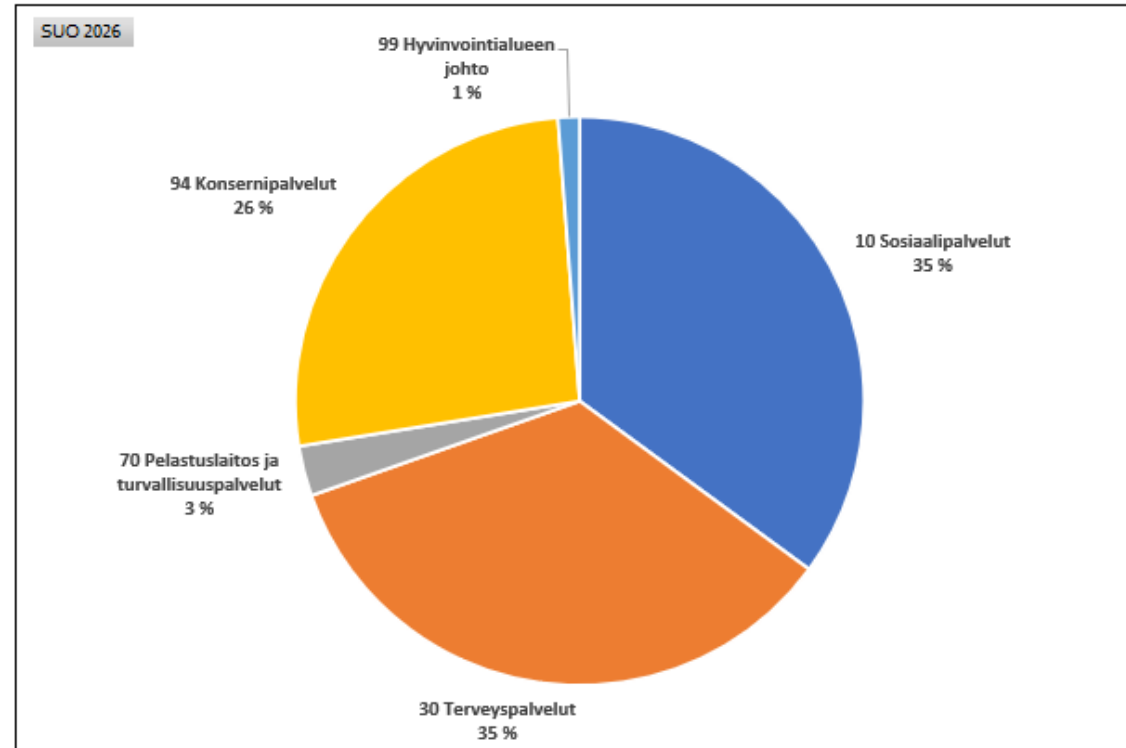
Työnantajan esitys yhteistoimintaneuvottelujen lopulliseksi neuvottelutulokseksi

Yhteistoimintaneuvottelu 21.10.2025

Koko hyvinvointialueen yhteenvedo

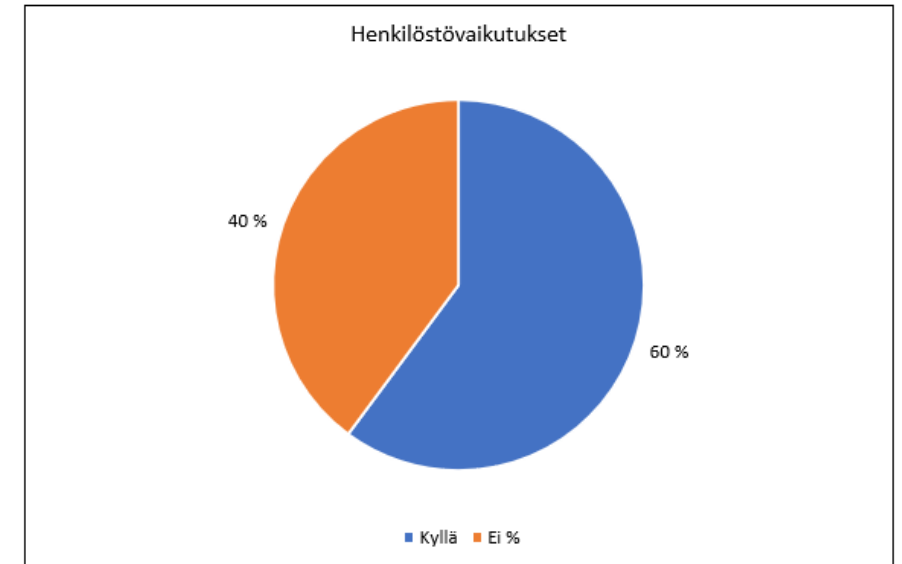
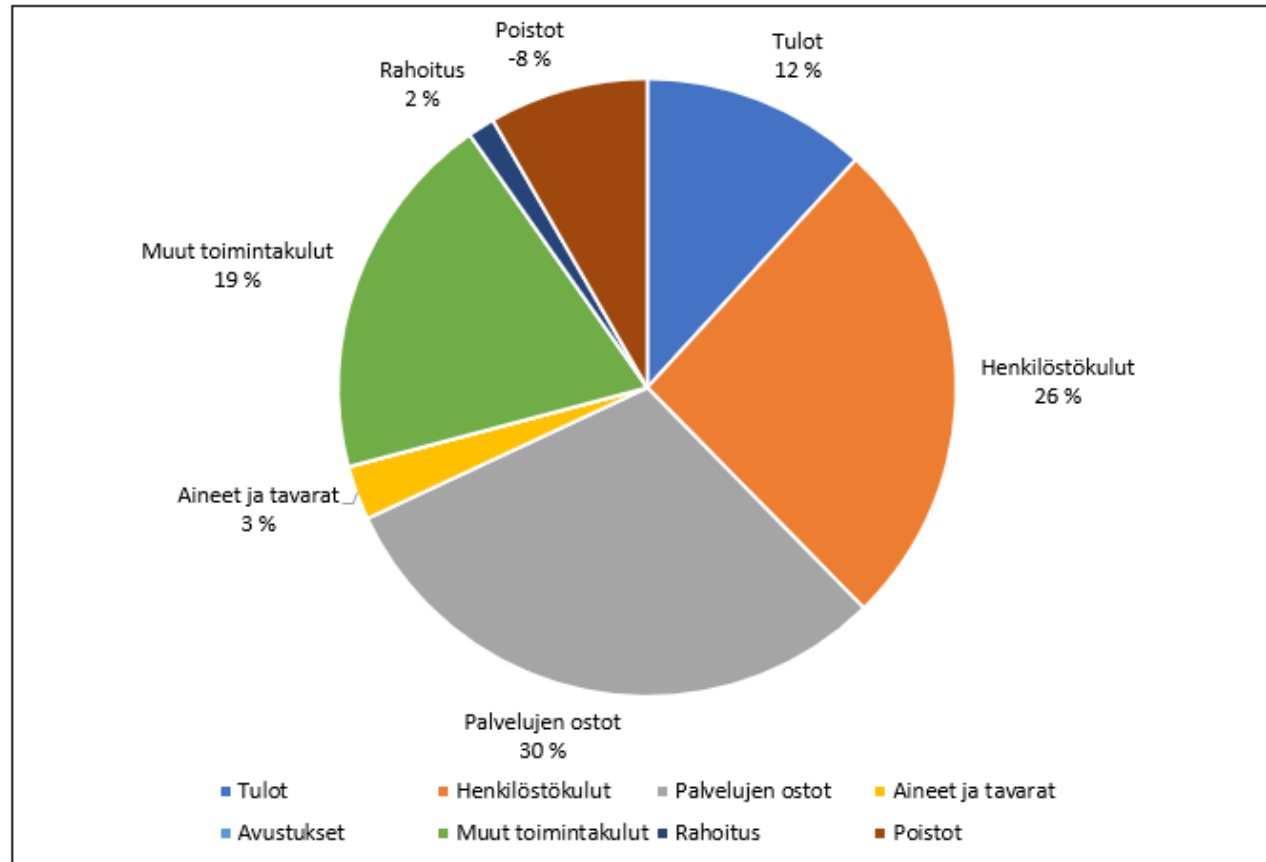
Sopeuttamistoimenpiteiden jakautuminen toimialueille

Toimialue 2026	SUO 2026	Tavoite 2026	Erotus tavoitteeseen
10 Sosiaalipalvelut	7 014 922	7 600 000	-585 078
30 Terveyspalvelut	6 907 308	7 400 000	-492 692
70 Pelastuslaitos ja turvallisuuspalvelut	570 387	300 000	270 387
94 Konsernipalvelut	5 262 383	4 500 000	762 383
99 Hyvinvointialueen johto	245 000	200 000	45 000
Kaikki yhteensä	20 000 000	20 000 000	0



Sopeuttamistoimenpiteiden jakautumien kustannuseriin ja henkilöstövaikutuksellisiin

Tulot	Henkilöstökulut	Palvelujen ostot	Aineet ja tavarat	Avustukset	Muut toimintakulut	Rahoitus	Poistot	Yhteensä
2 829 741	6 205 023	7 294 071	682 000	0	4 650 680	338 485	-2 000 000	20 000 000



Koko hyvinvointialueella suunnitellut muutokset henkilötyövuosiin

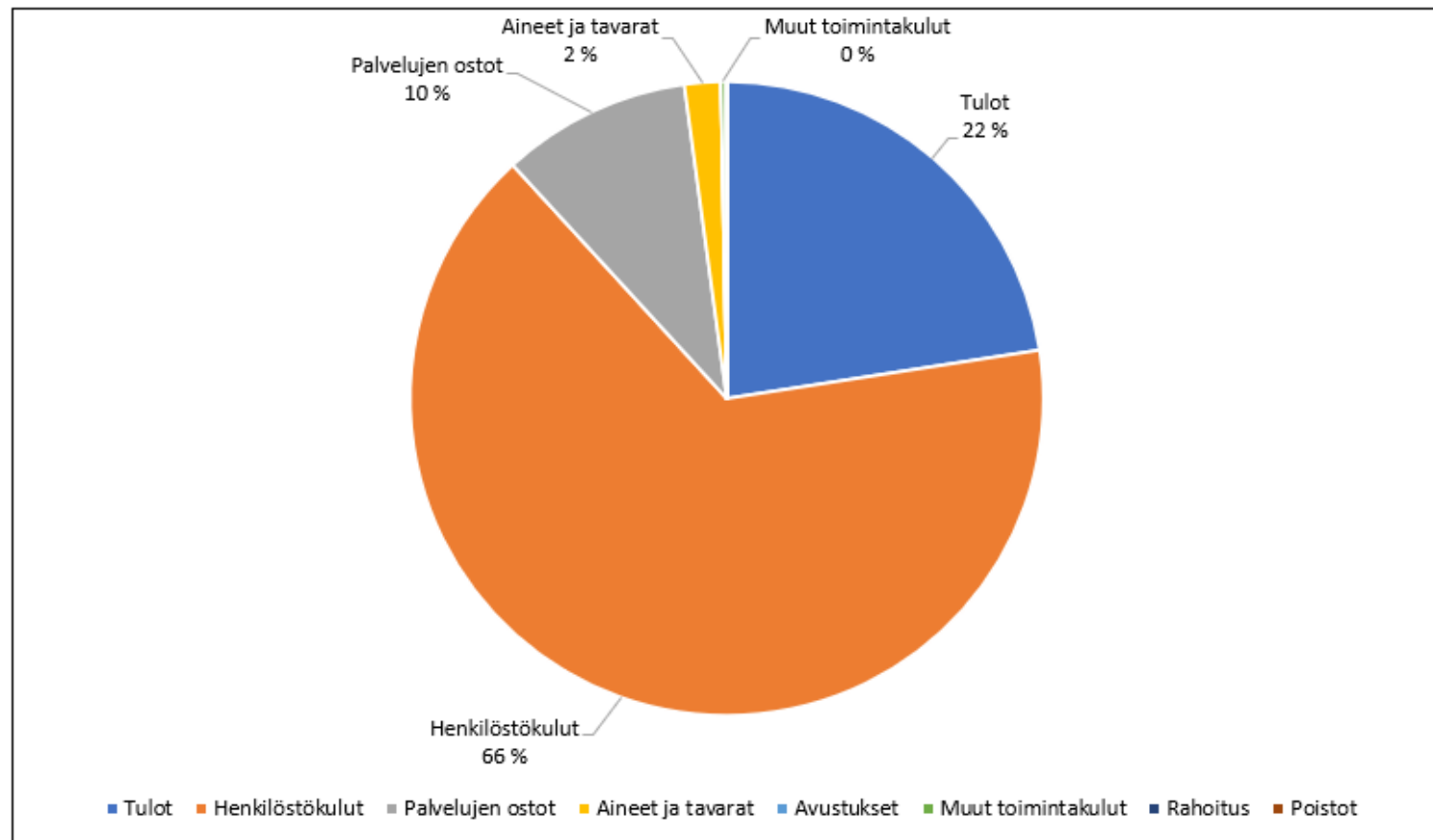
Toimialue 2026	Summa / HTV Viran/toimen täyttämättä jättäminen 2026	Summa / HTV eläköityvät 2026	Summa / HTV osa- aikaistukset 2026	Summa / HTV omaehtoiset osa- aikaisuudet 2026	Summa / HTV lomautukset 2026	Summa / HTV irtisanomisuhka 2026	Summa / HTV resurssilisäys 2026	Summa / HTV muutokset 2026 yht (brutto)	Summa / HTV muutokset 2026 yht (netto)
10 Sosiaalipalvelut	72,1	0,7				72,5	-56,9	145,3	88,4
30 Terveyspalvelut	36,7	9,0				21,0	-5,0	66,7	61,7
70 Pelastuslaitos ja turvallisuuspalvelut	3,7							3,7	3,7
94 Konsernipalvelut	2,0	2,0		2,0		33,0	-62,0	39,0	-23,0
99 Hyvinvointialueen johto	0,3		0,3	0,6		3,0	-1,0	4,1	3,1
Kaikki yhteensä	114,7	11,7	0,3	2,6		129,5	-124,9	258,7	133,8

- Muutoksia kohdistuu yhteensä 258,7 henkilötyövuoteen.
- Irtisanomisuhka (sis. työnantajälhtöiset osa-aikaistukset) kohdistuu 129,8 henkilötyövuoteen.
 - Irtisanomisuhan alla oleva henkilöstö koostuu henkilöistä, joiden nykyinen tehtävä joko päättyy kokonaan taikka nykyiseen tehtävään tai palvelussuhteen ehtoihin tulisi kohdistumaan muutoksia.
 - Jälkimmäiselle ryhmälle työnantaja tarjoaa ensisijaisesti muutosta tehtävään tai palvelussuhteen ehtoihin vaihtoehtona palvelussuhteen irtisanomiselle.
 - Kaikille irtisanomisuhan alla oleville pyritään tarjoamaan korvaavaa tehtävää irtisanomisen vaihtoehtona, mikäli työnantajalla on tarjota sellaisia tehtäviä, joihin irtisanomisuhan alle joutuva henkilö voidaan sijoittaa.
- Virkojen tai toimien täyttämättä jättäminen (sis. eläköityvät) kohdistuu 126,4 henkilötyövuoteen.
 - Täyttämättä jättämisellä tarkoitetaan tilanteita, joissa työnantajalla on tiedossa virkaa tai tehtävää hoitavan henkilön eläköityminen tai tehtävä on muutoin tullut tai tulossa avoimeksi ja se jätetään täyttämättä. Myös määräaikaisten palvelussuhteiden jatkamisen mahdollisuutta tarkastellaan kriittisesti.

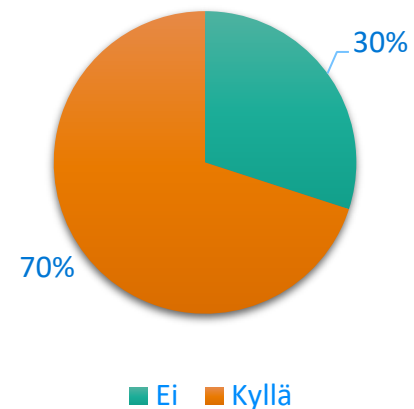
Ikääntyneiden palvelut sekä perhe- ja sosiaalipalvelut (1.1.2026 lukien sosiaalipalvelut)

Sosiaalipalvelut

Tulot	Henkilöstökulut	Palvelujen ostot	Aineet ja tavarat	Avustukset	Muut toimintakulut	Rahoitus	Poistot	Yhteensä
1 591 621	4 630 589	682 132	131 000	0	-20 420	0	0	7 014 922



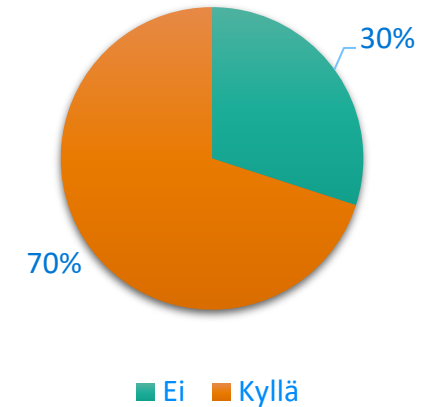
Henkilöstövaikutukset



Sosiaalipalvelut

- Sosiaalipalveluiden (ikääntyneiden palvelut sekä perhe- ja sosiaalipalvelut) osalta henkilöstövaikutukset tulisivat aiheutumaan mm. seuraavista toimenpiteistä:
 - palvelujen ostojen vähentäminen
 - henkilöstömitoitusten ja asukas-/asiakaspaikkamäärien muutokset, palvelurakenteen keventäminen
 - tehtävien ja toimintojen uudelleenjärjestelyt sekä henkilöstön työpanoksen uudelleen kohdentaminen.

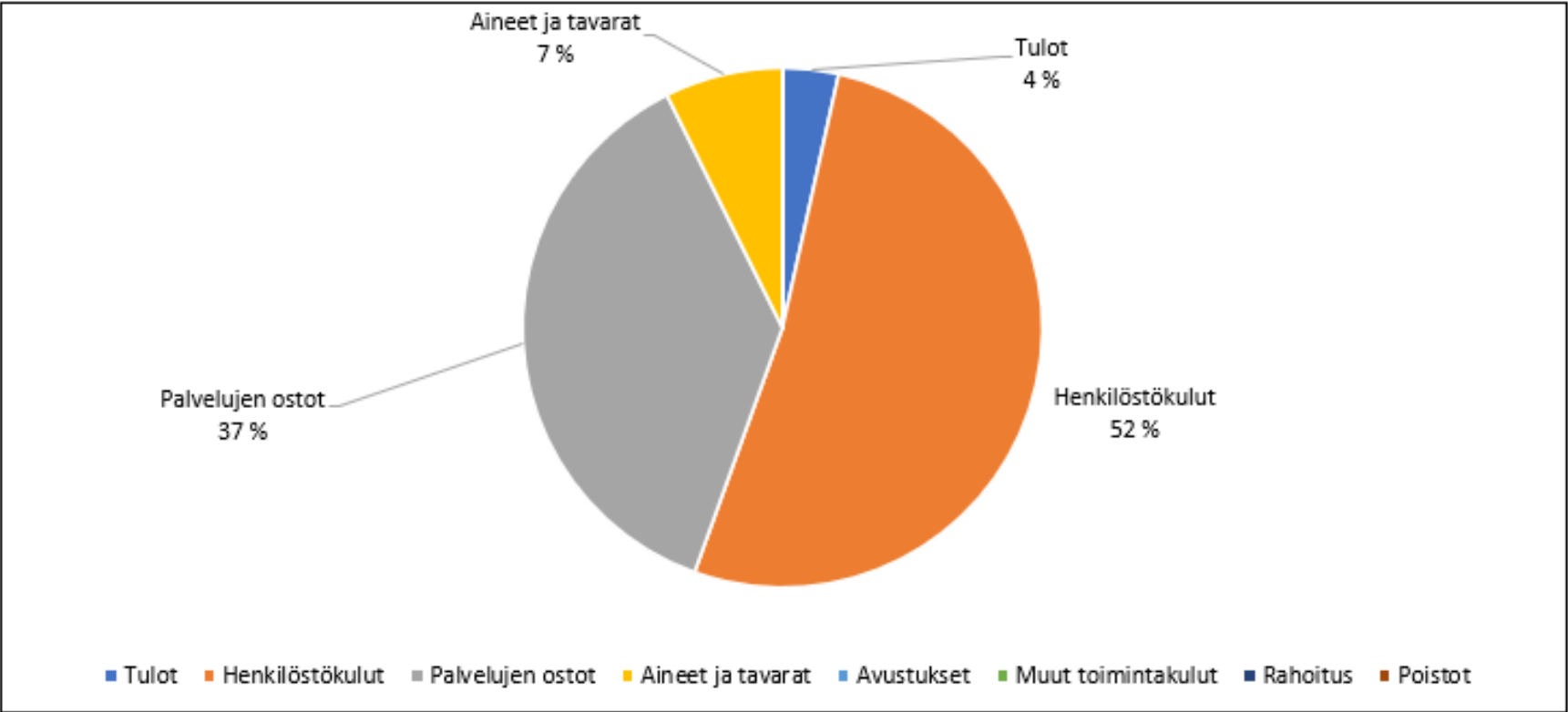
Henkilöstövaikutukset



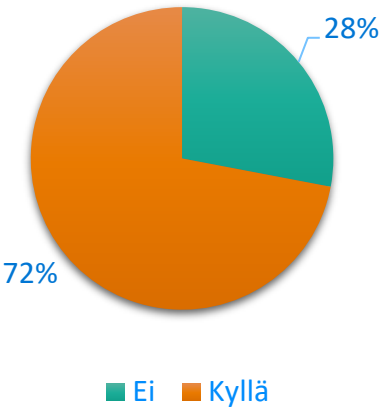
Terveys- ja sairaanhoitopalvelut (1.1.2026 lukien terveyspalvelut)

Terveyspalvelut

Tulot	Henkilöstökulut	Palvelujen ostot	Aineet ja tavarat	Avustukset	Muut toimintakulut	Rahoitus	Poistot	Yhteensä
240 120	3 593 249	2 566 939	507 000	0	0	0	0	6 907 308
3 %	52 %	37 %	7 %	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %



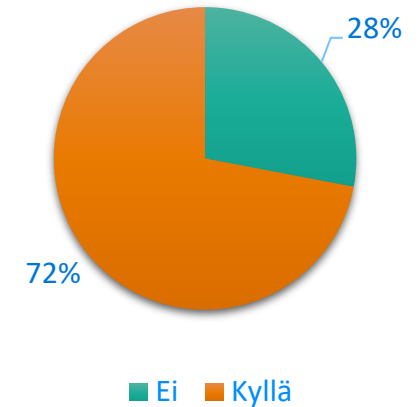
Henkilöstövaikutukset



Terveyspalvelut

- Terveyspalveluiden (terveys- ja sairaanhoitopalvelut) osalta henkilöstövaikutukset tulisivat aiheutumaan mm. seuraavista toimenpiteistä:
 - palvelujen ostojen vähentäminen,
 - henkilöstömitoitusten ja asiakas-/potilaspaikkamäärien muutokset,
 - tehtävien ja toimintojen uudelleenjärjestelyt sekä henkilöstön työpanoksen uudelleen kohdentaminen.

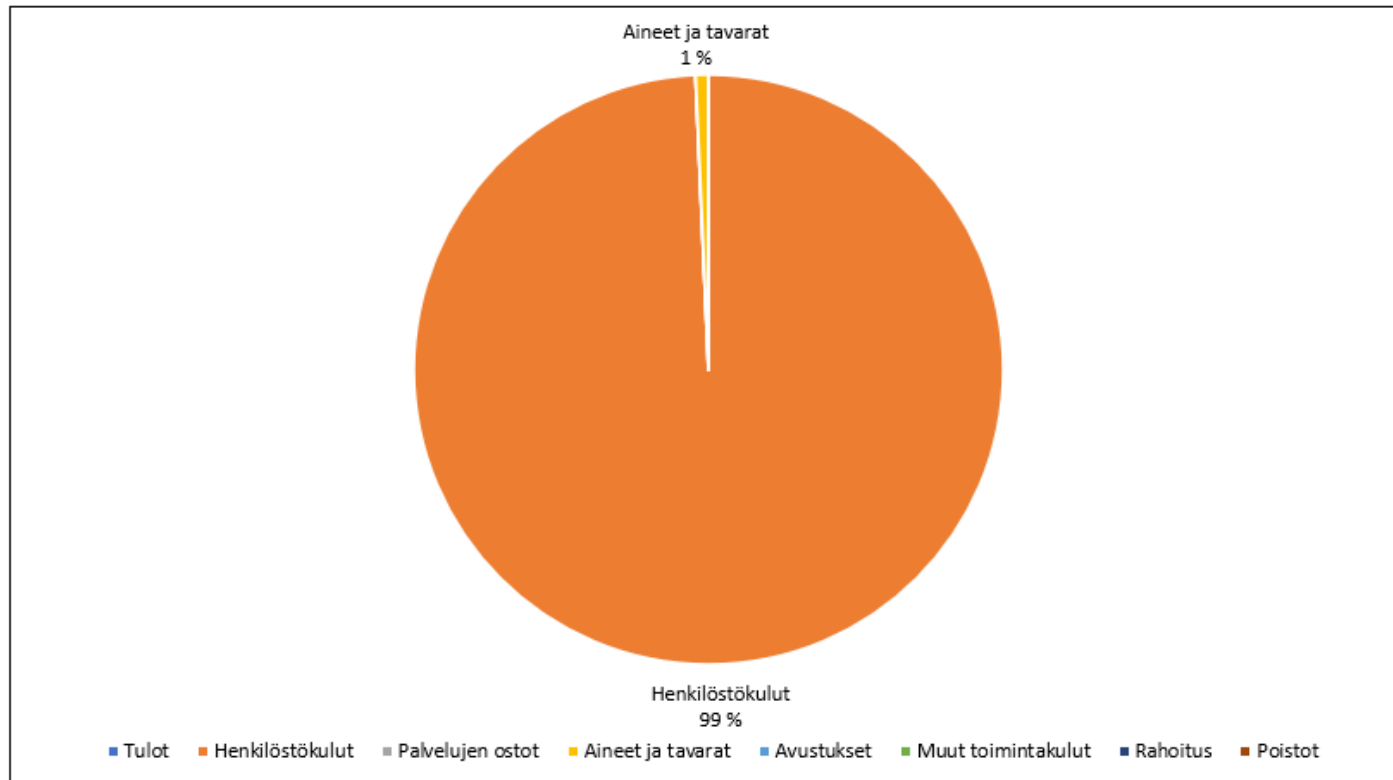
Henkilöstövaikutukset



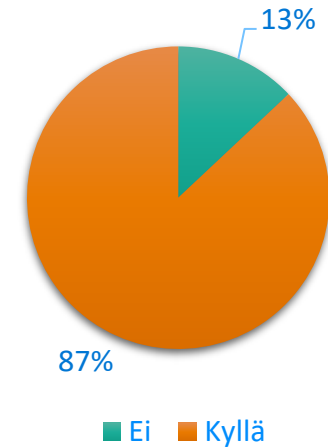
Pelastuslaitos ja turvallisuuspalvelut

Pelastuslaitos ja turvallisuuspalvelut

Tulot	Henkilöstökulut	Palvelujen ostot	Aineet ja tavarat	Avustukset	Muut toimintakulut	Rahoitus	Poistot	Yhteensä
0	566 387	0	4 000	0	0	0	0	570 387



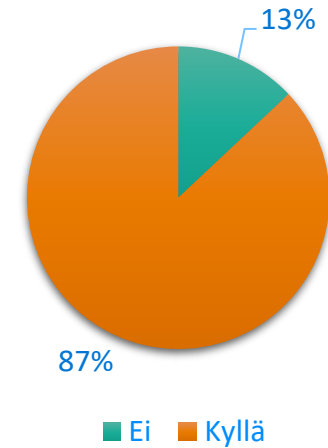
Henkilöstövaikutukset



Pelastuslaitos ja turvallisuuspalvelut

- Pelastuslaitoksen ja turvallisuuspalveluiden osalta henkilöstövaikutukset tulisivat aiheutumaan mm. seuraavista toimenpiteistä:
 - suunnitelma varallaolon vähentämisestä,
 - tehtävien ja toimintojen uudelleenjärjestelyitä sekä henkilöstön työpanoksen uudelleen kohdentamista ja resurssivaihteluiden tasoittamista mm. lomasuunnittelun keinoin,
 - hälytyssuunnitelman muutokset.

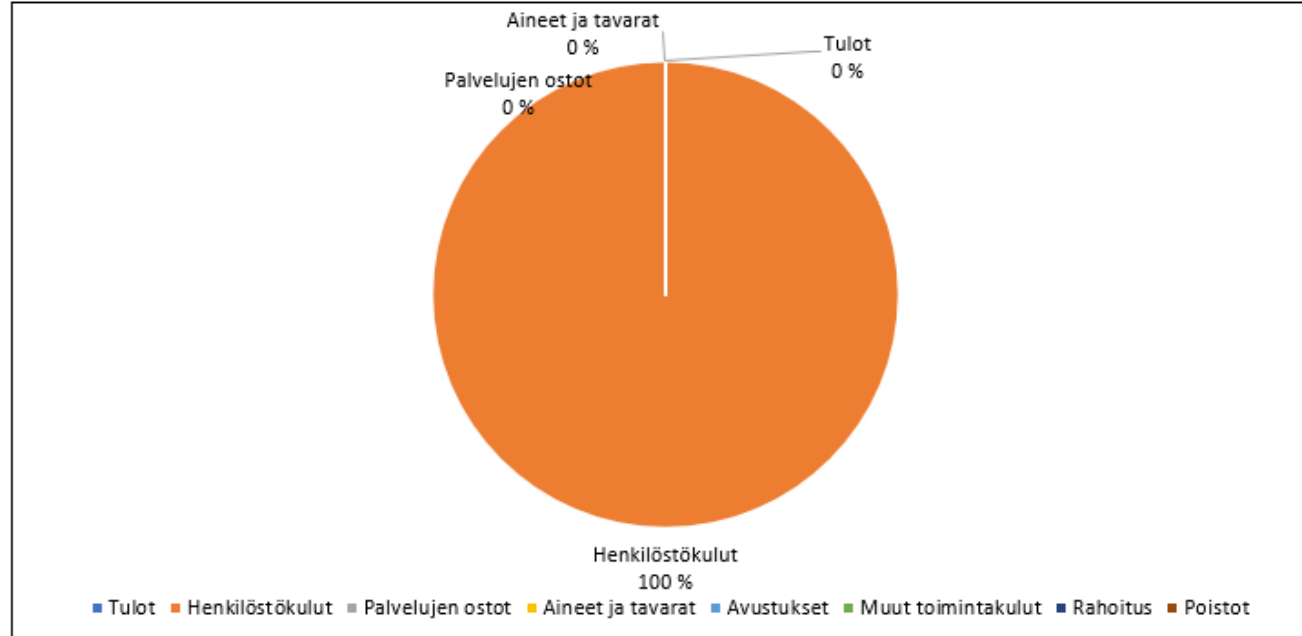
Henkilöstövaikutukset



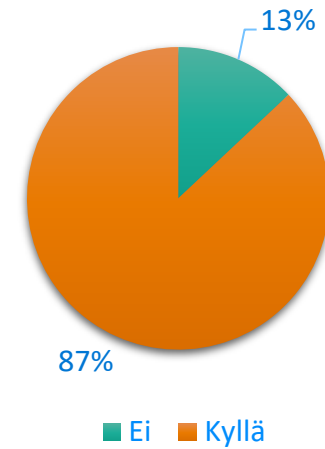
Hyvinvointialueen johto ja hallintopalvelut

Hyvinvointialueen johto ja hallintopalvelut

Tulot	Henkilöstökulut	Palvelujen ostot	Aineet ja tavarat	Avustukset	Muut toimintakulut	Rahoitus	Poistot	Yhteensä
0	245 000	0	0	0	0	0	0	245 000
0 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %



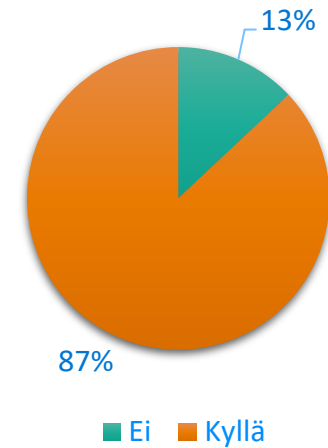
Henkilöstövaikutukset



Hyvinvointialueen johto ja hallintopalvelut

- Hyvinvointialueen johdon ja hallintopalveluiden osalta henkilöstövaikutukset tulisivat aiheutumaan mm. seuraavista toimenpiteistä:
 - uuden palvelualueen toiminnan käynnistäminen ja siihen liittyvät organisaatorakenne-/tehtäväjärjestelyt,
 - organisoitumisen ja johtamisen järjestelyjä sekä henkilöstön työpanoksen uudelleen kohdentamista.

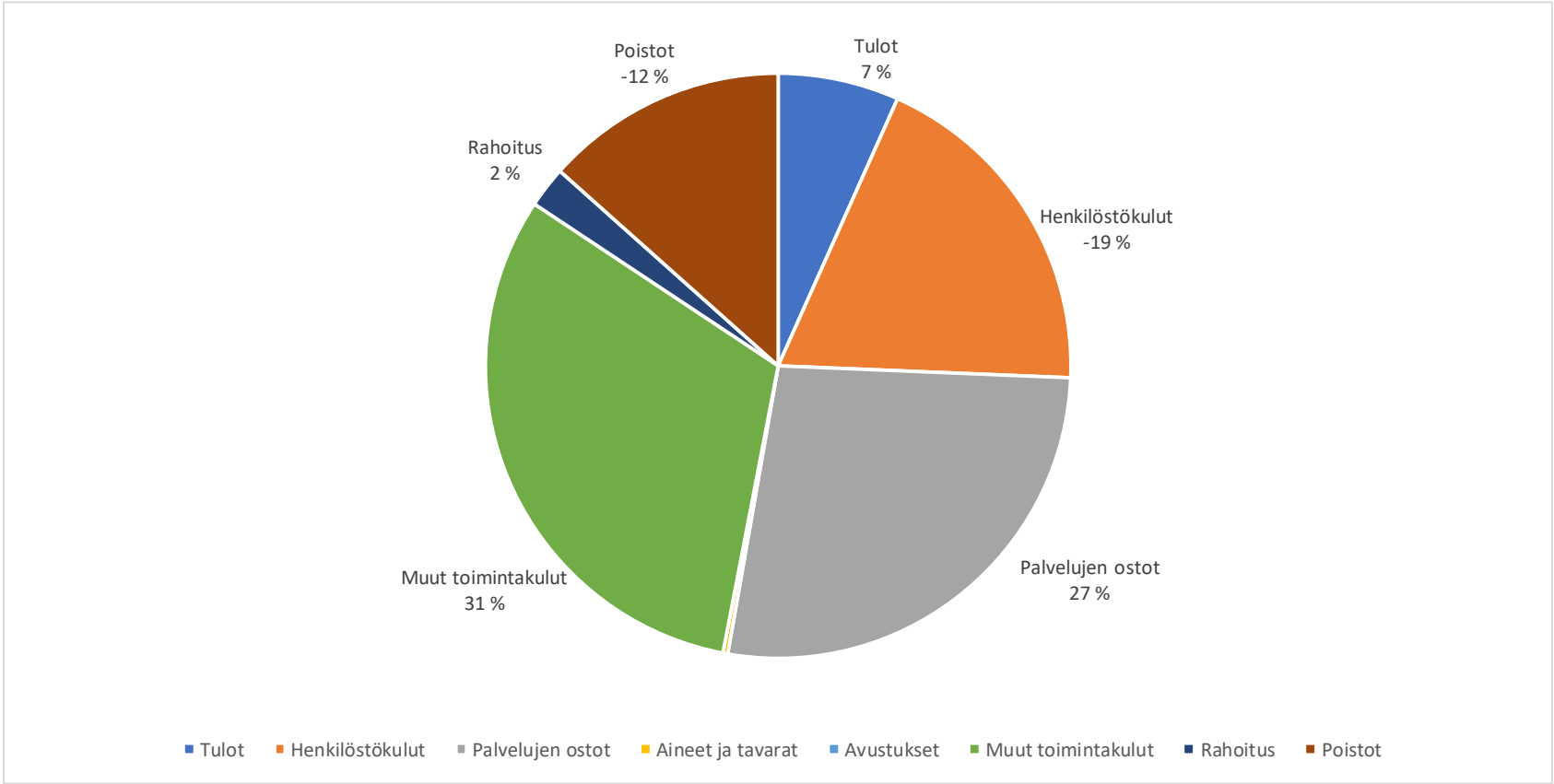
Henkilöstövaikutukset



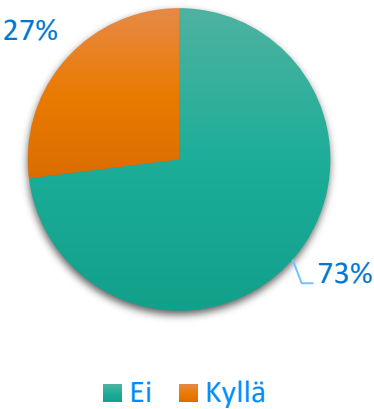
Konsernipalvelut

Konsernipalvelut

Tulot	Henkilöstökulut	Palvelujen ostot	Aineet ja tavarat	Avustukset	Muut toimintakulut	Rahoitus	Poistot	Yhteensä
998 000	-2 830 202	4 045 000	40 000	0	4 671 100	338 485	-2 000 000	5 262 383



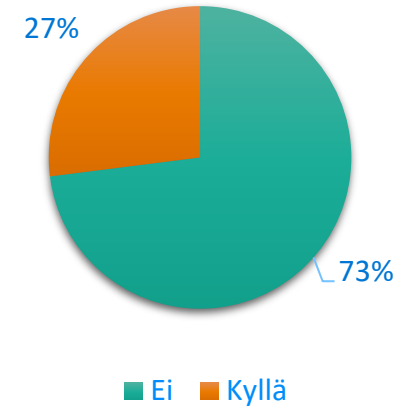
Henkilöstövaikutukset



Konsernipalvelut

- Konsernipalveluiden osalta henkilöstövaikutukset tulisivat aiheutumaan mm. seuraavista toimenpiteistä:
 - hankintalain uudistamiseen liittyvää valmistautumista,
 - tehtävien ja toimintojen uudelleenjärjestelyitä sekä henkilöstön työpanoksen uudelleen kohdentamista.

Henkilöstövaikutukset



Henkilöstömenojen sopeuttamiskeinot

Henkilöstömenojen sopeuttamiskeinot 2025–2027

- Työnantajan esitykseen henkilöstömenojen sopeuttamiskeinoista on koottu ne toimenpiteet, jotka koskettavat välittömästi joko koko henkilöstöä tai laajaa osuutta henkilöstöstä.
- Toimenpiteiden toteuttamisen tarve ulottuu vuosille 2025–2027, suurimmalta osaltaan kuitenkin vuodelle 2026.
- Neuvotteluiden perusteella muutoksia on kohdistumassa kokonaisuudessaan 258,7 henkilötyövuoteen.

Henkilöstömenojen sopeuttamiskeinot 2025–2027

1. Vapaaehtoisten palkattomien pitäminen
2. Mahdollisuus vaihtaa lomaraha vapaaksi sekä vuosilomien pitäminen suositusten mukaisesti.
3. Eläkepoistuman ja muusta syystä tapahtuvien palvelussuhteiden päättymisen hyödyntäminen, tehtävien täyttämättä jättäminen.
4. Täyttölupamenettelyn toteuttaminen ja määräaikaistuuksien kriittinen tarkastelu.
 - Henkilöstön rekrytointi vakituisiin palvelussuhteisiin on ollut 28.8.2025 lukien pääsääntöisesti kielletty, kunnes toisin ohjeistetaan. Rekrytointikielto vakinaisiin palvelussuhteisiin koskee koko organisaatiota, pois lukien pelastajat, lääkärit, sosiaalityöntekijät, puheterapeutit ja psykologit, joiden osalta henkilöstöä voidaan rekrytoida vakituisiin palvelussuhteisiin kaksi yli –periaatteella
 - Määräaikaisiin palvelussuhteisiin voidaan palkata pääsääntöisesti vain erityisin perustein, ja tällöinkin vain 25.1.2026 saakka kaksi yli –periaatteella. Tällainen erityinen peruste voi olla esim. pitkäkestoisten poissaolojen sijaisuudet (esim. perhevapaat).
5. Matka- ja majoituskustannusten minimointi, koulutuksiin osallistumisen aktiivinen ilmoittaminen ESSiin.
6. Henkilöstömitoitusten tarkastelu, työvuorosuunnittelun tehostaminen, lisä- ja ylitöiden minimointi ja työaikajoustojen hyödyntäminen.
7. Henkilöstöetuuksien rajaaminen.
8. Johtamisjärjestelmän ja organisaatorakenteen uudelleenjärjestely.
9. Toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestely.
10. Vuokratyövoiman ja ostopalvelujen käytön vähentäminen.
11. Osa-aikaistaminen ja irtisanominen.

Henkilöstömenojen sopeuttamiskeinot 2025–2027

1. Vapaaehtoisten palkattomien pitäminen
 - Vuodelle 2026 tarjotaan 7 päivän palkattoman vapaan ottamisesta 2 päivän huojennus.
 - Toimitaan sisäisen toimintaohjeen mukaisesti.
 - Työnantaja kannustaa palkattomien vapaaehtoiseen pitämiseen.
 2. Mahdollisuus vaihtaa lomaraha vapaaksi sekä vuosilomien pitäminen suositusten mukaisesti.
 - Toimitaan sisäisen toimintaohjeen mukaisesti.
 - Työnantaja kannustaa lomarahojen vapaaksi vaihtamiseen.
- Palkattomien vapaiden ja lomarahavapaiden säästövaikutukselle on laskettu n. 1,4 miljoonaa euroa.
 - Tämä toteutuisi mikäli koko henkilöstö pitäisi yhden (1) palkattoman vapaapäivän.

Henkilöstömenojen sopeuttamiskeinot 2025–2027

3. Eläkepoistuman ja muusta syystä tapahtuvien palvelussuhteiden päättymisen hyödyntäminen, tehtävien täyttämättä jättäminen.
4. Täyttölupamenettelyn toteuttaminen ja määräaikaistarkastusten kriittinen tarkastelu.
 - Toimitaan sisäisen toimintaohjeen mukaisesti.
5. Matka- ja majoituskustannusten minimointi, koulutukseen osallistumisen aktiivinen ilmoittaminen ESSiin.
 - Koulutusten merkitseminen HR-järjestelmään mahdollistaa koulutuskorvauksen saamisen
 - Tulojen lisäys mahdollista n. 400 000 euroon saakka, v. 2024 saatu koulutuskorvausta n. 270 t€.
 - Huomioitava koulutuskorvauksen lakkaamista valmisteleva lainsäädäntöhanke.

Henkilöstömenojen sopeuttamiskeinot 2025–2027

6. Henkilöstömitoitusten tarkastelu, työvuorosuunnittelun tehostaminen, lisä- ja ylitöiden minimointi ja työaikajoustojen hyödyntäminen.
- Mitoitusten tarkastelu voi aiheuttaa perusteen henkilöstövähennyksille ja tarpeen korvaavien tehtävien etsimiselle.
 - Sijaistarpeen kriittisellä arvioinnilla voidaan vaikuttaa lisä- ja ylitöiden vähentämiseen.

Henkilöstömenojen sopeuttamiskeinot 2025–2027

7. Henkilöstöetuuksien rajaaminen.

- Rajattavat henkilöstöetuuudet vuonna 2026
 - Epassi-hyvinvointisaldoa ei jaeta v. 2026
 - Tyhy-rahaa ei jaeta v. 2026
 - Yhteisöllisen toiminnan tukea ei jaeta v. 2026
- Muut henkilöstöedut jäävät normaalisti voimaan.
 - Pikapalkitseminen 100 000 €
 - Eläkelahja 34 000 €
 - Työsuhdepolkupyörä 126 000 €

Henkilöstömenojen sopeuttamiskeinot 2025–2027

8. Johtamisjärjestelmän ja organisaatorakenteen uudelleenjärjestely.

9. Toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestely.

10. Vuokratyövoiman ja ostopalvelujen käytön vähentäminen.

- Kohtien 8.–10. toimenpiteet voivat aiheuttaa muutoksia tehtäväkuviin ja palvelussuhteen ehtoihin ja/tai HTV-tarpeeseen pysyvästi.
- Irtisanomisperusteella toteutettavat olennaiset muutokset palvelussuhteen ehtoihin pyritään toteuttamaan suostumukseen perustuen.

Henkilöstömenojen sopeuttamiskeinot 2025–2027

11. Osa-aikaistaminen ja irtisanominen.

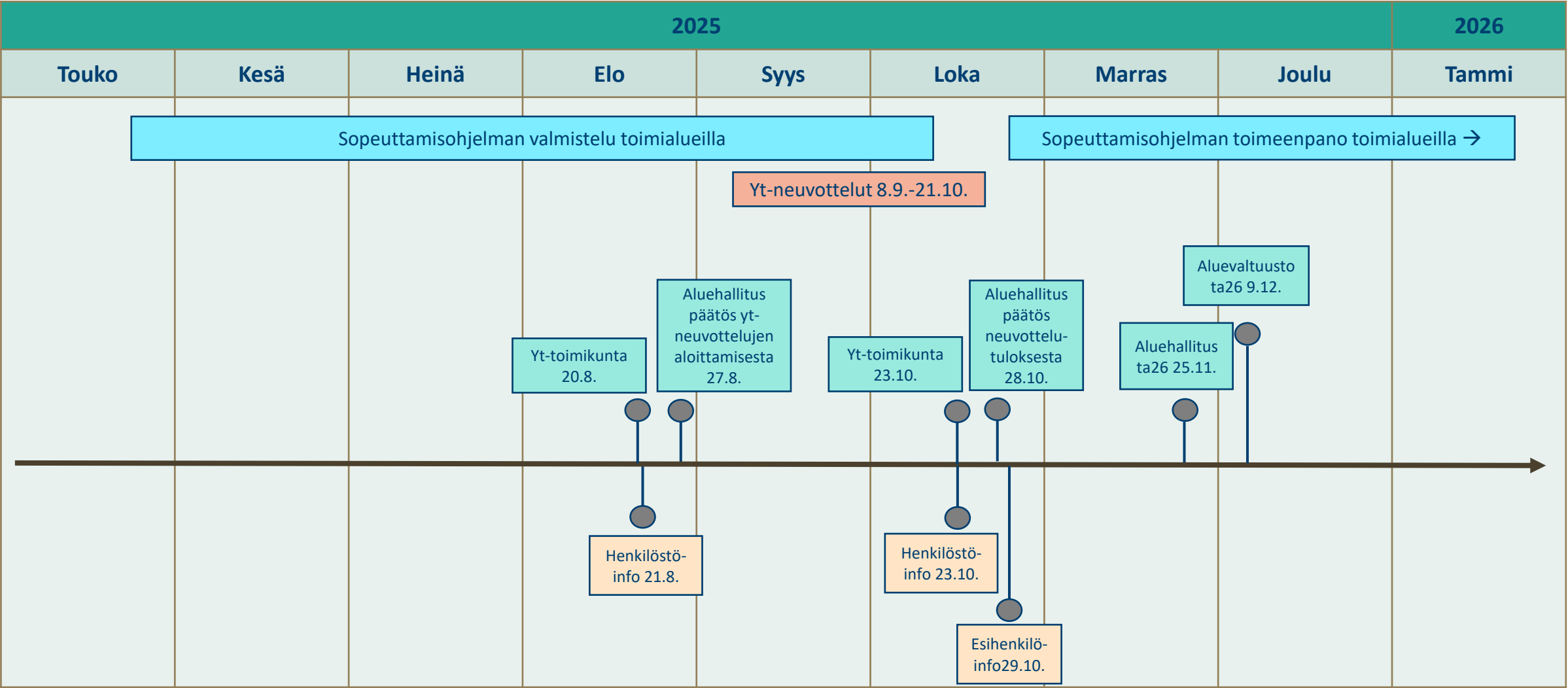
- Irtisanomisuhka on tunnistettu neuvotteluissa kohdentuvaksi 129,8 henkilötyövuoteen. Tämä sisältää työantajälhtöiset osa-aikaistamiset sekä tehtävämuutokset ja toiminnan muutokset, joiden takia palvelussuhteen olennaisia ehtoja on tarvetta muuttaa.
- Työnantaja selvittää mahdollisuuden sijoittaa irtisanomisuhan alla olevissa tehtävissä työskentelevät henkilöt korvaaviin tehtäviin ja lopullinen irtisanottavien määrä täsmentyy tämän perusteella.

Henkilöstömenojen sopeuttamiskeinot 2025–2027

11. Osa-aikaistaminen ja irtisanominen (*jatkuu*)

- Harkittaessa työntekijöiden irtisanomista vähennettävien valinnassa noudatetaan HYVTES VIII luvun 4 §:n määräystä:
 - Taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä johtuvan työntekijän irtisanomisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan **viimeksi irtisanotaan hyvinvointialueen toiminnalle tärkeitä työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä.**
 - Jos työntekijät ovat näillä perusteilla samanarvoisia, kiinnitetään huomiota myös **työntekijän huoltovelvollisuuden määrään ja palvelussuhteen kestoajkaan.**”
- Virkasuhteisia koskien virkaehtosopimukseen ei sisälly vastaavaa määräystä.
- Tämän lisäksi työ- ja virkasuhteisten henkilöiden irtisanomiset ja osa-aikaistamiset tulee kohdentaa viimesijaisesti seuraaviin kohderyhmiin:
 - Päivähoito- ja alakouluikäisten lasten yksinhuoltajat,
 - kun työntekijä oma-aloitteisesti tuo työnantajalle tiedon perhetilanteestaan.
 - Vuoden sisällä eläköityvät,
 - kun henkilön kanssa jo ennakollisesti sovitaan palvelussuhteen päättymisestä eläköitymisajankohtaan.
 - Raskaana tai perhevapaalla olevat,
 - kun työntekijä oma-aloitteisesti tuo työnantajalle tiedon raskaudestaan tai hänelle on myönnetty perhevapaa ennen päätösten toimeenpanoa.
 - Työntekijän huoltovelvollisuuden määrään kiinnitetään vähentämisjärjestyksen määrittämisessä huomiota,
 - kun työntekijä oma-aloitteisesti tuo työnantajalle tiedon huoltovelvollisuudestaan.
 - Huoltovelvollisuuden käsitetään sisältävän perheeseen kuuluvat alaikäiset lapset, myös siltä osin kuin alaikäiset lapset asuvat perheessä ainoastaan osan ajasta.

Yhteistoimintaneuvottelut ja sopeuttamisohjelman toimeenpano



Neuvottelujen etenemissuunnitelma, tiedottaminen ja toimeenpano

Neuvottelu 11	21.10.2025	Yhteistoimintaneuvottelut päätetään
		Henkilöstötiedote
	23.10.2025	YT-toimikunta
	23.10.2025	Koko henkilöstön henkilöstöinfo
		Henkilöstötiedote
		Mediatiedote
	28.10.2025	Aluehallitus
	29.10.2025	Johtoryhmä
	Viikko 44	→ johtotiimit
	29.10.2025	Esihenkilöinfo
	29.10.2025	Toimialuekohtaiset henkilöstöinfot
	30.10.2025 →	Toimeenpano
	Viikko 44/45	→ palvelualuekokoukset → vastualuekokoukset
	Viikko 45/46	→ työyksikkökäsittelyt
	Viikko 46/48	→ palvelussuhteen ehtojen muutokseen liittyvät yksilökeskustelut käyty 25.11.2025 mennessä.
	18.12.2025	Mahdolliset yksilötason irtisanomiskeskustelut käyty.



SOTE

POHJOIS-KARJALAN HYVINVOINTIALUE