

Aluehallitus 24.11.2025 § 257

§ 257

Talousarviovalmisteluun liittyvien toiminnallisten muutosten toteuttamiseksi käydyn tuotannollistaloudellisen yhteistoimintaneuvottelun tuloksen hyväksyminen ja toimenpiteiden käynnistäminen

Valmistelijat ja lisätiedot (etunimi.sukunimi@luvn.fi):
Pälve Matias
Suominen Tuula
Moisala Jarno
Turunen Timo
Syrjänen Markus
Sarekoski Kimmo

Päätösehdotus

Hyvinvointialuejohtaja Svahn Sanna

Aluehallitus päättää

1. todeta, että työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) mukaisia yhteistoimintaneuvotteluja on käyty ajalla 1.10.-12.11.2025 ja yhteistoimintalain mukainen yhteistoimintavelvoite on siten täytetty ja talousarvion ja toiminnan suunnittelun yhteydessä esille tulleiden muutostarpeiden toteuttamiseksi tarpeelliset toimenpiteet voidaan käynnistää;
2. todeta, että toimenpiteiden toimeenpano tapahtuu hallintosäännön ja toimintaohjeiden toimivaltamääräysten mukaisesti, ja
3. tarkistaa pöytäkirjan tämän asian osalta heti kokouksessa.

Käsittely

Mediaviestinnän päällikkö Anttila oli poissa kokouksesta tämän asian käsittelyn ajan klo 12.05-12.20.

Asiakasmaksu- ja laskutuspäällikkö Jansson poistui kokouksesta tämän asian käsittelyn aikana klo 12.05.

Toimitilajohtaja Purmonen poistui kokouksesta tämän asian käsittelyn aikana klo 12.07.

Päätös

Aluehallitus hyväksyi päätösehdotuksen yksimielisesti.

Selostus

Aluehallitus päätti kokouksessaan 29.9.2025 yksimielisesti käynnistää yhteistoimintamenettelyn, joka kohdistuu seuraaviin toimintoihin ja tehtäviin, toiminnan organisoinnin, työnjaon ja työ- sekä virkatehtävien tarkistusten toteuttamiseksi:

1. asumispalvelujen sekä palvelukeskuksen yhdessä toteutettavien laitoshuollon sekä avustavan henkilöstön osalta työnjaon, työtehtävien sisällön ja työsuhteiden määrien arvioinnit, jotka voivat johtaa tuotannollisperusteiseen henkilöstön irtisanomiseen, ja vähennystarve koskisi enintään 50 henkilöä,
2. ikääntyneiden palvelujen kotihoidossa, tavoitteena laajentaa työntekijöiden työssäkäyntialuetta, muutoksien koskiessa yhteensä noin 70 työntekijää tai viranhaltijaa, eikä tähän sisälly henkilöstön vähennystarvetta,
3. avosairaanhoidon digipalveluissa asiakaspalvelujen työntekijöiden työaikojen yhtenäistämiseksi yhteensopiviksi akuuttivastaanotossa toimivien työntekijöiden kanssa, muutoksien koskiessa yhteensä noin 20 työntekijää tai viranhaltijaa, eikä tähän sisälly henkilöstön vähennystarvetta,
4. asumispalvelujen yhden toimipisteen toiminnan päättämistä sekä uuden yksikön avaamista toisaalle, muutoksien koskiessa yhteensä noin 10 työntekijää tai viranhaltijaa, eikä tähän sisälly henkilöstön vähennystarvetta,
5. konsernihallinnossa yksittäisten johtaja- ja päällikkötehtävien muutoksia yksiköiden tarkoituksenmukaisen toimi- ja johtamisrakenteen toteuttamiseksi, joka voi tarkoittaa enintään 5 tehtävän palkkavaikutteista muutosta, sekä lisäksi kahden henkilön vähennystarvetta viestintäpalveluissa uudelleenorganisoinnin yhteydessä,
6. yksittäisiä hallinnollisten tehtäviä koskevien toiminnallisten muutosten toteuttamiseksi ikääntyneiden palvelujen kotihoidossa ja sairaalapalveluissa, vähennystarve enintään 5 henkilöä,
7. yksittäisiä hallinnollisten tehtäviä koskevien toiminnallisten muutosten toteuttamiseksi avosairaanhoidon palvelulinjalla kahden osastohoitajan tehtävien muutos palveluvastaaviksi

sekä yhden sihteeriresurssin vähentäminen johtamisrakenteen muutoksen yhteydessä,

8. mielenterveys- ja päihdepalveluissa kahden erityistehtävän lakkauttaminen, suun terveydenhuollossa kahden hallinnollisen tehtävän lakkauttaminen sekä toimintaterapeuttien määrän vähentäminen enintään kahdella.

Aluehallitus päätti, että henkilöstömuutoksissa käytetään ensisijaisesti muita keinoja kuin irtisanomisia; eläköitymistä, vapaaehtoista siirtymistä toisiin tehtäviin, sekä hyödynnetään henkilöstön normaalia vaihtuvuutta. Lisäksi työntekijöiden uudelleen kouluttaminen mahdollistetaan oppisopimuskoulutuksella. Tavoitteena on, että työmatkat säilyvät kohtuullisina. Koska muutoksessa voi tulla vastaan tilanteita, joissa tämä ei kuitenkaan ole mahdollista, työnantaja varautuu myös tuotannollistaloudellisiin perustein irtisanomaan henkilöstöä tavoiteltavien muutosten toteuttamiseksi.

Aluehallitus päätti valtuuttaa henkilöstöjohtajan hyvinvointialuejohtajan ohella antamaan kirjallisen neuvotteluesityksen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi sekä nimetä työnantajan edustajat yhteistoimintaneuvotteluihin seuraavasti: pääneuvottelijoiksi palvelutuotannon johtajan, konsernipalvelujen johtajan, palvelualuejohtajat sekä henkilöstöjohtajan. Nämä kukin nimeävät lisäksi neuvotteluihin tarvittavan määrän muita osallisia.

Yhteistoimintaneuvottelut, jotka ovat välttämättömiä talousarviovalmistelun yhteydessä esille tulleiden toiminnallisten muutosten mahdollistamiseksi, aloitettiin 1.10.2025 ja niitä jatkettiin 9.10., 20.10., 27.10., 3.11. ja 10.11.2025. Viimeisessä neuvottelussa todettiin yhteisesti yhteistoimintavelvoitteen täyttyneen näillä neuvotteluilla. Kutsu yhteistoimintaneuvotteluihin oli toimitettu henkilöstöä edustaville järjestöille ennakollisena 25.9.2025 ja TE-toimistolle tiedoksi 29.9.2025.

Yhteistoimintaneuvotteluiden aikana ovat henkilöstön edustajat voineet lausua käsityksensä esitetyistä toimenpiteistä ja tuoda esille ehdotuksia mahdollisista vaihtoehtoisista tavoista toimia. Erityisesti henkilöstöedustajat muistuttivat työnantajaa siitä, että nyt mahdollisesti päättyviä työtehtäviä hoitaville henkilöille tulee tarjota tehtäviä koko hyvinvointialueelta, ei pelkästään siltä palvelualueelta, jolla henkilö on aiemmin työskennellyt. Lisäksi henkilöstöjärjestöjen edustajat korostivat kouluttautumisen mahdollisuutta, erityisesti oppisopimuskoulutuksen kautta. Näitä on käsitelty neuvotteluissa ja työnantaja ottaa

mahdollisuuksien mukaan huomioon esitetyt vaihtoehdot. Yhteistoimintaneuvottelut päättyivät kuitenkin erimielisenä.

Kuten yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista koskevassa aluehallituksen päätöksessä on todettu, on yhteistoimintamenettelyllä pyritty turvaamaan henkilöstön vaikutusmahdollisuudet lain piirissä olevissa työnantajan päätösasioissa. Talousarviovalmistelun yhteydessä esille tulleiden tuotannollisten muutostarpeiden ja niihin liittyvien henkilöstön mahdollisten irtisanomisten ja uudelleenjärjestelyjen perusteita, vaikutuksia ja mahdollisia vaihtoehtoja on työnantajan näkemyksen mukaan käyty läpi yhteistoimintalain hengen mukaisesti vuoropuhelussa henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa.

Yhteistoimintaneuvotteluiden pöytäkirjat liitteineen ovat salassa pidettäviä (Julkisuuslain 24.1 § 18 k). Pöytäkirjat liitteineen ovat oheismateriaalina aluehallitukselle päätöksenteon tueksi.

Toimivalta

Hallintosäännön 41 § kohdan 4 mukaan aluehallituksen tehtävänä on edustaa hyvinvointialuetta työnantajana ja vastata hyvinvointialueen henkilöstöpolitiikasta. Hallintosäännön 135 § mukaan aluehallitus päättää henkilöstön taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista sekä lomauttamismenettelyn periaatteista, menettelyn aloittamisesta ja menettelyä koskevasta päätöksenteosta. Edelleen hallintosäännön 139 § mukaan aluehallitus päättää hyvinvointialueen luontois- ja henkilöstöetujen käyttöönotosta (ja niitä koskevista muutoksista). Em. säännösten nojalla on aluehallituksen tehtävänä päättää päättäneiden yhteistoimintaneuvottelujen perusteella tehtävistä toimenpiteistä.

Liitteet

Oheismateriaali

- Yhteistoimintaneuvottelujen 1.10.2025 pöytäkirja koskien talousarviota ja toimintojen uudelleen järjestämistä (SALASSA PIDETTÄVÄ JulkL (621/1999) 24 § 1 mom 18)
- Yhteistoimintaneuvottelujen 9.10.2025 pöytäkirja koskien talousarviota ja toimintojen uudelleen järjestämistä (SALASSA PIDETTÄVÄ JulkL (621/1999) 24 § 1 mom 18)
- Yhteistoimintaneuvottelujen 20.10.2025 pöytäkirja koskien talousarviota ja toimintojen uudelleen

- järjestämistä (SALASSA PIDETTÄVÄ Julkl (621/1999) 24 § 1 mom 18)
- Yhteistoimintaneuvottelujen 27.10.2025 pöytäkirja koskien talousarviota ja toimintojen uudelleen järjestämistä (SALASSA PIDETTÄVÄ Julkl (621/1999) 24 § 1 mom 18)
 - Yhteistoimintaneuvottelujen 3.11.2025 pöytäkirja koskien talousarviota ja toimintojen uudelleen järjestämistä (SALASSA PIDETTÄVÄ Julkl (621/1999) 24 § 1 mom 18)
 - Yhteistoimintaneuvottelujen 10.11.2025 pöytäkirja koskien talousarviota ja toimintojen uudelleen järjestämistä (SALASSA PIDETTÄVÄ Julkl (621/1999) 24 § 1 mom 18)

Tiedoksi

Täytäntöönpano

Henkilöstöjohtaja, palvelualuejohtajat, palvelutuotannon johtaja, konsernipalvelujen johtaja

Päätöshistoria

Aluehallitus 29.9.2025 § 223

§ 223

Valmistelijat ja lisätiedot (etunimi.sukunimi@luvn.fi):

Päätösehdotus

Hyvinvointialuejohtaja Svahn Sanna

Aluehallitus päättää käynnistää yhteistoimintamenettelyn, joka kohdistuu seuraaviin toimintoihin ja tehtäviin, toiminnan organisoinnin, työnjaon ja työ- sekä virkatehtävien tarkistusten toteuttamiseksi:

1. asumispalvelujen sekä palvelukeskuksen yhdessä toteutettavien laitoshuollon sekä avustavan henkilöstön osalta työnjaon, työtehtävien sisällön ja työsuhteiden määrien arvioinnit, jotka voivat johtaa tuotannollisperusteiseen henkilöstön irtisanomiseen, ja vähennystarve koskisi enintään 50 henkilöä,
2. ikääntyneiden palvelujen kotihoidossa, tavoitteena laajentaa työntekijöiden työssäkäyntialuetta, muutoksien koskiessa

yhteensä noin 70 työntekijää tai viranhaltijaa, eikä tähän sisälly henkilöstön vähennystarvetta,

3. avosairaanhoidon digipalveluissa asiakaspalvelujen työntekijöiden työaikojen yhtenäistämiseksi yhteensopiviksi akuuttivastaanotossa toimivien työntekijöiden kanssa, muutoksien koskiessa yhteensä noin 20 työntekijää tai viranhaltijaa, eikä tähän sisälly henkilöstön vähennystarvetta,

4. asumispalvelujen yhden toimipisteen toiminnan päättämistä sekä uuden yksikön avaamista toisaalle, muutoksien koskiessa yhteensä noin 10 työntekijää tai viranhaltijaa, eikä tähän sisälly henkilöstön vähennystarvetta,

5. konsernihallinnossa yksittäisten johtaja- ja päällikkötehtävien muutoksia yksiköiden tarkoituksenmukaisen toimi- ja johtamisrakenteen toteuttamiseksi, joka voi tarkoittaa enintään 5 tehtävän palkkavaikutteista muutosta, sekä lisäksi kahden henkilön vähennystarvetta viestintäpalveluissa uudelleenorganisoinnin yhteydessä,

6. yksittäisiä hallinnollisten tehtäviä koskevien toiminnallisten muutosten toteuttamiseksi ikääntyneiden palvelujen kotihoidossa ja sairaalapalveluissa, vähennystarve enintään 5 henkilöä,

7. yksittäisiä hallinnollisten tehtäviä koskevien toiminnallisten muutosten toteuttamiseksi avosairaanhoidon palvelulinjalla kahden osastohoitajan tehtävien muutos palveluvastaaviksi sekä yhden sihteeriresurssin vähentäminen johtamisrakenteen muutoksen yhteydessä,

8. mielenterveys- ja päihdepalveluissa kahden erityistehtävän lakkauttaminen, suun terveydenhuollossa kahden hallinnollisen tehtävän lakkauttaminen sekä toimintaterapeuttien määrän vähentäminen enintään kahdella.

Aluehallitus päättää, että henkilöstömuutoksissa käytetään ensisijaisesti muita keinoja kuin irtisanomisia; eläköitymistä, vapaaehtoista siirtymistä toisiin tehtäviin, sekä hyödynnetään henkilöstön normaalia vaihtuvuutta. Koska muutoksessa voi tulla vastaan tilanteita, joissa tämä ei kuitenkaan ole mahdollista, työnantaja varautuu myös tuotannollistaloudellisin perustein irtisanomaan henkilöstöä tavoiteltavien muutosten toteuttamiseksi.

Aluehallitus päättää valtuuttaa henkilöstöjohtajan hyvinvointialuejohtajan ohella antamaan kirjallisen neuvotteluesityksen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi sekä nimetä työnantajan edustajat yhteistoimintaneuvotteluihin seuraavasti: pääneuvottelijoiksi

palvelutuotannon johtajan, konsernipalvelujen johtajan, palvelualuejohtajat sekä henkilöstöjohtajan. Nämä kukin nimeävät lisäksi neuvotteluihin tarvittavan määrän muita osallisia.

Käsittely

Käsittelyn aikana esittelijä muutti päätösehdotustaan seuraavasti:

Päätösehdotuksen toiseksi viimeinen kappale muutetaan muotoon:

"Aluehallitus päättää, että henkilöstömuutoksissa käytetään ensisijaisesti muita keinoja kuin irtisanomisia; eläköitymistä, vapaaehtoista siirtymistä toisiin tehtäviin, sekä hyödynnetään henkilöstön normaalia vaihtuvuutta. Lisäksi työntekijöiden uudelleen kouluttaminen mahdollistetaan oppisopimuskoulutuksella. Tavoitteena on, että työmatkat säilyvät kohtuullisina. Koska muutoksessa voi tulla vastaan tilanteita, joissa tämä ei kuitenkaan ole mahdollista, työnantaja varautuu myös tuotannollistaloudellisiin perusteisiin irtisanomaan henkilöstöä tavoiteltavien muutosten toteuttamiseksi."

Jäsen Piirtola oli poissa kokouksesta tämän asian käsittelyn aikana klo 15.05-15.06.

Päätös

Aluehallitus päätti yksimielisesti käynnistää yhteistoimintamenettelyn, joka kohdistuu seuraaviin toimintoihin ja tehtäviin, toiminnan organisoinnin, työnjaon ja työ- sekä virkatehtävien tarkistusten toteuttamiseksi:

1. asumispalvelujen sekä palvelukeskuksen yhdessä toteutettavien laitoshuollon sekä avustavan henkilöstön osalta työnjaon, työtehtävien sisällön ja työsuhteiden määrien arvioinnit, jotka voivat johtaa tuotannollisperusteiseen henkilöstön irtisanomiseen, ja vähennystarve koskisi enintään 50 henkilöä,
2. ikääntyneiden palvelujen kotihoidossa, tavoitteena laajentaa työntekijöiden työssäkäyntialuetta, muutoksien koskiessa yhteensä noin 70 työntekijää tai viranhaltijaa, eikä tähän sisälly henkilöstön vähennystarvetta,
3. avosairaanhoidon digipalveluissa asiakaspalvelujen työntekijöiden työaikojen yhtenäistämiseksi yhteensopiviksi akuuttivastaanotossa toimivien työntekijöiden kanssa,

muutoksien koskiessa yhteensä noin 20 työntekijää tai viranhaltijaa, eikä tähän sisälly henkilöstön vähennystarvetta,

4. asumispalvelujen yhden toimipisteen toiminnan päättämistä sekä uuden yksikön avaamista toisaalle, muutoksien koskiessa yhteensä noin 10 työntekijää tai viranhaltijaa, eikä tähän sisälly henkilöstön vähennystarvetta,

5. konsernihallinnossa yksittäisten johtaja- ja päällikkötehtävien muutoksia yksiköiden tarkoituksenmukaisen toimi- ja johtamisrakenteen toteuttamiseksi, joka voi tarkoittaa enintään 5 tehtävän palkkavaikutteista muutosta, sekä lisäksi kahden henkilön vähennystarvetta viestintäpalveluissa uudelleenorganisoinnin yhteydessä,

6. yksittäisiä hallinnollisten tehtäviä koskevien toiminnallisten muutosten toteuttamiseksi ikääntyneiden palvelujen kotihoidossa ja sairaalapalveluissa, vähennystarve enintään 5 henkilöä,

7. yksittäisiä hallinnollisten tehtäviä koskevien toiminnallisten muutosten toteuttamiseksi avosairaanhoidon palvelulinjalla kahden osastohoitajan tehtävien muutos palveluvastaaviksi sekä yhden sihteeriresurssin vähentäminen johtamisrakenteen muutoksen yhteydessä,

8. mielenterveys- ja päihdepalveluissa kahden erityistehtävän lakkauttaminen, suun terveydenhuollossa kahden hallinnollisen tehtävän lakkauttaminen sekä toimintaterapeuttien määrän vähentäminen enintään kahdella.

Aluehallitus päättää, että henkilöstömuutoksissa käytetään ensisijaisesti muita keinoja kuin irtisanomisia; eläköitymistä, vapaaehtoista siirtymistä toisiin tehtäviin, sekä hyödynnetään henkilöstön normaalia vaihtuvuutta. Lisäksi työntekijöiden uudelleen kouluttaminen mahdollistetaan oppisopimuskoulutuksella. Tavoitteena on, että työmatkat säilyvät kohtuullisina. Koska muutoksessa voi tulla vastaan tilanteita, joissa tämä ei kuitenkaan ole mahdollista, työnantaja varautuu myös tuotannollistaloudellisiin perusteisiin irtisanomaan henkilöstöä tavoiteltavien muutosten toteuttamiseksi.

Aluehallitus päättää valtuuttaa henkilöstöjohtajan hyvinvointialuejohtajan ohella antamaan kirjallisen neuvotteluesityksen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi sekä nimetä työnantajan edustajat yhteistoimintaneuvotteluihin seuraavasti: pääneuvottelijoiksi palvelutuotannon johtajan, konsernipalvelujen johtajan, palvelualuejohtajat sekä henkilöstöjohtajan. Nämä kukin

nimeävät lisäksi neuvotteluihin tarvittavan määrän muita osallisia.

Selostus

Talousarviovalmistelun ja toiminnan suunnittelun yhteydessä on tullut esille organisaation toiminnan ja rakenteen, työnjaon ja tehtäväkuvien sekä joidenkin työntekijöiden sekä viranhaltijoiden työtehtävien tarkistamisen tarpeita.

Asumispalvelujen ja palvelukeskuksen yhteistyönä toteutettavissa palveluissa on tarve tarkistaa työnjakoa, työtehtävien sisältöä ja työsuhteiden määrää laitoshuollon ja avustavan henkilöstön osalta. Työmäärien alueelliset erot ja toisaalta työnjako eri ammattiryhmien ja työtehtävien kesken näyttää osin epätarkoituksenmukaiselta ja niitä on arvioitava kustannustehokkaan ja asiakkaan palvelutarpeen täyttävän toiminnan paremmaksi mahdollistamiseksi. Valmistelussa muutosesitystä tullaan tarkentamaan ja täydentämään yhteistoiminnallisen menettelyn kuluessa. Tämän hetken arvion mukaan muutos koskisi noin 100 työntekijää, joiden osalta henkilöstön vähennystarve olisi enintään 50 henkilöä.

Ikääntyneiden palveluissa on tarve laajentaa tiettyjen kotihoidon työntekijöiden työssäkäyntialuetta, mikä muutos kohdistuisi noin 70 työntekijään ja edellyttäisi irtisanomisen varaisia toimia. Samankaltaisia toimenpiteitä edellyttää yhteisten sosiaali- ja terveysten palvelujen avosairaanhoidon digipalvelujen asiakaspalvelujen työntekijöiden työajan yhtenäistäminen akuuttivastaanotossa työskentelevien kanssa. Tämä koskisi noin 20 työntekijää. Näissä kahdessa muutoksessa ei ole henkilöstön vähennystarvetta.

Toiminnallisista syistä henkilöstöä koskevien eli yksittäisten tehtävien vähennystarvetta koskien on useammalla palvelualueella.

Ikääntyneiden palvelujen kotihoidon esihenkilörakennetta on myös tarve tarkistaa ja vähentää yksittäisiä hallinnollisia tehtäviä sairaalapalveluissa ja kotihoidossa.

Yhteisissä sosiaali- ja terveysten palveluissa on tarvetta vähentää tai muuttaa yksittäisiä tehtäviä.

Asumispalveluissa on arvioitava yhden toimipisteen toiminnan päättämistä sekä uuden yksikön avaamista toisaalle.

Konsernihallinnossa tarkasteltavana on tehtäväjako sekä vastuuyksiköiden välillä että niiden sisäisesti, palvelukeskus-toiminnan kehittäminen ja laajentaminen sekä toisaalta myös yksittäisten virka- ja työtehtävien muutokset tai

lakkauttamiset yksiköiden tarkoituksenmukaisen toimi- ja johtamisrakenteen toteuttamiseksi.

Muutokset tulisivat kohdentumaan rajattuun henkilöstöjoukkoon edellä mainituilla palvelualueilla, konsernihallinnossa ja yksiköissä. Näiden muutosten voidaan nähdä mahdollisesti johtavan sekä työtehtäviä että palkkausta koskeviin muutoksiin. Joissakin tilanteissa on mahdollista myös henkilöstön irtisanomiset, joten työnantaja varautuu myös tuotannollisin perustein irtisanomaan työntekijöitä tai viranhaltijoita tavoiteltavien muutosten toteuttamiseksi. Henkilöstömuutoksissa käytetään ensisijaisesti muita keinoja kuin irtisanomisia; eläköitymistä, vapaaehtoista siirtymistä toisiin tehtäviin tai toimipisteisiin, sekä hyödynnetään henkilöstön normaalia vaihtuvuutta. Organisaatiomuutoksiin sekä palvelutuotannon kehittämiseen mahdollisesti liittyvien tuotannollisten irtisanomisten arvioidaan koskevan enintään 150 henkilöä. Varsinaiseksi vähennystarpeeksi arvioidaan 66 henkilöä, kun muut irtisanomistarpeet liittyvät irtisanomisen varaisten muutosten toteuttamiseen.

Yhteistoimintamenettelyllä turvataan henkilöstön vaikutusmahdollisuudet lain piirissä olevissa työnantajan päätösasioissa. Muutokset on lain hengen mukaisesti suunniteltava vuoropuhelussa henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa.

Hallintosäännön 41 § mukaan aluehallituksen tehtävänä on mm. vastata hyvinvointialueen hallinnosta ja taloudenhoidosta, edustaa hyvinvointialuetta työnantajana, vastata hyvinvointialueen henkilöstöpolitiikasta sekä vastata hyvinvointialueen toiminnan yhteensovittamisesta. Edelleen hallintosäännön § 135 mukaan on aluehallituksen tehtävänä päättää henkilöstön taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista sekä lomauttamismenettelyn periaatteista, menettelyn aloittamisesta ja menettelyä koskevasta päätöksenteosta. Edellä mainitut säännökset huomioiden on aluehallituksen tehtävänä päättää päätösosassa mainittujen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä.

Liitteet

Oheismateriaali

Tiedoksi

Täytäntöönpano

Päätöshistoria