
Aika 12.02.2026, klo 16:30

Paikka Järvenpää, Ruiskukka

Käsiteltävät asiat

- § 1 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 2 Tiedonantoja**
- § 3 Hekku -hankkeen loppuraportti**
- § 4 Henkilöstötunnusluvut 2025**
- § 5 Viestinnän ja tiedottamisen linjaukset**
- § 6 Henkilöstösuunnitelma 2026**

Osallistujat

Aila Koivunen, puheenjohtaja
Leni Niinimäki, 1. varapuheenjohtaja
Ville Saarikoski, sihteeri
Kalevi Kannisto
Kim Kiuru
Anna-Liisa Lyytinen
Kenneth Morelius
Nina Pietilä
Monica Hostio, henkilöstöjohtaja
Raija Kontio, hyvinvointialuejohtaja
Kirsi Manssila, kehittämispäällikkö
Nina Nikkinen, neuvottelupäällikkö
Jenni Nissilä, HR-päällikkö
Helinä Perttu

§ 1**Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**

Valmistelijat / lisätiedot:

Monica Hostio, henkilöstöjohtaja, monica.hostio@keusote.fi

Kokouskutsu on lähetettävä hallintosäännön § 146 mukaan 4 päivää ennen lautakunnan kokousta kullekin jäsenelle sekä niille, joilla on kokouksessa läsnäolo-oikeus tai -velvollisuus.

Kutsu jäsenille on toimitettu 6.2.2026 ja esityslista on julkaistu Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen verkkosivuilla. Pöytäkirja pidetään nähtävänä hyvinvointialueen verkkosivuilla tarkastamisen jälkeen.

Henkilöstöjaosto on päätösvaltainen, kun enemmän, kuin puolet jäsenistä on läsnä.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Henkilöstöjaosto päättää todeta kokouksen laillisesti koolle kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi. Pöytäkirja tarkastetaan kokouksessa.

§ 2**Tiedonantoja**

Valmistelijat / lisätiedot:

Monica Hostio, henkilöstöjohtaja, monica.hostio@keusote.fi

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkittään tiedoksi.

§ 3**Hehku -hankkeen loppuraportti**

KEUHDno-2026-596

Valmistelijat / lisätiedot:

Ville Saarikoski, kehittämispäällikkö, ville.saarikoski@keusote.fi

Liitteet

1 Keusote HEHKU loppuraportti 31122025.pdf

2 KEUSOTE_HEHKU pilotti 2025_1202206.pdf

Työkykyjohtamisen ennaltaehkäisevässä työssä tärkeintä on toiminnan kehittämiseen osallistava toiminta itse työyhteisöissä, erityisesti työkykyjohtamisen eri mittareilla haasteellisimmissa toiminnoissa.

Haimme ja saimme Työsuojelurahastosta loppuvuonna 2024 8000 euron rahoituksen vuoden 2025 HEHKU-pilotille.

Hankkeessa pilotoitiin osallistavan pienryhmäkehittämisen käytäntöjä, joka kohdistuivat viiteen ympärivuorokautisen hoivan yksikköön, viiteen kotona asumista tukevien palveluiden yksikköön/toimintoon sekä yhteen sairaalapalveluiden yksikön osaan.

Pilotin päättyessä 2025 lopussa pilotissa toteutettiin n. 90 HEHKU-pienryhmäksi määriteltyä ns. HEHKU-ryhmää. Yhteensä n. 300 henkilöä on osallistunut näihin ryhmiin. Yhteensä n. 150 aihenostoa nostetiin "kehittämisen tauluun". Kuukausittain järjestettiin mahdollisuus vapaaehtoiseen pilottiyksiköiden esihenkilöiden sparraukseen.

Pilotin vaikuttavuutta ja toteutusta arvioitiin sairauspoissaolojen, työkyvyttömyyskustannusten, henkilöstön kokemusten ja kehittämisen taulujen sisällön suhteen. Pilotin perusteella on syntynyt sisäinen henkilöstölähtöisen kehittämisen malli, jonka eri elementtejä hyödynnetään säännöllisesti työyhteisöjen kehittämisessä.

Henkilöstön kehittämispäällikkö antaa asian tiedoksi ja välittää loppuraportin. Loppuraportti sekä hankkeen tiivistelmä löytyvät myös julkisesti Työsuojelurahaston kotisivuilta (www.tsr.fi) kohdasta "rahoitetut hankkeet" (13.1.2026).

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkittään tiedoksi

§ 4**Henkilöstötunnusluvut 2025**

KEUHDno-2026-595

Valmistelijat / lisätiedot:

Jenni Nissilä, HR-päällikkö, jenni.nissila@keusote.fi

Monica Hostio, henkilöstöjohtaja, monica.hostio@keusote.fi

Liitteet

1 Henkilöstötunnusluvut_12_2025_henkilöstöjaosto 12022026

Katsaus Keusoten henkilöstötunnuslukuihin ja henkilöstön saatavuuteen 1.12-31.12.2025

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

§ 5**Viestinnän ja tiedottamisen linjaukset**

KEUHDno-2026-594

Valmistelijat / lisätiedot:

Monica Hostio, henkilöstöjohtaja, monica.hostio@keusote.fi

Liitteet

1 Viestinnän ja tiedottamisen yleiset linjaukset strategiakaudella henkilöstöjaosto 12022026

Laki Hyvinvointialueesta (34 §) määrittää, että hyvinvointialueen toiminnasta on tiedotettava hyvinvointialueen asukkaille, palvelujen käyttäjille sekä järjestöille ja muille yhteisöille. Hyvinvointialueen tulee antaa riittävästi tietoja hyvinvointialueen järjestämistä palveluista, taloudesta, hyvinvointialueen hallinnossa valmistelussa olevista asioista ja niitä koskevista suunnitelmista, asioiden käsittelystä, tehdyistä päätöksistä ja päätösten vaikutuksista. Hyvinvointialueen on tiedotettava siitä, millä tavoin päätösten valmisteluun voi osallistua ja vaikuttaa.

Hyvinvointialueen on huolehdittava, että toimielinten käsittelyyn tulevien asioiden valmistelusta annetaan esityslistan valmistuttua yleisen tiedonsaannin kannalta tarpeellisia tietoja yleisessä tietoverkossa hyvinvointialueen verkkosivustolla.

Hallintosäännön (34 §) mukaan henkilöstöjaoston tehtäviin kuuluu työyhteisöviestinnän periaatteiden määrittäminen ja tavoitteiden toteutumisen seuranta sekä työyhteisöviestinnän osallisuuden ja yhdenvertaisuuden edistäminen. Työyhteisöviestintä sisältyy viestinnän yleisiin linjauksiin ja periaatteisiin. Tämän vuoksi viestinnän kokonaisuutta on tarkoituksenmukaista käsitellä myös henkilöstöjaostossa.

Viestinnän periaatteiden valmisteluun osallistuu henkilöstö- ja viestintäpalveluiden asiantuntijoiden lisäksi pääluottamusedustajat, työsuojeluvaltuutetut ja henkilöstöfoorumi.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Henkilöstöjaosto käy lähetekeskustelun esitetyistä työyhteisöviestinnän tavoitteista ja mittareista ja nostaa esiin mahdolliset muutosesitykset ja merkitsee asian tiedoksi.

§ 6**Henkilöstösuunnitelma 2026**

KEUHDno-2026-593

Valmistelijat / lisätiedot:

Jenni Nissilä, HR-päällikkö, jenni.nissila@keusote.fi

Liitteet**1 Henkilöstösuunnitelma 2026**

Henkilöstösuunnitelman tarkoituksena on luoda katsaus hyvinvointialueen henkilöstöön ja esittää arvio tulevien vuosien aikana tapahtuvista henkilöstöön ja henkilöstösuunnitteluun liittyvistä muutoksista, uusista ilmiöistä sekä henkilöstösuunnittelun työkaluista. Suunnitelma sisältää tiiviin katsauksen Keusoten henkilöstöön, Kevan eläköitymisennusteen sekä Keusoten henkilöstöpolitiikan keskeiset linjaukset. Näihin linjauksiin kuuluvat esimerkiksi vakinaisten palvelussuhteiden ensisijaisuus, osa-aikatyön ja sisäisen liikkuvuuden mahdollistaminen sekä se, että lyhytaikaisessa sijaistarpeessa hyödynnetään ensisijaisesti varahenkilöstöä ja Keusoten omaa sijaisväilystä.

Suunnitelmassa on kuvattu käytössä olevat henkilöstösuunnittelun työkalut, kuten henkilöstötietoa sisältävät raportit ja Titania-työvuorosuunnittelujärjestelmän uudistusten käyttöönotto. Lisäksi siinä esitellään vuosina 2025–2026 käyttöön otettavat uudet työkalut, kuten henkilöstörakenteen optimoinnin työkirja ja vakanssirekisteri. Henkilöstösuunnittelu on strategista toimintaa, joka sisältää tulevaisuuden ennakkointia sekä erilaisten toimenpiteiden ja linjausten suunnittelua. Sen avulla pyritään varmistamaan, että hyvinvointialueella on oikea-aikaisesti oikeanlaista henkilöstöä oikeissa tehtävissä.

Henkilöstösuunnittelun tulee tapahtua tiiviissä yhteydessä toiminnan ja talouden suunnitteluun. Suunnitelma toimii johtamisen työvälineenä, henkilöstöviestinnän välineenä ja tarjoaa johtamistyöhön yhteiset ja selkeät linjaukset.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.