
Aika 19.03.2026, klo 16:00

Paikka Teams-kokous

Käsiteltävät asiat

§ 7 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

§ 8 Tiedonantoja

§ 9 Osaamisen kehittämisen suunnitelma

§ 10 Sote-sopimuksen ja Hyvtesin uudet tasopalkkajärjestelmät

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

§ 7**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 12.3.2026 ja esityslista on julkaistu Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen verkkosivuilla. Pöytäkirja pidetään nähtävänä hyvinvointialueen verkkosivuilla tarkastamisen jälkeen.

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

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

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

§ 8**Tiedonantoja**

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

§ 9**Osaamisen kehittämisen suunnitelma**

KEUHDno-2026-1358

Valmistelijat / lisätiedot:

Kirsi Manssila, kehittämispäällikkö, kirsi.manssila@keusote.fi

Liitteet

1 Osaamisen kehittämisen suunnitelma 2026

2 Osaamisen kehittämisen suunnitelma 2026_Henkilöstöjaosto_19.3.2026

Osaamisen johtaminen on keskeinen osa strategista henkilöstöjohtamista ja tulevaisuuden rakentamista. Henkilöstön osaamisen varmistaminen tukee hyvinvointialueen strategisten linjausten ja tavoitteiden toteutumista erityisesti osaavan ja hyvinvoivan henkilöstön näkökulmasta, mutta myös vaikuttavien ja saavutettavien palveluiden sekä taloudellisen kestävyuden varmistamisessa. Osaamisen kehittäminen edellyttää jokaiselta aktiivisuutta ja vastuunottoa, ja sitä tuetaan organisaation rakenteilla, johtamisella ja toimintatavoilla, jotka mahdollistavat yhdessä oppimisen ja osaamisen jakamisen.

Osaamisen kehittämisen suunnitelma toimii strategisena ja käytännönläheisenä ohjausvälineenä koko hyvinvointialueen henkilöstön osaamisen systemaattisessa kehittämisessä ja jatkuvan oppimisen mahdollistamisessa. Suunnitelman tavoitteena on varmistaa, että henkilöstön osaaminen vastaa nykyisiin ja tuleviin osaamisvaatimuksiin sekä tukee organisaation strategisia päämääriä. Keusoten strategia, henkilöstövisio ja henkilöstöohjelma muodostavat yhdessä raamit strategiselle osaamisen johtamiselle.

Osaamisen johtamisella ja kehittämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä hyvinvointialueen linjauksia, rakenteita, johtamistekoja sekä toimintatapoja ja toimenpiteitä, joilla strategian edellyttämää osaamista vaalitaan, kehitetään, uudistetaan ja hankitaan. Tämä kattaa muun muassa osaamistarpeiden ennakoinnin ja analysoinnin, perehdytyksen ja jatkuvan oppimisen työssä, koulutukset ja urapolkujen suunnittelun, osaamisen jakamisen ja yhteistyön vahvistamisen sekä vaikuttavuuden arvioinnin ja jatkuvan parantamisen.

Osaamisen johtamisen näkökulmasta suunnitelma luo rakenteet osaamisen ennakoinnille, kehittämisen koordinoinnille ja vaikuttavuuden arvioinnille. Se selkeyttää esihenkilöiden ja johdon vastuita, tukee osaamisen seuranta mittareiden avulla ja varmistaa, että kehittämistoimet kohdentuvat strategisesti oikein. Suunnitelmassa määritellään myös keskeiset osaamistarpeet, kehittämisen painopistealueet sekä keinot, joilla oppimista ja ammatillista kasvua systemaattisesti tuetaan.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

§ 10**Sote-sopimuksen ja Hyvtesin uudet tasopalkkajärjestelmät**

KEUHDno-2026-1359

Valmistelijat / lisätiedot:

Nina Nikkinen, neuvottelupäällikkö, nina.nikkinen@keusote.fi

Liitteet

1 Palkkausjärjestelmien uudistus_19032026_henkilöstöjaosto

Sote-alan palkkausjärjestelmät uudistuvat vuoden 2026 aikana. Uudistus koskee alan kahta suurinta sopimusta, SOTE-sopimusta ja HYVTESIä. Uusi tasopalkkajärjestelmä on nykyaikainen järjestelmä, joka palkitsee osaamisesta ja vastuusta. Työnantajan kannalta järjestelmä on selkeämpi ja helpompi ylläpitää kuin vanha. Järjestelmä on valtakunnallinen ja se tulee kaikkien hyvinvointia-alueiden ja hyvinvointiyhtymien ottaa käyttöön siirtymäajan päätteeksi. Käyttöönotto vaatii kuitenkin lisäksi myös paikallista soveltamista.

Uudistus tulee aiheuttamaan kustannuksia, joihin käytetään aiemmin sovittuja järjestelyeriä. Uudistus ei koske lääkäreitä eikä vielä tässä vaiheessa pelastajia tai muuta teknistä alaa. Lääkäreiden palkkausta uudistettiin jo aiemmin ja teknisen alan neuvottelut vielä jatkuvat.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.