
Aika 22.10.2026, klo 16:00

Paikka Teams-kokous

Käsiteltävät asiat

§ 26 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

§ 27 Tiedonantoja

§ 28 Oppimisympäristön merkitys organisaation kehittymiselle

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

§ 26**Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Kokouskutsu on lähetettävä hallintosäännön § 146 mukaan 4 päivää ennen kokousta kullekin jäsenelle sekä niille, joilla on kokouksessa läsnäolo-oikeus tai -velvollisuus. Kutsu jäsenille on toimitettu 16.10.2026 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 koollekutsutuksi ja päätösvaltaiseksi. Pöytäkirja päätetään tarkastaa kokouksessa.

§ 27**Tiedonantoja**

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkittään tiedoksi.

§ 28**Oppimisympäristön merkitys organisaation kehittymiselle**

KEUHDno-2026-6056

Valmistelijat / lisätiedot:

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

LEAD Index -oppimiskyvyn arvioinnin tulokset ja oppimisen johtamisen jatkotoimenpiteet Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen strategiset painopisteet, erityisesti tuottavuus- ja talousohjelman edellyttämät sopeutustoimet sekä palveluverkkoratkaisun mukaiset toiminnalliset muutokset, asettavat korkeat vaatimukset koko organisaation toimeenpanokyvyille. Suurten rakenneuudistusten läpivienti edellyttää, että henkilöstö pystyy oppimaan nopeasti uusia toimintatapoja ja johtamisella tuetaan arjen muutoksia.

Toteutimme LEAD Index -oppimiskyvyn arvioinnin kesä-elokuussa. Keskimäärin joka viides työntekijä vastasi kyselyyn.

Kokonaistulos on kohtalainen (3,10). Oppimisen perusrakenteet toimivat (3,18), mutta oppimiskulttuuri jää heikoksi (2,94). Tulokset osoittavat, että oppimisen rakenteet ja työkalut ovat vahvemmat kuin oppimista tukevaa kulttuuria ja johtamista.

Johtoryhmä käsitteli tuloksia ja määritteli keskeiset jatkotoimenpiteet Keusoten oppimisen johtamisen ja oppimiskulttuurin vahvistamiseksi:

Siirtyminen osaamisen johtamisesta oppimisen johtamiseen kytkemällä strategia, palveluketjut ja arjen kokeilut jatkuvaan oppimissilmukkaan (LOOP-malli). Palvelu- ja tulosalueet käsittelevät aineistot omissa johtamisfoorumeissaan ja kirjaavat kolme keskeistä kehittämisen kohdetta. Oppimisen johtamisen kokonaisuuden tarkastelu johtoryhmässä kvartaaleittain

Henkilöstöjohtaja ja henkilöstön kehittämispäällikkö selostavat asiaa kokouksessa.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

1. merkitä tiedoksi LEAD Index -oppimiskyvyn arvioinnin tulokset sekä niiden pohjalta käynnistetyt jatkotoimenpiteet
2. edellyttää, että oppimisen johtamisen ja oppimiskulttuurin kehittämistä jatketaan esitettyjen linjausten mukaisesti.