



KEUSOTE

Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

Yhteistoimintaneuvottelujen toimeenpano Henkilöstöjaosto 30.10.2025

Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

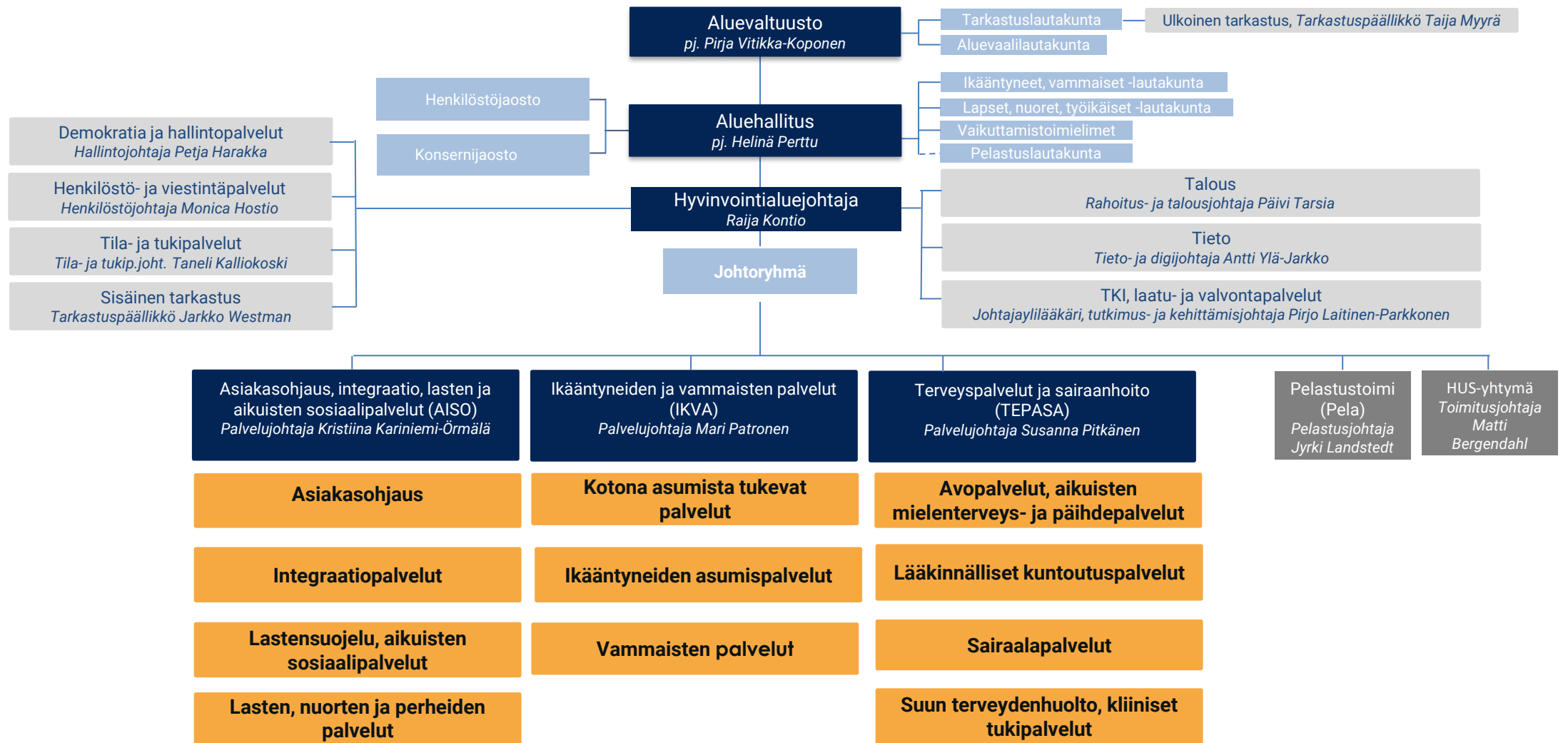
KEUSOTE.FI

Yhteistoimintaneuvottelujen tulos

- Noin 300 henkilön tehtäväkuvamuutosten mahdollistamiseksi hallitus päätti (19.8.2025 175 §) yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä osana tuottavuus- ja taloudellisuusohjelmaa.
- Neuvottelujen tavoitteena ei ollut henkilöstön vähentäminen irtisanomalla vaan ***mahdollistaa toiminnan muutoksiin liittyvät tehtävämuutokset***.
 - Tehtävämuutokset koskevat 297 henkilöä.
 - Lisäksi toiminnassa on tunnistettu 96,5 lakkautettavaa tointa tai virkaa (eläköityminen tai tyhjä toimi- tai virkapohja).
- Yhteistoimintaneuvottelujen tuloksena Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen sopeuttamistoimilla saatava henkilöstökustannusten väheneminen vuosille 2025–2027 olisi noin 13,2 – 13,6 M€.

Toiminnan muutokset ja niiden aikataulut

1. Keusoten organisaatio 1.10 alkaen
2. Toiminnan muutokset

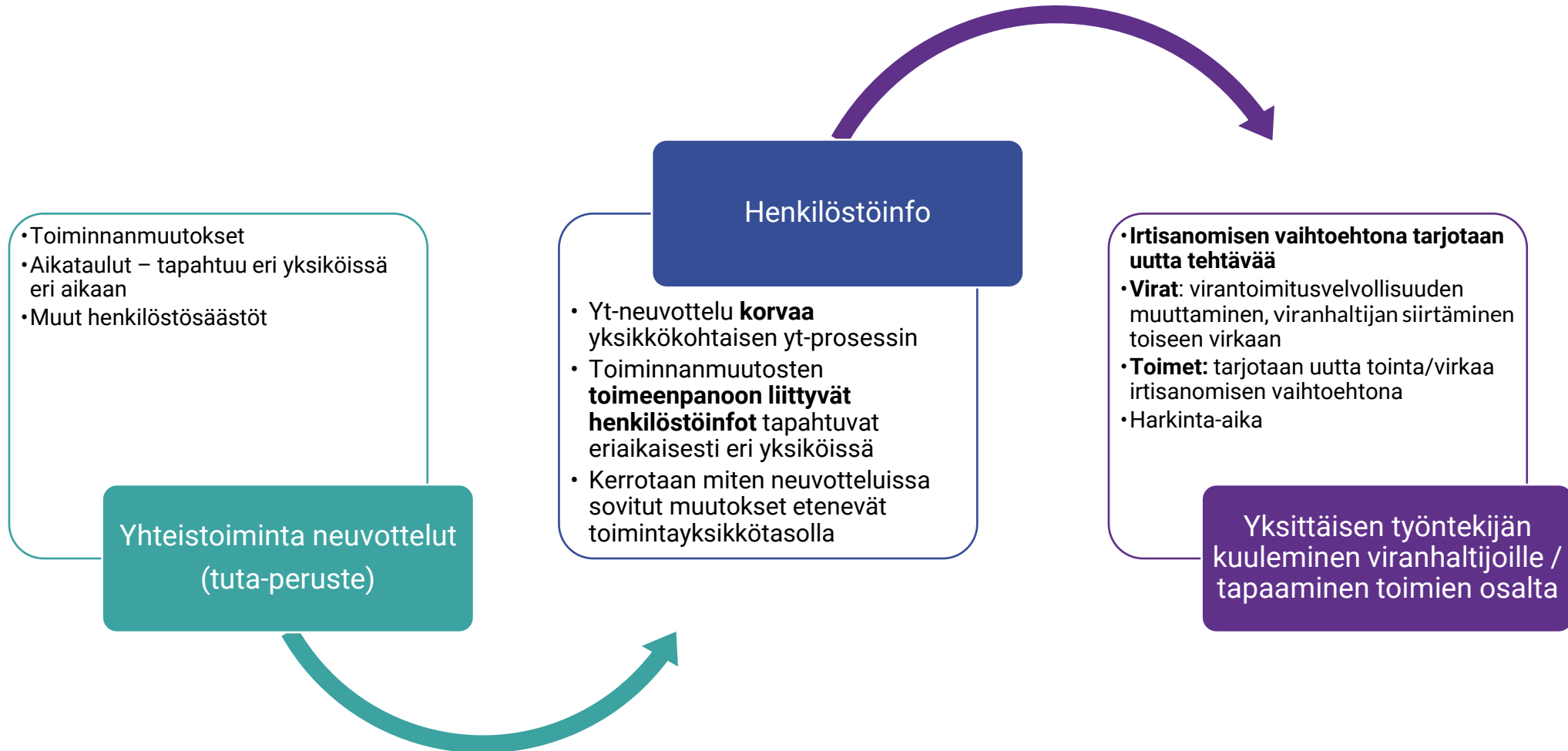


KEUSOTEN ORGANISAATIO 1.10.2025 ALKAEN

Toiminnan muutos	Palvelualue	Muutoksen ajankohta
Palveluketjujohtamisen toimeenpano, johtamisroolien muutokset	Keusote	1.12.2025
Organisaatorakenteen tarkastelu –tiimivastaava roolin poistuminen	Keusote	1.12.2025
Sote-yksiköiden ja sote-keskusten palvelujen saatavuuden tasaaminen (palvelujen verkosto)	Keusote	1.11.2025 alkaen
Henkilöstön lähijohtamisen vahvistaminen	Keusote	1.11.2025 alkaen
Oikaisuvaatimusten ja hallinto-oikeuden lausuntojen valmistelun keskittäminen	Konserni	1.12.2025
HVA:lle perustetaan keskitetty tietopyyntöyksikkö	Konserni	1.12.2025
Varahenkilöstön kasvattaminen, kotihoidossa, asumispalveluissa ja kotiutumisen tuessa	Ikva	10.11.2025 ja 1.12.2025
Näytteenottoprosessin keskittäminen ikääntyneiden palveluissa	Ikva	1.12.2025
Kotihoidon tehtävien siirrot asiakastarpeeseen perustuen kunnasta toiseen	Ikva	1.12.2025
Sairaalapalvelujen palvelutiimin perustaminen	Tepasa	1.12.205
Kuntoutuskeskuksen hoitajamitoituksen ja hoitajaprofiilin tarkennus	Tepasa	1.12.2025
Suun terveyden työvoiman keskitetty hallinnointi	Tepasa	1.11.2025
Tulosalueiden hoitotyön/terapiatyön vahvistaminen Kliinisillä asiantuntijoilla (sh/ft)	Tepasa	1.1.2026

Toiminnan muutos	Palvelualue	Muutoksen ajankohta
Kehitysvammavastaanottoyksikön hallinnollinen kokonaisuus lakkaa nykymuodossaan ja toiminta jatkuu Avopalvelujen alaisuudessa, osana muodostettavaa neurokehityksellisten häiriöiden osaamisverkostoa. Toiminnan johtamisvastuissa muutoksia.	Tepasa	1.1.2026
Apuvälinepalvelujen ja ikääntyneiden asumispalvelujen kuntoutuspalvelujen integroiminen Kotikuntoutuspalveluihin Toiminnan johtamisvastuissa muutoksia.	Tepasa	1.2.2026
Avovastaanottojen toimipisteiden henkilöstömitoitusten tarkistaminen suhteessa väestömäärään ja sairastavuuteen	Tepasa	Asteittainen toteutus 1.11.25 alkaen ja valmiina keväällä 2026
Avopalveluiden henkilöstön lähijohtamisen vahvistaminen (kuntoutus, Mipä –palvelut siirtyvät)	Tepasa	1.11.2025
Oikomishoidon erikoisosaamisen keskittäminen	Tepasa	1.1.2026
Työikäisten palvelut: Ohjaajien tehtävien uudelleen järjestely	Aiso	1.1.2026
Perhekeskuspalvelut: Perheneuvola ja neuvolapsykologi-palveluiden yhdistäminen	Aiso	1.1.2026
Perhekeskuspalvelut: lapsiperheiden kotipalvelun asiakasohjaajien siirto	Aiso	1.1.2026
Lastensuojelu: Valvonnan keskittäminen Laatu- ja valvontapalveluihin	Aiso	1.12.2025
Korvaushoitoprosessin kehittäminen ja siirtyminen Mäntsälään	Aiso, Tepasa	1.1.2026

Mitä tapahtuu neuvottelujen päätöksen jälkeen



Muut henkilöstösäästöt

Erilaiset vaihtoehdot henkilöstösäästöjen aikaansaamiseksi

Näitä tarkastelimme neuvotteluissa

1. Lomapalkkavelan vähentäminen
2. Mahdolliset lomaukset
3. Liukuvan työajan saldojen pienentäminen
4. Työpaikkaohjaajien korvausten ja kutsurahan pienentäminen
5. *Kiilakuntoutuksen palkallisuuden poistaminen – ei toimenpiteitä*
6. *Varallaolokorvausten pienentäminen – ei toimenpiteitä*
7. Lomarahan vaihtaminen vapaaksi

Lomapalkkavelan vähentäminen ja lomautukset

Tavoitteena yhteensä 11 M€ säästöt

Lomapalkkavelan vähentäminen ja lomautukset: tavoitteena säästää 9 M€ vuosina 2025-2026

- **Lomapalkkavelan lyhentäminen (vuosilta 2013-2025 -> 11,2 M€)**
 - Työnantaja on arvioinut, että lomautusta vastaava säästö voitaisiin saada aikaiseksi vähentämällä entistä tehostetummin lomapalkkavelkaa
 - Työnantaja tulee tarvittaessa määräämään henkilöstöä sopimusmääräysten puitteissa pitämään vuosilomaa
 - Työnantaja arvioi jatkossa mihin yksiköihin ja keihin henkilöihin mahdollinen määräys tulee kohdistumaan
 - Säästöjen aikaansaamiseksi ko. vuosilomien ajalle ei voi palkata sijaisia eikä lomien pitäminen saa aiheuttaa ylityön tarvetta
 - Päälliköille ja koordinoiville esihenkilöille tullaan toimittamaan listat yksiköiden lomapalkkavelan määrästä ja yksittäisten henkilöiden lomapäivien määrästä
- **Lomautukset**
 - Vuoden 2026 mahdollisista lomautuksista tehdään erillinen lomautussuunnitelma, mikäli vastaavaa säästöä ei synny muilla keinoin. Viimeisin vaihtoehto.

Lomautusskenaario koko organisaatio pl. 24/7 toiminta

- **Koko henkilöstö (14 pv)**

- Työntekijät ja asiantuntijat, jotka eivät työskentele 24/7 toiminnassa
 - Lomautettavia 1 548 (vakainainen henkilöstö)
 - 3 388 802 € sivukuluineen
- Lähiesihenkilöt
 - lomautettavia 119 (vakainainen henkilöstö)
 - 362 445 € sivukuluineen
- Keskijohto ja asiantuntija työtä tekevät päälliköt
 - Lomautettavia 76 (vakainainen henkilöstö)
 - 280 213 € sivukuluineen
- Ylin johto
 - Lomautettavia 11 (vakainainen henkilöstö)
 - 68 455 € sivukuluineen

- **Yhteensä**

- Lomautettavia 1 754 (vakainainen henkilöstö)
- 4 099 915 € sivukuluineen

Laskennasta poistettu:

- SOKRI
- Kotihoito (sis. Kotiutumisen tuki, kotihoidon etähoiva, kotihoidon resurssipooli ja lääkäripalvelut)
 - Ikääntyneiden asumispalvelut 24/7
 - Henkilökohtaisen avun keskus
 - Vammaisten palveluasuminen 24/7
 - Lastensuojelun laitokset
- Mielenterveys- ja päihdepalveluiden asumispalvelu ja laitostuntoutus 24/7
 - Kotihoidon, osastojen, asumispalveluiden ja kuntoutuskeskuksen fysio- ja toimintaterapia
- Akuuttiosastot, kotisairaala ja kuntoutuskeskus (sis. Lääkärityö, hoidon koordinointi ja varahenkilöstö)

Muut vaihtoehdot henkilöstösäästöjen aikaansaamiseksi

Neuvotteluissa käsiteltyjä aihioita ja työnantajan ratkaisut niihin liittyen

Neuvotteluissa olleet muut asiat

1. Liukuva työaika ja saldorajat
2. Työpaikkaohjaajien korvaukset
3. Kutsurahan suuruus
4. Lomarahan vaihtaminen vapaaksi

-
1. Varallaolon prosenttikorvaukset – *ei toimenpiteitä*
 2. Kiila kuntoutusten palkallisuus – *ei toimenpiteitä*

Liukuva työaika Keusotessa

- HYVTES/SOTE-sopimus luku III Työaika
Liukuva työaika 33 § Säännöllisen työajan ylittävän ja alittavan kertymän rajat (saldokertymä)
- Liukuvassa työajassa säännöllinen työaika voi ylittyä enintään 50 h tai alittua enintään 6 h
- Liukuvasta työajasta olemassa työnantajan ohjeet, Työaikaohje
- Tasoittumaton liukuva työaika, saldorajat + 50 h ja – 6 h
 - HYVTES/SOTE-sopimus toimistotyöaika, yleistyöaika, työaika 37:45 h (SOTE)
- Tasoittuva liukuva työaika
 - Tulosaluepäälliköt, toimistotyöaika, LS liite 1 työaika
 - Tunnit nollaantuvat 31.8. ja 28.2.

Päätös: saldorajat liukuvassa työajassa jatkossa 1.1.2026 alkaen

- Siirrytään kokonaisuudessaan tasoittumattomaan liukuvaan työaikaan
- Otetaan käyttöön sopimuksen mukaiset saldorajat
 - tulosaluepäälliköillä **-6 h ja +50 h**
 - muilla **-6 h ja +30 h**
- **Mahdollistaa paremmin vuosilomien pitämisen** lomanmääräytymisvuoden normaalissa aikataulussa ja vähentää lomapalkkavelkaa tätä kautta
- Pienentää maksuun tulevien saldokertymien määrää palvelussuhteen päättyessä

Työpaikkaohjaajien korvaukset Keusotessa

- HYVTES/SOTE-sopimus luku II
Palkkaus 9 § Tehtäväkohtainen
palkka, kohta 3 tehtävien
vaativuuden arvioinnissa huomioon
otettavia seikkoja, 3.2 Lisätehtävä ja –
vastuu
- Työpaikkaohjaajan tehtävissä
toimivien palkkausta määriteltäessä
huomioidaan ohjaustehtävän vaikutus
tehtävän vaativuuteen
- Määräaikaisesta tehtävästä
maksetaan korkeampi
tehtäväkohtainen palkka tältä ajalta.
- Keusotessa on työpaikkaohjaajan
tehtävistä maksettavista
lisävastuulisista **paikallinen
sopimus**
 - 10 % tehtäväkohtaisen palkan
määrästä/kk → psykologi- ja
puheterapeuttiopiskelijoiden
ohjaus
 - 70 €/kk → yksi nimetty
ammattihenkilö ohjaa opiskelijaa
tai oppisopimusopiskelijoiden
ohjaus, opiskelijavastaavana
toimiminen
 - 40 €/kk → kaksi ammattihenkilöä
ohjaa opiskelijaa

Päätös: Työpaikkaohjaajien korvaukset jatkossa

- Paikallisen sopimuksen irtisanominen
 - Uusissa palkkausjärjestelmissä tulossa tasolisä, jota voidaan maksaa tehtävästä, joka ei sisälly tehtäväkohtaiseen palkkaan
 - Työpaikkaohjaajan tasolisä tulossa valtakunnallisiin ohjeisiin
- **Työpaikkaohjaajan korvauksen pienentäminen 1.2.2026 alkaen**
 - 5 % tehtäväkohtaisen palkan määrästä/kk → psykologi- ja puheterapeuttiopiskelijoiden ohjaus
 - 50 €/kk → yksi nimetty ammattihenkilö ohjaa opiskelijaa tai oppisopimusopiskelijoiden ohjaus, opiskelijavastaavana toimiminen
 - 30 €/kk → kaksi ammattihenkilöä ohjaa opiskelijaa

Kutsuraha Keusotessa

- HYVTES/SOTE-sopimus luku III Työaika 22 § Hälytysraha
- Työhön saapumisesta aiheutuvasta **häiriöstä maksetaan 7,61 euron hälytysraha**, mikäli viranhaltija/työntekijä kutsutaan (hälytetään) työnantajan toimesta työhön vapaa-aikanaan hänen poistuttuaan työpaikalta ilman, että hänet on määrätty olemaan varalla tai että hänelle on etukäteen ilmoitettu tällaisesta työstä.
- Kutsurahan maksamisesta olemassa työnantajan ohje
- Kutsurahan suuruus 100 € tai 50 €
- 100 € kutsuraha maksetaan, kun työvuoroa joudutaan pidentämään vähintään 5 h tai kutsutaan ylimääräiseen työvuoroon.
 - työajan tulee muodostua ylityöksi
- 50 € kutsuraha maksetaan, kun työvuoroa joudutaan pidentämään 1-4 h
 - Työajan ei tarvitse muodostua ylityöksi, esim. osa-aikainen työntekijä
- Kutsurahoja on maksettu
 - vuonna 2023 noin 2,8 M€
 - vuonna 2024 noin 1,8 M€
 - vuonna 2025 ennuste on noin 0,6M€

Päätös: Kutsuraha jatkossa 1.1.2026 alkaen

- Kutsurahan suuruus 50 € ja 25 €
- **50 €** kutsuraha maksetaan, kun työvuoroa joudutaan pidentämään vähintään 5 h tai kutsutaan ylimääräiseen työvuoroon.
- **25 €** kutsuraha maksetaan, kun työvuoroa joudutaan pidentämään 1-4 h
- Työajan ei tarvitse muodostua ylityöksi, esim. osa-aikainen työntekijä
- Kutsurahan käyttöä voidaan kokonaisuudessaan vähentää vuoden 2026 aikana, koska **henkilöstöä kohdennetaan jatkossa mm. varahenkilöstöihin, joilla korvataan äkillisiä sijaistarpeita**
- Mikäli kutsurahan käyttöä saadaan varahenkilöstöön panostamalla vähentymään vuoden 2025 tasosta 20 % olisivat kutsurahan kustannukset pienentämisen jälkeen 245 000 €.
- Potentiaalinen säästö n. 200 000-240 000 €/v

Lomarahan vaihtaminen vapaaksi

- HYVTES IV luku Vuosiloma 19 § Lomarahavapaa
- lomaraha tai osa siitä voidaan työntekijän suostumuksella antaa vapaana.
- Lomarahavapaapäivien lukumäärä on 50 % ansaittujen vuosilomapäivien lukumäärästä.
- Lomarahavapaa annetaan työnantajan ja työntekijän sopimana ajankohtana, kuitenkin viimeistään lomavuotta seuraavan lomakauden alkuun mennessä.
- Jos vapaita ei ole pidetty maksetaan päivät työntekijälle
- Lomarahan vaihtaminen vapaaksi tuo säästö vaan siinä tapauksessa ettei poissaolosta synny sijaiskustannuksia tai tarvetta ylityölle
- Lomarahan vaihtaminen vapaaksi lisää ko. vuoden lomapalkkavarausta, mutta poistuu varauksesta kun päivät pidetään
- Jos työntekijän lomaoikeus on 30 päivää ja hän vaihtaa koko lomarahan vapaaksi, saa hän 15 päivää lomarahavapaata

Päätös: Lomarahavapaan säästöpotentiaali hyödynnetään

Jos 10 % henkilöstöstä vaihtaisi lomarahan kokonaan vapaaksi	
vaihtavia henkilöitä	421
vaihdettujen päivien määrä (50 % lomaoikeudesta = 15 päivää)	6313
vaihdettujen päivien arvo (€)	962 898,69 €

- Lomarahan vaihtamista vapaaksi suositellaan niille henkilöille, joilla ei ole lomaa "varastossa"

Neuvottelutuloksen toimeenpano ja syntyvä säästöpotentiaali



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

Koko organisaatio yhteensä

Palvelualue/ toiminta	Tehtävämuutos (tarjotaan uutta tehtävää irtisanomisen vaihtoehtona)	Avointen toimien/virkojen lakkauttaminen	Eläköitymisen jälkeen lakkauttaminen	Irtisanominen	Säästöpotentiaali/v (sis. sivukulut)
Konserni	2	0	0	0	- 6 100 €
Tepasa (pl. Johtamisjärjestelmän muutos)	78	3	0	0	- 137 200 €
Ikva (pl. Johtamisjärjestelmän muutos)	145	48	26	0	- 2 182 700 €
Aiso (pl. Johtamisjärjestelmän muutos)	36	19,5	0	0	- 1 076 500 €
Johtamisjärjestelmän muutos	36	0	0	0	-78 600 €
Yhteensä	297	67,5	26	0	-3 481 100

Henkilöstökustannusten vähentäminen

Potentiaalinen säästökohde	Potentiaalinen säästö €/vuosi
Lakkautettavat toimet ja virat (tyhjät/eläköitymiset)	3 341 800
Tehtävämuutokset	140 000
Kutsurahan pienentäminen	200 000
Lomautus (viimeinen keino jos muilla keinoilla ei saavuteta taloudellisia tavoitteita)	2 000 000
Lomapalkkavelan pienentäminen	7 000 000
Lomarahan vaihtaminen vapaaksi	500 000 – 900 000
Työpaikkaohjaajien korvaukset	26 000
Kiilakuntoutuksen palkallisuus	0 € (säilytetään ennallaan)
Varallaolokorvaukset	0€ (säilytetään ennallaan)
Saldorajojen lasku liukuvassa työajassa	Mahdollistaa lomien pitämisen paremmin
Säästöpotentiaali yhteensä	13 207 800 - 13 607 800 €