

Aika 28.08.2025, klo 16:30

Paikka Hyvinkää, Rentto

Käsiteltävät asiat

- § 23 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 24 Tiedonantoja**
- § 25 Henkilöstöjaoston järjestäytyminen ja tehtävät**
- § 26 Valtuuston seminaarin sisältö**
- § 27 Henkilöstötunnusluvut**
- § 28 Työelämän laadun SYKE-tulokset**
- § 29 Yhteistoiminta, syksy 2025**

Osallistujat

Aila Koivunen, puheenjohtaja
Ville Mäkipelto, 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

§ 23**Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Kokouksen laillisuuden ja päätösvaltaisuuden toteaminen. Pöytäkirjan tarkastamisesta päättäminen. Pöytäkirja pidetään nähtävänä yleisessä tietoverkossa.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Kokous todetaan lailliseksi ja päätösvaltaiseksi. Pöytäkirja päätetään tarkastaa kokouksessa.

§ 24**Tiedonantoja**

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

§ 25**Henkilöstöjaoston järjestäytyminen ja tehtävät**

KEUHDno-2025-4206

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Liitteet

1 Henkilöstöjaoston järjestäytyminen henkilöstöjaosto 28082025

Henkilöstöjaoston puheenjohtaja avaa ensimmäisen kokouksen ja jäsenet esittäytyvät. Henkilöstöjohtaja esittelijänä kuvaa jaoston tehtävät ja käydään lähetekeskustelua käsiteltävistä asiakokonaisuuksista, joita on tarkoituksenmukaista käsitellä jaoston kokouksissa.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Henkilöstöjaosto päättää henkilöstöjaostossa käsiteltävistä asiakokonaisuuksista ja merkitä tehtävät tiedoksi.

§ 26**Valtuuston seminaarin sisältö**

KEUHDno-2025-4209

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Keskustellaan valtuuston seminaarista ja pohjustetaan seminaarin henkilöstötilanne ja näkymät -osuuden sisältöä.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkittään tiedoksi.

§ 27**Henkilöstötunnusluvut**

KEUHDno-2025-4207

Valmistelijat / lisätiedot:

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

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

Liitteet

1 Henkilöstötunnusluvut_7_2025_hva_hlöjaosto

Katsaus Keusoten henkilöstötunnuslukuihin ja henkilöstön saatavuuteen 1.7.-31.7.2025

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

§ 28**Työelämän laadun SYKE-tulokset**

KEUHDno-2025-4208

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Liitteet

1 KEUSOTE_työelämän laatu 6_2025

Keusote hyödyntää koko henkilöstöä koskevana henkilöstömittarina Työelämän laadun (Quality of working life) mittaria, joka perustuu Lapin yliopiston tutkimusjohtaja ja dosentti Marko Kestin pitkäaikaiseen työhön työelämän laadun, työhyvinvoinnin ja henkilöstökokemuksen mittaamisessa.

Toukokuun 2025 kyselyssä vastaajien määrä oli suhteessa aiempiin määriin, vastausprosentin ollessa n. 50. Työelämän laadun taso on pysynyt YT-prosessin aikana samana kuin aiemmin, eli tulos on nyt 55%. Keusoten tavoitteena on päästä työelämän laadussa tällä mittarilla 60:n tasolle.

Palvelualueiden (+ strateginen tulosalue ja yhteiset palvelut) trendi seuraa tätä, eli muutokset ovat pieniä. Työnantajan suositeltavuudessa (eNPS = employer Net Promoting Score) on nähtävissä ainakin YT -prosessien vaikutus, eli suositeltavuus on pudonnut tasolle -23. Näin ollen työelämän laadun tason ja suositeltavuuden trendit eroavat toisistaan melko paljon. Keusoten tavoitteena on päästä tällä mittarilla vähintään nollatulokseen, eli että Keusotea työnantajana suosittelee vähintään yhtä moni kuin kritisoi.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkittään tiedoksi.

§ 29**Yhteistoiminta, syksy 2025**

KEUHDno-2025-4210

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Tuottavuus- ja taloudellisuusohjelman päivitys vuosille 2025–2029 sisältää noin 70 M€ sopeutustoimenpiteet, jotka kohdistuvat pääosin henkilöstökuluihin sekä palvelujen ostoihin. Osana ohjelmakokonaisuutta on palvelujen verkostosuunnitelman päivitys, joka on menossa aluevaltuuston käsittelyyn lokakuussa. Tuottavuus- ja taloudellisuusohjelman vuosien 2025–2029 toimenpiteillä saadaan vuosien 2023 - 2025 alijäämät katetuksi.

Kevään yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä vähennettiin noin 250 henkilöttyvuotta irtisanomisten, tyhjien toimi- ja virkapohjien lakkauttamisella sekä eläköitymisiä hyödyntämällä. Saavutettu säästöpotentiaali on noin 15,5 M€.

Kesäkuussa päättyneiden yt-neuvottelujen myötä henkilöstömäärämme on merkittävästi pienempi. Samaan aikaan johtamisjärjestelmämme ja palvelujen verkoston kehittäminen tuo isoja muutoksia toimintaympäristöömme. Nämä merkittävät muutokset edellyttävät, että arvioimme tehtäväjakoa ja tehtäväkuvauksia uudelleen. Jotta tarvittavat tehtäväkuvamuutokset voidaan toteuttaa edellyttää se yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämistä.

Yt-neuvotteluiden tehtäväkuvamuutokset koskevat maksimissaan 300 työntekijää tai viranhaltijaa. Muutostilanteessa työntekijän tai viranhaltijan työtehtävän sisältöön, nimikkeeseen, toimipisteeseen, sekä palkkaukseen voi tulla muutoksia. Myös esihenkilö voi vaihtua.

Yt-neuvotteluissa ei tavoitella irtisanomisia. Yksittäisiä irtisanomisia saattaa kuitenkin tulla sellaisissa tilanteissa, joissa työntekijä tai viranhaltija ei ota hänelle tarjottua tehtävää vastaan. Yt-neuvotteluiden tavoitteena on myös vähentää 98 henkilöttyvuotta. Tämä toteutuu hyödyntämällä eläköitymisiä sekä tyhjien vakanssien täyttämättä jättämisellä.

Lyhytaikaisia säästöjä tavoitellaan myös lomautusten kautta. Lomautussuunnitelma tehdään syksyllä 2025 ja ne toteutetaan vuoden 2026 aikana. Lomautussuunnittelua ohjaavat palvelutoiminnan erityispiirteet. Lomautusaika voi vaihdella 3-21 päivän välillä. Eri toimenpiteiden säästöpotentiaali on yhteensä noin 8M€.

Neuvottelut käynnistyivät työntekijöiden edustajille annettavalla neuvotteluesityksellä 20.8.2025.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.