

Yhteistoimintaneuvotteluiden tulos ja toimeenpano

Aluehallitus 19.5.2025, liite 1

Henkilöstöjohtaja Monica Hostio

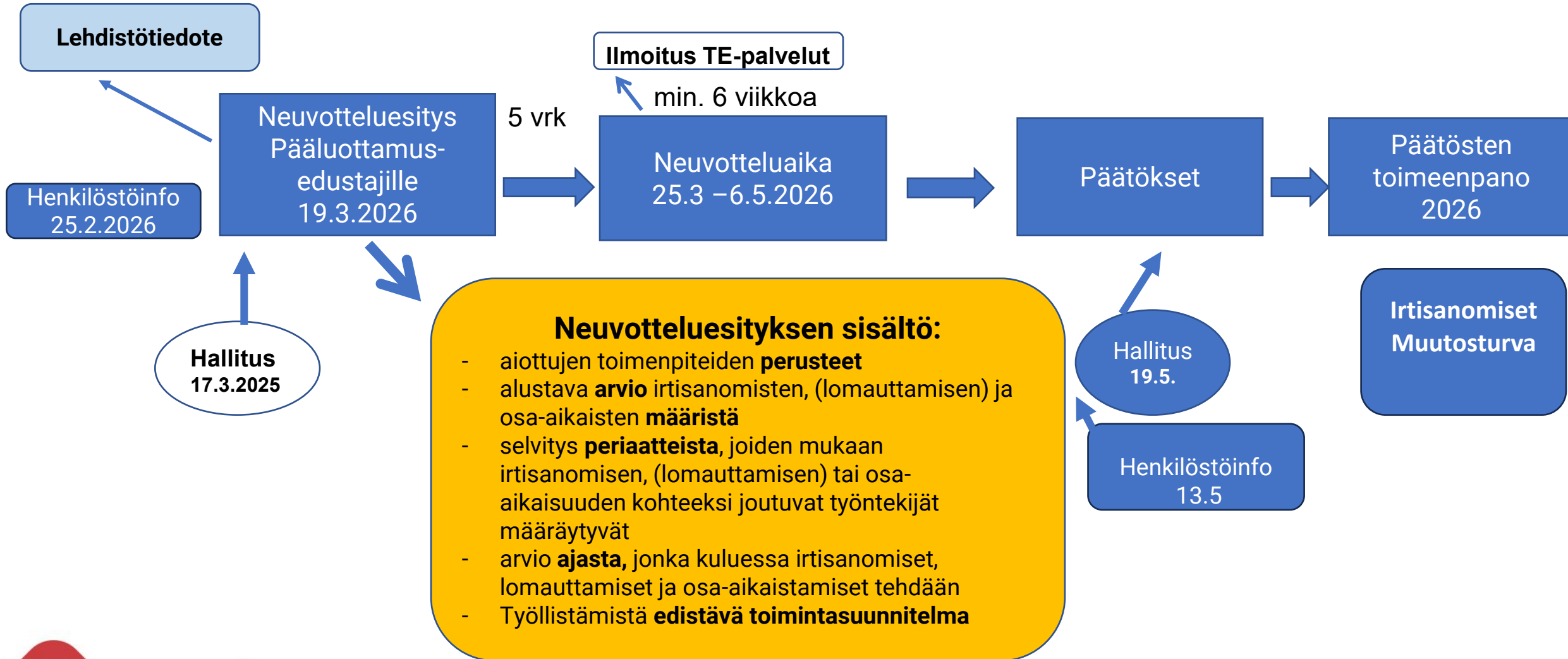
Yhteistoimintaneuvottelujen tausta ja tavoitteet

Hyvinvointialuejohtaja Raija Kontio

Yhteistoimintaneuvottelujen taloudellinen tausta (03/2026)

- Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen taloudellinen tilanne on heikko huolimatta vuoden 2025 tilinpäätöksen 8,3 Me ylijäämäisestä tuloksesta. Katettavaa alijäämää on edelleen 125 Me.
- Alijäämän kattaminen ei ole mahdollista lainsäädännön mukaisesti vuoden 2026 loppuun. Aluevaltuusto on linjannut että talous on sopeutettu vuoden 2029 loppuun mennessä, jotta palvelujen tuottaminen ei vaarannu.
- Alijäämän kattamiseksi on aluehallituksen huhtikuussa 2025 hyväksymä tuottavuus- ja taloudellisuusohjelma, joka sisälsi sopeuttamistoimenpiteitä yhteensä 66 Me vuosille 2025-2027.
- Osana lainanottovaltuusneuvotteluja hyvinvointialueelta edellytetään tuottavuus- ja taloudellisuusohjelman päivittämistä, joka tulee tuoda aluehallituksen käsittelyyn viimeistään 15.4.2026

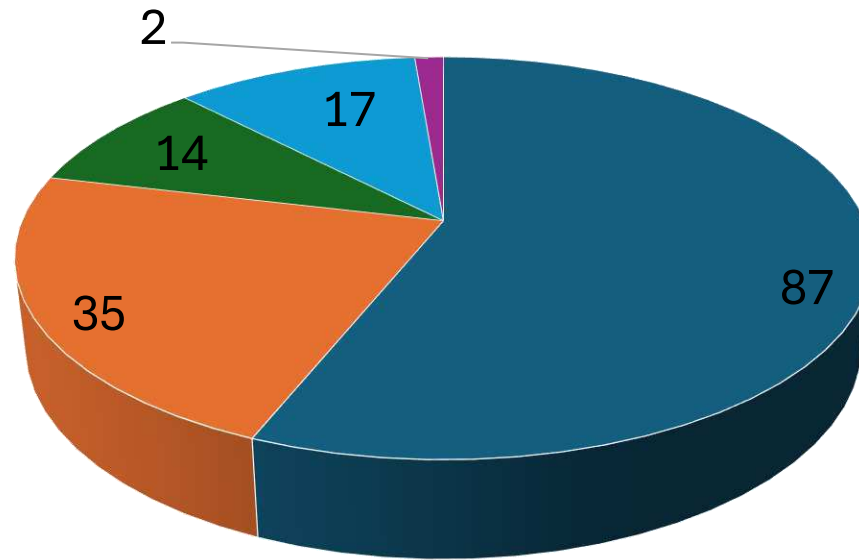
Neuvotteluprosessi



Alustava arvio irtisanomisten ja osa-aikaistamisten ja tehtävämuutosten määristä sekä lomauttamisesta

- Vasta neuvottelujen kuluessa ratkeaa lopullisesti, miten säästöt toteutetaan.
- Yhteistoimintaneuvottelut koskevat koko henkilöstöä. Henkilötyövuosien vähentämisessä hyödynnetään eläköitymisiä, täyttämättä jääviä tehtäviä, määräaikaistuuksien päättymistä sekä työn uudelleen järjestelyitä.
- Vähennettävien henkilötyövuosien määrä on yhteensä 90 htv (tuottavuus- ja taloudellisuusohjelmassa) -> **49 htv**
- Irtisanottavien työntekijöiden tai viranhaltijoiden enimmäismäärä on 65 henkilöä -> **35 henkilöä**
- Osa-aikaistettavien työntekijöiden tai viranhaltijoiden enimmäismäärä on 20 henkilöä -> **2 henkilöä**
- Olennaisia muutoksia viranhaltijan/työntekijän palvelussuhteen ehtoihin, enimmäismäärä on 100 henkilöä -> **87 henkilöä**

Yhteenveto henkilöstövaikutuksista (yhteensä 155 henkilöä)



Säästötavoitteena 3 M€/vuosi
Neuvottelutulos 3,1 M€/vuosi

- Tarjotaan uutta tehtävää
- Irtisanotaan
- Tyhjän vakanssin lakkauttaminen
- Likkeenluovutus
- Tehtävän osa-aikaistaminen

Tehtävämuutoksien toteuttaminen

- Työnantaja tulee toteuttamaan muutoksia usealla eri tavalla
- **Viranhaltijat:**
 - Tarjoamalla irtisanomisen vaihtoehtona toista virkaa
 - Keusote hallintosääntö 49 § Viran haettavaksi julistaminen, kohta 3
 - Virka saadaan täyttää sitä haettavaksi julistamatta toiminnan uudelleen järjestämiseen tai siihen rinnastuvaan järjestelyyn liittyvä viran täyttäminen tai perustettava uusi virka, kun virkaan nimitetään liikkeenluovutuksella palvelukseen siirretty tai aiemmin hyvinvointialueen vakinaiseen palvelussuhteeseen otettu, kelpoisuusehdot täyttävä henkilö
 - Muuttamalla virantoimitusvelvollisuutta
 - Siirtämällä viranhaltija toiseen virkasuhteeseen
- **Toimenhaltijat:**
 - Tarjoamalla irtisanomisen vaihtoehtona toista tehtävää

Suunnitellut toiminnan muutokset ratkaisujen taustalla

Ikääntyneiden ja vammaisten palvelut

Ikääntyneiden ja vammaisten palvelut	Toiminnan kehittäminen
Kotona asumista tukevat palvelut: Koordinaatiokeskus (aikaisempi keskitetty puhelin palvelu)	Kotihoidon keskitetty puhelinpalvelu muuttuu kotihoidon koordinaatiokeskukseksi, jossa on keskitetty puhelujen vastaanotto ja asiakasvirtauskoordinaatio kotihoitoon.
Ikääntyneiden asumispalvelut: varahenkilöstön keskittäminen (resurssipooli)	Varahenkilöstö, vakituiset vuosilomantekijät ja mahdollisesti yöpartio, kotihoidon nykyisen yöpartion rinnalle. Näistä syntyy yhteinen Ikäaspan resurssipooli. Esihenkilötyön uudelleen järjestely nykyisin resurssein. Henkilöstömäärä ei vähene.
Vammaisten palvelut: Henkilökohtaisen avun oman palvelutuotannon lopetus	Oma palvelutuotanto päättyy ja asiakkaat siirtyvät muille järjestämisen tavoille.
Ikääntyneiden asumispalveluyksikkö XXX muutos	Kiinteistö myyty ja hva palveluntuottajana irtisanottu. Uudella palveluntuottajalla vastaavaa palvelutuotantoa ja uusi tuottaja (IKIFIT Oy) valmis ottamaan työntekijöitä palvelukseensa liikkeenluovutuksen kautta 31.10.2026. Työntekijät siirtyvät liikkeenluovutuksella Ikifitiin 31.10.2026.
Organisaatorakenteen ja johtamisjärjestelmän muutoksia, sekä asiakasohjauksen vahvistaminen	Muutoksia muutamiin esihenkilötehtäviin, yksittäisiä siirtoja asiakasohjaukseen (omatiimiys)

Terveyspalvelut ja sairaanhoito

Terveyspalvelut ja sairaanhoito	Toiminnan kehittäminen
Kuntoutustoiminnan kehittäminen	Taustoitus: Valtuuston Palvelujen verkostopäätöksen mukaisesti terveyspalvelujen osastotoiminta tullaan tulevaisuudessa keskittämään Hyvinkäälle ja Järvenpään ja kuntoutuksen painopistettä siirretään varhaisempiin ja kevyempiin kuntoutusmuotoihin. Uudenmaan sairaalapaikkaselvityksen perusteella Keusoten osastopaikkatarve on 180-200 sairaansijaan sisältäen osastokuntoutukseen profiloidut paikat. Keusote on selvittänyt yhdessä HUS:n kanssa Hyvinkään sairaalamäen pitkän ajan toiminnan ja tilojen kehittämisen tarpeita. Esityksenä on, että Keusote siirtää Nurmijärven osastotoiminnot (sisältäen akuuttiosaston ja Kuntoutuskeskuksen) Hyvinkään H-sairaalaan. Tarvittavat tilat muodostuvat Keusoten käytössä olevista tiloista ja HUS:lta Keusotelle siirtyvistä tiloista. Siirtyminen toteutetaan vuosien 2028-2030 aikana. Nyt edistetään kuntoutuksen painopisteen muutosta vähentämällä Kuntoutuskeskuksen osastokuntoutuksen paikkamäärää. Kuntoutuskeskuksesta vapautuva henkilöstö tai varatut palkkamäärärahat kohdennetaan palveluketjujen pullonkauloiksiin (esim. Kotikuntoutus)
Organisaatorakenteen ja johtamisjärjestelmän tarkastelu	Esihenkilöiden työn uudelleen järjestelyjä joissakin toiminnoissa

Asiakasohjaus, integraatio, lasten ja aikuisten sosiaalipalvelut

Asiakasohjaus, integraatio, lasten ja aikuisten sosiaalipalvelut	Toiminnan kehittäminen
Talouden tuen asiakassihteeritiimin perustaminen	Asiakassihteeritiimin perustaminen palvelujen jatkuvuuden ja sujuvuuden turvaamiseksi nykyisellä resurssilla. Aiempien toimenpiteiden vuoksi resurssi on tämän hetken tarpeeseen liian pieni, ja uudistuksella haetaan lisää tuottavuutta töitä uudella tavalla organisoiden ja vakioiden. Tiimille tulee esihenkilö nykyisestä resurssista. Sihteeritiimi toimii verkostomaisesti. Taloudellisen tuen (täydentävä ja ehkäisevä toimeentulotuki sekä sosiaalinen luototus) muutoksen yhteydessä tarkastellaan mahdolliset tehtävämuutokset (asiakasohjaajat, etuuskäsittelijät, asiakassihteerit, toimistosihteerit, asiakasneuvoja).
Asiantuntijatiimin perustaminen	Asiantuntijatiimin perustamisen tavoitteena on saada asiantuntijatyön tuki koko alueen laajuisesti käyttöön, tunnistaa mahdollisia kehittämistarpeita ja päällekkäisyyksiä sekä organisoida työtä uudelleen. Valtaosa AISOn asiantuntijoista tekee hyvinvointialuetasoisia työtä strategisen työn tukena, ja osa alueella. Uudistuksen tavoitteena on saada kaikkien asiantuntemus laajaan käyttöön. Asiantuntijatiimille ei ole suunnitteilla erillistä esihenkilöä tai muutoksia työsuhteeseen, vaan se on verkostomainen kokoonpano.
Varallaolon toimintamallinen kehittäminen lastensuojelussa	Lastensuojelun varalla olo käytänteiden arviointi ja yhtenäistäminen. Lisäksi käynnistetään kokeilu, jossa lastensuojeluyksiköillä toteutuu ympärivuorokautinen varallaolo Sokrista käsin, mahdollisuus yhteydenottoon Sokriin. Jatkossa tavoitteena yksi varallaoleva taho.
Erityissosiaalityön muutokset perhesosiaalityössä	Perhesosiaalityön erityissosiaalityön ohjaajien tehtävämuutokset ja työnjako sosiaalityöntekijöiden kanssa

Konsernipalvelut (vähennystavoite yhteensä 3 htv)

Palvelukokonaisuus	Toiminnan kehittäminen / säästökeino
Tietohallinto	Viivästetyt rekrytoinnit, SITRA rahoituksen hyödyntäminen vuosina 2026-2027 kehittämiskustannuksiin (henkilöstökustannussäästö yhteensä noin 240 000€)
Talouspalvelut	Toiminnan uudelleen järjestely
Henkilöstö- ja viestintäpalvelut	Eläköitymisen hyödyntäminen ja toiminnan uudelleen järjestely
Demokratia- ja hallintopalvelut	Toiminnan ja tehtävien uudelleen järjestely
Tila- ja tukipalvelut	Toiminnan uudelleen järjestely
Laatu- ja valvontapalvelut	Tehtävien uudelleen järjestely

Keinovalikoima



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

Neuvotteluissa käsiteltiin henkilöstösäästöjä useasta eri näkökulmasta

Henkilöstön vähentäminen

- Irtisanominen
- Lakkautettavat vakanssipohjat (valmistautuminen yt-prosessiin)
- Tehtävän osa-aikaistaminen

Toiminnan muutokset

- Tehtävämuutokset
- Liikkeenluovutus
- Varallaolon keskittäminen

Henkilöstöedut

- E-passi
- Auton käyttöetu
- Uimahallietu

Muut asiat

- Lääkäreiden työajan seuranta (toimintamallin ja työaikapankin arviointi)

Lisäksi käynnissä

- Lomautukset
- Lomapalkkavelan lyhentäminen

Lomapalkkavelan kehitys hyvinvointialueen aikana

Vuosi	Lomapalkka-velka	Lomapalkkavelan muutos (vaikutus tulokseen) - heikentää tulosta + parantaa tulosta	Henkilö-määrä	Lomapalkka-velka eur / hlö	Pitämättömien lomapäivien määrä	Lomapalkka-velka eur / lomapv	Pitämättömiä päiviä / hlö	Henkilöitä, joilla pitämättömien päivien määrä > kuin ed. vuonna > 10 pv enemmän kuin ed. vuonna	Henkilöitä, joilla pitämättömiä päiviä enemmän kuin keskiarvo eli > 31 pitämätöntä lomapäivää
Alkusaldo 2023	29.490.376 eur								
TP 2023	36.263.468 eur	-6.773.092 eur	4.329	8.376,87 eur	134.847	268,92 eur	31,15		2.109 hlöä
TP 2024	39.018.995 eur	-2.755.527 eur	4.507	8.657,42 eur	140.986	276,76 eur	31,28	2.925 hlöä 979 hlöä	2.179 hlöä
TP 2025	39.181.902 eur	-162.907 eur	4.159	9.420,99 eur	129.194	303,28 eur	31,06	2.110 hlöä 634 hlöä	2.077 hlöä

Lomapalkkavelan kehitys huhtikuussa (2025 vs.2026)

Vuosi 2026	2 363 377 € (2016-2025)	32 218 783 € (vuosi 2026)	34 582 160 € (yhteensä)
Vuosi 2025	3 948 915 € (vuodet 2013-2024)	32 215 587 € (vuosi 2025)	36 164 502 € (yhteensä)
Erotus	- 1 585 538 €	3 196 €	- 1 582 342 € (säästö)

Toimeenpano

Uuden tehtävän vastaanottamisen harkinta-aika 5 vuorokautta

- Työntekijälle/viranhaltijalle voidaan tarjota uutta työtehtävää irtisanomisen vaihtoehtona
- Irtisanomisilmoituksen antaminen ei ole kuulemistilaisuus, joten työntekijä voidaan kutsua samana päivänä saamaan irtisanomisilmoituksen
 - perusteet on annettu yhteistoimintaneuvottelujen aikana

Irtisanomisajat työnantajan irtisanoessa

Palvelussuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
Enintään vuoden	14 päivää
Yli vuoden mutta enintään neljä vuotta	1 kuukausi
Yli neljä 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
Yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
Yli 12 vuotta	6 kuukautta

Irtisanomisjärjestys

- Irtisanomisen yhteydessä noudatetaan mahdollisuuksien mukaan sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan **hyvinvointialueen toiminnalle tärkeitä työntekijöitä** ja **saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä**.
- Jos työntekijät ovat näillä perusteilla samanarvoisia, kiinnitetään huomiota myös työntekijän huoltovelvollisuuden määrään ja palvelussuhteen kestoaikaan.

Säädetty:

- Työvoiman vähentämisjärjestyksestä on säädetty Hyvinvointialan yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa (HYVTES luku VIII, 4 §). Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimuksessa (SOTE-sopimus) ja Lääkärien virka- ja työehtosopimuksessa (LS) piirissä olevaan henkilöstöön sovelletaan edellä mainittua HYVTES lukua.

Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma toimitettu TE-palveluihin (valmisteltu yhteistyössä järjestöjen kanssa)

1. Yhteistoimintaneuvottelujen taloudellinen tausta
2. Neuvottelujen ja toimenpiteiden aikataulu
3. Vaikutukset ja periaatteet
4. Työn tarjoamisvelvoite ja takaisinottovelvoite
5. Toimintaperiaatteet TE-palveluita käytettäessä
6. Työnhaku, koulutus ja muutosturva
7. 55-vuotta täyttäneitä koskee laajennettu muutosturva
8. Henkilöstöedut irtisanomisen yhteydessä
9. Vuosilomat, saldokertymät, säästö- ja lomarahavapaat

Työllistymisvapaat työllistymisen tueksi (muutosturva)

Työllistämisvapaiden määrä, enintään yhteensä	Irtisanomisaika
5 työpäivää	Enintään 1 kk
10 työpäivää	Yli 1 kk, enintään 4 kk
20 työpäivää	Yli 4 kk
Työllistämisvapaiden määrä yli 55-vuotiaille, enintään yhteensä	Irtisanomisaika
5 työpäivää	Enintään 1 kk
15 työpäivää	Yli 1 kk, enintään 4 kk
25 työpäivää	Yli 4 kk

Muutosturva – työllistymistä edistävä valmennus ja työllistymisvapaat

- Työllistymistä edistävä valmennusta tarjotaan **yli viisi vuotta työsuhteissa** olleille henkilöille
- Koostuu yksilöllisistä valmennustapaamisista henkilökohtaisen valmentajan kanssa, koulutuksesta sekä verkkosisällöistä, jotka toimivat tukena tapaamisten rinnalla.
 - Valmentaja on henkilön käytettävissä myös sähköpostin ja puhelimen välityksellä valmennustapaamisten välillä.
 - Henkilökohtaiset valmennukset voidaan järjestää joko kasvotusten tai etäyhteydellä ja painotukset valitaan osallistujan tarpeiden ja tavoitteiden mukaisesti.
- **Alle viisi vuotta työsuhteessa olleille** tarjotaan Teams- tai fyysinen valmennustapaaminen sekä mahdollisuus hyödyntää MPS:n verkko-oppimisympäristöjä
- Työllistymisvapaat
 - 5-25 pv riippuen iästä (> 55 vuotiaat) ja irtisanomisajan pituudesta

Esimerkki valmennuksesta

Rakennamme osallistujan tavoitteita tukevan, yksilöllisen palvelukokonaisuuden näistä elementeistä.



Valmennuksen sisällöt valitaan aina osallistujan yksilöllisen tilanteen ja tarpeen mukaan. Mahdollista painottaa sisältöjä myös esim. koulutusten löytämiseen tai yrittäjyyteen.

Valmennussisällöt

Edellyttää yli viiden vuoden palvelussuhdetta

6kk ohjelma

- Henkilökohtainen sertifioitu uravalmentaja ja hänen kanssa kuusi tapaamista
- Mahdollisuus henkilöarviointiin ja arviointipalautteeseen
- Verkko-oppimisympäristön käyttöoikeus 6 kk
- Osallistumismahdollisuus workshoppeihin ja ajankohtaisiin webinaareihin 6 kk
- Puhelin- ja sähköpostituki 6 kk

Palkkataso 2 500 € - 3 499 €
(veloitetaan 3 000 €)

8 kk ohjelma

- Rajaton määrä yksilötapaamisia oman valmentajan kanssa 2 kuukauden ajan
- Mahdollisuus henkilöarviointiin ja arviointipalautteeseen
- Verkko-oppimisympäristön käyttöoikeus 8 kk
- Osallistumismahdollisuus workshoppeihin ja ajankohtaisiin webinaareihin 8 kk
- Puhelin- ja sähköpostituki 8 kk

Palkkataso 3 500 € - 4 499 €
(veloitetaan 4 000 €)

10 kk ohjelma

- Rajaton määrä yksilötapaamisia oman valmentajan kanssa 3 kuukauden ajan
- Mahdollisuus henkilöarviointiin ja arviointipalautteeseen
- Verkko-oppimisympäristön käyttöoikeus 10 kk
- Osallistumismahdollisuus workshoppeihin ja ajankohtaisiin webinaareihin 10 kk
- Puhelin- ja sähköpostituki 10 kk

Palkkataso 4 500 € - 5 499 €
(veloitetaan 5 000 €)

12 kk ohjelma

- Rajaton määrä yksilötapaamisia oman senioritason valmentajan kanssa 4 kuukauden ajan
- Mahdollisuus henkilöarviointiin, arviointipalautteeseen sekä suorahakukonsultin haastatteluun
- Research-konsultin kanssa piilotyöpaikkojen henkilökohtainen kartoitus ja LinkedIn-profilointi
- Verkko-oppimisympäristön käyttöoikeus 12 kk
- Osallistumismahdollisuus workshoppeihin ja ajankohtaisiin webinaareihin 12 kk
- Puhelin- ja sähköpostituki 12 kk

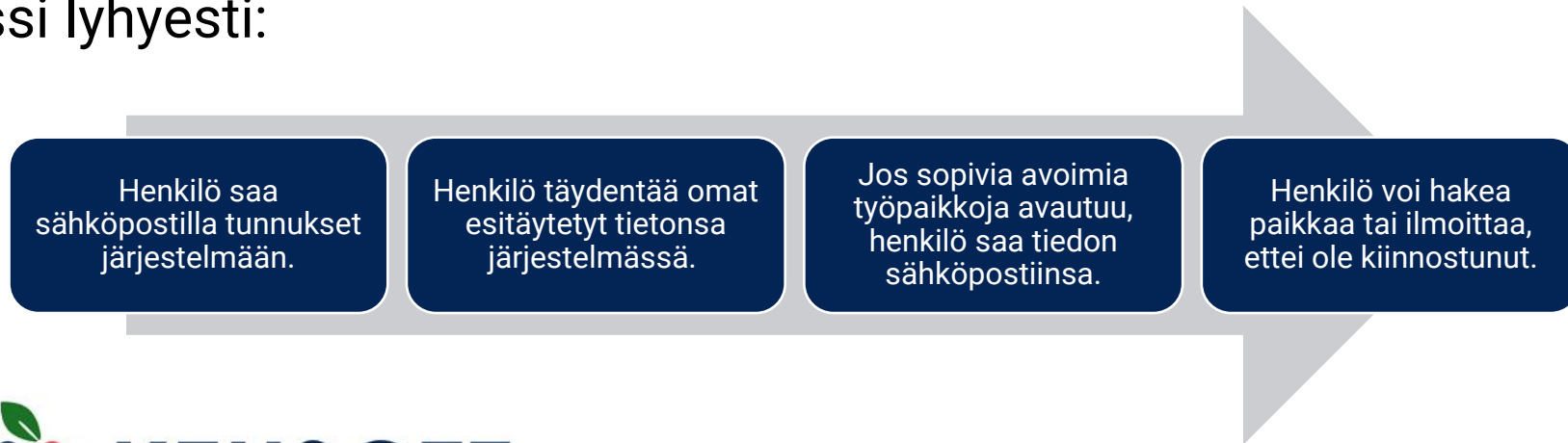
Palkkataso 5 500 € - 6 499 €
(veloitetaan 6 000 €)

Esihenkilöiden tuki yt:n toimeenpanossa

- Esihenkilöiden valmennus irtisanomistilanteeseen 29.5. klo 10-11
- Esihenkilöiden työkalut irtisanomistilanteeseen
 - Irtisanomisilmoitus (tulee esitäytettynä)
 - Casem päätöspohja virkasuhteisille/työsuhteisille (valmiit päätöspohjat)
 - Esihenkilön muistilista tilanteeseen liittyvistä asioista
 - Työn tarjoamisen velvoite irtisanomisen aikana
 - Lauran YT-moduuli
 - Takaisinottovelvoite
 - jos työntekijä on työnhakijana TE-toimistossa

Laura-rekrytointijärjestelmän YT-moduuli

- Käytössämme on Laura-rekrytointijärjestelmän YT-moduuli.
- YT-moduulin avulla huolehdimme työn tarjoamisesta yhteistoimintaneuvotteluiden jälkeen hyvinvointialueelta irtisanotuille henkilöille irtisanomisaikana.
 - käytännössä työtehtäviä tarjotaan ensin irtisanotuille henkilöille ennen kuin menevät julkiseen hakuun
- Prosessi lyhyesti:



Miten tästä eteenpäin?

Kevään 2026 yhteistoimintaneuvottelut: tänne kootaan yt-neuvottelujen aikainen materiaali.

 Tuottavuus- ja taloudellisuusohjelma	 Aluehallituksen päätöksiä: yt-neuvottelut käynnistyvät	 Yt-neuvottelut: Työnantaja on antanut neuvotteluesityksen...	 Rekrytoinnin poikkeusmenettely käynnistyy 19.3.2026
 Yhteistoimintaneuvottelut: 1. neuvotteluvideo 25.3.26	 Yt-neuvottelujen videokuulumiset 25.3.26: YouTube-linkki välitettäväk...	 Yhteistoimintaneuvottelut: 2. neuvotteluvideo 16.4.26	 Yt-neuvottelujen videokuulumiset 16.4.26: YouTube-linkki välitettäväk...
 Yhteistoimintaneuvottelut: 3. neuvotteluvideo 29.4.26	 Yt-neuvottelujen videokuulumiset 29.4.26: YouTube-linkki välitettäväk...	 Henkilöstöinfo 13.5.26: yhteistoimintaneuvottelut	

Tapahtuma	Ajankohta	Kohderyhmä	Teams-linkki (tallenteen linkki lisätään tapahtuman jälkeen)
Henkilöstöinfo: Yhteistoimintaneuvottelut ovat päättyneet (Teams)	13.5.2026 klo 13-14	Koko henkilöstö	Linkki henkilöstöinfoon Kysymykset ja vastaukset
Esihenkilön rooli irtisanomistilanteessa	29.5.2026 klo 10-11	Esihenkilöt, joilla irtisanottavia työntekijöitä	Materiaali ja tallenne löytyvät tilaisuuden jälkeen KeuKampukselta.
Muutosturvatilaisuus (Teams)	8.6.2026 klo 13-14.30	Irtisanottu henkilöstö	TE-palvelut, esitysmateriaali MPS-Uravalmennus, esitysmateriaali Työn tarjoaminen irtisanomis- ja takaisinottoajalla, esitysmateriaali Työterveyshuolto, info Työttömyyskassa Kysymykset ja vastaukset



Henkilöstön hyvinvoinnin tuki

- **Työhyvinvointi syntyy** siitä, että työ sujuu, johtaminen toimii, yhteisö kantaa ja työ tuntuu merkitykselliseltä – samalla kun kuormitus ja voimavarat ovat tasapainossa.
 - **Seurataan säännönmukaisesti** – käynnissä oleva kysely kertoo työyhteisön hyvinvoinnista – työyhteisötason toimenpiteet yhdessä suunnitellen
- **Yksilötaso**
 - Perehdytystä kehitetty – jokainen tietää omat työn tavoitteet
 - Työvuorosunnittelun kehittäminen – perustuu työaikaergonomiatutkimukseen (työvuorot, jotka takaavat tarvittavan elpymisen)
 - Varhainen tuki työkyky asioissa (tarvittaessa työterveyshuollon kolmikanta keskustelu)
 - Työkykyasioissa työterveyshuollon lääkäripalvelut tukevat työkyvyn selvittämistä
 - Erilaiset työajan joustot (joka 10 työntekijä tekee osa-aikatyötä)
 - Työkykykoordinaattori tukee täsmätyökykyisten sisäistä sijoittumista, korvaava työn hyödyntäminen
 - Työuravalmennukset
 - Osaamisen kehittämisen mahdollisuudet
- **Työyhteisötaso**
 - Säännöllinen riskien arviointi
 - HEHKU –toimintamalli, jossa henkilöstön kanssa ratkaistaan yhdessä työntekoon liittyviä haasteita
 - Esihenkilöillä mahdollisuus saada sparri –tukea haastaviin työyhteisötilanteisiin (ostopalveluna)

Keski-Uudenmaan hyvinvointialuestrategia 2026–2030 ja henkilöstöohjelma

Perustehtävä

Hyvinvointia ja
turvallisuutta
asukkaille
yhdessä

Strategiset
tavoitteemme

Vaikuttavat ja
saavutettavat
palvelut

Taloudellinen
kestävyys

Osaava ja
hyvinvoiva
henkilöstö

Johtamis-
lupauksemme

KOHTAAN

YHDISTÄN

MAHDOLLISTAN

ARVOMME

Luottamus
Ihmislähtöisyys
Vastuullisuus

HENKILÖSTÖVISIO

Merkityksellistä
työtä vaikuttavasti
ja resurssiviisaasti

HENKILÖSTÖ-
OHJELMAN
TAVOITTEET

Ihmislähtöinen ja
osallisuutta vahvistava
henkilöstökulttuuri

Jatkuvaa oppimista ja
osaamisen kehittämistä
tukeva työpaikka

Hyvinvoiva ja
vastuullinen
työyhteisö

Vaikuttava ja
mahdollistava
johtaminen