

Aika 10.09.2026, klo 16:30

Paikka Järvenpää, Ruiskukka

Käsiteltävät asiat

- § 20 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 21 Tiedonantoja**
- § 22 Henkilöstötunnusluvut Q1-Q2/2026**
- § 23 Palkkausjärjestelmän tilanne**
- § 24 Lähtökysely 1-6/2026**
- § 25 Sosiaalisen median toimintamallin muutos**

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
Helinä Perttu
Anu-Kaarina Suonpää, viestintäpäällikkö

§ 20**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 4.9.2026 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.

§ 21**Tiedonantoja**

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

§ 22**Henkilöstötunnusluvut Q1-Q2/2026**

KEUHDno-2026-5043

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Liitteet

1 Henkilöstötunnusluvut_1-6_2026 henkilöstöjaosto 10092026

Katsaus Keusoten henkilöstön, työhyvinvoinnin, rekrytoinnin ja osaamisen kehittämisen sekä Sijaisväilyksen tunnuslukuihin ajalla 1.1-30.6.2026.

Henkilöstötunnuslukujen raportointia uudistetaan ja kehitetään tänä vuonna. Uudistuksen myötä raportointipohja päivitetään vastaamaan Keusoten strategian ja Henkilöstöohjelman tavoitteita. Tämän vuoden keskeinen tavoite on myös mahdollistaa hyvinvointialueiden välinen henkilöstötunnuslukujen vertailtavuus. Myös tällä on vaikutusta henkilöstötunnuslukujen raportointiin kuluvana vuonna.

Jatkossa raportointi toteutetaan kolmen kuukauden välein, kvartaaleittain, mikä edelleen mahdollistaa riittävän ajantasaisen seurannan ja mahdollistaa reagoinnin.

Uusi visuaalinen ilme on testauksessa.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

§ 23**Palkkausjärjestelmän tilanne**

KEUHDno-2026-5045

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Liitteet

1 Palkkausjärjestelmien uudistuksen tilanne katsaus__10092026_henkilöstöjaosto
Verkkojulkisuus rajoitettu

Sote-alan palkkausjärjestelmät uudistuvat vuoden 2026 aikana. Uudistus koskee alan kahta suurinta sopimusta, SOTE-sopimusta ja HYVTESiä. Uudistusta on esitelty henkilöstöjaoston kokouksessa 19.3.2026.

SOTE-sopimuksen paikallista käyttöönottoa on valmistelu Keusotessa alkuvuodesta 2026 alkaen. Jotta nykyiset tehtävät voidaan sijoittaa uuteen tasopalkkajärjestelmään, tulee kaikista tehtävistä olla ajantasainen tehtäväkuvaus. Tehtäväkuvauksia hyödynnetään myös palkkaryhmien tasokriteerien laadinnassa. Tehtäväkuvausten päivittäminen on ollut hidasta, johtuen esihenkilöiden poissaoloista lomapalkkavelan vähentämisen ja lomautusten takia. Palkkaustyöryhmän työskentelyaikaa on lisätty runsaasti syyskuulle ja palkkausjärjestelmä pyritään saamaan käyttöönotto kuntoon syys-lokakuun aikana. Uusi palkkausjärjestelmä ja järjestelyerät tulevat käyttöön 1.10.2026 alkaen. Tarvittaessa käyttöönotto tapahtuu takautuvasti ko. ajankohdasta alkaen.

HYVTESin tasopalkkajärjestelmän tehtäväkuvauksia aloitetaan keräämään syyskuun aikana. Palkkausjärjestelmä tulee ottaa käyttöön 1.1.2027 alkaen. Palkkaustyöryhmä jatkaa SOTE-sopimuksen valmistuttua HYVTESin palkkausjärjestelmän käyttöönoton edistämistä. Uusi palkkausjärjestelmä ja järjestelyerät tulevat käyttöön 1.1.2027 alkaen.

Lääkärisopimuksen palkkausjärjestelmän uudistus on valmistunut ja järjestelmän kehittämistä tuetaan 1.10.2026 voimaan tulevilla järjestelyerillä.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkittään tiedoksi.

§ 24**Lähtökysely 1-6/2026**

KEUHDno-2026-5096

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Liitteet

1 Lähtökysely 1-6 2026 henkilöstöjaosto

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueelta pois lähteviltä työntekijöiltä pyydetään palautetta palvelussuhteen ajasta. Lähtijän näkemykset ovat arvokasta palautetta toiminnan kehittämiseksi. Lähtökyselyn linkki on löydettävissä lähes viikoittain ilmestyvästä HR-uutiskirjeessä sekä Keunetista. 170 henkilöllä on päättynyt palvelussuhde tarkasteluajanjaksolla 1.1.-30.6.2026. Heistä 48 henkilöä on vastannut lähtökyselyyn.

Lähtijöiden palautteet käsitellään palvelualueiden johtotiimeissä. HR-partner vie sekä Keusote -tasoiset että palvelualuekohtaiset lähtökyselyn tulokset johtotiimiin lähtijöiden palautteena ja toiminnan kehittämisessä huomioitavaksi.

Lähtökyselyn yhteenveto tuodaan tiedoksi puolivuositain yhteistyötoimikuntaan sekä henkilöstöjaostoon.

Lähtökyselyn tulosten esittämistapaan ja -tarkkuuteen vaikuttaa tiedon keruun työkalu ja sen mahdollistama raportointitapa. Viime vuonna tiedon keruun työkaluna oli Webropol, tänä vuonna Forms. Google-käyttöönotto tulee vaikuttamaan lähtökyselyn raportointiin todennäköisesti ensi vuonna 2027.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

§ 25**Sosiaalisen median toimintamallin muutos**

KEUHDno-2026-5044

Valmistelijat / lisätiedot:

Anu-Kaarina Suonpää, viestintäpäällikkö, anu-kaarina.suonpaa@keusote.fi

Keusoten sosiaalisen median toimintaympäristö ja organisaation viestinnän tarpeet ovat muuttuneet. Tämän vuoksi sosiaalisen median linjaukset ja toimintamalli on tarpeen päivittää vastaamaan Keusoten strategiaa, viestinnän linjauksia sekä nykyisiä resursseja ja toimintaympäristön vaatimuksia.

Keusotella on tällä hetkellä kymmeniä sosiaalisen median tilejä ja noin sata sisällöntuottajaa tai päivittäjää. Hajautetussa toimintamallissa kokonaisuuden johtaminen, käyttöoikeuksien hallinta, osaamisen ylläpitäminen sekä viestinnän laadun, saavutettavuuden ja vaikuttavuuden varmistaminen on haastavaa. Myös sosiaalisen median alustojen, lainsäädännön ja saavutettavuusvaatimusten jatkuvat muutokset edellyttävät aiempaa hallitumpaa toimintamallia. Viestintäpalveluiden resurssit ovat lisäksi vähentyneet, eikä sosiaaliseen mediaan ole enää erikseen nimettyä asiantuntijaresurssia.

Uudistuksen tavoitteena ei ole ainoastaan vähentää sosiaalisen median tilien määrää, vaan parantaa sosiaalisen median viestinnän laatua, asiakaslähtöisyyttä ja vaikuttavuutta. Tavoitteena on varmistaa saavutettavat ja laadukkaat sisällöt, tilien turvallinen hallinta, resurssien tarkoituksenmukainen käyttö, yhtenäinen Keusote-brändi sekä nykyistä selkeämpi viestinnän mittaaminen ja kehittäminen, joka tukee palveluketjujen/-alueiden viestinnän tavoitteita.

Sosiaalisen median kanavarakenne uudistetaan nykyistä keskitetyimmäksi sekä kohderyhmä- ja palveluketjulähtöiseksi. Pääkanavat palvelevat koko hyvinvointialueen yhteistä viestintää ja niitä täydentävät perustellut, tietyille kohderyhmälle suunnatut teemakanavat. Tavoitteena on, että viestintä rakentuu asiakkaiden elämäntilanteiden ja tiedontarpeiden eikä organisaatorakenteen ympärille.

Jatkossa yksittäisille palveluille, toimipisteille, hankkeille tai kampanjoille ei lähtökohtaisesti perusteta omia julkisia sosiaalisen median tilejä. Jos esimerkiksi yksiköllä on perusteltu tarve läheisviestintään tai rajatun kohderyhmän viestinnän vahvistamiseen, voidaan käyttää tähän tarkoitukseen soveltuvia rajatun käyttäjäryhmän viestintäratkaisuja. Mahdollisia poikkeuksia arvioidaan ennalta määriteltyjen kriteerien perusteella.

Muutoksen henkilöstövaikutukset: noin sadan päivittäjän hajautetusta mallista luopuminen, Nettareiden roolin muuttuminen yhteistyökumppaneiksi ja somen tekniseen ylläpitoon ja kouluttautumiseen käytetyn työajan vapautuminen muuhun työhön.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkittään tiedoksi.