
Aika 30.10.2025, klo 16:00 - 17:19

Paikka Teams-kokous

Käsitellyt asiat

- § 37 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 38 Tiedonantoja**
- § 39 Katsaus yt-neuvotteluiden toimeenpanoon**
- § 40 HR tunnusluvut**
- § 41 Koulutussuunnitelma 2026**

Saapuvilla olleet jäsenet

Aila Koivunen, puheenjohtaja
Leni Niinimäki, 1. varapuheenjohtaja
Kalevi Kannisto
Kim Kiuru
Anna-Liisa Lyytinen
Kenneth Morelius
Nina Pietilä

Muut saapuvilla olleet

Ville Saarikoski, kehittämispäällikkö, sihteeri
Monica Hostio, henkilöstöjohtaja
Kirsi Manssila, kehittämispäällikkö
Jenni Nissilä, HR-päällikkö
Helinä Perttu, saapui 16:01, poistui 17:04

Poissa

Raija Kontio, hyvinvointialuejohtaja
Nina Nikkinen, neuvottelupäällikkö

Allekirjoitukset

Aila Koivunen
Puheenjohtaja

Ville Saarikoski
Sihteeri

§ 37**Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**

Valmistelija / 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.

Päätös

Kokous todettiin lailliseksi ja päätösvaltaiseksi. Pöytäkirja päätettiin tarkastaa kokouksessa.

§ 38**Tiedonantoja**

Valmistelija / lisätiedot:

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

Keski-Uudenmaan hyvinvointialue (Keusote) kehittää johtamisjärjestelmäänsä, jossa palvelutuotannon johtamista vahvistetaan järjestäjän näkökulmasta johtamalla palveluketjuja eli palvelukokonaisuuksia. Johtamisparadigman muutos edellyttää uutta osaamista kaikilla eri johtamisen tasoilla.

Henkilöstöjohtaja kertoo kokouksessa henkilöstön kehittämiseen liittyviä ajankohtaisia asioita, joiden valmistelu on suunnitteilla tai käynnistymässä. Näitä ovat mm.

- johtamisosaamisen vahvistaminen kaikilla johtamisen tasoilla (johtoryhmän jäsenet, päälliköt, koordinoivat- ja lähiesihenkilöt). Kokouksessa tutustutaan valmennuskokonaisuuksien sisältöihin ja valmistelutilanteeseen
- monipaikkaisen työn kehittäminen ja tutkiminen Keusotessa
- erilaisten suunnitelmien valmistelu osana strategian valmistelua ja henkilöstöohjelman sisällön asemointi tähän kokonaisuuteen

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

§ 39**Katsaus yt-neuvotteluiden toimeenpanoon**

KEUHDno-2025-5540

Valmistelija / lisätiedot:

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

Liitteet

1 Yt_toimeenpano_lokakuu_henkilöstöjaosto 30102025

Kevään 2025 yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä vähennettiin noin 250 henkilöttyövuotta irtisanomisten, tyhjien toimi- ja virkapohjien lakkauttamisella sekä eläköitymisiä hyödyntämällä. Saavutettu säästöpotentiaali oli noin 15,5 M€. Kesäkuussa päättäneiden yt-neuvottelujen myötä henkilöstömäärämme on merkittävästi pienempi. Samaan aikaan johtamisjärjestelmämme ja palvelujen verkoston kehittäminen sekä palveluiden sopeuttaminen tuovat merkittäviä muutoksia toimintaympäristöömme. Nämä muutokset edellyttävät, että arvioimme tehtäväjakoa ja tehtäväkuvauksia uudelleen.

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 tunnistettiin 96,5 lakkautettavaa tointa tai virkaa (eläköityminen tai tyhjä toimi- tai virkapohja).

Neuvotteluissa tarkasteltiin lisäksi erilaisia vaihtoehtoja henkilöstökustannusten pienentämiseksi. Neuvottelujen kohteena olivat lomapalkkavelan vähentäminen, mahdolliset lomaukset, liukuvan työajan saldojen pienentäminen, työpaikkaohjaajien korvausten ja kutsurahan pienentäminen, kiilakuntoutuksen palkallisuuden poistaminen, varallaolokorvausten pienentäminen sekä lomarahan vaihtaminen vapaaksi.

Yhteistoimintaneuvottelujen tuloksena Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen sopeuttamistoimilla saatava henkilöstökustannusten väheneminen vuosille 2025–2027 on noin 13,2 – 13,6 M€.

Henkilöstöjohtaja selostaa yhteistoimintaneuvottelujen tulosta ja toimeenpanon tilannetta jaoston kokouksessa.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

§ 40**HR tunnusluvut**

KEUHDno-2025-5541

Valmistelija / lisätiedot:

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

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

Liitteet

1 Henkilöstötunnusluvut_9_2025_hva_hlöjaosto 30102025

Katsaus Keusoten henkilöstötunnuslukuihin ja henkilöstön saatavuuteen 1.9.-30.9.2025.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

§ 41**Koulutussuunnitelma 2026**

KEUHDno-2025-5539

Valmistelija / lisätiedot:

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

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

Liitteet**1 Keusoten koulutussuunnitelma 2026**

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta hyvinvointialueella edellyttää vuosittaisen koulutussuunnitelman käsittelyn yhteistoiminnassa.

Koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain ja siinä kuvataan hyvinvointialueen henkilöstön koulutustarpeet, jotta ammattitaitoa ja osaamista voidaan arvioida, ylläpitää ja kehittää. Osaamistarpeiden ennakoinnilla varmistetaan, että henkilöstön kehittäminen perustuu tulevaisuuden tarpeisiin ja tukee organisaation strategian toteuttamista. Suunnitelma koskee koko henkilöstöä henkilöstöryhmittäin tai se on muutoin tarkoituksenmukaisesti ryhmitelty. Koulutussuunnitelma on laadittu tiiviissä yhteistyössä kaikkien palvelualueiden ja konsernipalveluiden kanssa ja siihen on kirjattu koulutustarpeet teemoittain. Koulutussuunnitelmaa on mahdollista päivittää kalenterivuoden aikana tarpeen niin vaatiessa.

Koulutussuunnitelma on osa Osaamisen kehittämisen suunnitelmaa, joka perustuu Henkilöstöohjelmaan. Osaamisen kehittämisen suunnitelma tuodaan käsittelyyn marraskuussa.

Hyvinvointialueella on toistaiseksi oikeus hakea Työllisyysvakuutusrahastolta rahallista tukea koulutuksista aiheutuvien kustannusten kattamiseen (Laki koulutusten korvaamisesta 1140/2023). Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta. Koulutuskorvausten hakemisen edellytyksenä on ennakoon laadittu ja yhteistoiminnassa käsitelty koulutussuunnitelma. Koulutuskorvaus on 10 % koulutusajan palkkakustannuksesta.

Henkilöstöjohtaja ja henkilöstön kehittämispäällikkö esittelevät asiaa kokouksessa.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Muutoksenhakukielto

§37, §38, §39, §40, §41

Muutoksenhakukielto**Muutoksenhakukielto**

Tähän päätökseen ei voi hakea muutosta. Oikaisuvaatimusta tai valitusta ei saa tehdä

- päätöksestä, joka koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa (hyvinvointialuelaki 141 §),
- hallinnon sisäisestä määräyksestä, joka koskee tehtävän tai muun toimenpiteen suorittamista (laki oikeudenkäynnistä hallintotuomioistuimissa 6§),
- päätöksestä, josta lainsäädännön nojalla ei voi hakea muutosta (lainkohta mainittava erikseen päätöksen perusteluissa) tai
- hankintapäätöksestä, jota ei tehdyn hankinto-oikaisun johdosta muuteta (hankintalaki 126 § ja 132 §).