Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen henkilöstöä koskevan yhteistoimintamenettelyn perusteet, toimintaperiaatteet ja työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma

1. Yhteistoimintaneuvottelujen taloudellinen tausta

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen taloudellinen tilanne on heikko huolimatta vuoden 2025 tilinpäätöksen 8,3 miljoonan euron ylijäämäisestä tuloksesta. Katettavaa alijäämää on edelleen 57,4 miljoonaa euroa vuosille 2027–2029, ja henkilöstösäästöjen osuus tästä on 16,3 miljoonaa euroa, lisättynä vuosittaisilla lomautuksilla.

Keusote on hakenut valtiovarainministeriöltä lisäaikaa alijäämien kattamiseen vuoden 2029 loppuun mennessä. Valtiovarainministeriö kuitenkin edellyttää konkreettista toimintasuunnitelmaa tuottavuusalijäämien kattamiseksi ennen lisäajan myöntämistä.

Tämän seurauksena Keusoten tuottavuus- ja taloudellisuusohjelmaa sekä palvelujen verkostoa päivitetään syksyllä 2026, ja siihen suunnitellaan vuosittaiset konkreettiset toimenpiteet. Aluevaltuusto käsitteli kokonaisuutta kokouksessaan 29.10.2026, § 41 Palvelujen verkoston kehittäminen osana tuottavuus- ja taloudellisuusohjelmaa.

Neuvottelut perustuvat toiminnallisiin muutoksiin, joita ovat muun muassa mahdollinen sosiaalihuoltolain muutos, palvelurakenteen keventäminen ja allianssimallin yhteinen valmistelu. Lisäksi myös tilaratkaisut vaikuttavat henkilöstön sijoittumiseen Keusoten alueella.

2. Yhteistoimintaneuvottelujen aikataulu ja kokonaiskuva

Aluehallitus päätti yhteistoimintaneuvottelujen aloittamisesta 22.9.2026. Neuvotteluesitys annettiin pääluottamusedustajille ja työsuojelun edustajalle 23.9.2026. Neuvottelut käynnistyivät 23.9.2026 ja päättyivät 10.11.2026. Vasta neuvottelujen kuluessa ratkeaa lopullisesti, miten tavoiteltu säästö toteutetaan.

Päätös neuvottelutuloksen toimeenpanosta tehdään aluehallituksessa 17.11.2026. Neuvotteluaikataulu on kuvattuna kuvassa 1. Neuvotteluihin osallistuu kaksi edustajaa kustakin pääsopijajärjestöstä (JHL, JYTY, JUKO Hyvtes/Sotetes, JUKO Lääkärisopimus, SuPer ry ja Tehy ry), työsuojelun edustaja sekä työnantajan edustajina hyvinvointialuejohtaja, henkilöstöjohtaja, neuvottelupäällikkö, hr-päällikkö sekä palvelujohtajat ja konsernin johtajat.

Mahdolliset irtisanomiset, osa-aikaistamiset, tehtävien uudelleenjärjestelyt tai olennaiset muutokset viranhaltijan tai työntekijän palvelussuhteen ehtoihin tuotannollisista ja taloudellisista syistä tapahtuvat yhteistoimintaneuvotteluajan ja aluehallituksen päätösajankohdan jälkeen.



Kuva 1. Yhteistoimintaneuvottelujen aikataulu ja kokonaisuus

3. Vaikutukset ja periaatteet

Yhteistoimintaneuvottelut koskettavat koko Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen henkilöstöä. Vähennettävien henkilötyövuosien määrä on yhteensä 120 htv. Irtisanottavien työntekijöiden tai viranhaltijoiden enimmäismäärä on 100 henkilöä. Osa-aikaistettavien työntekijöiden tai viranhaltijoiden enimmäismäärä on 20 henkilöä. Olennaisia muutoksia viranhaltijan tai työntekijän palvelussuhteen ehtoihin, enimmäismäärä on 650 henkilöä.

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. Taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä aiheutuvan 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.

Henkilötyövuosien vähentämisessä huomioidaan myös seuraavat vaihtoehdot:

- Eläköitymisen hyödyntäminen, joka tarkoittaa sitä, että tehtävää ei enää täytetä sen jälkeen, kun henkilö on päättänyt jäädä eläkkeelle.
- Tyhjien toimien ja virkojen lakkauttaminen.
- Määräaikaisuuksien päättyminen. Määräaikaisuutta ei enää jatketa sen päättymisen jälkeen.
- Työn uudelleen järjestelyt.

4. Työn tarjoamisvelvoite ja takaisinottovelvoite

Työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 3 § mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

Työsopimuslain 7 luvun 4 § mukaan työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole,

työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.

Viranhaltijalain (304/2003) 37 § mukaan virkasuhde voidaan irtisanoa, kun viranhaltijan tehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista syistä, työnantajan tai asianomaisen yksikön tehtävien uudelleen järjestelyn vuoksi taikka niihin verrattavista syistä. Irtisanominen edellyttää lisäksi, ettei viranhaltijaa voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa toiseen virkasuhteeseen tai ottaa sellaiseen työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä, tai kouluttaa uusiin tehtäviin.

Tarjotusta työstä maksetaan tarjotun työn mukainen tehtäväkohtainen palkka, joka saattaa olla eri palkka, kuin henkilön tämänhetkinen tehtäväkohtainen palkka. Työnantaja huomioi muun työn tarjoamisvelvoitteen ennen irtisanomista ja koko irtisanomisajan. Hyvinvointialueella avoimeksi tulevaa työ- tai virkasuhdetta tarjotaan ensin henkilöille, joihin irtisanominen kohdistuu sekä irtisanotuille työntekijöille/viranhaltijoille.

Työnantaja käyttää työntekijän uudelleensijoittamiseen ja työn tarjoamisvelvoitteen täyttämiseen TalentAdore-rekrytointijärjestelmän työn tarjoamisen toimintoja.

Järjestelmään avataan työn tarjoamisen prosessi ja henkilöt liitetään kyseiseen prosessiin. Jokainen henkilö saa täytettäväkseen henkilökohtaisen osaamisprofiilin. Avoimia tehtäviä tarjotaan osaamisprofiilin perusteella työn tarjoamisen prosessissa mukana oleville henkilöille. Avoimet tehtävät avataan aluksi vain uudelleensijoitettaville ja jatkossa avoimia tehtäviä tarjotaan takaisinotettaville henkilöille, vasta tämän jälkeen tehtävä etenee sisäiseen ja/tai ulkoiseen hakuprosessiin.

Henkilölle annetaan noin viikko aikaa miettiä työtarjousta ja henkilö voi päättää hakea työpaikkaa ensisijaisena hakijana tai hylätä työpaikkatarjouksen. Työnantaja lopettaa työn tarjoamisen siinä vaiheessa, kun henkilö on kieltäytynyt työpaikkailmoitusten lähettämisen hänelle, tai kun henkilö vastaanottanut uuden työtehtävän, viimeistään kuitenkin irtisanomisajan päätyttyä. Irtisanomisajan päättymisen jälkeen työnantaja noudattaa takaisinottovelvoitetta.

Työnantaja huomioi tarvittaessa lisätyön tarjoamisen taloudellisista ja tuotannollisista syistä osa-aikaistetulle.

Mikäli henkilö sijoittuu hyvinvointialueella uuteen tehtävään, hänelle tarjotaan tarvittaessa tarkoituksenmukaista ja kohtuullista koulutusta tehtävää varten, esimerkiksi perehdytys, mentorointi tai tukea omaehtoiseen kouluttautumiseen.

Takaisinottovelvollisuus on neljä kuukautta työsuhteen päättymisestä, samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin. Jos työsuhde on jatkunut vähintään 12 vuotta sen päättymiseen mennessä, takaisinottovelvollisuus on kuusi kuukautta. Työnantaja tiedustelee TE-palveluista, onko irtisanottuja työntekijöitä työnhakijana.

Virkasuhteessa takaisinottovelvollisuus on yhdeksän kuukautta irtisanomisajan päättymisestä samankaltaiseen virkasuhteeseen (vakinainen tai yli kuuden kuukauden määräaikainen virkasuhde). Työnantaja tiedustelee TE-palveluista, onko irtisanottuja viranhaltijoita työnhakijana.

5. Toimintaperiaatteet TE-palveluita käytettäessä

Työnantaja tekee tiivistä yhteistyötä TE-palveluiden muutosturva-asiantuntijan kanssa neuvotteluesityksestä alkaen. TE-palveluiden asiantuntijaa pyydetään järjestämään työpaikalla infotilaisuus irtisanotuille TE-palveluiden asiakkuudesta ja työllistymistä edistävistä palveluista (tallenne katsottavissa Keunetissa). Irtisanotuille annetaan tietoa muutosturvaan, työttömyysturvaan ja työnhakuun liittyen. TE-palveluiden avulla pyritään auttamaan irtisanottavien henkilöiden uudelleen työllistymisessä ja kouluttamisessa. TE-palveluista on saatavilla tukea henkilön työllistymiseen jo irtisanomisaikana. Jos henkilö jää työttömäksi irtisanomisajan jälkeen, hän voi hakea työttömyysturvaa. Henkilön tulee ilmoittautua työnhakijaksi TE-palveluihin.

Työnantaja ilmoittaa TE-palveluihin yhteistoimintaneuvotteluiden alkamisesta ja neuvotteluiden jälkeen tiedot irtisanotuista (irtisanottavien työntekijöiden/viranhaltijoiden lukumäärä, ammatit/työtehtävät, irtisanomisen kohteena oleva palvelu- tai tulosalue ja työ- tai virkasuhteiden päättymisajankohdat).

6. Työnhaku, koulutus ja muutosturva

Muutosturvalla pyritään ehkäisemään työttömyyttä ja mahdollistamaan irtisanotulle sujuva siirtyminen muutoksesta eteenpäin. Muutosturvaan kuuluu työnantajan tehostettu tiedotus mm. henkilöstöinfoissa, esihenkilöaamuissa, Keunet-uutisina, sähköpostitiedotteina sekä irtisanotuille kohdistettuina tilaisuuksina. Työnantaja

tiedottaa säännöllisesti ja tiheästi sekä neuvottelujen aikana että neuvottelujen jälkeen neuvottelujen päättymisestä sekä päätöksistä neuvottelujen jälkeen. Työnantaja tiedottaa irtisanottujen oikeudesta muutosturvaan sekä 55 vuotta täyttäneiden oikeudesta laajennettuun muutosturvaan ja siitä, kuinka muutosturvan piiriin pääsee.

Muutosturvaan kuuluva yhteistoimintamenettelyn toimintaperiaatteet ja työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma (tämä dokumentti) laaditaan yhdessä henkilöstön edustajien kanssa.

Kaikilla vakinaisilla työntekijöillä ja viranhaltijoilla, jotka irtisanotaan taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla, on irtisanomisaikana oikeus palkalliseen työllistymisvapaaseen (kokonaisina päivinä, populuskoodi 83 palkallinen vapaa, lisätietokenttään kirjataan Työllistymisvapaa) eli työllistymissuunnitelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimakoulutukseen ja siihen liittyvään harjoitteluun tai työssäoppimiseen tai oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun, työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen. Palkallisen työllistymisvapaan kesto on 5-25 työpäivää. Työllistymisvapaan pituus perustuu irtisanomisaikaan sekä henkilön ikään irtisanomishetkellä (taulukko 1 ja taulukko 2).

Lähtökohtaisesti irtisanotuilla henkilöillä on työvelvoite irtisanomisajalla. Yksikön tilanteesta tai yksilöllisestä tilanteesta johtuen poikkeukset ovat kuitenkin mahdollisia. Työllistymisvapaan lisäksi irtisanomisajalle sovitaan tai määrätään pidettäväksi vuosilomaa, saldovapaata, säästövapaata tai mahdollista lomarahavapaata. Katso tarkemmin kohta 8.

Työllistymisvapaiden määrä, enintään yhteensä	**Irtisanomisaika**
5 työpäivää	enintään 1 kk
10 työpäivää	yli 1 kk, enintään 4 kk
20 työpäivää	yli 4 kk

Taulukko 1. Työllistymisvapaiden määrä

Työllistymisvapaiden määrä yli 55-vuotiailla*, enintään yhteensä	**Irtisanomisaika**
5 työpäivää	enintään 1 kk

15 työpäivää	yli 1 kk, enintään 4 kk
25 työpäivää	yli 4 kk

Taulukko 2. Työllistymisvapaiden määrä yli 55-vuotiailla *kun palvelussuhde on jatkunut vähintään viisi vuotta (yhdenjaksoisesti tai enintään 30 päivää kestävin keskeytyksin)

TE-palveluiden asiantuntija tekee irtisanotun henkilön kanssa henkilökohtaisen työllistymissuunnitelman. Työllistymissuunnitelman tekemisellä tavoitellaan mahdollisimman nopeaa työllistymistä. Työnhaun tavoitteet, työnhakuvelvollisuus, työllistymisen omatoiminen edistäminen, asiointi TE-palveluissa ja tarvittavat palvelut kartoitetaan työllistymissuunnitelmaa laadittaessa.

Työnantaja tarjoaa irtisanomisaikana tai työttömyyden alussa työllistymistä edistävän valmennuksen. Työnantaja pyrkii järjestämään valmennuksen tai koulutuksen irtisanomisajan päättymisen jälkeen viimeistään kahden kuukauden kuluessa. Työnantaja tekee yhteistyötä valmennuspalveluiden tuottajan kanssa muutostilanteessa. Henkilökohtainen valmennus tarjotaan silloin, jos henkilö on ollut ennen palvelussuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa. Alle viisi vuotta palvelussuhteessa oleville tarjotaan osallistumismahdollisuus ryhmämuotoiseen valmennukseen.

Työntekijälle, jonka työsuhde on kestänyt vähintään viisi vuotta ennen irtisanomista, työnantaja tarjoaa työterveyshuollon palvelut kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä alkaen. Jos henkilö työllistyy uuden työnantajan palvelukseen, siirtyy hän kyseisen työnantajan työterveyshuollon piiriin. Työnantaja tekee työterveyshuollon kanssa yhteistyötä muutostilanteessa.

Työeläkeyhtiön asiantuntijoita hyödynnetään tarvittaessa muutosprosessin aikana. Työttömyyskassasta ja/tai Kelasta pyydetään tarvittaessa asiantuntija kertomaan työttömyysajan ansioista.

55-vuotta täyttäneitä koskee laajennettu muutosturva

55 vuotta täyttäneitä koskee laajennettu muutosturva ja työnantaja tiedottaa 55 vuotta täyttäneitä oikeudesta laajennettuun muutosturvaan. 55 vuotta täyttäneiden muutosturvakokonaisuus on vuonna 2020 hallituksen tekemä linjaus, jolla edistetään yli 55-vuotiaisen työllistymistä. Työntekijä/viranhaltija on oikeutettu 55 vuotta täyttäneiden muutosturvaan, jos

- hän on täyttänyt 55 vuotta viimeistään irtisanomispäivänä
- hänen työsopimuksensa on irtisanottu tuotannollis- taloudellisista syistä 1.1.2023 tai sen jälkeen
- hän on ollut saman työnantajan palveluksessa vähintään viisi vuotta enintään 30 päivän keskeytyksin
- hän on ilmoittautunut työnhakijaksi Työmarkkinatorilla 60 päivän sisällä irtisanomisesta

55 vuotta täyttäneiden muutosturvaan kuuluu

- muutosturvaraha, joka vastaa suuruudeltaan työntekijän/viranhaltijan keskimääräistä yhden kuukauden palkkaa. Muutosturvarahan maksaa työttömyysetuuden maksaja (henkilön työttömyyskassa tai Kela) ja työntekijän/viranhaltijan on haettava se viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työsuhteen/virkasuhteen päättymisestä. Muutosturvarahaa voi hakea jo irtisanomisaikana. Muutosturvaraha ei vähennä työttömyyspäivärahaa tai siirrä sen alkamisaikaa. Työttömyysetuutta voi hakea vasta työsuhteen/virkasuhteen päättymisen jälkeen.
  - Kela: Muutosturvaraha - Näin haet muutosturvarahaa
- muutosturvakoulutus, jonka arvo vastaa noin kahden kuukauden palkkaa. Koulutuksen järjestämisestä vastaa TE-palvelut, osallistuminen on vapaaehtoista ja irtisanottava työntekijä/viranhaltija sopii koulutuksesta TE-palveluiden kanssa. Tavoitteena on tukea irtisanotun henkilön sijoittumista uuteen työhön lisäämällä ammatillisia valmiuksia. Koulutus tai opintokokonaisuus kestää enintään kuusi kuukautta. Muutosturvakoulutuksesta sovitaan työllistymissuunnitelmassa.
- työllistymisvapaa, joka on 5, 15 tai 25 päivän mittainen (taulukko 2)

7. Henkilöstöedut irtisanomisen yhteydessä

Työpaikan avainten, henkilökortin, työpuhelimen, tietokoneen ja oheislaitteiden ja -tarvikkeiden palauttamisesta sopii lähiesihenkilö irtisanotun kanssa kahdenkeskisessä tapaamisessa irtisanomisen jälkeen. Lähtökohtaisesti palauttamisajankohta on sama, kuin työvelvoitteen päättymisen päivämäärä. Henkilökortti palautetaan palvelussuhteen päättymisen hetkellä, jolloin lakkaa myös oikeus henkilöstöetuihin.

Käyttöetuauto, työsuhdepolkupyörä tai -sähköpyörä palautetaan alla olevien ohjeiden mukaisesti tai vaihtoehtoisesti henkilöllä on mahdollisuus lunastaa pyörä itselleen Keusoten ohjeen mukaisesti.

Työsuhdepolkupyörät ja -sähköpyörät ohje, luku 6
Auton käyttöedun myöntämisen perusteet, Liite 1, 5. kohta

Myönnetty Epassi-etuus tulee muistaa käyttää palvelussuhteen voimassaolon aikana, viimeistään irtisanomisajan kuluessa. Epassi-etuutta ei voi käyttää palvelussuhteen päättymisen jälkeen.

8. Vuosilomat, saldokertymät, säästö- ja lomarahavapaat

Edellisen lomanmääräytymisvuoden vuosilomat, lomarahavapaat ja työaikajärjestelmään kertyneet saldot tulee pitää irtisanomisajan kuluessa. Säästövapaat ja kuluvan lomanmääräytymisvuoden vuosilomat voidaan sopia irtisanomisajalle. Jos irtisanomisaika on lyhyempi kuin vuosilomaoikeus, pitämättä jääneet vuosilomat ja/tai työaikajärjestelmän saldot maksetaan rahana.

Henkilön, joka siirtyy toisiin tehtäviin uudelleensijoitettuna, tulee pitää työaikajärjestelmään kertyneet saldot ennen siirtymistä. Vuosilomat siirtyvät seuraavalle palvelussuhteelle. Vuosilomat siirtyvät myös tilanteessa, jossa tehtävä muuttuu kokoaikaisesta osa-aikaiseksi.

Lisätietoa:
Elämässä: Muutosturva yli 55-vuotiaan työnhakijan tueksi – Helpottaa irtisanotun työllistymistä
Kela: Muutosturvaraha
Laki työsopimuslain muuttamisesta 456/2005
Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä 380/2023, luku 8
Sosiaali- ja terveysministeriö: Lainsäädäntöön muutoksia 55 vuotta täyttäneiden työllisyysasteen nostamiseksi
Sosiaali- ja terveysministeriö: Usein kysyttyä työttömyysturvan lisäpäivien poistosta ja muutosturvasta
Työllisyysrahasto: Uusi muutosturva voimaan tammikuussa 2023
Työmarkkinatori: Muutosturva työnantajan näkökulmasta
Työmarkkinatori: Muutosturva työntekijän näkökulmasta
Työmarkkinatori: Työllistymissuunnitelma