

Koulun tuen sairaanhoitajia koskevan yhteistoimintamenettelyn perusteet ja toimintaperiaatteet

1. Yhteistoimintaneuvottelujen taloudellinen tausta

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen taloudellinen tilanne on heikko. Hyvinvointialueen aluevaltuusto hyväksyi 12.12.24 aluehallituksen esityksen vuoden 2025 talousarviosta ja taloussuunnitelmasta, joka on laadittu vuosille 2025–2027. Talouden tasapainottamisella hyvinvointialue pyrkii kattamaan alijäämänsä vuoden 2027 loppuun mennessä. Kuluvana vuonna 2025 tavoitteena on se, että alijäämä ei kasva ja alijäämien kasvu taittuu. Hyvinvointialueen kumulatiivinen alijäämä on 128 Me.

Talouden tasapainottamista tehdään hyvinvointialueohjelman ja tuottavuus- ja taloudellisuusohjelman toimenpiteillä. Henkilöstöön vaikuttavista toimenpiteistä mainittakoon esimerkkinä suunnitelmallinen lomapalkkavelan pienentäminen. Hyvinvointialueen toimintavuosilta 2023–2024 syntyneet alijäämät katetaan vuosien 2026 ja 2027 aikana. Tämän toteutuminen edellyttää kuitenkin vähintään 30 miljoonan euron vuosittaisia säästötoimenpiteitä.

Säästötavoitteet edellyttävät useita toimenpiteitä, joilla on henkilöstövaikutuksia. Toimenpiteillä pyritään vaikuttamaan henkilöstökustannusten vähentymiseen eri keinoin. Toimenpiteinä ovat mm. henkilötövuosien vähentäminen esimerkiksi rekrytointikielloilla, vapautuvien virkojen/toimien täyttämättä jättämisellä, henkilöstörakennemuutoksilla ja viimeisenä keinona mahdollisilla irtisanomisilla tai lomautuksilla. Hyvinvointialueen ei-lakisäätteistä toimintaa tulee tarkastella ja arvioida taloudellisesti tiukkana aikana.

2. Yhteistoimintaneuvottelujen aikataulu ja kokonaiskuva

Henkilöstöjaosto päättää yhteistoimintaneuvottelujen aloittamisesta 16.1.2025. Neuvotteluesitys annetaan pääluottamusmiehille 17.1.2025. Neuvottelut käynnistyvät 24.1.2025 ja päättyvät 7.2.2025. Vasta neuvottelujen kuluessa ratkeaa

lopullisesti, miten tavoiteltu säästö toteutetaan. Päätös neuvottelutuloksen toimeenpanosta tehdään aluehallituksessa 11.2.2025.

Neuvotteluajataulu on kuvattuna kuvassa 1. Neuvotteluihin osallistuvat pääsopijajärjestöjen edustajat sekä työnantajan edustajat henkilöstöjohtaja Monica Hostio, neuvottelupäällikkö Nina Nikkinen ja hr-päällikkö Jenni Nissilä.

Mahdolliset irtisanomiset tuotannollisista ja taloudellisista syistä tapahtuvat neuvotteluajan, päätösten sekä uudelleensijoitusajan jälkeen 30.5.25. Uudelleensijoitusajalla työnantaja pyrkii sijoittamaan työntekijät ammattitaitoonsa ja kykynsä nähden työnantajalla mahdollisesti vapaana oleviin työsuhteisiin tehtäviin. Tästä tietoa tarkemmin kohdissa 3. ja 4.



Kuva 1. Yhteistoimintaneuvottelujen aikataulu ja kokonaisuus

3. Vaikutukset ja periaatteet

Yhteistoimintaneuvottelut koskettavat henkilöstövaikutusten osalta koulun tuen sairaanhoitajia. Koulun tuen sairaanhoitajatoiminta loppuu Keusoten toimintana kokonaan. Vähennettävien henkilötyövuosien määrä on yhteensä 9 htv.

Työsopimuslain mukaan työnantaja saa irtisanoa 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.

Tarkoituksena on tarjota koulun tuen sairaanhoitajille uusi sairaanhoitajan tehtävä Keusotesta ensisijaisesti ennen irtisanomista uudelleensijoituksen aikana tai irtisanomisen hetkellä irtisanomisen vaihtoehtona tai irtisanomisajalla, viimeistään ennen työsuhteen päättymistä. Työsopimuslain 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. Tarjotusta työstä maksetaan tarjotun työn mukainen tehtäväkohtainen palkka, joka saattaa olla eri palkka, kuin henkilön tämänhetkinen tehtäväkohtainen palkka.

Henkilötyövuosien vähentämisessä huomioidaan myös seuraavat vaihtoehdot: hyödynnetään eläköitymisiä, täyttämättä jääviä paikkoja ja määräaikaisuuksien päättymistä. Jos edellä mainitut keinot eivät ole mahdollisia ja uudelleensijoitus ei ole tuottanut siirtymistä uuteen tehtävään, työsuhde irtisanotaan tuotannollisin ja taloudellisin perustein.

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

4. Työn tarjoamisvelvoite ja takaisinottovelvoite

Työnantaja tarjoaa uutta sairaanhoitajan tehtävää ennen irtisanomista, irtisanomisen hetkellä irtisanomisen vaihtoehtona sekä tarvittaessa irtisanomisajalla. Työntekijälle annetaan viikko aikaa miettiä työtarjousta ja työntekijä voi päättää hakea työpaikkaa ensisijaisena hakijana tai hylätä työpaikkatarjouksen. Jos työntekijä kieltäytyy ottamasta vastaan tarjottua muuta työtä, työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijä 30.5.25. Työnantaja lopettaa työn tarjoamisen siinä vaiheessa, kun työntekijä on vastaanottanut uuden työtehtävän, viimeistään kuitenkin irtisanomisajan päätyttyä. Irtisanomisajan päättymisen jälkeen työnantaja noudattaa takaisinottovelvoitetta.

Työnantaja käyttää työntekijän uudelleensijoittamiseen ja työn tarjoamisvelvoitteen täyttämiseen Laura rekrytointijärjestelmän YT-moduulia. Järjestelmään avataan YT-prosessi ja henkilöt liitetään kyseiseen prosessiin. Jokainen henkilö saa tunnukset järjestelmään ja täytettäväkseen henkilökohtaisen osaamis- ja kiinnostuskartoituksen. Avoimia tehtäviä tarjotaan kartoituksen perusteella yt-prosessissa mukana oleville henkilöille. Avoimet tehtävät avataan aluksi vain uudelleensijoitettaville ja jatkossa takaisinotettaville henkilöille, vasta tämän jälkeen sisäiseen ja/tai ulkoiseen hakuun.

9.1.2025 hetkellä Keusotessa työskenteli 634 henkilöä sairaanhoitajanimikkeellä. Sairanhoitajan tehtäviin tarvitaan säännöllisesti uusia työntekijöitä, joten työntekijöiden uudelleensijoittumisen ja työn tarjoamisen mahdollisuuden arvioidaan olevan erittäin hyvä.

Mikäli työntekijä 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 Keski-Uudenmaan TE-palveluista, onko irtisanottuja työntekijöitä etsimässä työtä.

5. Toimintaperiaatteet TE-palveluita käytettäessä

TE-palveluilta 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-toimistoon 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 työntekijälle sujuva siirtyminen muutoksesta eteenpäin. Muutosturvaan kuuluu työnantajan tehostettu tiedotus irtisanottaville kohdistettuna. Työnantaja tiedottaa henkilöstöä neuvottelujen alussa sekä neuvottelujen jälkeen neuvottelujen päättymisestä ja päätöksistä neuvottelujen jälkeen.

Työnantaja tiedottaa irtisanottujen työntekijöiden oikeudesta muutosturvaan sekä 55 vuotta täyttäneiden oikeudesta laajennettuun muutosturvaan ja siitä, kuinka muutosturvan piiriin pääsee.

Muutosturvaan kuuluva yhteistoimintamenettelyn toimintaperiaatteet (tämä dokumentti) laaditaan yhdessä henkilöstön edustajien kanssa.

Työntekijöillä, jotka irtisanotaan taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla, on irtisanomisaikana oikeus palkalliseen työllistymisvapaaseen (kokonaisuina 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). 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 työntekijän 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 pyrkii työllistämään työntekijät ennen palvelussuhteen päättymistä. Jos työsuhde tästä tavoitteesta huolimatta päättyy, työnantaja tulee tarjoamaan työllistymistä edistävän valmennuksen. Valmennus tarjotaan, jos työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa. Työnantaja pyrkii järjestämään valmennuksen tai koulutuksen irtisanomisajan päättymisen jälkeen viimeistään kahden kuukauden kuluessa. Työnantaja tekee yhteistyötä valmennus- ja koulutuspalveluiden tuottajan kanssa muutostilanteessa.

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.

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 TE-palveluihin 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, työpuhelimien, 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. Auton käyttöetu on joissain tilanteissa mahdollista muuttaa yksityisleasing-sopimukseksi.

[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:

[ELY-keskus: Mitä on muutosturva?](#)

[Elämässä: Muutosturva yli 55-vuotiaan työnhakijan tueksi – Helpottaa irtisanotun työllistymistä](#)

[Kela: Muutosturvaraha](#)

[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](#)