



KEUSOTE

Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

YT-neuvottelutulos Aluehallitus 4.6.2024

Monica Hostio

KEUSOTE.FI

Neuvottelujen perusteet

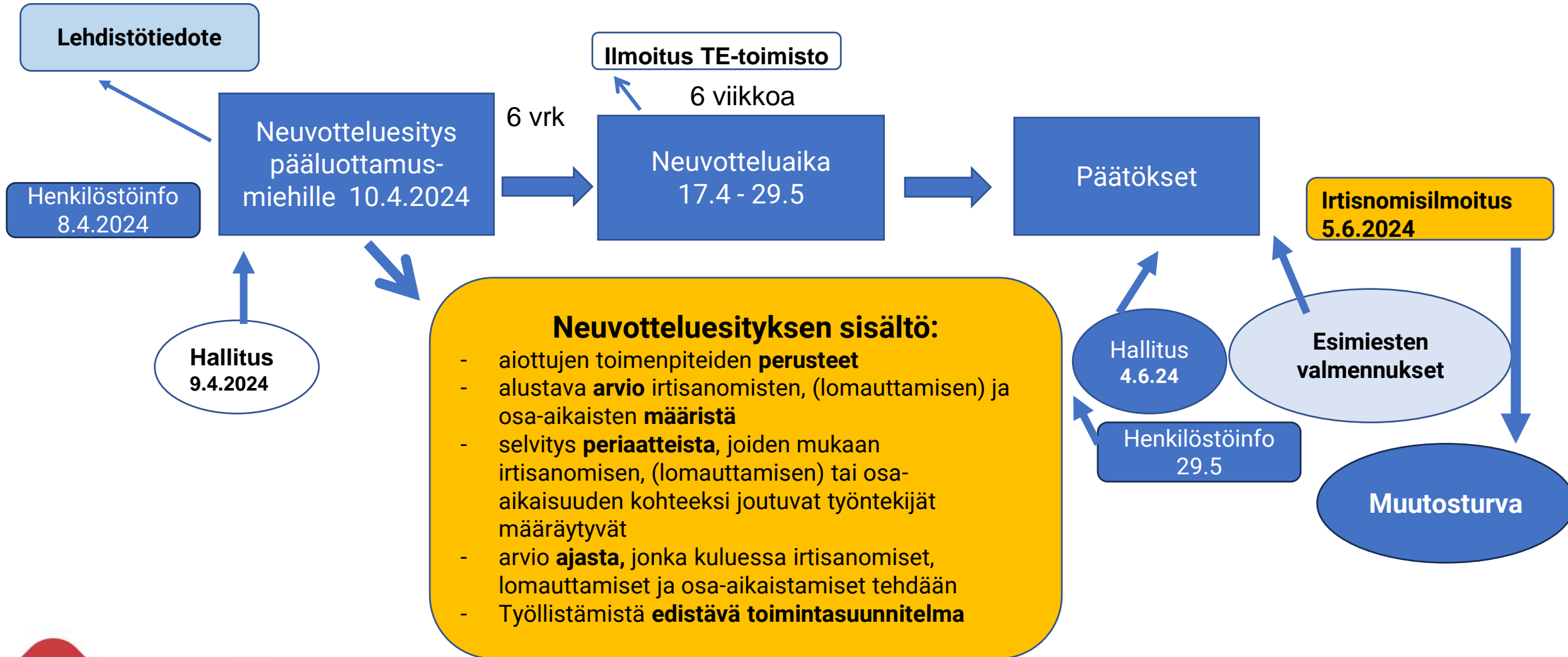
- **Tuotannolliset ja taloudelliset perusteet (tuta-peruste)**

- Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen taloudellinen tilanne on heikko. Vuoden 2023 tilikauden tulos oli noin 67 M€ alijäämäinen ja vuoden 2024 alijäämäennuste on noin 41,5 M€.
- Yhteensä katettavaa vuoden 2026 loppuun mennessä on noin 108 M€.
- Valtiovarainministeriö (VM) edellyttää Hyvinvointialueita kattamaan syntyneet alijäämät vuoden 2026 loppuun mennessä.
- VM edellyttää myös kaikilta hyvinvointialueilta **nk. tuottavuus- ja taloudellisuusohjelmaa**, jossa kuvataan toimenpiteet, joilla tavoitteeseen päästään. Tämä on edellytys lainanottovaltuudelle, joka mahdollistaa palvelujen verkostosuunnitelman toteutumisen Keski-Uudenmaan hyvinvointialueelle.

- Nyt laadittu tuottavuus- ja taloudellisuusohjelma sisältää seuraavat taloutta tasapainottavat toimenpiteet vuosille 2024 - 2026 yhteensä 63M€

- **14 Me henkilöstömenot**
- 11,6 Me palvelujen ostot
- 2,8 Me avustukset
- 0,2 Me aineet ja tarvikkeet
- 16,6 Me erikoissairaanhoido
- 16,7 Me kehittämistoimenpiteet
- 1,4 Me tulojen lisäys

Neuvotteluajat ja neuvottelujen sisältö



Neuvottelutulos esitys

Yhteistoimintaneuvottelujen henkilöstövaikutukset

- Irtisanotaan 62 **(49)** henkilöä
 - **13 henkilölle** tarjotaan irtisanomisen vaihtoehtona uutta eri tehtävää (harkinta-aika 5 vrk), jossa palvelussuhteen ehdot olennaisesti muuttuu
- Irtisanomisen (n=62) kohteena on
 - 20 kpl esihenkilö- tai päällikkötehtävää
 - 32 kpl asiantuntija tehtävää
 - 10 kpl suorittavaa työtä tekevien tehtävää
- Tehtävien osa-aikaistaminen
 - 3 tehtävää (perustuu vapaaehtoisuuteen)
- Tehtävän täyttämättä jättäminen eläköitymisen jälkeen/tyhjän virka/tehtäväpohjan poistaminen talousarviosta
 - 62
- Tehtävämuutoksia
 - 10 henkilölle (normaalin yhteistoimintaprosessin kautta – ei muutoksia palvelussuhteen ehtoihin)

Ratkaisuilla saavutetaan
n. 8,2 M€ säästöt

Henkilötyövuosien vähennystavoite 150 htv

Toimenpide	Neuvotteluesitys	Toteuma	Huomioitava
Irtisanottavat henkilöt	70	62 (49)	13 henkilölle tarjotaan uutta eri tehtävää
Olennaiset tehtävämuutokset	100	16	Osa-aikaiset tai uusi tehtävä jossa olennainen muutos palvelussuhteen ehtoihin
Ratkaisu: eläköitymisen hyödyntäminen		16	
Ratkaisu: tyhjien virkojen/toimien lakkauttaminen		46	
Yhteensä		111	

Muut säästötoimenpiteet

Säästötoimenpide	Vuosi 2025	Vuosi 2026	Yhteensä
Määräaikainen leikkaus Epassiin 200€-> 100€ (1.1.2025 alkaen)	0,44 M€	optio	0,45 (– 0,8 M€)
Koulutusmäärärahojen leikkaus	0,5	0,2	0,7
Ostopalvelujen vähentäminen pysyvästi – oman henkilöstön palkkaaminen	1 M€	1M€	2 M€
Kutsurahan pienentäminen 150 -> 100 € (16.9.2024 alkaen, Titanialista päättyy)	0,8 M€	0,8M€	1,6 M€
HTV lisäys sairauspoissaoloja vähentämällä	0,3	0,5	0,8 M€
YHTEENSÄ	3,24 M€	2,5 M€	5,74

Yhteistoimintaneuvotteluilla saavutettava säästöpotentiaali

- Tuottavuus ja taloudellisuus –ohjelman säästötavoitteet henkilöstösäästöjen osalta oli 14 M€ vuoden 2026 vuoden loppuun mennessä
- Yhteistoimintaneuvottelutuloksen säästöpotentiaali on yhteensä 13,8 M€
 - Suorat henkilöstösäästöt 8,2 M€
 - irtisanominen, tehtävämuutokset, tehtävien täyttämättä jättäminen
 - Muut henkilöstösäästöt 5,54 M€, joista osa kohdentuu vain vuosille 2025 ja/tai 2026
 - Epassi leikkaus vuodelle 2025
 - henkilöstökoulutuksen määräraha leikkaus vuosille 2024 ja 2025
 - sairauspoissaolojen vähentyminen pysyvästi – asetettu tavoitetaso 1M€ säästö nykyisistä kustannuksista (syntyy kahden vuoden aikana). Sisältää epävarmuustekijöitä
 - kutsurahan pienentyminen 150 eurosta 100 euroon 16.9.2024 alkaen
- Lisäksi henkilöstöltä on tullut 454 ehdotusta säästöjen aikaansaamiseksi
 - Ideoita hyödynnetään toiminnan kehittämisessä

Toimeenpano



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma

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 lomautuksen aikana/irtisanomisen yhteydessä
9. Vuosilomat, saldokertymät, säästö- ja lomarahavapaat

Irtisanomisajat työnantajan irtisanoessa

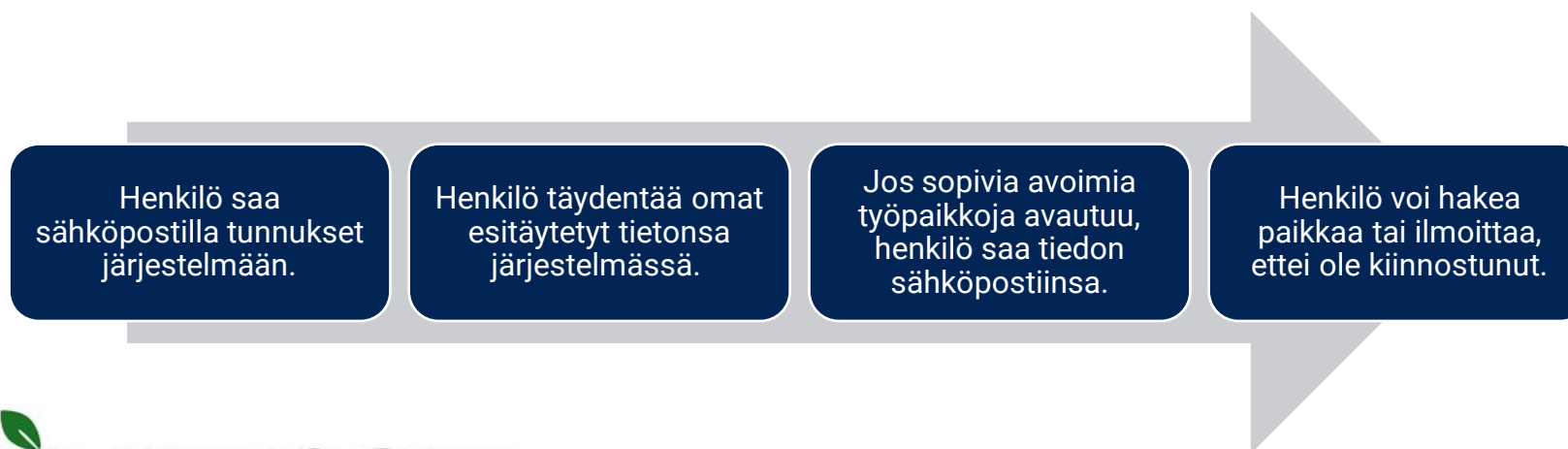
Palvelussuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika	Irtisanottujen lkm
Enintään vuoden	14 päivää	1
Yli vuoden mutta enintään neljä vuotta	1 kuukausi	8
Yli neljä 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta	18
Yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta	10
Yli 12 vuotta	6 kuukautta	24

Esihenkilöiden tuki

- Esihenkilöiden valmennus irtisanomistilanteeseen 31.5. klo 12-13
- 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.
- Prosessi lyhyesti:



Työterveyshuollon palvelut irtisanomisen jälkeen

- Työntekijälle, jonka työsuhde/virkasuhde 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 tiivistä yhteistyötä myös muutostilanteessa.



**Henkilöstön tuki
muutostilanteessa**

Tapahtuma-aikataulu (henkilöstö/yhteistoiminta)

Tapahtuma	Ajankohta	Kohderyhmä	Teams-linkki (tallenteen linkki lisätään tapahtuman jälkeen)
Henkilöstöinfo: Yhteistoimintaneuvottelut ovat päättyneet	29.5.24 klo 11.30-12.30	koko henkilöstö	Linkki tilaisuuteen
Muutosturvatilaisuus	30.5.24 klo 14-15.15	hallinnollisessa työssä työskentelevät (ei asiakas- ja potilastyötä tekeville)	Linkki tilaisuuteen Linkki ohjelmaan Tallenteen linkki lisätään tapahtuman jälkeen.
Esihenkilöinfo yhteistoimintaneuvotteluista	31.5.24 klo 8.30-11	Esihenkilö- ja asiantuntija-aamun yhteydessä	Linkki tilaisuuteen
Esihenkilön rooli irtisanomistilanteessa	31.5.24 klo 12-13	esihenkilöt, joilla mahdollisesti irtisanottavia työntekijöitä	Linkki tilaisuuteen Tallenne välitetään esihenkilöjakelulla.
Esihenkilö: varaathan kalenteriisi toimistotyöaika	5.6.24 koko päivä	esihenkilöt, joilla mahdollisesti irtisanottavia työntekijöitä	-
Muutosturvatilaisuus	11.6. klo 13-15	Irtisanotut henkilöt	Linkki ohjelmaan Kutsu välitetään työ sähköpostiin. Tallenne välitetään työ sähköpostiin.

Esihenkilöaamu (31.5.2024) pikagallup

1. Kuinka luottavainen tunne sinulla on loppuvuodesta, että asiat ja mahdolliset muutokset sujuvat hyvin?

(1 = ei lainkaan, 10 = erittäin luottavainen)

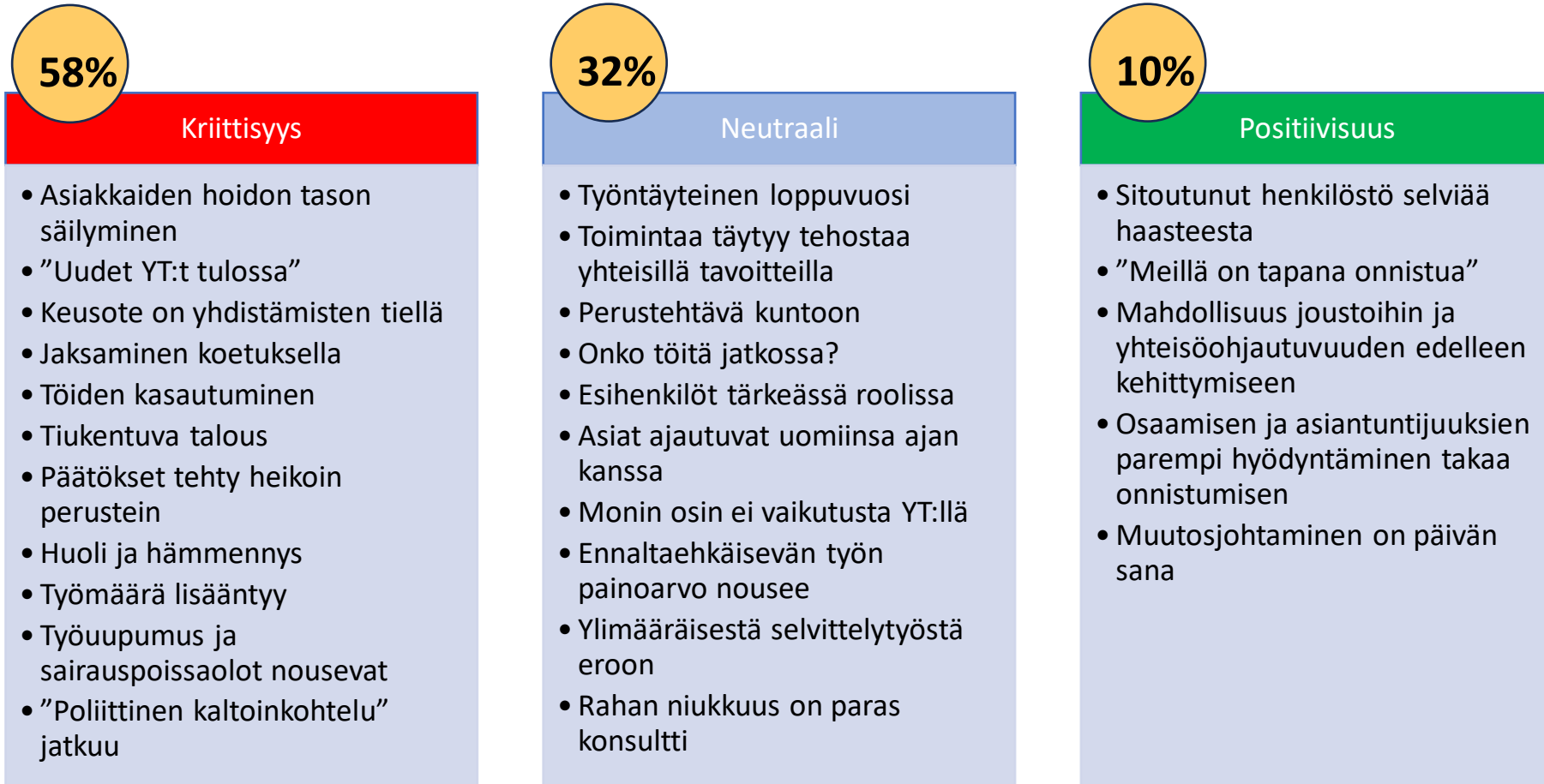
5.20

Keskimääräinen arvio



2. Mitä ennustat "YT:n jälkeiseen maailmaan" Keusotessa tai edustamallasi vastuualueella loppuvuonna? Millaisia ilmiöitä ennustat, mitä tapahtuu, mihin keskittyä, mitä tukea tarvitaan erityisesti, jne.? Horisontti on heinä-elokuusta eteenpäin.

Teemoittelu ja osuudet kriittisyyden / positiivisuuden mukaan



Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman 2024 päivitys

- Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 4a §:n 3. momentin mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta on käytävä ilmi periaatteet, joiden mukaisesti työnantaja hankkii henkilöstölleen työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta. Työllistymistä edistävän koulutuksen tai valmennuksen järjestämisperiaatteet tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä.
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tehty lisäys:

2.5 Työkykyä, työhyvinvointia ja työmarkkinakelpoisuutta tukevat yleiset periaatteet

Työttömyysuhan alaisen työntekijän tai viranhaltijan työmarkkinakelpoisuutta ja työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus:

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 4a §:n 3. momentin mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta on käytävä ilmi periaatteet, joiden mukaisesti työnantaja hankkii henkilöstölleen työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta. Työllistymistä edistävän koulutuksen tai valmennuksen järjestämisperiaatteet tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä.

Keski-Uudenmaan hyvinvointialue järjestää tuotannollisista tai taloudellisista syistä sopeuttamistoimenpiteiden kohteena oleville irtisanotuille henkilöille yksilöllistä muutos- ja uudelleensijoittumisvalmennusta. Valmennuksen tavoitteena on tukea irtisanotun henkilön työllistymismahdollisuuksia, muutos- ja elämäntaitoja sekä urasuunnittelua. Valmennus voidaan toteuttaa tarpeen mukaan yksilö- ja/tai ryhmämuotoisena, valmennuksen keston ja toteutustapaan vaikuttaa henkilön yksilöllinen tarve ja palvelussuhteen kesto.

Muutosturva – työllistymistä edistävä valmennus

- Työllistymistä edistävä valmennus koostuu yksilöllisistä valmennustapaamisista henkilökohtaisen valmentajan kanssa 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.
- Työllistymisvapaat
 - 5-25 pv riippuen iästä (> 55 vuotiaat) ja irtisanomisajan pituudesta

Muutosturvan tarjoaminen kaikille työntekijöille

- **Lakisääteinen:** > 5 vuotta työskennelleille (n=37)

6 kuukauden valmennusohjelma

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

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

8 kuukauden valmennusohjelma

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

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

12 kuukauden valmennusohjelma

- 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
- Puhelin- ja sähköpostituki 12 kk

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

12 kuukauden ohjelma

Intensiivijakso

- Rajaton määrä henkilökohtaisia tapaamisia (1 h) oman uravalmentajan kanssa 5 kk aikana
- Mahdollisuus tavata laajasti valmennustiimiä esim. suorahakukonsultit, LinkedIn-valmentajat, hallitustyön ammattilaiset, psykologit, tietyn toimialan rekrytoinnin asiantuntijat
- Valmennuksen sisällölliset painotukset räätälöidään yksilöllisesti osallistujan tavoitteiden mukaan, esim.
 - ✓ Työnhaku
 - ✓ Uran suunta
 - ✓ Kehittyminen
 - ✓ Yrittäjyys

Sähköposti- ja puhelintuki

- Oma valmentaja on 9 kk ajan tavoitettavissa sähköpostitse ja puhelimitse sparrausta varten työnhaun eri tilanteissa

Johtaja-arviointi

- Mahdollisuus psykologiseen johtotason henkilöarviointiin ja arviointipalautteeseen osana valmennusohjelmaa

Tukipalvelut ja verkostot, 12 kk ajan

- LinkedIn Premium **veloituksetta**, sisältää LinkedIn Insights-työkalun verkostojen laajentamiseen
- Assistenttipalvelu hyödynnettävissä
- Mahdollisuus osallistua verkostotapaamisiin - MPS Kasvujohtajat, CSG Global Executive Community, ryhmäworkshopit
- Onnistujan urapalvelu -työnhaun verkko-oppimisympäristö
- Asiantuntijoiden alustamat webinaarit työnhaun eri teemoista

Yht. 6 500 € / hlö + alv



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

Muutosturvan tarjoaminen

- **Vapaaehtoinen:** Keusote tarjoaa myös < 5 vuotta työskennelleille (n=12)

Valmennus sisältää

- Kaksi tunnin valmennusta sertifioidun uravalmentajan kanssa sekä tarvittava määrä sähköposti- ja puhelintukea oman valmentajan kanssa 4 kk aikana.
 - Valmennuksen sisältö räätälöidään yksilöllisten tavoitteiden ja toiveiden pohjalta
 - Työhaun aktivointi sisältää esim. työnhakudokumenttien päivittämisen, LinkedIn-profiilin hiomisen timanttiseksi ja piilotyöpaikkakartoituksen
 - Teemoina voi olla esim. osaamisen kirkastaminen, priorisointi, esiintyminen sekä omien mielipiteiden esille tuominen, haastatteluun valmistautuminen
- Mahdollisuus psykologisen henkilöarviointiin ja arviointipalautteeseen ilman lisäkustannusta. Palautteen läpikäyntiin käytetään toinen henkilökohtaisista valmennuksista
- Osallistumismahdollisuus workshoppeihin ja ajankohtaisiin webinaareihin 6kk
- Verkko-oppimisympäristön käyttöoikeus 6kk



Esihenkilöiden debriefing irtisanomistilanteiden jälkeen pe 7.6.2024

- *Kohdistettu esihenkilöille kenellä on ollut irtisanottavia työntekijöitä / viranhaltijoita,*
 - *Mahdollisuus työnohjaukselliseen ajatusten jakamiseen irtisanomistilanteen jälkeen*
 - *kun irtisanomiset tai muut merkittävät henkilöstömuutokset ovat koskeneet juuri sinun tiimiäsi tai vastuualuettasi, niin mitä ajatuksia ja tunteita se on sinussa herättänyt? Tilaisuudessa on mahdollisuus tarpeista nousevaan asioiden, ajatusten ja tunteidenkin jakamiseen.*

Varmistamme jatkavan henkilöstön tuen epävarmassa tilanteessa

- Jatkavan henkilöstön valmennus on tarkoitettu tukemaan organisaatiossa jatkavaa henkilöstöä muutoksen käsittelyssä.
- Valmennus tarjoaa käytännönläheisiä lähestymistapoja, jotka auttavat henkilöstöä suuntaamaan energiansa tulevaan ja löytämään keinoja sopeutua muuttuneeseen tilanteeseen.
- Valmennukseen sisältyvät myös verkkosisällöt mm. itsensä johtamisen ja omien vahvuuksien tunnistamisen teemoista

Päätösesitys

- Henkilöstöjaosto
 - evästää organisaation tuen valmistelutoimenpiteitä
 - merkitsee tilannekatsauksen tiedoksi