

Yhteistoimintaneuvottelut kevät 2026

Neuvotteluaika 18.3.2026-6.5.2026

Aluehallitukselle 21.5.2026

Yleiset muutostavoitteet talouden tasapainottamiseksi

- Organisaatorakenteita kehitetään asiakasprosesseja, kustannustehokkuutta ja vaikuttavuutta toteuttaviksi ja tukeviksi.
- Hyvinvointialueen johtamisrakenne yhdenmukaistetaan eri johtamisportaille.
- Organisaatiota madalletaan mahdollisuuksien mukaan siten, että tehokas tiedonkulku, ohjaus ja johtaminen sekä toiminnan vaikuttavuus varmistetaan
- Muutokset vähentävät johtamistehtävien määrää hyvinvointialueella ja parantavat henkilöstön tarkoituksenmukaista sijoittumista.

Digitalisaation kehittäminen valtakunnalliset sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisen tavoitteet huomioiden tavoitteena

Tiedonhallinta ja digitalisaatio tukevat tavoitteiden saavuttamista ja asukaslähtöistä toiminnan uudistamista

1. automaatio ja prosessien tehostaminen

Robotiikka hallinnollisissa prosesseissa

Automaattinen kirjaaminen ja dokumentointi

2. Ennakoiva analytiikka

Palvelutarpeen ennakointi väestö- ja palveludatan avulla

3. Tiedolla johtaminen

Reaaliaikainen seuranta hoitajajonoista ja palveluiden kysynnästä

Työnantajan arvio saavutettavista säästöistä on yhteensä n. 3,5 miljoonaa euroa

)

Rakenteelliset säästöt (pysyvät)

- Organisaatiomuutos: ~500 000 € 1.1.2027 lukien
- Sijaispoolin lakkauttaminen: ~460 000 € 1.10.2026 lukien
- Perusmiehitysselvitys 1 500 000 € vuoden 2026 loppuun mennessä
- ➔ Yhteensä: ~ 2 460 000 €

Muut säästötoimenpiteet

- Sote-toimiala tuottavuusohjelman lisätoimenpiteet: -442 000 €
- Koulutusmäärärahat: - 55 000 €
- Muut operatiiviset tehostukset: ~94 000 €
- Henkilöstöedut (lounas + ePassi): ~337 000 €
- Merkkipäivälahjat: 9 000 €
- Työterveyshuollon kustannukset – 70 000 €
- ➔ Yhteensä: ~1,007 miljoonaa €

- Säästötoimenpiteiden kokonaisvaikutus on noin **3,5 milj. euroa**, josta:
- **2,46 milj. euroa** pysyviä rakenteellisia säästöjä
- **1,007 milj. euroa** muita toiminnallisia säästöjä

Kaikista työnantajan esittämistä toimenpiteistä ei saavutettu neuvotteluissa yksimielisyyttä

- Henkilöstöjärjestöt jättivät yhteisen kannanottonsa 6.5.2026 ja se on toimitettu aluehallitukselle
- Työnantajan näkemyksen mukaan yhteistoimintaneuvottelut on käyty yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla, ja neuvotteluja on käyty seitsemän viikon ajan kahdeksassa neuvottelukerrassa ja neuvotteluelvoite on täytetty.
- Neuvottelujen aikana on käsitelty suunniteltujen toimenpiteiden taloudellisia, toiminnallisia ja henkilöstövaikutuksia käytettävissä olleen tiedon perusteella.
- Neuvottelujen aikana henkilöstöjärjestöille on annettu tietoja suunnitelluista toimenpiteistä, niiden perusteista sekä arvioiduista vaikutuksista, ja henkilöstöjärjestöillä on ollut mahdollisuus esittää näkemyksiään, vaihtoehtoisia ehdotuksiaan ja kysymyksiä neuvottelujen aikana.

Aluehallitukselle päätöksentekoon esitettävät toimenpiteet

Itä UUSIMAA
Östra NYLAND

Hyvinvointialue
Välfärdsområde

Työterveyshuollon palvelusisällön supistaminen

- Työnantaja esittää työterveyshuollon kustannusten hallitsemiseksi seuraavia toimenpiteitä:
- työterveyshuollon palvelurakenteen muuttaminen vähemmän lääkäripainotteiseksi
- työterveyshoitajan ensivastaanottokäytännön laajentaminen
- etävastaanottojen lisääminen
- moniammatillisten palvelujen (työfysioterapia ja työpsykologipalvelut 1-3krt) vahvistaminen
- työterveyshuollon palvelujen käytön ohjaaminen yhteistyössä palveluntuottajan kanssa

Arvio säästöpotentialista

- Säästöjä voidaan saavuttaa vähentämällä sairaanhoidon kustannuksia ohjaamalla asiakkaita ensisijaisesti työterveyshoitajan vastaanotolle silloin, kun lääkärikäynti ei ole lääketieteellisesti välttämätön

Muutos	Säästö
10 % vähennys sairaanhoidon kustannuksista	n. 73 000 €
20 % vähennys sairaanhoidon kustannuksista	n. 146 000 €
30 % vähennys sairaanhoidon kustannuksista	n. 219 000 €

Henkilöstöetujen leikkaukset

- **Lounasedun poistaminen**
- **kustannus 2025: 91 243 €**
- **käyttäjiä arviolta \approx 150–170 henkilöä**

- **Työnantajan esitys: etu poistetaan; tavoiteltu säästö n. 90 000 € vuositasolla 1.1.2027 lukien**
- **Vuoden 2026 osalta 45 000 € mikäli etu poistetaan 1.7.2026 lukien**

Henkilöstöetujen leikkaukset

- E-passin Flex etu (vuonna 2026 100 €/hlö, josta maksettu tammikuussa 50 €/hlö)
- 50 €/henkilö menossa maksuun heinäkuussa 2026-> tämä esitetään poistettavaksi toistaiseksi säästötavoite 123 500 € vuonna 2026.
- Säästötavoite **100 € / henkilö**
- $2\,470 \times 100 = 247\,000\text{€}$ → **arvioitu säästö 247 000 jatkossa vuositasolla.**

Merkkipäivälahjan yhtenäistäminen 100 euroon

Vuonna 2025 merkkipäivälahjoja tilattiin yhteensä 162 kpl ja kokonaiskustannus oli n. 25 500 €.

Jos lahjan arvo kaikissa kategorioissa olisi 100 € postikuluineen, **arvio kokonaisvuosikustannuksista olisi 16 200 €**

→ Säästöt vuositasolla noin 9000 €

Vuonna 2025 ajalla kesäkuu-joulukuu tilattiin yhteensä 86 lahjaa, joiden kustannus oli yhteensä 13 500 €.

Jos lahjan arvo olisi ollut tässä jaksossa 100 € postikuluineen, loppuvuoden kustannus olisi ollut 8600 €

→ Tällöin loppuvuoden säästöt noin 4900 €

Esitys alentaisi merkkipäivälahjojen kustannuksia arviolta noin 9000 € vuositasolla jatkossa

Henkilöstön merkkipäivämuistamisen vuosikustannukset 2025

Talkoovapaa käytännön päivittäminen

- Ohjeistuksen mukaan talkoovapaaseen ei lähtökohtaisesti oteta sijaista
- [Talkoovapaat ohje 2025](#) sisältää palkallisen vastineen (1 pvä palkallinen /4 palkatonta päivää). Talkoovapaita on vuonna 2025 käyttänyt 196 henkilöä.
- Toimenpide ehdotus: neuvotellaan uudelleen siten, että toimintatapa on kustannussäästöön tähtäävä, ei palkallista päivää, vaan talkoovapaa koskisi vain työpäiviä.
- Talkoovapaiden enimmäismäärää nostettaisiin

Eläköitymisten täysimääräinen hyödyntäminen

- Henkilöstön vähennystarpeen toteuttamisessa hyödynnetään ensisijaisesti luonnollista poistumaa, erityisesti eläköitymisiä, joita arvioidaan tapahtuvan vuosittain keskimäärin 70–90 henkilön osalta.
- Eläköitymiset pyritään mahdollisuuksien mukaan hyödyntämään täysimääräisesti henkilöstömäärän sopeuttamisessa.

Kiinteistöjen tarkoituksenmukainen käyttö, toimitilojen optimointi ja tilatehokkuuden parantaminen

- Vuokrakustannusten alentaminen ja tilojen käyttöasteiden nosto IUHVA tasoisesti
- Tilojen muuntojoustavuuden huomioiminen ja jakosuhte (kuinka monta työpistettä tarvitaan suhteessa työntekijämäärään)hybridityössä huomioiden henkilöstön tasapuolinen kohtelu.
- Monipaikkainen monitilatyöskentelyn konseptin käyttöönotto
- Säästötavoite: 250 000 € vuositasolla 1.1.2027 lukien

**Sote-toimiala
terveyspalvelut,
organisaatiomuutos IUHVA ja
johtamisrakenteen muutos**

Itä UUSIMAA
Östra NYLAND

Hyvinvointialue
Välfärdsområde

Sosiaali- ja terveystoimi, operatiiviset tehostamiset

- **Esitettyjen toimenpiteiden henkilöstövaikutukset -2,5HTV.**
- **Arvioitu kustannussäästö**
 - Sosiaali- ja terveystoimen hallinto -5 000€.
 - Yhteiset terveystoimen palvelut -132 000€.
 - Perhe- ja sosiaalipalvelut -15 000€.
 - Ikääntyneiden palvelut - 90 000€.
 - **Yhteensä -242 000€.**

Sosiaali- ja terveystoimi: Koulutusmäärärahan leikkaaminen

- Koulutusmäärärahan vähennys kaikilta vastuualueilta.
- **Vaikutukset henkilöstöön**
 - Ensisijaisesti suositetaan maksuttomia koulutuksia.
- **Arvioitu kustannussäästö**
 - Sosiaali- ja terveystoimen hallinto -5 000€.
 - Yhteiset terveystoimen palvelut -5 000€.
 - Perhe- ja sosiaalipalvelut -15 000€.
 - Ikääntyneiden palvelut - 30 000€.
 - Yhteensä -55 000€.

Terveyspalvelut: ajanvarauksen peruminen- toiminnon käyttöönotto

- **Tavoitteena** lisätä ajanvaraustapoja sekä asiakkaiden mahdollisuuksia perua varaamiaan aikoja. Toimintamalli vapauttaa henkilökunnan työpanosta muuhun työhön.
 - Terveysasemapalveluissa noin 400 peruutusta/ kuukausi. Koko hyvinvointialueella noin 1200 peruutusta/ kuukausi.
- **Aikataulu**
 - Tavoitteena 1.6.2026.
- **Vaikutukset henkilöstöön**
 - Yhdessä keskitetyn hoidontarpeen arvion kanssa vähennys hoitohenkilökunnasta -0,5 HTV.
- **Arvioitu kustannussäästö**
 - -30 000€.

Terveyspalvelut: rekrytointien jäädyttäminen ja tehtävien uudelleenorganisointi

- **Tavoitteena** säästää siirtämällä eläköityvän kuntohoitajan tilalle palkattavan apuvälineasiantuntijan rekrytointia sekä myös toimistosihteerin rekrytointia.
- **Aikataulu**
 - Rekrytointia siirretään siten, että rekrytointi tapahtuu vasta vuoden lopussa.
- **Vaikutukset henkilöstöön**
 - Apuvälineasiantuntijoiden ja toimistosihteerien työmäärä kasvaa hetkellisesti.
- **Arvioitu kustannussäästö**
 - -36 000€.

Suun terveydenhuolto: postituksen vähentäminen, digitalisaation edistäminen

- **Tavoitteena** vähentää postituskuluja suun terveydenhuollossa. Tulosityksikössä lähetetään vielä paljon postitse aikoja esimerkiksi hammastarkastuksiin niissä tilanteissa, joissa puhelimitse ei tavoitettu asiakasta ensimmäisellä yrittämällä.
- **Aikataulu**
 - 1.6.2026.
- **Vaikutukset henkilöstöön**
 - Ei vaikutusta henkilöstömäärään, mutta aiheuttaa puhelinsoittojen määrän kasvua, kun joudutaan yrittää saada puhelimitse kiinni postin lähettämisen sijaan.
- **Arvioitu kustannussäästö**
 - -10 000€.

Terveysasemapalvelut: Osastokuntoutus

- Mäntyrinteen palveluasumisen yksikön sulkemisen yhteyteen suunniteltu [REDACTED] vähennys. Yksikön alasajo tapahtuu portaittain, jolloin [REDACTED] on mahdollista vähentää jo ennen yksikön lakkauttamista.
- **Aikataulu**
 - 1.9.2026
- **Vaikutukset henkilöstöön**
 - Yhden [REDACTED] vähentäminen, -1HTV.
- **Arvioitu kustannussäästö**
 - -18 000€.

Terveyskeskussairaalapalvelut: lääkäreinkrytointi

- Osastoiden lääkäripalvelua on tavoitteena ottaa omaksi toiminnaksi vuoden 2026 aikana. Osastoille 2 ja 3 on perustettu kolme lääkärin virkaa, joista yhtä ei täytetä vakituisesti.
- **Aikataulu**
 - 1.9.2026
- **Vaikutukset henkilöstöön**
 - Kolmanneksi lääkäriksi osastolle rekrytoidaan määräaikaisia YEK- tai kandidaiheen opiskelijoita.
- **Arvioitu kustannussäästö**
 - -13 000€.

Terveyskeskussairaalapalvelut: työvuorosuunnittelun optimointi

- Osastoiden työvuorosuunnittelua tehostetaan. Jos aamuvuoroista puuttuu yksi työntekijä, ei siihen oteta sijaista muualta kuin sijaispoolista.
- **Aikataulu**
 - 1.5.2026
- **Vaikutukset henkilöstöön**
 - Jos aamuvuorosta puuttuu yksi työntekijä ja sijaista ei oteta, osaston muiden työntekijöiden työmäärä kasvaa hetkellisesti.
- **Arvioitu kustannussäästö**
 - -20 000€.

Asumispalvelut: [REDACTED] ja [REDACTED] lähiesihenkilötyön yhdistäminen

- Soten 1.3 voimaan tulleessa organisaatiossa on yhdistetty asumispalveluissa [REDACTED] yksiköiden lähiesihenkilötyötä.
- **Aikataulu**
 - 1.9.2026 alkaen
- **Vaikutukset henkilöstöön**
 - - 1 HTV
- **Arvioitu kustannussäästö**
 - -60 000 €.

Toimenpideluokka	Alateema	Alkuperäinen toimenpide	
Palvelutuotannon organisointi	Palvelurakenteen ja toimintamallien tarkastelu	██████████ lakkauttaminen	
		██████████ lakkauttaminen	40,000.00 €
		Palvelu-/asiakasohjauksen keskittämistä ja yhtenäistäminen	
Henkilöstön ammattitaito ja sijoittuminen	Prosessien tehostaminen ja digitaaliset ratkaisut	Ajanvarauksen peruminen -toiminnon käyttöönotto	30,000.00 €
		Tuottavuuden lisääminen - resurssien optimointi	
		Suun terveydenhuollon postituksen vähentäminen	10,000.00 €
Henkilöstön ammattitaito ja sijoittuminen	Henkilöstörakenteen ja tehtäväkuvien tarkastelu	Vaihdetaan yksi lähihoitajan toimi joka osastolta hoiva-avustajan toimeksi	5,000.00 €
		██████████ esihenkilötyön yhdistäminen	60,000.00 €
		██████████ vähentäminen aiottua aiemmin	18,000.00 €
	Rekrytointien ja henkilöstöresurssin ajoituksen arviointi	Tehtävänsiirrot / optimoinnit oikealle asiantuntijalle	
		Vakituisen toimistosihteerin palkkaamisen viivästyttäminen	20,000.00 €
		Eläköityneen tilalle tulevan rekrytointiin viivästyttäminen	16,000.00 €
Kulujen karsiminen	Sijaisjärjestelyjen ja työvuorosuunnittelun optimointi	Osastojen 2 ja 3 kolmanneksi lääkäriksi ei oteta vakituista	13,000.00 €
		Sijaispoolin Omakoordinaatiojärjestelmän irtisanominen	
		Osastojen arkiamuvuorojen puutokset	20,000.00 €
Kulujen karsiminen	Hankintojen ja sopimusten kilpailuttaminen	Osastojen kuljetusten kilpailuttamisen vaikutukset	10,000.00 €
		Spirometriatutkimusten kilpailuttaminen	7,000.00 €
	Tukipalvelujen ja materiaalien kustannustehokkuus	Vartijapalvelun keventäminen	30,000.00 €
		Ylimääräisten työvaatteiden varaston pienentäminen	13,000.00 €
	Menojen ja investointien hallinta	Laitteiden uusimisen viivästyttäminen	5,000.00 €
		Koulutusmäärärahan leikkaaminen	35,000.00 €
Tulorahoituksen vahvistaminen	Tulorahoituksen vahvistaminen	Vakuutusyhtiöiden laskuttamisen saattaminen ajantasalle	100,000.00 €
		Oman oikomishoidon lisääntyminen	10,000.00 €

Organisaatiomuutos IUHVA

Johtamisrakenteen ja organisaation muutokset IUHVA

- Hyvinvointialuejohtajan suoraan alaisuuteen jäävät toimialajohtajat (pelastusjohtaja, sote-johtaja 31.12.2026 asti, konsernipalvelujohtaja, sekä perustettavaksi esitettävät kaksi (2) uutta virkaa. (nämä muodostuvat sote-vastuualueiden integroinnista (arvio – 3 htv)
- Jatkossa konsernipalvelujohtaja toimii ns. pinkkien johtajien suorana esihenkilönä (hallintopalvelut, digipalvelut, kehittämispalvelut, henkilöstöpalvelut, viestintäpalvelut, talouspalvelut) arvio ajankohdasta 1.6.2026 lukien
- Lisäksi konsernipalvelujohtajan alaisuuteen siirretään hankinta- ja kiinteistöpalvelut. Arvio ajankohdasta 1.6.2026 lukien

Esitetyn muutoksen perustelut:

- Prosessien leanaus ja organisaatorakenteen selkeyttäminen ja tehostaminen
- Konserninäkökulman vahvistaminen
- Keskitetään päätöksenteon valmistelua
- Arvioidut kustannussäästöt jatkossa 500 000 € jaksoitettuna vuositasolla

Yksi (1) johtamistaso poistuu kokonaan sote-toimialalta ja vastuualueiden määrä vähenee 1.1.2027 lukien.

Palveluiden järjestäminen -
lautakunta

Varautuminen ja turvallisuus -
lautakunta

Kansalliskielilautakunta

Tarkastuslautakunta

Itä UUSIMAA
Östra NYLAND

Hyvinvointialue
Välfärdsområde

1.1.2027
lukien

Aluevaalilautakunta

Vanhusneuvosto

Vammaisneuvosto

Nuorisovaltuusto

Aluevaltuusto

Aluehallitus

Hyvinvointialuejohtaja Max Lönnqvist

Sosiaali- ja terveystoimen toimiala

Lasten, nuorten ja perheiden palvelut (255)

Työikäisten sosiaalipalvelut ja
Vammaispalvelut (467,5)

Terveysasemapaikalliset
(225)

Suun terveydenhuolto
(125)

Ikäntyneiden palveluiden toimiala

Kotona asumista tukevat palvelut
(392)

Asumispaikalliset
(379,5)

Terveystieteiden tutkimuskeskusten
palvelut (117)

Pelastustoimen toimiala

Riskienhallinta

Ensihoito

Pelastustoiminta

Pelastustoimen johto

Erikoissairaanhoidon ohjaus, johtava lääkäri /oma kustannuspaikka/poikkileikkaavana sote ja pela

Konsernipalveluiden toimiala/poikkileikkaavana tukipalveluna

Henkilöstöpalvelut

Digipalvelut

Hallintopalvelut

Talouspalvelut

Viestintäpalvelut

Kehittämispalvelut

Johtamisrakenteen ja organisaation muutokset, Hallintopalvelut

- Hallintopalvelut-vastuualueen osalta hankintapalvelut (7 henkilöä) ja kiinteistöpalvelut (6 henkilöä) siirtyessä konsernipalvelujohtajan suoraan alaisuuteen. Arvio aikataulusta 1.6.2026 lukien
- Hallintojohtajan alaisuuteen jää 10 henkilöä, joista tällä hetkellä 6 henkilöä ovat suoraisia alaisia, ja 4 toimistopäällikön alaisia.
- Esitetty muutos: on tarkoituksenmukaista siirtää hallintopalvelujen koko henkilöstö hallintojohtajan suoraan alaisuuteen. Tämä tarkoittaa toimistopäällikön tehtävänkuvan ja vastuun muutosta siten, että hän ei enää toimi esihenkilönä eikä hänellä ole alaisia.

Johtamisrakenteen ja organisaation muutokset, henkilöstöpalvelut

- kokonaisvastuu henkilöstöpalveluista ja IUHVA työnantajapolitiikasta henkilöstöjohtajalla

Henkilöstöjohtaja olisi jatkossa suora esihenkilö:

henkilöstöpäällikölle
palvelussuhdepäällikölle
työsuojeluvaltuutetuille
pääluottamusedustajille

Henkilöstöpäällikkö (virka esitetään perustettavaksi 21.5.2025 AH)

vastaa arjen HR-toiminnasta, prosesseista ja Esihenkilötuesta

Palvelussuhdepäällikkö

Lähiesihenkilö HR tiimille
oma substanssivastuu (virka- ja työsuhdeasiat)

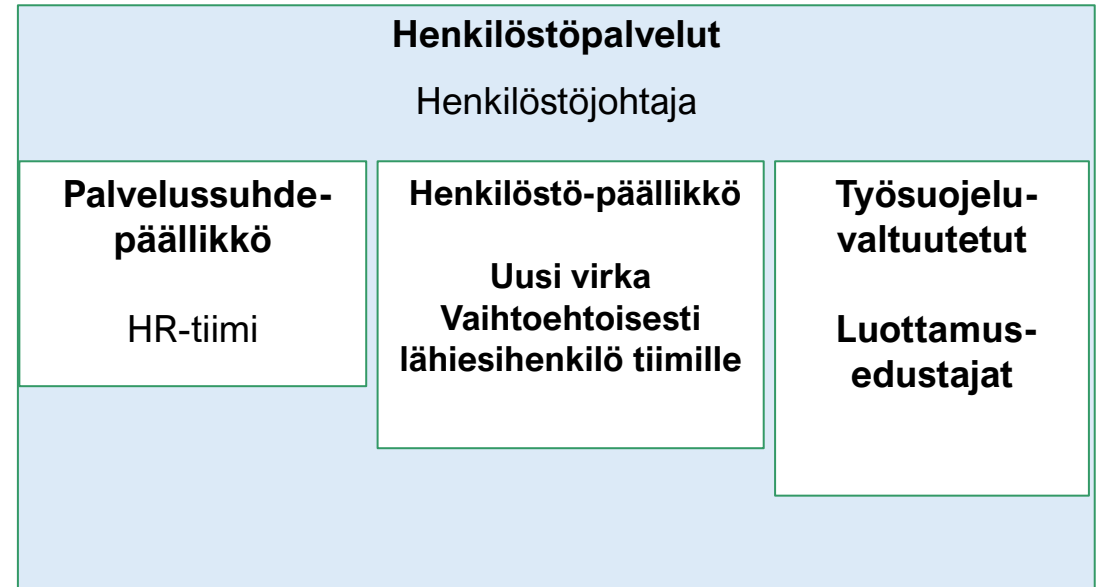
varahenkilö henkilöstöjohtajalle

sijaistaa henkilöstöpäällikköä (rajattu sijaisuus)

Työsuojeluvaltuutetut ja pääluottamusedustajat

työnantajapuolen esihenkilö- ja neuvotteluvastuu säilyy suoraan henkilöstöjohtajalla
Esitys toteutetaan talousarvioon 2026 varatuin palkkamäärärahoihin.

Uusi rakenne aikataulu arvio 1.6.2026



Organisaatiomuutoksesta ja toimintojen uudelleenorganisoinnista johtuen lakkautettavat ja perustettavat virat ja toimet

- 2 uutta toimialajohtajan virkaa perustetaan arvio aikataulusta 21.5.2026 AH perustamisesitys

Lakkautetaan:

- 3 vastuualuejohtajan virkaa
- Sote-johtajan virka 1.1.2027 lukien
- Määräaikainen palveluiden kehittämisjohtajan toimi päättyy 30.9.2026
- Johtava lääkäri ei toimi vastuualuejohtajana, mutta jatkaa vastaavana lääkärinä 1.1.2027 lukien. Käytännössä muutos on toteutettu 1.3.2026 organisaatiomuutoksen yhteydessä
- Henkilöstöpalveluihin perustetaan henkilöstöpäällikön virka ja lakkautetaan Hr-asiantuntijan toimi
- Säästötavoite – 500 000 € vuositasolla

Perusmiehitysselvitys, ikääntyneiden palvelut

Itä UUSIMAA
Östra NYLAND

Hyvinvointialue
Välfärdsområde

Perusmiehitysselvitys

- **Selvityksen tavoite**
 - Määritellä tulosityksittäin todellinen henkilöstötarve suhteutettuna lain määräämään minimiin ja annettuun talousarvioon tammikuun 2026 loppuun mennessä.
- **Projekti käynnistetty syksyllä 2025 osana tuottavuusohjelmaa**
 - Ikääntyneiden asumispalvelut
 - Ikääntyneiden kotihoito
 - Vammaispalveluiden asumispalvelut
 - Terveyskeskussairaalan osastot
- **Toimenpiteet ja suunnitelma**
 - Nykytilanteen tarkistus, henkilöstömäärä ja asiakasmäärä.
 - Työvuorosunnittelun kartoitus, koulutus sekä tukiopetus.
 - Välillisen ja välittömän työn tarkistus suhteutettuna käytössä olevaan resurssiin ja tehtävänimikkeisiin.
- Hyvinvointialueelta nimetty yhteinen projektipäällikkö, FCG:n konsultti oli mukana aloituksessa syksyllä 2025.

Ikääntyneiden kotihoito

- Välittömän asiakastyön osuutta on arvioitu vuonna 2025 osana tuottavuusohjelmaa.
 - Haasteena on ollut validoidun tiedon puute ja edelleen resurssityökalu puuttuu työnjaon optimaalisen suunnittelun tueksi.
 - Lähihoitajien välittömän työn osuus 55% työajasta.
 - Sairaanhoidajien välittömän työn osuus 40% työajasta.
 - Välittömän työn osuus sisältää asiakkaan luona tehtävän työn.
- Osana yhteistoimintaneuvotteluja kotihoidon resurssointia on tasattu alueellisesti.
- Tällä hetkellä suunniteltuja asiakastunteja on enemmän kuin henkilöstöresurssia eli henkilöstön vähennys ei ole realistinen. Henkilöstöresursseja on mahdollista edelleen tasata alueiden kesken.
- Suurin haaste on ollut Porvoossa, mutta henkilöstöresurssia tasaamalla tilanne on saatu paremmaksi.

Ikääntyneiden asumispalvelut

- Välittömän työn minimimitoitus on määritelty.
 - Ikääntyneiden asumispalvelut 0,6 (lakisääteinen minimi).
 - Arviointi- ja kuntoutusyksiköt 0,7.
- Välittömän ja välillisen työn toteutumien seuranta on toteutettu tehtävänimikkeittäin.
- Henkilöstömitoitus on laskettu THL:n (2020) ohjeistuksen mukaisesti.
 - Henkilöstömitoituksessa lasketaan yhteen välittömän asiakastyön tunnit, jotka jaetaan yhden henkilön laskennallisella kolmen viikon työajalla ja ympärivuorokautisen hoidon asiakkaiden määrällä.
- Kaikkien ympärivuorokautisen palveluasumisen yksiköiden työvuorosuunnittelua on läpikäyty Titania-listoilta.

Ikääntyneiden asumispalvelut, johtopäätökset

- **Toteutetun seurannan perusteella, voidaan todeta, että**
 - Välillinen työ jakaantuu osittain epätasaisesti vuorokauden eri aikoihin. Lähtökohtaisesti välillistä työtä on melko paljon ja sen tarve vaihtelee yksiköittäin.
 - Välittömän työn prosentin sekä yksikön edellyttämän minimimitoituksen määrittelyä ei ole kaikissa yksiköissä tehty eikä sitä ole käytetty työvuorosuunnittelun pohjana.
 - Resursointi on ollut yksiköissä osittain epätasaista ja välittömän työajan mitoitus vaihdellut 0,6-0,7 välillä.
 - Yksiköissä on paljon sairauspoissaoloja, jotka vaikeuttavat merkittävästi suunnittelua ja ennakointia.
 - Mitoitus on ajoittain alittanut lakisääteisen minimimitoituksen, kun sijaisia ei ole saatu poissaoloihin.
 - Mitoitus on ylittynyt esimerkiksi henkilöstön koulutusten takia tai asukkaista johtuvista syistä (saattohoito, aggressiiviset asukkaat).
- Mitoituslaskennan perusteella voidaan todeta, että asumispalveluyksiköistä on mahdollista vähentää henkilötyövuosia.

Ikääntyneiden asumispalvelut, johtopäätökset

- Ikääntyneiden ympärivuorokautisen palveluasumisen yksiköiden hoitajamitoitus lasketaan lakisääteiseen minimiin eli 0,6:n
- Esitetään, että vähennettävä henkilöstömäärä on – 32 HTV. Vähennyksessä huomioitu välillisen työn osuus
 - Kustannussäästö vuositasolla noin 1,6 M€.
- Mahdolliset vaikutukset
 - Perushoito toteutuu, mutta yksilöllinen huomiointi vähenee.
 - Sijaisia on otettava jokaiseen poissaoloon.
 - Riski lakisääteisen hoitajamitoituksen alitukseen on

HTV vähennykset, esitys

Yksikkö	Paikkoja	HTV-vähennys	Mitoitus	Vähennettävät toimet
Onninkodit	19	-1	0,6	1 hoiva-avustaja (toimi avoin)
Väinölä	30	-2	0,6	██████████ (toimet eivät avoimia)
Rosenkulla	20	-1	0,6	1 lähihoitaja (toimi ei avoin)
Taasiakoti	34	-4	0,6	██████████ (toimi ei avoin), 3 lähihoitajaa (kaksi avointa tointa)
Onnela	28	-1	0,6	██████████ (toimi ei avoin)
Harmaakallio	56	-5	0,6	██████████ (toimi ei avoin), 4 lähihoitajaa (kaksi avointa tointa)
Toukovuori	60	-5	0,6	██████████ (toimet eivät avoimia), 3 lähihoitajaa (yksi avoin toimi)
Johanna-koti	60	-5	0,6	██████████ (toimet eivät avoimia), 3 lähihoitajaa (toimet eivät avoimia)
Palomäki *	52	-3	0,64	██████████ (toimi ei avoin), 2 lähihoitajaa (kaksi avointa tointa)
Pääskypelto	60	-5	0,6	██████████ (toimi ei avoin), 4 lähihoitajaa (kaksi avointa tointa)
Yhteensä		-32		

* Palomäessä vammaispalveluiden asukkaita 3 kpl, mitoitusvaade suurempi

Sijaispoolin nykytilanne

- Mietitään vakavasti sijaispoolin tuottamisen vaihtoehtoja
- Jatketaan nykyisellä ja laajennetaan toimintaa kattamaan kaikki vastuualueet ja myös vuosilomat ja pitkäaikaisissa sijaisuuksissa
- Ulkoistaminen in-house yhtiölle
- Nykyisellään sijaispoolin tuntihinnat ovat merkittävästi kalliimmat kuin vuokrahenkilöstön tuntihinnat.
- Saavuttaaksemme saman tuntihinnan kuin vuokrahenkilöstöllä joutuisimme teettämään esim lähihoitajalla työtunteja 175 h/kk. Nykyisen työehtosopimuksen mukaisesti voimme teettää korkeintaan 150 h/kk

Sijaispoolin nykytilanne

- Sijaispoolin nykyinen henkilöstörakenne:
 - Lähihoitajat 52 (täytettynä 34/52)
 - Sairaanhoidaja [REDACTED]
 - Esihenkilö [REDACTED]
 - Palveluvastaava [REDACTED] (kuulu myös kotikuntoutus)
- Kotipesä- eli varaamattomia vuoroja 2025

5/2025	6/2025	7/2025	8/2025	9/2025	10/2025	11/2025	12/2025
28	39	31	15	4	28	47	19

Sijaispoolin nykytilanne

Sijaisten ja vuokran määrärahat

SOTE	2025 TA	2025 TP	2026 TA	h/hinta
Henkilöstö (kokonaisuus)	129,8 miljoonaa	129,5 miljoonaa	132,5 miljoonaa	17,51 – 21.17€
Sijaiset	2,75 miljoonaa	13,4 miljoonaa	6,7 miljoonaa	
Vuokratyövoima	8,2 miljoonaa	9,4 miljoonaa	2 miljoonaa	27,05€ (inhouse)
Sijaispooli	(1.5) 1,6	750 000	2,9 miljoonaa	52,79 € (2025) *
				* Laaditaan oma selvitys

Esitykset neuvotteluihin Pelastustoimi

Esitykset yhteistoimintaneuvotteluihin

Esitykset pelastustoimen toimenpiteistä

- **Eläköitymisten hyödyntäminen**

- Arvioitu kustannussäästö 35 000€

- **Sijaiskäytäntöjen rajoittaminen**

- Arvioitu kustannussäästö 25 000€

- **Ulkopuolisten koulutusten rajoittaminen**

- Arvioitu kustannussäästö 5 000€

Yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen

- Neuvottelujen lopputuloksesta on ilmoitettava työvoimaviranomaiselle, mikäli irtisanottavia on vähintään 20.

Henkilöstöjohtaja ilmoittaa.

- Työvoimaviranomaiselle tulee ilmoittaa erillisellä lomakkeella irtisanottavien lukumäärä, ammatit/työtehtävät sekä työsuhteiden päättymispäivät.

Henkilöstöjohtaja ilmoittaa

- Työterveyshuolto on informoitu neuvottelujen päättymisestä

Tuki esihenkilöille neuvottelujen toimenpiteiden täytäntöönpanoon päätöksenteon jälkeen

Aluehallitus käsittelee neuvottelutuloksen ja päättää täytäntöönpanosta kokouksessaan 21.5.2026

Esihenkilöille on Team-koulutus täytäntöönpanosta ma 25.5.2026 klo 14-15

Kouluttajina henkilöstöjohtaja ja HR lakimies

Työllisyysalueiden info toimenpiteiden kohteena oleville

Tiistaina
9.6.2026 klo 9-11

Paikkana
kokoustila Vanha
Porvoo,
Virastotalo 1. krs.

Teams-
osallistuminen
mahdollinen

Irtisanomisjärjestyksestä

HYVTES 8 luku, 4 § → noudatetaan mahdollisuuksien mukaan seuraavia periaatteita

- Viimeksi irtisanotaan työnantajan toiminnan kannalta tärkeät työntekijät → osaaminen, kokemus, monipuolisuus, ym.
- Ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä
- Jos työntekijät ovat näillä perusteilla samanarvoisia, kiinnitetään huomiota myös työntekijän huoltovelvollisuuden määrään ja palvelussuhteen kestoaikaan
 - Luottamusedustajia ja työsuojeluvaltuutettuja ei voi irtisanoa taloudellis-tuotannollisilla perusteilla
 - Perhevapaalla olevaa ei voi irtisanoa

Toimenpiteiden kohteena olevien henkilöiden osaamisen ja kokemuksen kartoittaminen

- Kartoitetaan irtisanottavien kohteena olevien henkilöiden osaaminen ja työkokemus työnantajalla olevien tietojen pohjalta
- Mahdollista uudelleensijoitusta arvioitaessa on huomioitava myös henkilön työkyky

Täytäntöönpano: kuulemiskutsu ja kuulemistilaisuus

Kuulemiskutsu aluehallituksen päätöksen jälkeen

- Esihenkilö kertoo toimenpiteiden kohteena (ensisijaisesti irtisanottavat ja irtisanomisperusteella toisiin tehtäviin siirrettävät) oleville henkilöille asiasta mahdollisimman pian henkilökohtaisesti kasvokkain tai puhelimitse.
 - Muita muutoksia tehtäviin tai virantoimitusvelvollisuuden sisältöön voidaan tehdä myös myöhemmin aluehallituksen toimeenpanopäätöksen mukaisesti.
- Annetaan kutsu kuulemiseen sähköpostitse
 - Esihenkilöt saavat valmiin kutsupohjan: eri pohjat irtisanomiselle ja irtisanomisperusteella toisiin tehtäviin siirrettävät. HUOM! Työsuhteen ja virkasuhteen erot.
- Toimilalat/vastuualueet järjestävät infotilaisuudet sen jälkeen, kun asianosaisiin on oltu yhteydessä

Kuulemistilaisuudet

- Hallintolain 34 §:n mukaan asianosaiselle on ennen asian ratkaisemista varattava tilaisuus lausua mielipiteensä asiasta sekä antaa selityksensä sellaisista vaatimuksista ja selvityksistä, jotka saattavat vaikuttaa asian ratkaisuun.
- Tavoitteena on että irtisanomista ja irtisanomisperusteella toisiin tehtäviin siirtämistä koskevat kuulemistilaisuudet pidetään. Esihenkilöt saavat valmiin kutsupohjan kuulemistilaisuuteen, mallin muistioon ja päätökseen (työ- ja virkasuhteisille erilliset pohjat).
- Palvelussuhteen irtisanomisesta päättää hallintosäännön 63 §:n mukaan palvelussuhteeseen ottava viranomainen.
- Kuulemiseen osallistuu aina kaksi työnantajan edustajaa. Toinen työnantajan edustajista laatii tilaisuudesta muistion mallipohjan mukaan.
- Työntekijä voi ottaa tilaisuuteen mukaan luottamusedustajan tai muun tukihenkilön.
- Palvelussuhteeseen ottava esihenkilö tekee viranhaltijapäätöksen
- Kuulemisen jälkeen työntekijälle annetaan irtisanomisilmoitus ja irtisanomisaika lähtee seuraavasta päivästä lukien.
 - Jos päätös joudutaan lähettämään työntekijälle sähköisesti tai postilla, lähtee irtisanomisaika kulumaan vasta tiedoksisaantiajan jälkeen.

Irtisanomisajat työnantajan irtisanoessa

Työnantajan irtisanoessa viranhaltijan virkasuhteen tai työntekijän työsopimuksen, irtisanomisaika on vähintään

- 14 päivää, jos palvelussuhde on jatkunut enintään yhden vuoden
- yksi kuukausi, jos palvelussuhde on jatkunut yli vuoden, mutta enintään neljä vuotta
- kaksi kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut yli neljä, mutta enintään kahdeksan vuotta
- neljä kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut yli kahdeksan, mutta enintään 12 vuotta
- kuusi kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut yli 12 vuotta keskeytyksettä.

Kuulemistilaisuudet

- Jos työntekijä ei pääse osallistumaan kuulemistilaisuuteen, hän voi halutessaan toimittaa kirjallisen vastineen asiassa. Päätöksentekoa ei estä se, että työntekijä ei pääse osallistumaan kuulemistilaisuuteen tai ei toimita kirjallista vastinetta.
- Sairastapauksissa kuulemista voidaan kerran siirtää tai kuuleminen järjestää työntekijän niin toivoessa teamsilla.

Kuulemistilaisuudessa läpi käytävät asiat

- Irtisanomisen vaihtoehtona mahdollisesti tarjottava tehtävä → jos työntekijä ottaa tehtävän vastaan, kirjataan tämä muistioon ja tilaisuus voidaan päättää ja tehdään päätös uuteen virkaan siirtämisestä tai uusi työsopimus. Tällöin irtisanomista ei tehdä
- Jos ei ole tarjota toista tehtävää irtisanomisen vaihtoehtona tai työntekijä ei ota tehtävää vastaan:
 - Lyhyesti kyseisen tehtävän vähentämisen perusteet
 - Työntekijän irtisanomisaika ja työntekovelvollisuuden jatkuminen: **pääsääntönä työntekovelvollisuus irtisanomisajan**
 - Työntekijän näkemys asiasta
- Muutosturva: työllisyysalueen materiaali ja tieto infotilaisuudesta toimenpiteen kohteena oleville
- Uudelleensijoitus ja takaisinottovelvollisuus:
 - Käydään työntekijän kanssa läpi miten mahdollisia työtehtäviä tarjotaan ja otetaan vastaan
 - Esihenkilö toimittaa rekrytointiyksikköön tiedon irtisanotusta työntekijästä, nimikkeestä ja koulutuksesta jne. (TEAMS-excel)
 - Rekrytointiyksikkö tulee kysymään irtisanottavalta työntekijältä tiedot ja rajoitukset uudelleensijoitusta varten sähköpostitse
 - Miltä alueelta henkilö on valmis vastaanottamaan tehtäviä
 - Jos irtisanottavalla on esimerkiksi sairaanhoitajan tai sosiaalityöntekijän koulutus, onko hän kiinnostunut ottamaan vastaan näitä tehtäviä.
 - Henkilön yhteystiedot tehtävien tarjoamista varten
 - Tietojen toimittaminen rekrylle helpottaa mahdollisen sopivan uuden tehtävän löytymistä

Irtisanomisaika & työvelvoite

- Irtisanomisaika määräytyy työehtosopimuksen (HYVTES luku 8 § 5) ja palvelussuhteen pituuden mukaan
 - Palvelussuhteen pituus lasketaan siitä asti kun yhdenjaksoinen palvelussuhde on alkanut luovuttavassa organisaatiossa, esim. Porvoon kaupungilla. Irtisanomisaikana on pääsääntöisesti työntekovelvoite.
 - Työntekijälle voidaan osoittaa muita työsopimusta vastaavia tehtäviä työnantajan direktio-oikeudella tai HYVTES:n I luvun 10 §:n mukaan siirtää muihin tehtäviin, joita voidaan hänen koulutuksensa ja työkokemuksensa huomioon ottaen pitää hänelle sopivina.
 - Tilapäinen siirto voi kestää enintään kahdeksan viikkoa kerrallaan.

Uudelleensijoitus ja takaisinottovelvollisuus

Uudelleensijoitus- ja takaisinottovelvollisuus

- Rekrytointiyksikkö vastaa tehtävien tarjoamisesta irtisanomisen jälkeen
 - Irtisanotun työntekijän **uudelleensijoitusvelvollisuus koko irtisanomisajan**
 - Työntekijälle on tarjottava irtisanomisen vaihtoehtona ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.
 - **Takaisinottovelvollisuus työsuhteen pituuden mukaan:**
 - 4kk työsuhteen päättymisestä
 - 6kk, jos työsuhde samaan työnantajaan jatkunut yli 12 vuotta
 - virkasuhteisilla 9kk
- jos tarvitaan työntekijää samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin.**
- Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta (perehdytystä), jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.
 - Hallinnollisista tehtävistä takaisin asiakasrajapinnan tehtävään siirtyvälle järjestetään tarvittava perehdytys ja osaamisen päivittäminen

Uudelleensijoitusvelvollisuus ja takaisinottovelvollisuus

**Laaja
uudelleensijoitusvelvollisuus
koulutusta vastaaviin tehtäviin**

**Takaisinottovelvollisuus koskee
ainoastaan vastaavaa tai
samankaltaista tehtävää, josta
henkilö on irtisanottu**

Uudelleensijoitus
irtisanomisaika

Takaisinottovelvollisuus
irtisanomisajan
päätyttyä

Muutosturva

Työllisyysalueen palvelut työntekijöille

- Muutosturva-infotilaisuudet tilaisuus järjestetään 9.6.2026 klo 9-11
- Henkilökohtainen ohjaus ja palvelutarpeen kartoittaminen
- Työhaun tukeminen ja työnvälitys
- Ammatillisen osaamisen kehittäminen
- Ohjaus ja neuvonta yrittäjyyttä harkitsevalle
- Työnhakua tukevat pienryhmäpalvelut ja teematilaisuudet

Mitä muutosturva on?

Koulutusta ja terveydenhuoltoa

- Jos työsuhde säännöllisesti **vähintään 30 henkilöä** työllistävään työnantajaan irtisanotaan **tuotannollis-taloudellisista syistä**, ja työsuhde on kestänyt **vähintään viisi vuotta** työsuhteen päättyessä, työnantajalla on velvollisuus:
- Tarjota työllistymistä edistävää koulutusta tai valmennusta. Valmennuksen/koulutuksen tulee vastata arvoltaan henkilön tai toimipaikan henkilöstön keskimääräistä kuukausipalkkaa. Toteutettava 2 kuukauden sisällä työsuhteen päättymisestä, ellei painavasta syystä muuta sovita
- Järjestää työterveyshuollon palvelut 6 kuukauden ajan työntekovelvoitteen päättymisen jälkeen. Velvollisuus päättyy kun siirtyy toisen työnantajan palvelukseen toistaiseksi voimassa olevaan tai vähintään 6 kuukautta kestäväan määräaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen.

Mitä muutosturva on?

- Muutosturva tarjoaa tukea työntekijälle muutostilanteessa jo irtisanomisaikana.
- Muutosturvan toimintamallin osapuolia ovat työnantaja, työntekijä ja työvoimaviranomainen.
- Tavoitteena on
 - auttaa työntekijää löytämään uusi työ mahdollisimman nopeasti.
 - tarjoaa työntekijälle tilanteeseen soveltuvaa palvelua, tukea ja ohjausta ja
 - auttaa työntekijälle tarvittaessa kehittämään osaamista ja ammattitaitoa

**Neuvotteluissa käsiteltiin myös työllistymistä tukeva
toimintasuunnitelma sekä työllisyysalueiden
tiedotusmateriaali**

**Kiitos
Tack**

Itä UUSIMAA
Östra NYLAND

Hyvinvointialue
Välfärdsområde