
Henkilöstöjaosto

Aika 26.03.2026 klo 16:00 -

Paikka Teams

Osallistujat

	Nimi	Tehtävä
Läsnä	Ahola Lotta	puheenjohtaja
	Kiminkinen Tapani	varapuheenjohtaja
	Honkimäki Paula	jäsen
	Kuparinen Liisa	jäsen
	Tuominen Sami	jäsen
Muu	Heikkilä Eija-Liisa	esittelijä, HR-johtaja
	Aniranta Ella Sofia	pöytäkirjanpitäjä, hallinnon asiantuntija
	Ylälehto Jani	aluehallituksen puheenjohtaja
	Kallimo Kati	vt. hyvinvointialuejohtaja
	Lepikonmäki Carita	henkilöstön kehittämisspäällikkö
	Oinonen Marja-Leena	työsuojelupäällikkö

Käsiteltävät asiat

Asia	Otsikko	Sivu
11	Laillisuus ja päätösvaltaisuus	3
12	Pöytäkirjan tarkastus	4
13	Työjärjestyksen hyväksyminen	5
14	Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstökertomus 2025	6
15	Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma vuosille 2026-2027	7
16	Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2026	10
17	Muut asiat	12



Henkilöstöjaosto

26.03.2026

11

Laillisuus ja päätösvaltaisuus

Henkilöstöjaosto 26.03.2026

Hyvinvointialuelain 108 § mukaan muu toimielin kuin aluevaltuusto on päätösvaltainen, kun yli puolet jäsenistä on läsnä. Läsnäoleviksi katsotaan myös ne toimielimen jäsenet, jotka osallistuvat kokoukseen sähköisesti.

Tästä kokouksesta on annettu tieto hallintosäännön 150 ja 151 §:n mukaisesti.

Kirjallinen kutsu on toimitettu sähköisesti henkilöstöjaoston jäsenille 20.3.2026.

Päätösehdotus

Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

Päätös



Henkilöstöjaosto

26.03.2026

12

Pöytäkirjan tarkastus

Henkilöstöjaosto 26.03.2026

Hyvinvointialueesta annetun lain 95 §:n mukaan pöytäkirjan tarkastamisesta annetaan tarpeelliset määräykset hallintosäännössä.

Hallintosäännön 169 §:n mukaan pöytäkirja tarkastetaan toimielimen päättämällä tavalla. Pöytäkirja voidaan tarkastaa ja allekirjoittaa sähköisesti. Toimielin valitsee jokaisessa kokouksessaan kaksi läsnä olevaa jäsentä tarkastamaan kokouksesta laaditun pöytäkirjan siltä osin kuin pöytäkirjaa ei tarkasteta kokouksessa.

Pöytäkirja allekirjoitetaan ja tarkastetaan 2.4.2026 mennessä.

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto valitsee pöytäkirjantarkastajiksi Tapani Kiminkisen ja Liisa Kuparisen sekä varalle Paula Honkimäen ja Sami Tuomisen.

Päätös

Henkilöstöjaosto

26.03.2026

13

Työjärjestyksen hyväksyminen

Henkilöstöjaosto 26.03.2026

Käsiteltävät asiat ilmoitetaan ennalta jaetussa kokouskutsussa ja sen mukana seuranneessa esityslistassa.

Asiat käsitellään esityslistan mukaisessa järjestyksessä, jollei toimitella toisin päätä.

Päätösehdotus

Hyväksytään työjärjestys esityksen mukaisesti.

Päätös

Henkilöstöjaosto

26.03.2026

14

Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstökertomus 2025

Henkilöstöjaosto 26.03.2026

483/01.00.02/2026

Valmistelija

HR-johtaja Eija-Liisa Heikkilä p. 050 567 9972
koordinaattori Kaisa Karnio p. 050 597 8015

Selostus asiasta

Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstökertomus laaditaan vuosittain osana toiminnan ja talouden kokonaisuutta. Sen laadinta on osa hyvinvointialueen strategiatyötä ja siinä havainnoidaan ja arvioidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin. Lisäksi sen avulla seurataan strategisten toiminnallisten ja taloudellisten henkilöstötavoitteiden saavuttamista.

Henkilöstökertomus kertoo hyvinvointialueen henkilöstömääristä ja henkilöstön rakenteesta, henkilöstökustannuksista, työelämän laadusta sekä henkilöstön uudistumisesta ja ajankäytöstä.

Toimivalta

hallintosääntö 19 §

Esittelijä

HR-johtaja Heikkilä Eija-Liisa

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä Keski-Suomen hyvinvointialueen vuoden 2025 henkilöstökertomuksen.

Päätös

Liitteet

Liite 1 Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstökertomus 2025

Henkilöstöjaosto

26.03.2026

15

Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma vuosille 2026-2027

Henkilöstöjaosto 26.03.2026

468/01.00.00/2026

Valmistelija

työhyvinvointipäällikkö Taina Mäkelä p. 040 7058 690
työsuojelupäällikkö Marja-Leena Oinonen p. 050 5306 943

Selostus asiasta

Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on päivitetty vuosille 2026–2027. Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on laadittava yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, joka on konkreettinen toimenpidesuunnitelma työpaikan yhdenvertaisuuden, tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden parantamiseksi sekä työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisesta vastaa henkilöstöpalvelujen työhyvinvointipalvelut.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on arvioitava säännöllisesti yhdenvertaisuuden edistämistä ja toimenpiteiden toteutumista sekä syrjinnän ehkäisyä. Hyvinvointialueen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä on arvioinut edellisen kauden suunnitelman tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista.

Tasa-arvosuunnitelmaan tulee sisältyä

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
- käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi sekä
- arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Päivitetty yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma vuosille 2026–2027 on tehty yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen edustajien, työsuojevaluottutettujen ja professiovastaavien kanssa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman työryhmään ovat lisäksi kuuluneet henkilöstöpalvelujen palvelupäälliköt (työhyvinvointi, osaamisen kehittäminen, rekrytointi, palvelussuhde) ja työsuojelupäällikkö.

Suunnitelma kaudelle 2026–2027 sisältää yhdenvertaisuuden ja tasa-arvotavoitteiden arvioinnin sekä konkreettiset tavoitteet ja toimenpiteet. Se jakautuu kolmeen osaan, joista ensimmäinen käsittelee yhdenvertaisuus-



Henkilöstöjaosto

26.03.2026

ja tasa-arvon käsitteitä ja arviointia, toinen osa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvon tavoitteita ja toimenpiteitä ja kolmas osa henkilöstöprofiilia ja palkkoja. Lisäksi se sisältää ensimmäisen kerran hyvinvointialueen palkkakartoituksen. Päättävöitteet ovat jatkumoa edelliseen suunnitelmaa tarkentaen.

Henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa on käsitelty hyvinvointialueen yhteistoimintaelimessä 16.2.2026.

Yhteenveto

Henkilöstön yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma sisältää yhdenvertaisuuden nykytilan arvioinnin ja kehittämistavoitteet ja -toimenpiteet kaudelle 2026–2027. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelulla lisätään Keski-Suomen hyvinvointialueen kykyä tunnistaa ja kehittää toimintansa yhdenvertaisuusvaikutuksia sekä lisätä koko työyhteisön yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Tämä tapahtuu kaikille työyhteisöille yhteisin ohjein ja menettelytavooin huomioiden työyksikön toimintaympäristö, henkilöstöresurssit sekä muut olosuhteet ja työpaikan tarpeet.

Kehittämisen osa-alueiksi ja tavoitteiksi vuosille 2026–2027 esitetään jatkettavaksi edellisen kauden tavoitteita: yhdenvertaisuuden tunnistaminen ja ymmärrettävyys arjessa, rekrytoinnin ja henkilöstösuunnittelun yhdenvertaisuus, syrjimättömät ilmoitukset ja valinnat, osaamisen kehittäminen tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden teemoista ja hyvinvoivan, turvallisen ja terveellisen työympäristön luominen. Tasa-arvon edistämisen uusiksi tavoitteiksi suunnitelmakaudella nostetaan monimuotoiset (keskinäisen erilaisuuden huomioiminen) työyhteisöt ja perheystävällisten käytäntöjen edistäminen ja palkkatietämyksen sekä läpinäkyvyyden lisääminen.

Toimivalta

hallintosääntö 19 §

Esittelijä

HR-johtaja Heikkilä Eija-Liisa

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman vuosille 2026–2027.

Henkilöstöjaosto

26.03.2026

Päätös

Liitteet

Liite 2 Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstön yhdenvertaisuus-
ja tasa-arvosuunnitelma 2026-2027

Henkilöstöjaosto	§ 9	20.02.2025
Aluehallitus	§ 69	04.03.2025
Henkilöstöjaosto		26.03.2026

16

Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2026

Henkilöstöjaosto 26.03.2026
355/01.00.00/2025

Valmistelija	henkilöstön kehittämispäällikkö Carita Lepikonmäki p. 050 3256 814 työhyvinvointipäällikkö Taina Mäkelä p. 040 7058 690
Selostus asiasta	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatiminen pohjautuu lakiin taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä, jonka tarkoituksena on edistää työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä. Lain tarkoituksena on edistää työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä. Lisäksi hyvinvointialue noudattaa Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n suosituksia koulutuksen järjestämiseen ja osaamisen kehittämiseen Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään vuosittain yhteistoiminnassa. Yhteistyötoimikunta käsitteli suunnitelman 16.2.2026. Henkilöstön ammattitaitoa ja osaamista ylläpitävällä ja kehittäväällä täydennyskoulutuksella edistetään henkilöstön jatkuvaa ammatillista kehittymistä sekä turvataan asiakas- ja potilasturvalliset ja vaikuttavat, väestön terveyttä ja hyvinvointia edistävät sosiaali- ja terveyspalvelut sekä pelastustoimen palvelut. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma sisältää koko hyvinvointialueen yhteisten osaamisen kehittämistavoitteiden lisäksi: • Kuvauksen Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstörakenteesta ja eläköitymisestä. • Työhyvinvoinnin ja työkyvyn hallinnan periaatteet ja toimintatavat. • Hyvinvointialueen periaatteet ikääntyneiden ja työkyvyttömyysuhan alaisten työkyvyn ylläpitämiseksi. • Toimenpiteet osaamisen kehittämisestä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämiseksi.

Yhteenveto

Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026 osoittaa, että alueella on vahva perusta rakentaa osaavaa, hyvinvoivaa ja yhtenäistä organisaatiota: strategia korostaa henkilöstön merkitystä, koulutusrakenne on selkeästi jäsennetty ja Hyvaks-akatemia sekä TKKI-

Henkilöstöjaosto	§ 9	20.02.2025
Aluehallitus	§ 69	04.03.2025
Henkilöstöjaosto		26.03.2026

yhteistyö tarjoavat laajat mahdollisuudet jatkuvaan oppimiseen ja osaamisen ennakointiin. Suunnitelma tuo esiin myös myönteisen kehityksen kohti systemaattisempaa johtamista, parempaa työkyvyn tukea ja digitalisaation hyödyntämistä koko laajalla alueella. Vuoden 2026 henkilöstökoulutuksella tuetaan erityisesti vastuu- ja palvelualueiden kartoitettujen koulutustarpeiden ja koulutussuunnitelmien mukaisia koulutuksia.

Hyvinvointialueen työkyvyn hallintamalli sisältää yleiset periaatteet ja prosessit työkyvyn ylläpitämiseksi. Työkykyjohtamisen osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen, oppimispolut ja Aino järjestelmä tukevat työkyvyn ylläpitämistä ja edistämistä. Mitä kuuluu -työhyvinvointikyselyn tulokset linjaavat työhyvinvoinnin toimintatapoja ja kehittämistä vuonna 2026 osana muuta toiminnan kehittämistä. Hyvinvointialueella vahvistetaan työturvallisuuden johtamista ja vastuita samalla huomioiden työntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet.

Toimivalta

hallintosääntö 19 §

Esittelijä HR-johtaja Heikkilä Eija-Liisa

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä päivitetyn henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2026.

Päätös

Liitteet

Liite 3 Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, päivitys vuodelle 2026

Henkilöstöjaosto

26.03.2026

17

Muut asiat

Henkilöstöjaosto 26.03.2026

1) Johtamisjärjestelmän arviointiprojekti

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto merkitsee muut asiat tiedoksi.

Päätös