

19.5.2021

## Hallituksen kokous 7/2021

Aika Keskiviikko 19.5.2021 klo 10.30 - 13.27

Paikka Etäyhteyskokous / Teams-kokous

### Osallistujat:

#### Jäsenet:

Minna Arve, puheenjohtaja  
Kari Nenonen, varapuheenjohtaja  
Diana Bergroth-Lampinen  
Markku Jalonen  
Heli Järvinen (§ 5 - 16)  
Else-Mai Kirvesniemi (1 - 16, osittain § 16)  
Kirsi-Marja Lievonen  
Saku Linnamurto  
Markus Lohi (§ 7 - 8)  
Olli Luukkainen (§ 1- 16, osittain § 16)  
Päivi Niemi-Laine (§ 5 - 16)

### Muut osallistujat:

Harri Jokiranta, valtuutettujen puheenjohtaja  
Maarit Ojavuo, valtuutettujen varapuheenjohtaja  
Timo Kietäväinen, toimitusjohtaja  
Tapani Hellstén, varatoimitusjohtaja  
Kimmo Mikander, varatoimitusjohtaja  
Reija Hyvärinen, viestintäjohtaja  
Markus Mankin, sihteeri

§ 5 Tom Kåla, talousjohtaja  
§ 6-7 Ari Huotari, sijoitusjohtaja  
§ 7 Carl-Henrik Roselius, kiinteistösijoitusjohtaja  
Sami Kesonen, kiinteistösijoituspäällikkö  
§ 8 Jussi-Pekka Rantanen, lakiasiainjohtaja

## 1

### Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Todettiin kokous lailliseksi ja päätösvaltaiseksi.

## 2

### Kahden pöytäkirjantarkastajan valitseminen

**Esitys** Hallitus valitsee tämän pöytäkirjan tarkastajiksi jäsenet Markku Jalonen ja Diana Bergroth-Lampinen.

**Päätös** Hyväksyttiin päätösesitys.

19.5.2021

**3****Asialistan hyväksyminen kokouksen työjärjestykseksi**

**Esitys** Hyväksytään asialista kokouksen työjärjestykseksi.  
**Päätös** Hyväksyttiin päätösesitys.

**4****Kevan hallituksen toimitusjohtajan valintaa valmistelevan valiokunnan pöytäkirjat**

Liitteet 4/1-2

**Esitys** Hallitus merkitsee tiedoksi hallituksen toimitusjohtajan valintaa valmistelevan valiokunnan 29.4.2021 ja 10.5.2021 kokousten pöytäkirjat.

**Päätös** Hyväksyttiin päätösesitys.

**5****Ulkoistamisen periaatteet**

Liite 5/1

Sisäinen tarkastus tarkasti Kevan ulkoistamis- ja hankintaprosesseja. Ulkoistamisen osalta eräs keskeinen havainto oli, että Kevalla ei ole hallituksen hyväksymiä ulkoistamisen periaatteita. Kevan johtoryhmä asetti työryhmän kehittämään ulkoistus- ja hankintaprosesseja tarkastushavaintojen pohjalta, mukaan lukien laatimaan esityksen ulkoistamisen periaatteista.

Ulkoistamisella tarkoitetaan organisaation osan tai osatoiminnon jatkuvien tehtävien ostamista ulkopuoliselta organisaatiolta. Ulkoistaminen on Kevalle yksi keino tavoitella strategian onnistunutta toimeenpanoa. Ulkoistamisella tavoitellaan muun muassa toiminnan tehokkuuden parantamista, joustavuuden ja toimintavarmuuden lisäämistä sekä asiantuntemuksen laajentamista ja syventämistä.

Fiva on antanut määräyksen ja ohjeen (1/20212): "Ulkoistaminen rahoitussektoriin kuuluvissa valvottavissa". Kyseinen ohje ei koske Kevaa, mutta työryhmän esitys noudattaa soveltuvin osin sitä, mitä ohjeen mukaan ulkoistamisen periaatteiden on syytä sisältää (pääkohdat).

Ulkoistaminen ei poista Kevan kokonaisvastuuta ulkoistetusta toiminnasta. Mahdolliset toteutuneet riskit, on ne sitten taloudellisia, asiakaspalvelun laatuun tai Kevan maineeseen liittyviä, kohdistuvat viime kädessä Kevaan.

Keskeinen lähtökohta ulkoistuksiin liittyen on huomioida, että merkittävä osa Kevan tehtävistä on sellaisia, joita ei nykyisen lainsäädännön pohjalta ole mahdollista ulkoistaa. Julkisia hallintotehtäviä, joiden ytimessä on julkisen vallan käyttö, voidaan ulkoistaa vain, jos lainsäädännössä (Kevalaki) se nimenomaisesti sallitaan.

Edellä esitetyt rajoitukset koskevat myös lakisääteistä vakuutusala, mukaan lukien työeläkeyhtiöitä. Fiva on julkaissut melko tuoreen valvottavatiehdotteen (1.12.2020 - 77/2020) Ulkoistaminen vakuutusallalla: "Vakuutustoimiala on julkista hallintotehtävää hoitaessaan osa ns. välillistä julkista hallintoa. Tällaisia tehtäviä liittyy lakisääteiseen vakuuttamiseen ja tätä koskevan vakuutusturvan hoitoon. Julkista hallintotehtävää hoitava

19.5.2021

valvottava ei voi siirtää tätä tehtävää edelleen eli ulkoistaa tehtävää, ellei siirtämisestä ole säädetty yksityiskohtaisesti laissa.”

Muissa kuin julkisissa hallintotehtävissä ulkoistamis pohdinta ei pohjaudu lakiin vaan lähinnä tarkoituksenmukaisuusharkintaan. Kevan keskeisiä ja strategisia tehtäviä ei ole perusteltua ulkoistaa, vaan ne hoidetaan itse. Kevassa on luonnollisesti myös merkittävä määrä tehtäviä, joissa ulkoistaminen on perusteltua.

Keva on vuosien saatossa ulkoistanut lähinnä erilaisia avustavia tai tukitehtäviä, jotka eivät kuulu Kevan julkisiin hallintotehtäviin tai muihin ydintehtäviin. Esitys ulkoistamisen periaatteista ei sinänsä muuta Kevan linjauksia tai suhtautumista ulkoistamiseen. Sen tavoitteena on yhtenäistää ja täsmentää ulkoistamisprosessia sekä painottaa mitä on syytä ottaa huomioon, kun suunnitellaan mahdollisia ulkoistamisia.

Talousjohtaja Tom Kåla antaa kokouksessa katsauksen.

- Esitys** Hallitus hyväksyy liitteen 5/1 mukaiset ulkoistamisen periaatteet.
- Käsittely** Merkittiin, että Heli Järvinen saapui kokoukseen klo 10.43 ja Päivi Niemi-Laine klo 10.33.
- Päätös** Hyväksyttiin päätösesitys.

## 6 Sijoituskatsaus

Liitteet 6/1-2

Sijoitusjohtaja Ari Huotari antaa kokouksessa sijoituskatsauksen.

- Esitys** Hallitus
- 1) merkitsee tiedoksi kokouksessa annetun sijoituskatsauksen ja
  - 2) päättää, että jatkossa siirrytään menettelyyn, jossa sijoituskatsaukset esitetään joka toisessa hallituksen kokouksessa ja neljännesvuosittain esitetään perusteellisempi sijoitustilanteen analyysi. Niissä kokouksissa, joissa ei ole sijoituskatsausta toimitusjohtajan katsaukseen sisällytetään lyhyt tilannekatsaus.
- Päätös** Hyväksyttiin päätösesitys.

## 7 Sijoituskiinteistön myynti

Liite 7/1 (salassa pidettävä, JulkL 24 § 1 mom. 17 ja 20 kohdat)

Kokouksessa asiaa selostavat kiinteistösijoitusjohtaja Carl-Henrik Roselius ja kiinteistösijoituspäällikkö Sami Kesonen.

- Esitys** Hyväksytään liitteen 7/1 mukainen esitys.
- Käsittely** Merkittiin, että Markus Lohi saapui kokoukseen klo 11.22.
- Päätös** Hyväksyttiin päätösesitys.

19.5.2021

**8****Palkattomat palvelussuhteet kuntien rakennemuutoksissa**

Liitteet 8/1-2

Kunnallisten palvelutoimintojen ulkoistamiseen liittyy Kevan havaintojen mukaan edelleen yksittäisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden pitkiä palkattomia virkavapaita tai työlomia, joilla pyritään säilyttämään siirtyvien henkilöiden lisäeläketurva-oikeus. Järjestely on monella tapaa ongelmallinen myös Kevan näkökulmasta.

Menettelyn seurauksena Keva jää tavallaan keinotekoisesti ns. vilma-eläkelaitokseksi, ammatillisen työkyvyttömyyden määritelmää joudutaan soveltamaan ja työkyvyttömyysratkaisut sekä ammatillisen kuntoutuksen ratkaisut jäävät Kevalle. Järjestelystä seuraa myös, että työkyvyttömyyseläkemaksuriskit kohdistuvat toiminnan luovuttajalle usean vuoden ajan luovutusajankohdasta. Tulorekisteriin ilmoitusliikenteeseen sopivat huonosti palkattomien jaksojen ilmoitukset. Henkilöstön siirtyminen sote-uudistuksen yhteydessä herättää myös kysymyksen siitä, mitä tapahtuu palkattomina lepääville palvelussuhteille hyvinvointialueiden ottaessa vastaan työnantajuuden.

Ulkoistusten yhteydessä järjestettyjä palkattomia palvelussuhteita on tällä hetkellä arviolta voimassa muutama tuhat, ja osa näistä palvelussuhteista sovittu lepääväksi jopa vuosikymmeneksi eteenpäin. Tulorekisterissä palkattomien palvelussuhteiden syitä ei ole mahdollista eriyttää, joten aivan tarkkaa lukumäärää ei ole tiedossa.

Eläketurvan järjestämisen kannalta lepäävät palvelussuhteet ovat ongelmallisia. Tätä viestiä Keva pyrkii viemään jäsenyhteisöilleen ja henkilöstöjärjestöille, jotta ulkoistustilanteisiin liittyvistä virka- ja työvapaista päätettäessä voidaan ottaa huomioon kattavasti myös eläketurvaan liittyvät seikat.

Kokouksessa asiaa selostaa lakiasianjohtaja Jussi-Pekka Rantanen.

**Esitys** Hallitus merkitsee tiedoksi muistion ja kokouksessa esitetyn katsauksen.

**Päätös** Hyväksyttiin päätösesitys.

**9****Työtapaturmavakuutuksen selvitys**

Liite 9/1

**Aiempi käsittely hallitus 21.4.2021 § 10:**

*Kevan hallituksen 7.3.2019 hyväksymän strategian eräänä painopisteenä on kumppanuuksien ja ekosysteemien kehittäminen. Strategiassa todetaan, että "[t]yönantajille luomme palvelujen kehittämiseksi kumppanuusverkostoja, joissa Keva on kumppani, mahdollistaja, kehittäjä tai rahoittaja. Vahvat kumppanuusverkostot tuottavat meille aseman työeläkealan parhaana ja vaikuttavimpana työelämäkumppanina. Tähän pääseminen vaatii meiltä rohkeita uudenlaisia tekoja, sekä innovatiivisten ja ainutlaatuisten yhteistyöverkostojen luomista ja vahvistamista."*

19.5.2021

*Strategian toimeenpanoon projektisalkkuun päätettiin ottaa työtapaturma-  
vakuutuksen esiselvitys. Esiselvityksessä tarkastellaan, onko mahdollista ja  
tarkoituksenmukaista esittää uusi vaihtoehto kuntayhteisöjen henkilöstön  
työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen järjestämiseksi Kevan  
jäsenyhteisöjen yhteistyöhön perustuvalla mallilla.*

*Lakisääteisten työeläkevakuutusten ohella työnantajan on järjestettävä  
työntekijöilleen lakisääteinen työtapaturma- ja ammattitautivakuutus, joka  
on työeläkevakuutuksen ohella keskeinen sosiaalivakuutuksen osa.  
Suomessa työtapaturma- ja ammattitautivakuutus on vakuutusyhtiöiden  
vakuutusliiketoimintaa. Valtiolla ei ole vakuuttamisvelvollisuutta.  
Valtiokonttori maksaa korvaukset valtion varoista.*

*Vakuutusten hinnoittelu perustuu vapaaseen kilpailuun ja maksut ovat  
vakuutusyhtiökohtaisia. Lakisääteisen työtapaturmavakuutuksen  
riskimaksu määräytyy työn vaarallisuuden mukaan. Lisäksi maksuun  
sisältyy vakuutukseen hoitoon liittyviä kuluja, lakisääteiset lisät sekä  
työsuojelumaksu. Nämä ovat yhtiökohtaisia. Maksuihin sisällytetään myös  
lakisääteisiä ja maksun turvaavuuteen liittyviä lisä.*

*Kunta-alalla erityisesti sosiaali- ja terveysalan ammateissa työskenteleville  
sattuu vuosittain noin 12 000–13 000 työpaikka- ja 4 000–5 000  
työmatkatapaturmaa. Tyypillisimpiä työtapaturmiin johtaneita syitä – niin  
työpaikoilla kuin työmatkoilla – ovat erilaiset kaatumiset, liukastumiset,  
kompastumiset, hyppäämiset ja putoamiset. Lisäksi laitoshoidon osalta  
merkittäviä ovat myös toisen ihmisen aiheuttamat työtapaturmina  
korvattavat vahingot.*

*Työtapaturmien ehkäisy on tärkeä osa työkyky- ja työturvallisuus-  
johtamista, jota mahdollista edelleen tehostaa. Vahinkotapauksista ja  
läheltä piti -tilanteista on mahdollista oppia ja kehittää työturvallisuutta.  
Olennaista on selvittää, millaisia tapaturmia työpaikalla sattuu ja seurata  
tapaturmien kehitystä. Vakuutusyhtiöiden tuki työturvallisuusjohtamiseen  
ei ole kaikilta osin optimaalisella tasolla.*

*Kokouksessa konsultti Seppo Saari (Elegy Consulting Oy) esittelee  
esityksen tuloksia.*

**Esitys:** Hallitus merkitsee esiselvityksen tiedoksi.

**Päätös:** Hyväksyttiin päätösesitys.

Esiselvitysvaihe on valmistunut, ja jäsenyhteisöjen kiinnostusta tarkemman taloudellisen selvityksen tekemiseen on haastatteluun kartoitettu huhti- ja toikokuussa 2021. Selvityksen tekeminen on herättynyt kiinnostusta (liite 9/1).

Tässä vaiheessa voidaan sitoutua vain taloudellisen selvityksen tekemiseen, jossa tarkastellaan todellisen palkkasummatietojen, vahinkohistoriatietojen ja maksutietojen pohjalta, millaisia etuja kunta-alan omasta vakuutusyhtiöstä voitaisiin pitkällä aikavälillä saada. Samalla arvioidaan uuden yhtiön perustamisen kustannukset, pääomituksen tarve, aikataulu, riskit ja resurssitarve. Selvityksen valmistuttua harkitaan

19.5.2021

erikseen, onko yhtiön perustaminen tarkoituksenmukaista. Sitoutumisesta yhtiöhankkeeseen päättää Kevassa asian poikkeuksellisuuden takia hallitus.

Hallintojohtaja Markus Mankin selostaa esiselvitykseen liittyvän jäsenyhteisöjen edustajien haastattelukierroksen tuloksia.

**Esitys** Hallitus päättää, että Keva toteuttaa liitteessä 9/1 tarkemmin kuvatun selvityksen ja valtuuttaa toimitusjohtajan hankkimaan selvityksen tekemiseen tarvittavat asiantuntijapalvelut.

**Päätös** Hyväksyttiin päätösesitys.

## 10

### Hallituksen itsearviointi

Liite 10/1

Hallitustyöskentelyn tehokkuuden takaamiseksi, hallituksen toimintaa ja työskentelytapoja on arvioitava säännöllisesti, vähintään kerran hallituksen toimikauden aikana. Arviointi voidaan toteuttaa sisäisenä itsearviointina tai käyttämällä ulkopuolista arvioijaa. Itsearviointin tavoitteena on löytää hallitustyöskentelyyn liittyviä kehittämiskohteita.

Arviointi sisältää sähköisen (anonyymi webropol-kysely) itsearviointin ja tulosten raportoinnin.

**Esitys** Hallitus päättää toteuttaa toimintaansa koskevan itsearviointin liitteen 10/1 mukaisin kysymyksin. Kysely toteutetaan webropol-sovelluksella, tulokset raportoidaan hallitukselle 16.6.2021.

**Päätös** Hyväksyttiin päätösesitys.

## 11

### Kunta-alan palveluksesta eläkkeelle siirtyneet 2020

Liite 11/1

#### Eläkkeelle siirtymisikä nousi vuonna 2020 poikkeuksen paljon

Kunta-alan palveluksesta siirtyi viime vuonna eläkkeelle 13 439 kunta-työntekijää. Eläkkeelle siirtyneiden määrä jatkoi laskuaan, mutta tasaantui kahteen edellisvuoteen verrattuna. Laskua oli 1,9 prosenttia ja se kohdistui työkyvyttömyyseläkkeisiin. Työkyvyttömyyseläkkeille siirtyi vuonna 2020 yhteensä 4 714 henkilöä ja vanhuuseläkkeelle 8 725 henkilöä, mikä oli 65 % kaikista eläkkeelle siirtyneistä.

Kuntatyöntekijöiden sairausperusteisissa eläkkeissä vuonna 2019 tapahtunut käänne parempaan jatkui vuonna 2020. Sairausperusteisille eläkkeille siirtyneitä kuntatyöntekijöitä oli 4,5 prosenttia edellisvuotta vähemmän. Kolme vuotta jatkunut mielenterveyden häiriöiden määrän nousu työkyvyttömyyseläkkeiden ensisijaisena perusteena katkesi. Mielenterveyssyistä vuoksi eläkkeelle siirtyi 1 392 henkilöä ja edelliseen vuoteen verrattuna laskua oli 6,6 prosenttia. Tuki- ja liikuntaelinten sairauksien vuoksi työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä laski jo neljättä vuotta peräkkäin. Tule-sairaudet olivat yhä yleisin kunta-alan työkyvyttömyyseläkkeille siirtymisen syy. Vuonna 2020 tule-sairauksien

19.5.2021

vuoksi eläkkeelle siirtyi 1 755 kuntatyöntekijää, mikä oli miltei 5 prosenttia vähemmän kuin vuotta aiemmin.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen väheni kaikissa nuoremmissa ikäryhmissä. Sen sijaan 60 vuotta täyttäneillä kasvu jatkui, mitä oletettavasti selittää vanhuuseläkeiän alarajan nousu.

Työkyvyttömyyseläkkeille siirtyneillä on kahden yleisimmän sairaus-  
pääryhmän välillä selvä keski-ikäero: tuki- ja liikuntaelinten sairauksien  
vuoksi työkyvyttömyyseläkkeille siirryttiin keskimäärin 58,5-vuotiaana eli  
peräti 8,4 vuotta vanhempana kuin mielenterveyden häiriöiden perusteella  
(keski-ikä 50,1 vuotta).

Kunta-alan palveluksesta siirryttiin viime vuonna eläkkeelle keskimäärin  
61,1 vuoden iässä eli miltei puoli vuotta vanhempana kuin edellisvuonna.  
Vanhuuseläkkeelle kuntatyöntekijät siirtyivät keskimäärin 64,4 vuoden  
iässä (64,3 vuonna 2019) ja sairausperusteisille eläkkeille 54,8-vuotiaana  
(54,1-vuotiaana vuonna 2019). Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden  
keski-ikä nousi kaikissa eläkelajeissa.

Eläkkeellesiirtymisiän odote 25-vuotiaalle työ- tai virkasuhteiselle kunta-  
alan työntekijälle oli viime vuonna 62,0 vuotta. Vuoteen 2019 verrattuna  
eläkkeelle siirtyminen nousi peräti 0,6 vuodella. Nousun taustalla olivat  
työkyvyttömyyseläkkeiden ikärakennevakioidun alkavuuden väheneminen  
sekä vanhuuseläkkeelle siirtymisen myöhentyminen vanhuuseläkeiän  
alarajan korottamisen myötä. Koko työeläkejärjestelmässä odote oli 61,9  
vuotta (nousua 0,4 vuotta edellisestä vuodesta). Yksityisen ja julkisen  
sektorin välillä eläkkeellesiirtymisiässä ja sen kehityksessä ei ole  
merkittävää eroa.

Uuden osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen aloitti 2 715 kunta-  
työntekijää (nousua 9,4 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna),  
keskimäärin 61,9 vuoden ikäisenä. Osittaisen varhennetun vanhuus-  
eläkkeen aloittaneista 1 877 otti eläkkeen 50 %:n suuruisena ja 838  
henkilöä 25 %:n suuruisena.

Em. luvuissa eivät ole mukana valtion eläkejärjestelmän mukaisesta  
palveluksesta eläkkeelle siirtyneet kuntien peruskoulujen ja lukioiden  
opettajat ja rehtorit. Heitä siirtyi viime vuonna eläkkeelle 1 018 henkilöä  
(vanhuuseläkkeelle 878 ja työkyvyttömyyseläkkeille 140). Lisäksi valtion  
eläkejärjestelmän mukaisen osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen  
aloitti 100 kuntien opettajaa.

**Esitys** Hallitus merkitsee tiedoksi liitteenä 11/1 olevan raportin.

**Päätös** Hyväksyttiin päätösesitys.

## 12 Toimitusjohtajan katsaus

Liite 12/1

Kokouksessa esitetään ajankohtaiskatsaus.

**Esitys** Hallitus merkitsee tiedoksi toimitusjohtajan katsauksen.

19.5.2021

**Päätös** Hyväksyttiin päätösesitys.

### 13

#### Sijoitustoiminnan johtoryhmän pöytäkirja

Liite 13/1 (salassa pidettävä, JulkL 24 § 1 mom. 17 kohta)

**Esitys** Hallitus merkitsee tiedoksi sijoitustoiminnan johtoryhmän pöytäkirjan.

**Päätös** Hyväksyttiin päätösesitys.

### 14

#### Kevassa tehtyjen diarioidujen päätösten tiedoksianto

Liite 14/1

Hallintosäännön 32 §:n mukaan Kevassa tehdyistä diarioiduista päätöksistä annetaan ilmoitus hallitukselle jokaisessa kokouksessa. Luettelo tehdyistä päätöksistä liitetään pöytäkirjaan.

**Esitys** Hallitus merkitsee tiedoksi Kevassa edellisen kokouksen jälkeen tehdyt diarioidut päätökset ajanjaksolla 15.4. - 12.5.2021.

**Päätös** Hyväksyttiin päätösesitys.

### 15

#### Muut asiat

Muita asioita ei käsitelty.

### 16

#### Toimitusjohtajan viran haettavaksi julistaminen

Liite 16/1 (hakuilmoitusluonnos)

#### **Aiempi käsittely hallitus 21.4.2021 § 9**

*Toimitusjohtaja Timo Kietäväinen ilmoitti aikovansa jäädä 1.11.2021 vanhuuseläkkeelle toimitusjohtajan ajankohtaiskatsauksen yhteydessä.*

*Kevasta annetun lain (66/2016) 9 §:n 3 momentin 8 kohdan mukaan hallitus ottaa palvelukseen toimitusjohtajan. Hallitus päättää toimitusjohtajan viran julistamisesta haettavaksi. Päätös sisältää viranhakuilmoituksessa olevan kuvauksen toimitusjohtajan kelpoisuusehdoista ja muista edellytettävistä ja eduksi luettavista ominaisuuksista sekä viranhakuajan täsmentämisen.*

*Toimitusjohtajan viran täyttämiseen sovelletaan lakia kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003). Virkasuhteeseen ottaminen edellyttää julkista hakumenettelyä. Haku aika on vähintään 14 kalenteripäivää siitä, kun ilmoitus on julkaistu keva.fi-verkkosivuilla.*

*Toimitusjohtajan ja varatoimitusjohtajien viran kelpoisuus-vaatimuksena on Kevasta annetun lain 14 §:n 1 momentin mukaan ylempi korkeakoulututkinto, tehtävän edellyttämä monipuolinen kokemus, sekä käytännössä osoitettu johtamistaito- ja johtamiskokemus. Lain 14 §:n 3 momentin mukaan toimitusjohtajan kanssa voidaan tehdä johtajasopimus. Keva voi päättää maksaa toimitusjohtajalle erokorvauksen.*



19.5.2021

Hallitus päätti 27.1.2021 (§ 20) asettaa keskuudestaan toimitus-johtajan valintaa valmistelevan valiokunnan. Valiokunnassa on viisi jäsentä. Puheenjohtajana valiokunnassa toimii hallituksen puheenjohtaja ja varapuheenjohtajana toimii hallituksen varapuheenjohtaja. Valiokunnan jäseniksi valittiin puheenjohtaja Arve, varapuheenjohtaja Nenonen, Markku Jalonen, Else-Mai Kirvesniemi ja Markus Lohi.

Valiokunta on kokoontunut seitsemän (7) kertaa. Hallitusta toimitus-johtajan rekrytoinnissa avustaa suorahakukonsulttitoimisto Heidrick & Struggles Oy, Kevälle osoitettuna vastuukonsulttina Tuomo Salonen.

Liitteenä on 9/1 on valiokunnassa valmistelu hakuilmoitus. Liitteet toimitetaan hallituksen jäsenille erikseen sähköpostilla.

**Esitys:** Puheenjohtaja tekee esityksen kokouksessa.

**Käsittely:**

Merkittiin, että varatoimitusjohtajat Hellstén ja Mikander sekä viestintä-johtaja Hyvärinen poistuivat kokouksesta käsittelyn ajaksi. Myös toimitusjohtaja Kietäväinen poistui kokouksesta 11.30 kesken käsittelyn.

Markus Lohi poistui kokouksesta klo 12.04.

Puheenjohtaja esitti, että hallitus

- 1) hyväksyy liitteen 9/1 mukaisen hakuilmoituksen ja liitteen 9/2 mukaisen toimitusjohtajan osaamisprofiilin.
- 2) päättää viran auki julistamisesta erikseen myöhemmin kokouksessaan, joka voi olla myös sähköpostikokous sekä
- 3) päättää siitä, että yleisenä toimitusjohtajan viran täyttämiseen liittyvänä periaatteena on, että hallitus päättää jatkossa, keitä hakijoita haastatellaan ja miten haastattelut toteutetaan (haastattelusuunnitelma).

**Päätös:** Hyväksyttiin puheenjohtajan esitys.

Kokouksessa toimitusjohtajan valintaa valmistelevan valiokunnan puheenjohtaja selostaa valmistelutilannetta.

Hallitus hyväksyi 21.4.2021 (§ 9) viranhakuilmoituksen sisällön. Ilmoitusteksti on liitteenä 16/1.

Hallituksen toimitusjohtajan valintaa valmisteleva valiokunta käsittelee esityksen hakuajasta 14.5.2021 kokouksessa. Liitteen 16/1 mukainen teksti vastaa 21.4.2021 hyväksytyä täydennettynä hakuajalla ja lisätietojen antamista sekä hakemusten toimittamista koskevin tiedoin.

**Esitys**

Toimitusjohtajan valintaa valmisteleva valiokunta esittää, että hallitus

- 1) julistaa toimitusjohtajan viran haettavaksi hallituksen 21.4.2021 hyväksymän hakuilmoituksen mukaisesti toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen;

19.5.2021

- 2) valtuuttaa hallituksen puheenjohtajan sopimaan virkatehtävien hoidon aloittamisen ajankohdasta valittavan henkilön kanssa;
- 3) päättää, että hakuajan päätyttyä valiokunta haastattelee hallituksen valitsemia hakijoita, joista parhaimmat hakijat pyydetään henkilöarviointiin ja lopuksi kutsutaan hallituksen haastateltavaksi. Hallituksen jäsenille varataan mahdollisuus osallistua valiokunnan haastattelutilaisuuksiin;
- 4) päättää, että valittavan henkilön kanssa voidaan tehdä johtajasopimus.

**Käsittely**

Asia siirrettiin puheenjohtajan esitysestä käsiteltäväksi viimeisenä asiana kohdan 16 jälkeen. Merkittiin, että toimitusjohtaja Kietäväinen, vara-toimitusjohtajat Hellstén ja Mikander sekä viestintäjohtaja Hyvärinen poistuivat kokoustilasta (hallintolaki 28 §:n 1 mom. 3 ja 7 kohdat).

Merkittiin, että Else-Mai Kirvesniemi poistui klo 13.02 ja Olli Luukkainen klo 13.16.

Puheenjohtaja täsmensi esitystään kohdan 3 osalta seuraavasti: "Hallitus päättää, että hakuajan (30.5. - 14.6.2021 klo 16.00) päätyttyä se valitsee haastatteluihin hakijat, päättää haastattelurungosta ja tämän jälkeen haastattelee hakijoita. Parhaimmat hakijat pyydetään henkilöarviointiin ja lopuksi kutsutaan hallituksen uudelleen haastateltavaksi ennen toimitusjohtajan virkavaalia."

Lisäksi päätetään, että hallituksen haastatteluajoja haetaan viikoilta 25 ja 26.

**Päätös**

Hyväksyttiin muutettu päätösesitys.

**VALITUSOSOITUS**

Muutosta tässä kokouksessa tehtyyn päätökseen saa asianosainen ja Kevan jäsenyhteisö hakea kirjallisella valituksella Helsingin hallinto-oikeudelta. Pykälästä 1 – 6 ja 7 - 15 tehdyt päätökset eivät kuitenkaan ole oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain (808/2019) 6 §:n perusteella valituskelpoisia.

Valituskirja on valittajan tai hänen valtuuttamansa asiamiehen annettava taikka maksettuna posti-lähetystenä tai lähetin välityksellä toimitettava Helsingin hallinto-oikeudelle viimeistään kolmantena-kymmenentenä (30) päivänä päätöksen tiedoksisaannista, tätä päivää kuitenkin mukaan lukematta ennen valitusviranomaisen viraston aukioloajan päättymistä. Jäsenyhteisön katsotaan saaneen Kevan valtuuskunnan taikka hallituksen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on asetettu yleisesti nähtäväksi yleisessä tietoverkossa Kevasta annetun lain (66/2016) 33 §:n 2 momentissa säädetyllä tavalla. Valituskirjan oheen on liitettävä valituksenalainen päätös viran puolesta oikeaksi todistettuna otteena tästä pöytäkirjasta, selvitys siitä, mistä valitusaika edellä sanotun mukaisesti on laskettava, sekä mahdollinen muu selvitys, johon valittaja haluaa vedota. Muutoksenhausta on muutoin voimassa, mitä hallintolainkäyttölaissa on säädetty.

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty 25.5.2021