
Aika 11.06.2026, klo 16:00

Paikka Teams-kokous

Käsiteltävät asiat

§ 17 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

§ 18 Tiedonantoja

§ 19 Henkilöstökokemuksen / työhyvinvoinnin kyselyn tulokset

Osallistujat

Aila Koivunen, puheenjohtaja
Leni Niinimäki, 1. varapuheenjohtaja
Ville Saarikoski, sihteeri
Kalevi Kannisto
Kim Kiuru
Anna-Liisa Lyytinen
Kenneth Morelius
Nina Pietilä
Monica Hostio, henkilöstöjohtaja
Raija Kontio, hyvinvointialuejohtaja
Kirsi Manssila, kehittämisspäällikkö
Jenni Nissilä, HR-päällikkö
Helinä Perttu

§ 17**Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**

Valmistelijat / lisätiedot:

Monica Hostio, henkilöstöjohtaja, monica.hostio@keusote.fi

Kokouskutsu on lähetettävä hallintosäännön § 146 mukaan 4 päivää ennen kokousta kullekin jäsenelle sekä niille, joilla on kokouksessa läsnäolo-oikeus tai -velvollisuus.

Kutsu jäsenille on toimitettu 5.6.2026 ja esityslista on julkaistu Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen verkkosivuilla. Pöytäkirja pidetään nähtävänä hyvinvointialueen verkkosivuilla tarkastamisen jälkeen.

Henkilöstöjaosto on päätösvaltainen, kun enemmän kuin puolet jäsenistä on läsnä.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Henkilöstöjaosto päättää todeta kokouksen laillisesti koollekutsutuksi ja päätösvaltaiseksi. Pöytäkirja päätetään tarkastaa kokouksessa.

§ 18**Tiedonantoja**

Valmistelijat / lisätiedot:

Monica Hostio, henkilöstöjohtaja, monica.hostio@keusote.fi

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

§ 19**Henkilöstökokemuksen / työhyvinvoinnin kyselyn tulokset**

KEUHDno-2026-3153

Valmistelijat / lisätiedot:

Ville Saarikoski, kehittämispäällikkö, ville.saarikoski@keusote.fi

Liitteet

1 Henkilöstöjaosto 11062026 Henkilöstökokemus ja työhyvinvointi

Henkilöstökokemuksen / työhyvinvoinnin mittaamiseen käytettiin ensimmäisen kerran hallinnoimaamme Roidu -ohjelmistoa. Kysely ei nojaa aiemmin käyttämäämme työelämän laadun viitekehukseen, koska haluttiin painottaa yksiköiden mahdollisuuksia saada oma tulos (yksikkömuuttujia yli 200) sekä mahdollisuutta muokkaamisen myös tulevaisuudessa. Tämä ei mahdollista aiempia työelämän laadun viitekehysten mukaisia analyysejä ilman merkittävää taloudellista panostusta.

Vastausaktiivisuus oli kohtuullista aiempiin kyselyihin verrattuna. Vastauksia tuli 1650, vastausprosentin ollessa hiukan yli 40%. Kokemusten mukaan tämä on tavanomainen taso hyvinvointialueiden henkilöstökyselyissä ja mahdollistaa kattavat johtopäätökset.

Keusote-tason päätulokset osoittavat vahvuuksia sekä myös erilaisia kehittämiskohteita. Kysytyjen väitteiden tasolla vahvuuksina ilmenevät 1) yhteishenki omassa yksikössä, 2) oma positiivinen asenne sekä 3) merkityksellinen työ asiakkaiden ja potilaiden hyväksi. Kehittämiskohteina erottuvat omaa työtä koskevaan päätöksentekoon osallistaminen, voimakas työkuormitus sekä tavoitteiden seuraaminen päivittäisjohtamisen avulla.

Avoimia vastauksia tuli merkittävästi enemmän kuin aiemmillä työelämän kyselykierroksilla. Myönteiset asiat ja syyt vastata yksikön suositeltavuuteen 9-10 ovat 1) työyhteisön yhteishenki, 2) kokemus asiakkaalle/potilaalle merkityksellisestä työstä, 3) hyvät työn ja muun elämän yhteen sovittamisen mahdollisuudet ja selkeät työn rakenteet.

Kuormittavina asioina koettiin erityisesti 1) työmäärä, priorisointi ja työn hallitsemattomuus, 2) arjen toimintamallit ja osaamisen tukeminen sekä 3) resurssien ja henkilöstön puutokset suhteessa työn määrään. Nämä kokonaisuudet olivat päämainintoina n. puolessa kuormitukseen liittyvässä avoimen kysymyksen vastauksista.

Kaiken kaikkiaan uusi avaus pilotoida Roidu-järjestelmää ja rakentaa sinne koko organisaatio ja oma kysely on onnistunut. Analysoimme tuloksia ja arvioimme kyselyn sisällön ja teknisen toimivuuden kehittääksemme sitä edelleen sekä mahdollisuutta hyödyntää sitä työelämän laadun indeksin laskemiseen.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.