

---

Aika 07.06.2023, klo 17:21 - 18:25

Paikka Hyvinkään lukio

### **Käsitellyt asiat**

**§ 23 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**

**§ 24 Tiedonantoja**

**§ 25 Palkkojen yhteensovittaminen kuntayhtymässä (2019 - 2022) ja ratkaisun vaikutukset hyvinvointialueelle**

**§ 26 Työelämän laatu hyvinvointialueella**

---

**Saapuvilla olleet jäsenet**

Tuija Linna-Pirinen, puheenjohtaja, poistui 17:40  
Arto Järvinen, 1. varapuheenjohtaja  
Kalevi Kannisto  
Aila Koivunen  
Anna-Liisa Lyytinen  
Virpi Rätty, varajäsen  
Jussi Salonen, varajäsen

**Muut saapuvilla olleet**

Ville Saarikoski, kehittämispäällikkö, sihteeri  
Monica Hostio, henkilöstöjohtaja  
Nina Nikkinen, HR-päällikkö  
Jenni Nissilä, neuvolapalvelujen esimies, läntinen alue  
Helinä Perttu, poistui 18:15

**Poissa**

Mikko Komulainen, vt. hyvinvointialuejohtaja

**Allekirjoitukset**

Tuija Linna-Pirinen  
Puheenjohtaja

Ville Saarikoski  
Sihteeri

---

**§ 23****Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Kokouksen laillisuuden ja päätösvaltaisuuden toteaminen. Pöytäkirjan tarkastamisesta päättäminen. Pöytäkirja pidetään nähtävänä yleisessä tietoverkossa.

**Ehdotus**

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Kokous todetaan lailliseksi ja päätösvaltaiseksi. Pöytäkirja päätetään tarkastaa kokouksessa.

**Päätös**

Kokous todettiin lailliseksi ja päätösvaltaiseksi. Pöytäkirja päätettiin tarkastaa kokouksessa. Varapuheenjohtajaksi valittiin puheenjohtajan poistuessa Arto Järvinen. Kokousta edelsi työsuojeluvaltuutettujen ja pääluottamusmiesten kuuleminen ja keskustelu.

---

**§ 24****Tiedonantoja**

Valmistelija / lisätiedot:  
Monica Hostio  
monica.hostio@keusote.fi  
henkilöstöjohtaja

---

**§ 25****Palkkojen yhteensovittaminen kuntayhtymässä (2019 – 2022) ja ratkaisun vaikutukset hyvinvointialueelle**

KEUHDno-2023-2201

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Hyvinvointialueella on tavoitteena jatkaa sote-kuntayhtymässä aloitettua palkkojen yhteensovittamista eli palkkojen harmonisointia nk. piikkipalkkoihin.

Järjestöt ovat jättäneet eriävän mielipiteen palkkojen harmonisoinnista ja sen aikataulusta. Neuvotteluja palkkaharmonisaation aikataulusta on käyty noin vuoden ajan kattojärjestötasolla. Järjestöt ovat esittäneet viimeisimpänä esityksenä nk. piikkipalkkojen takautuvaa maksamista 1.6.2022 alkaen ja työnantaja on tehnyt vastatarjouksen järjestöille kuntayhtymäaikaisten piikkipalkkojen käyttöönotosta 1.1.2023 alkaen takautuvasti. Työnantaja on huomionnut talousarviovalmisteluissa palkkaharmonisaation toteuttamisen ja varannut siihen yhteensä noin 11 M€, joten lisätalousarviota tähän ei tarvittaisi.

Saamme järjestöjen vastauksen työnantajan tarjoukseen 6.6 ja henkilöstöjaoston kokouksessa käsitellään asiaa saadun neuvottelutuloksen perusteella.

Henkilöstöjohtaja esittelee asiaa kokouksessa.

**Ehdotus**

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Henkilöstöjaosto evästää palkkojen yhteensovittamisen valmistelua ja merkitsee tilannekatsauksen tiedoksi.

**Päätös**

Henkilöstöjaosto evästi asiassa ja merkitsi asian tiedoksi.

**§ 26****Työelämän laatu hyvinvointialueella**

KEUHDno-2023-2202

Valmistelija / lisätiedot:

Ville Saarikoski

ville.saarikoski@keusote.fi

kehittämispäällikkö

## Liitteet

1 Henkilöstöjaosto 07062023 Työelämän laatu

Keusote on hyödyntänyt vuodesta 2021 yhtenä henkilöstömittarina Työelämän laadun (Quality of working life) mittaria, joka perustuu Lapin yliopiston tutkimusjohtaja Marko Kestin pitkäaikaiseen työhön työelämän laadun, työhyvinvoinnin, henkilöstökokemuksen mittaamiseksi, tutkimalla myös sen yhteyksiä muihin olennaisiin organisaatioiden tunnuslukuihin. Se kertoo paitsi työelämän laadun nykytilasta, myös ennakoii henkilöstöriskejä sekä laskee niistä aiheutuvia taloudellisia riskejä ja kehittämispotentiaalia. Kyseinen metodi antaa perinteisiä henkilöstökyselyitä enemmän ennakoivaa tietoa pitkäjänteisen kehittämisen tueksi.

Keusotessa työelämän laadun indeksi pysyi melko samana eri mittauksissa 2021-5 /2022. Joulukuun 2022 mittauksessa tulokset parantuivat selvästi aiempaan verrattuna, indeksin ollessa n. 57%. Toukokuun 2023 indeksi putosi hiukan, ollen nyt 55%. Trendi on palvelualuekohtaisesti samantyyppinen. Parhaimpina asioina vastaajat kuvaavat esihenkilön taholta tulevaa luottamusta sekä sitä, että työyhteisöissä ei sallita muita loukkaavaa käytöstä. Suurimmat kehittämishaasteet ovat edelleen prosessien kehittämisessä, erilaisiin ongelmiin puuttumisessa ja tavoitteiden innostavuudessa ja realistisuudessa.

2023-2024 aikana työelämän laadun mittaristoa kehitetään edelleen. Tämä tarkoittaa esimerkiksi työelämän laadun mittariston ja datan viemistä osaksi hyvinvointialueen tietoallasta, jolloin sen yhteydet esimerkiksi asiakaspalautteeseen ja muihin, myös taloudellisiin mittareihin, syvenee merkittävästi. Tämä mahdollistaa työelämän laadun tekijöiden entistä paremman huomioinnin osana päätöksentekoa. Myös tulosten saatavuus etenee työyhteisökohtaisempaan suuntaan ja osaksi esihenkilöiden arjen työtä. Tämä vaatii entistä parempaa koulutusta kaikille henkilöstöryhmille ja jatkuvaa valmennusta.

Henkilöstön kehittämispäällikkö esittää katsauksen työelämän laatuun ja mittarin tuloksiin.

**Ehdotus**

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

**Päätös**

Merkittiin tiedoksi.

---

**Muutoksenhakukielto**

§23, §24, §25, §26

**Muutoksenhakukielto****Muutoksenhakukielto**

Tähän päätökseen ei voi hakea muutosta. Oikaisuvaatimusta tai valitusta ei saa tehdä

- päätöksestä, joka koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa (hyvinvointialuelaki 141 §),
- hallinnon sisäisestä määräyksestä, joka koskee tehtävän tai muun toimenpiteen suorittamista (laki oikeudenkäynnistä hallintotuomioistuimissa 6§),
- päätöksestä, josta lainsäädännön nojalla ei voi hakea muutosta (lainkohta mainittava erikseen päätöksen perusteluissa) tai
- hankintapäätöksestä, jota ei tehdyn hankinta-oikaisun johdosta muuteta (hankintalaki 126 § ja 132 §).