

---

Aika 10.09.2024, klo 16:04 - 18:07

Paikka Teams-kokous

### **Käsitellyt asiat**

- § 28 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 29 Tiedonantoja**
- § 30 Henkilöstöraportointi 1.1.-31.7.2024**
- § 31 Työelämän laadun tulokset 6-8/2024**
- § 32 Hyvinvointialueiden palkanlaskennan palvelukeskusvalmistelu: selvitykseen osallistuminen**
- § 33 Henkilöstön saatavuuden varmistaminen (ammatinharjoittaja/allianssimallit)**
- § 34 Järjestelyerät ja henkilökohtaiset lisät (valmistelun tilannekatsaus ja investoinnit)**

---

**Saapuvilla olleet jäsenet**

Tuija Linna-Pirinen, puheenjohtaja  
Inka Utriainen, 1. varapuheenjohtaja  
Arto Järvinen  
Aila Koivunen  
Anna-Liisa Lyytinen  
Kenneth Morelius  
Olli Savela, varajäsen

**Muut saapuvilla olleet**

Ville Saarikoski, kehittämispäällikkö, sihteeri  
Monica Hostio, henkilöstöjohtaja  
Raija Kontio, hyvinvointialuejohtaja  
Nina Nikkinen, HR-päällikkö  
Helinä Perttu

**Allekirjoitukset**

Tuija Linna-Pirinen  
Puheenjohtaja

Ville Saarikoski  
Sihteeri

---

**§ 28****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.

---

**§ 29****Tiedonantoja**

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

**Ehdotus**

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

**Päätös**

Merkittiin tiedoksi.

---

**§ 30****Henkilöstöraportointi 1.1.-31.7.2024**

KEUHDno-2024-3799

Valmistelija / lisätiedot:

Nina Nikkinen

nina.nikkinen@keusote.fi

HR-päällikkö

## Liitteet

1 Henkilöstötunnusluvut\_7\_2024\_Henkilöstöjaosto 10092024

Katsaus Keusoten henkilöstön tunnuslukuihin 1.1.-31.7.2024 ja henkilöstön saatavuuteen.

**Ehdotus**

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkittään tiedoksi.

**Päätös**

Merkittiin tiedoksi.

**§ 31****Työelämän laadun tulokset 6-8/2024**

KEUHDno-2024-3803

Valmistelija / lisätiedot:

Ville Saarikoski

ville.saarikoski@keusote.fi

kehittämispäällikkö

## Liitteet

1 Työelämän laatu 8\_2024 henkilöstöjaosto 10092024

Keusote on hyödyntänyt vuodesta 2021 yhtenä henkilöstömittarina Työelämän laadun (Quality of working life) mittaria, joka perustuu Lapin yliopiston tutkimusjohtaja ja dosentti Marko Kestin pitkäaikaiseen työhön työelämän laadun, työhyvinvoinnin ja henkilöstökokemuksen mittaamisessa. 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.

Viimeisin mittaus tehtiin 2024 kesälomakauden molemmin puolin, välittömästi YT-prosessin jälkeen, jatkuen elokuun puoleenväliin saakka.

Työelämän laadun kokemus (58%) ei ole muuttunut edellisestä mittauksesta alkuvuodesta. Tämä kertonee siitä, että yleisesti ottaen henkilöstöllä on näkemys koetusta YT-prosessista asianmukaisesti hoidettuna. Strateginen tavoite on yltää kestäväällä tavalla vähintään 60% tasolle, joka vastaa suomalaisen työelämän keskimääräistä tasoa. Mitä korkeampi työelämän laatu on, sitä pienemmät ovat henkilöstö- ja taloudelliset riskit (vaihtuvuus, sairauspoissolot, työuupumus, työkyvyttömyys).

Työnantajan suositeltavuus (eNPS = employer Net Promoting Score) on noussut voimakkaasti muutaman vuoden aikana. Normaalisti työelämän laadun ja työnantajan suositeltavuuden trendit ovat korreloineet vahvasti. Tällä kertaa työnantajan suositeltavuus oli laskenut, poiketen näin työelämän laadun tuloksesta. Keusoten tavoitteena on päästä tällä mittarilla vakiintuneesti positiiviseen tulokseen, eli että Keusotea työnantajana suosittelee useampi kuin kritisoi.

Avoimessa palautteessa erityisesti työelämän laatua nostavina tekijöinä mainitaan useimmin oman tiimin hyvä toiminta, koulutusmahdollisuudet, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen mahdollisuudet, vaikutusmahdollisuudet oman ja tiimin työn kehittämiseen sekä hyvät esihenkilösuhteet. Tällä kertaa YT-neuvotteluiden aiheuttama yleinen huoli alan ja hyvinvointialueiden tulevaisuudesta nousi erityisesti esiin.

Henkilöstön kehittämispäällikkö esittelee tuoreimpia työelämän laadun tuloksia.

**Ehdotus**

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

**Päätös**

Merkittiin tiedoksi.

**§ 32****Hyvinvointialueiden palkanlaskennan palvelukeskusvalmistelu: selvitykseen osallistuminen**

KEUHDno-2024-3802

Valmistelija / lisätiedot:

Nina Nikkinen

nina.nikkinen@keusote.fi

HR-päällikkö

**Liitteet**

1 HVA talouspalveluiden palvelukeskusmalli henkilöstöjaosto 10092024

Hallitusohjelmassa sidosyksikkötoiminta pienillä omistusosuuksilla ja ohjausmahdollisuuksilla on kyseenalaistettu. Keusote on ollut mukana markkinakartoituksessa, jonka lopputuloksena tunnistettiin, ettei yksityisistä toimijoista yhdelläkään ei ole täyttä palveluvalmiutta tällä hetkellä, vaan jokaisen tulisi investoida kohtuullisen paljon hyvinvointialueen palvelun kehittämiseen joko järjestelmissä tai osaamisessa tai molemmissa.

Hyvinvointialueen käynnistysvaiheessa Sarastian palvelukyky ei vastannut odotuksia. Alkuvuodesta 2024 Keusoten ja Sarastian yhteinen kehittämishanke mm. palkanlaskennan virheiden vähentämiseksi on tuottanut tulosta ja yhteistyö sujuu hyvin sekä taloushallinnon että palkanlaskentapalveluiden osalta. Myös virheet ovat vähentyneet ja ongelmatilanteiden ratkaisu on nopeutunut.

Sarastia on selvittänyt hyvinvointialueasiakkaidensa kiinnostusta osallistua selvitykseen, jonka tavoitteena olisi perustaa oma palkanlaskenta- ja talouspalveluita tuottava palvelukeskus hyvinvointialueille. Selvitykseen osallistuminen ei vielä sido Hyvinvointialuetta. Tavoitteena on tehostaa toimintaa ja saada aikaan kustannussäästöjä, esimerkiksi laskea palkkapussin hintaa 20 % nykytilaan nähden.

Keusote lähtee mukaan selvitystyöhön ja arvioi sen tuloksen perusteella mahdollista päätöstä lähteä osaomistajaksi mahdolliseen Hyvinvointialueiden talous- ja palkanlaskentapalvelukeskukseen (sidosyksikköasema) yhdessä muiden Sarastian palveluita käyttävien hyvinvointialueiden kanssa.

**Ehdotus**

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

**Kokouskäsitely**

Ennen asian käsittelyn aloittamista Monica Hostio ilmoitti olevansa jäävi (HallintoL 5 luku 28 § 5 kohta "yhteisöjäävi"), ja poistui kokouksesta.

**Päätös**

Merkittiin tiedoksi.



**§ 33****Henkilöstön saatavuuden varmistaminen (ammattiharjoittaja/allianssimallit)**

KEUHDno-2024-3800

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

**Liitteet**

1 Henkilöstön saatavuus Henkilöstöjaosto 10092024

Henkilöstöohjelma on osa hyvinvointialueohjelmaa ja se sisältää henkilöstöä koskevat keskeiset strategiset linjaukset, tavoitteet ja toimenpiteet. Ohjelman tavoitteena on luoda ja vahvistaa tietoperustaista, asiakastarpeisiin pohjautuvaa yhdessä tekemisen toimintakulttuuria sekä vahvistaa työelämän laatua. Henkilöstöohjelmalla vaikutetaan myös henkilöstön saatavuuteen, riittävyyteen ja pysyvyyteen osana hyvinvointialueohjelmaa.

Henkilöstön saatavuus ja pysyvyys koetaan tärkeiksi, erityisesti osana asiakastyön jatkuvuutta. Sote-ammattilaisten eläköityminen tapahtuu nopeasti suurien ikäluokkien jäädessä eläkkeelle mm. noin 20 % Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen henkilöstöstä eläköitynee seuraavan viiden vuoden aikana. Tarvitaan uusia erilaisia henkilöstön hankintaan liittyviä lähestymistapoja osana sote-palvelutuotannon varmistamista.

Vaikka uudet toimintamallit rakennetaan palvelutuotannon tarpeista, niin samalla ne vaikuttavat henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen. Allianssin valmistelutyössä tavoitteina on tunnistettu muun muassa henkilöstön saatavuuden ja pysyvyyden vahvistaminen sekä henkilöstöresurssin tehokas hyödyntäminen. Toinen uusi mahdollinen toimintamalli, ammattiharjoittajamalli, mahdollistaisi henkilöstölle erilaisen tavan työllistyä joustavasti ammattiharjoittajana.

Henkilöstöjohtaja käy läpi liitteen mukaista tilannekuvaa mallien valmistelun etenemisen osalta.

**Ehdotus**

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkittään tiedoksi.

**Päätös**

Merkittiin tiedoksi.

---

**§ 34****Järjestelyerät ja henkilökohtaiset lisät (valmistelun tilannekatsaus ja investoinnit)**

KEUHDno-2024-3801

Valmistelija / lisätiedot:

Nina Nikkinen

nina.nikkinen@keusote.fi

HR-päällikkö

## Liitteet

1 HYVTES\_SOTE\_LS\_Järjestelyerät 1.6.2024\_Henkilöstöjaosto 10092024

Tilannekatsaus ja investoinnit HYVTESin, SOTE-sopimuksen ja LS:n 1.6.2024 järjestelyeriin liittyvään neuvottelutulokseen.

**Ehdotus**

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

**Päätös**

Merkittiin tiedoksi.

---

**Muutoksenhakukielto**

§28, §29, §30, §31, §32, §33, §34

**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 §).