

## Henkilöstöjaosto

---

Kokousaika 1.6.2023 klo 16:00 - 17:51

Kokouspaikka Kokoustila Tuumaus, Gradia Viitaniemi, Viitaniementie 1, Jyväskylä

Jäsenet	x Ahola Lotta	pj	Isomöttönen Katja	varajäsen
	x Lumela Meri	vpj	Aalto Touko	varajäsen
	x Haaparanta Jukka	jäsen	Åkerman Arto	varajäsen
	x Hämäläinen Jukka	jäsen	Parkkonen Kari	varajäsen
	x Nykänen Jouko	jäsen	Tiirola Mikko	varajäsen
	x Paloniemi Aila	jäsen	Kässi-Jokinen Saara	varajäsen
	x Peltonen Tuula	jäsen	Rantanen Riikka	varajäsen

Muut läsnäolijat	x Heikkilä Eija-Liisa	esittelijä, HR-johtaja
	x Aniranta Ella Sofia, Teams	sihteeri, hallinnon asiantuntija
	x Aula Maria Kaisa, Teams	aluehallituksen puheenjohtaja
	- Tollet Jan	hyvinvointialuejohtaja
	x Mäkelä Taina,	työhyvinvointipäällikkö
	poistui klo 17.43	
	x Hakkarainen Kaisa,	Kevan asiakkuuspäällikkö
	Teams, poistui klo 16.48	

### Pöytäkirjan allekirjoitus

ja varmennus

Lotta Ahola  
Puheenjohtaja

Ella Sofia Aniranta  
Sihteeri

Jouko Nykänen  
Pöytäkirjantarkastaja

Aila Paloniemi  
Pöytäkirjantarkastaja

Pöytäkirjan tarkastus ja Pöytäkirja tarkastetaan viimeistään 5.6.2023, ja tarkastettu pöytäkirja nähtävillä olo muutoksenhakuohjeineen pidetään yleisesti nähtävillä Keski-Suomen hyvinvointialueen verkkosivulla [hyvaks.fi](http://hyvaks.fi) 8.6.2023.

Kokousaika 1.6.2023 klo 16:00 - 1.6.2023 17:51

Kokouspaikka Kokoustila Tuumaus, Gradia Viitaniemi, Viitaniementie 1, Jyväskylä

### Käsitellyt asiat

24 § Laillisuus ja päätösvaltaisuus .....	1
25 § Pöytäkirjan tarkastus .....	2
26 § Työjärjestyksen hyväksyminen .....	3
27 § Työkykyjohtaminen osana veto- ja pitovoimaa .....	4
28 § Mitä kuuluu? -tutkimus ja Mitä kuuluu? -fokuskysely 2023 .....	5
- Liite: Mitä kuuluu? 2023 .....	8
29 § Muut asiat .....	34
Muutoksenhakuohjeet .....	35

## Henkilöstöjaosto

---

### § 24

#### Laillisuus ja päätösvaltaisuus

#### Selostus asiasta

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 149 ja 150 §:n mukaisesti.

Kirjallinen kutsu on toimitettu sähköisesti henkilöstöjaoston jäsenille 26.5.2023.

#### HR-johtajan ehdotus

Henkilöstöjaosto toteaa, että kokous on laillisesti kokoon kutsuttu ja päätösvaltainen.

#### Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

---

## Henkilöstöjaosto

---

### § 25

#### Pöytäkirjan tarkastus

#### Selostus asiasta

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

Hallintosäännön 168 §:n mukaan pöytäkirja tarkastetaan toimielimen päättämällä tavalla. Pöytäkirja voidaan tarkastaa ja allekirjoittaa sähköisesti.

#### HR-johtajan ehdotus

Henkilöstöjaosto päättää valita kaksi pöytäkirjantarkastajaa, Jouko Nykänen ja Aila Paloniemi.

#### Päätös

Pöytäkirjantarkastajiksi valittiin Jouko Nykänen ja Aila Paloniemi.

---

## Henkilöstöjaosto

---

### § 26 Työjärjestyksen hyväksyminen

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

Asiat käsitellään esityslistan mukaisessa järjestyksessä, jollei toimitella toisin päätä.

**HR-johtajan ehdotus** Henkilöstöjaosto hyväksyy työjärjestyksen esityksen mukaisesti.

Asian kokouskäsittely:

HR-johtaja ehdotti työjärjestyksen muuttamista siten, että ensimmäisenä asiana käsitellään esityslistalla § 28 oleva Työkykyjohtaminen osana veto- ja pitovoimaa ja sen jälkeen § 27 Mitä kuuluu? -tutkimus ja Mitä kuuluu? -fokuskysely 2023.

**Päätös** Työjärjestys hyväksyttiin HR-johtajan ehdottamin muutoksin.

---

Henkilöstöjaosto

---

**§ 27 Työkykyjohtaminen osana veto- ja pitovoimaa**

Julkinen

**Diaarinumero** Hyvaks/1762/00.02.02/2023

Henkilöstöjaosto 1.6.2023 § 27

**Valmistelija(t)** Työhyvinvointipäällikkö Taina Mäkelä, p. 040 7058 690

**Selostus asiasta** Tilannekuva nostoin ja esimerkkejä osatyökykyisen työntekijän työpanoksen hyödyntämisestä.

Tavoitteellisella työkykyjohtamisella voidaan vaikuttaa henkilöstön saatavuuteen ja yhtenä veto- ja pitovoimatekijänä.

Osatyökykyisen työntekijän työpanoksen hyödyntämistä voidaan tukea monilla työkykyä tukevilla ratkaisuilla.

Kevan asiakkuuspäällikkö Kaisa Hakkarainen ja työhyvinvointipäällikkö Taina Mäkelä esittelevät työkykyjohtamisen tilannekuva nostoin ja esimerkein.

**HR-johtajan ehdotus** Henkilöstöjaosto merkitsee asian tiedoksi.

**Päätös** Merkittiin tiedoksi.

Kaisa Hakkarainen poistui kokouksesta tämän pykälän käsittelyn aikana klo 16.48.

---

Henkilöstöjaosto

---

**§ 28 Mitä kuuluu? -tutkimus ja Mitä kuuluu? -fokuskysely 2023**

Julkinen

**Diaarinumero** Hyvaks/1746/00.02.02/2023

Henkilöstöjaosto 1.6.2023 § 28

**Valmistelija(t)** Henkilöstöjohtaja Eija-Liisa Heikkilä, p. 050 5679 972 ja työhyvinvointipäällikkö Taina Mäkelä, p. 040 7058 690

**Selostus asiasta** Mitä kuuluu? -fokuskysely ja Mitä kuuluu? laajempi kyselykokonaisuus ovat Työterveyslaitoksen Mitä kuuluu? -tutkimuskokonaisuutta, jossa kerätään tietoa sote-henkilöstön työstä ja terveydestä sekä sote-uudistuksen vaikutuksista ja tutkitaan näitä.

Työterveyslaitos vastaa Tutkimuksen toteuttamisesta. Työterveyslaitos vastaa kyselyn suunnittelusta ja toteuttamisesta sovitun aikataulun mukaisesti yhteistyössä Tutkimusorganisaation kanssa. Työterveyslaitos vastaa myös kyselytulosten raportoinnista sähköisen palauteportaalin kautta.

Palauteportaali sisältää vertailutiedot aiempiin kyselyihin sekä muiden tutkimusorganisaatioiden tietoihin (koko Mitä kuuluu? - tutkimuksen taso). Työterveyslaitos tukee Tutkimusorganisaatiota tulosten hyödyntämisessä ja järjestää palautetilaisuuksia kyselyiden jälkeen Tutkimusorganisaation johtoryhmälle ja toimialajohdoille ja esihenkilöille sen mukaisesti, mitä yhteisesti sovitaan.

Tutkimusorganisaatio huolehtii siitä, että Työterveyslaitoksen tutkijat saavat käyttöönsä tutkimuksen tekemiseen tarvittavat ja sitä koskevat tiedot ja asiakirjat ja että se sallii henkilöstönsä osallistua tutkimukseen sovitulla tavalla. Tutkimusorganisaation yhteyshenkilö osallistuu myös tutkimuksen ohjausryhmän työskentelyyn erikseen sovittuina ajankohtina.

Tutkimusorganisaatio voi hyödyntää kysely- ja rekisteriaineiston perusteella saatavia tuloksia työhyvinvoinnin strategisessa johtamisessa ja henkilöstön hyvinvoinnin pitkäaikaisessa seurannassa verraten tuloksiaan myös valtakunnalliseen trendiin sote- ja pelastusalalla. Työterveyslaitos selvittää tieteellisissä tutkimuksissa mahdollisesti muiden tutkimusyhteistyötahojen kanssa työn pitkäaikaisia vaikutuksia terveyteen ja hyvinvointiin myös kansallisten terveysrekistereiden avulla.

---

## Henkilöstöjaosto

---

**Mitä kuuluu? -fokus** on uusi työterveyslaitoksen kysely, joka keskittyy työhyvinvoinnin ydinkysymyksiin erityisesti hyvinvointialueiden alkutaipaleella. Kyselylomake sisältää 10 kysymystä alakohtineen + taustakysymykset. Vastaaminen kestää noin 5 minuuttia.

Kysymykset liittyvät työhyvinvointijohtamisen kokonaisuuteen osa-alueina työn kuormittavuus ja voimavaratekijät, työyhteisö ja johtaminen, hyvinvointialue sekä työterveys- ja turvallisuus:

1. Työn kuormitustekijät: työn vaativuus ja työn hallinta sekä työhön panostaminen ja työn palkitsevuus - yleisimmät työstressimittarit, ennustavat mm. työkyvyttömyyttä
2. Työn voimavaratekijät: palautuminen-erityisesti kuormittavassa työssä on tärkeää, että työpäivän aiheuttamasta rasituksesta pystyy palautumaan ennen seuraavaa työpäivä.
3. Työyhteisö: yhteistyö - toimiva vuorovaikutus lisää sosiaalista tukea ja psykologista turvallisuutta. Hyvällä yhteistyöllä on positiivinen vaikutus työhyvinvointiin.
4. Johtaminen: johtamisen oikeudenmukaisuus - esihenkilön ja organisaation päätöksentekoon johdonmukaista ja tasapuolista. Suojaa terveyttä ja lisää hyvinvointia.
5. Hyvinvointialue: työnantajan suosittelu - hyvä mittari työnantajan vetovoimaisuudelle. Työn muutosten kokeminen sekä vaikutusmahdollisuudet muutoksiin - onko viimeaikaiset muutokset koettu myönteisiksi? Onko niihin voitu vaikuttaa? Tärkeää tietoa muutoksen johtamiseen.
6. Työterveys ja -turvallisuus: työkyky - koettu työkyky ennustaa hyvin työntekijän todellista työkykyä. Erityisesti työkykynsä alentuneeksi kokevien tilanteeseen on tärkeä puuttua.

### **Suunnitelma:**

Mitä kuuluu -fokuskysely ja tutkimukseen osallistuminen käsitellään hyvinvointialueen johtoryhmässä. Toteutuksen suunnittelu käynnistyy ennen kesää ja tavoitteena on toteuttaa syksyllä Mitä kuuluu? -fokuskysely hyvinvointialueen henkilöstölle.

Asiaa esittelee kokouksessa työhyvinvointipäällikkö Taina Mäkelä.

---



Henkilöstöjaosto

---

**HR-johtajan ehdotus** Henkilöstöjaosto merkitsee asian tiedoksi.

**Päätös** Päätösehdotus hyväksyttiin.

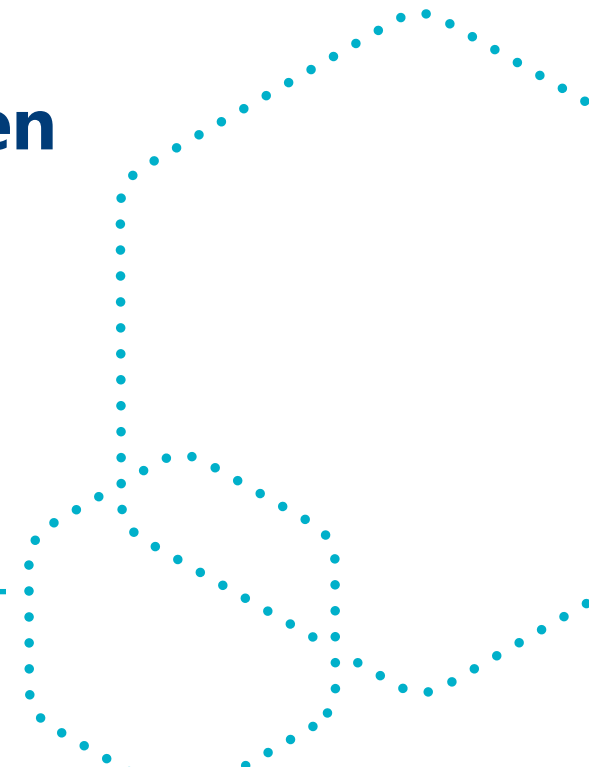
Taina Mäkelä poistui kokouksesta tämän pykälän käsittelyn jälkeen klo 17.43.

**Liitteet** Liite: Mitä kuuluu? 2023

## Työterveyslaitos

### **Mitä kuuluu? -tutkimus ja uusi Mitä kuuluu? -fokuskysely 2023**

**– hyvinvointialueiden, työyhteisöjen ja  
työntekijöiden hyvinvoinnin kehittämiseen**



## Miksi osallistua Mitä kuuluu? -tutkimukseen?

- Mitä kuuluu? antaa säännöllisen tilannekuvan työntekijöidenne hyvinvoinnista. Sen avulla:
  - tunnistatte tukea tarvitsevat työyksiköt organisaatiossanne,
  - seuraatte henkilöstön kokemuksia organisaatiomuutoksesta, sekä
  - vertaatte hyvinvointialueenne työhyvinvoinnin tilannekuvaa muihin hyvinvointialueisiin.
  - kohdennatte tutkimuksen perusteella työhyvinvoinnin kehittämistoimet teille tärkeimpiin asioihin
- Mitä kuuluu? -tutkimuksen tulosportaali ohjaa kehittämistoimenpiteiden kirjaamiseen. Näin varmistatte, että tulokset johtavat toimenpiteisiin.
  - Seuraavilla tutkimuskerroilla näette, miten toimenpiteet ovat vaikuttaneet.

## Miksi osallistua Mitä kuuluu? -tutkimukseen?

- Mitä kuuluu? -tutkimuksen valmistelu- ja toteutusprosessi ovat toimiviksi testattuja. Työterveyslaitoksen asiantuntijat tukevat onnistuneen kyselyprosessin toteuttamisessa.
- Työterveyslaitos on hyvinvointialueen ulkopuolinen, riippumaton ja puolueeton toteuttaja tutkimukselle.
- Mitä kuuluu? on luotettava: tutkimuksen mittarit perustuvat pitkäaikaiseen työhyvinvointitutkimukseen, ja tutkimukseen osallistuvien tietosuojasta huolehditaan tarkoin.
- Osallistumalla Mitä kuuluu? -kyselyyn olette vaikuttamassa sotea-alan työelämä tutkimukseen ja alan kehittämiseen. Yhteisenä tavoitteenamme on alan veto- ja pitovoiman lisääminen.

## Tiedosta toimintaan

- Työterveyslaitoksen asiantuntijoiden laaja osaaminen on käytettävissänne tutkimuksen perusteella tunnistettuihin kehittämishankkeisiin.
- Mitä kuuluu? -tutkimuksen pohjalle on rakennettu useita tutkimus- ja kehittämishankkeita, ja lisää luodaan jatkuvasti. Esimerkkejä hankkeistamme:
  - Henkilöstön saatavuuden ja alan vetovoimaisuuden turvaaminen iäkkäiden palveluissa (Hyvä veto), Kansallisen Ikäohjelman toimeenpanohanke, STM 2020–2023
  - Olennaistamisella uudistumista, palautumista ja työhyvinvointia, ESR 2021–2023
  - Johda palautumista kriisissä, TSR 2023–2024
- Toteutamme kehittämishankkeet yhteistyössä hyvinvointialueiden kanssa – mietitään sopiva rahoittaja ja toimintamuoto yhdessä!

# **Uutta toukokuussa 2023: Mitä kuuluu? -fokus**

## Mitä kuuluu?-fokuskysely

- Mitä kuuluu? -fokus on uusi kysely, joka keskittyy työhyvinvoinnin ydinkysymyksiin erityisesti hyvinvointialueiden alkutaipaleella.
- Kyselylomake sisältää 10 kysymystä alakohtineen + taustakysymykset, vastausaika n. 5 minuuttia.
- Lisäksi voitte halutessanne valita 1–3 lisäkysymystä: voitte hyödyntää valmiita Mitä kuuluu? -kysymyksiä tai käyttää omia kysymyksiä.
- Kyselyn toteutus on helppo ja nopea: kyselyä varten tarvitaan työntekijöiden sähköpostiosoitteet. Tulokset raportoidaan organisaatio- ja toimialatasolle, ellei toisin sovita.
- MK-fokus on vuonna 2023 (touko- ja lokakuussa) tarjolla maksuttomasti.

# Työhyvinvoinnin johtamisen kokonaisuus



Työn kuormitustekijät

Työn voimavaratekijät



Työyhteisö



Johtaminen



Hyvinvointialue



Työterveys ja -turvallisuus



# Mitä kuuluu? -fokuskyselyn mittarit

- 1. Työn kuormitustekijät:** *työn vaativuus ja työn hallinta sekä työhön panostaminen ja työn palkitsevuus* – yleisimmät työstressimittarit, ennustavat mm. työkyvyttömyyttä<sup>1</sup>.
- 2. Työn voimavaratekijät:** *palautuminen* – erityisesti kuormittavassa työssä on tärkeää, että työpäivän aiheuttamasta rasituksesta pystyy palautumaan ennen seuraavaa työpäivää<sup>2</sup>.
- 3. Työyhteisö:** *yhteistyö* – toimiva vuorovaikutus lisää sosiaalista tukea ja psykologista turvallisuutta. Hyvällä yhteistyöllä on positiivinen vaikutus työhyvinvointiin<sup>3</sup>.
- 4. Johtaminen:** *johtamisen oikeudenmukaisuus* – esihenkilön ja organisaation päätöksenteko on johdonmukaista ja tasapuolista. Suojaa terveyttä ja lisää hyvinvointia<sup>4</sup>.
- 5. Hyvinvointialue:** *työnantajan suosittelu* – hyvä mittari työnantajan vetovoimaisuudelle. *Työn muutosten kokeminen sekä vaikutusmahdollisuudet muutoksiin* – onko viimeaikaiset muutokset koettu myönteisiksi? Onko niihin voitu vaikuttaa? Tärkeää tietoa muutoksen johtamiseen<sup>5</sup>.
- 6. Työterveys ja –turvallisuus:** *työkyky* – koettu työkyky ennustaa hyvin työntekijän todellista työkykyä. Erityisesti työkykynsä alentuneeksi kokevien tilanteeseen on tärkeä puuttua<sup>6</sup>.

# Käytännön toteutuksesta

- Organisaatorakenne:
  - Riittää org.taso, toimialataso tai ns. täydellinen.
- Vastaajalista:
  - Sähköpostiosoitteet, hetut, mahdollisimman pitkälti samat taustatiedot kuin laajemmassa kyselyssä. Taustakysymyksillä lomakkeelta ne, mitä ei saada muutoin.
- Aikataulu ja aukioloaika:
  - Kysely auki kaksi / kolme viikkoa
  - 2.10.-15.10.2023 / 25.9.-15.10.2023 / **2.10.-22.10.2023** – jokin näistä vaihtoehtoista
- Valmistautuminen kyselyyn:
  - Org. rakenne **15.8.2023**
  - Vastaajat **31.8.2023** (15.8. tilanteesta, toimitus 31.8. mennessä)
- Raportointi ja ohjausryhmä:
  - Ehdotus: **8.11.2023 klo 9-11**
- Palautteet organisaatiossa:
  - Ohjausryhmän jälkeen organisaatioittain sovituilla tavalla

# Mitä kuuluu? -työhyvinvointikysely

# Mitä kuuluu? -työhyvinvointikysely

- Mitä kuuluu? antaa täysimittaisen tilannekuvan sote-organisaatioiden, niiden työyhteisöjen ja työntekijöiden hyvinvoinnista.
- Tulokset raportoidaan työyksikötasolle Työterveyslaitoksen sähköisessä tulosportaalissa.
- Mitä kuuluu? toteutetaan vuosittain loka-marraskuussa.
- Tutkimuksen hinnoittelu perustuu tavoiteltavien työntekijöiden kokonaismäärään:
  - hinta on 3 €/ tavoiteltava henkilö
- Mitä kuuluu? -tutkimusta on toteutettu vuodesta 2018 lähtien.
  - asiakkaina 11 sote-kuntayhtymää ja sairaanhoitopiiriä
  - vastaajia vuosittain 10 000–25 000
  - vastausprosentti 60–70 %

# Työhyvinvoinnin johtamisen kokonaisuus



Työn kuormitustekijät

Työn voimavaratekijät



Työyhteisö



Johtaminen



Hyvinvointialue



Työterveys ja -turvallisuus

# 1. Työn kuormitustekijät ovat työkyvyttömyyden riskitekijä

- **Työn vaativuus ja työn hallinta:** yleisin työstressimittari, ennustaa mm. sairauspoissaoloja <sup>1, 2</sup>.
- **Työhön panostaminen ja työn palkitsevuus:** toinen paljon käytetty työstressimittari, ennustaa myös sairauspoissaoloja ja ennenaikaista eläköitymistä <sup>2, 3</sup>.
- **Eettinen kuormitus:** toimiminen sääntöjen tai arvojen vastaisesti vähentää työtyytyväisyyttä ja lisää riskiä työuupumukselle <sup>4, 5</sup>.
- **Epävarmuus** – työsuhteesta tai työmäärästä tulevaisuudessa – lisää mm. Työuupumuksen, diabeteksen ja sydänsairauksien riskiä <sup>6-8</sup>.
- **Työpäivän pituus:** varsinkin yli 50 tunnin työpäivät ovat haitallisia terveydelle lisäten mm. aivohalvausten riskiä <sup>9,10</sup>.

## 2. Työn voimavaratekijät tukevat työhyvinvointia

- **Palautuminen:** erityisesti kuormittavassa työssä on tärkeää, että työpäivän aiheuttamasta rasituksesta pystyy palautumaan ennen seuraavaa työpäivää <sup>1, 2</sup>.
- **Työn imu:** tarmokkuus, omistautuminen ja keskittyneisyys työssä. Edistää työtyytyväisyyttä ja terveyttä <sup>3, 4</sup>.
- **Työn merkityksellisyys:** työ on riittävän haastavaa, autonomista sekä merkityksellistä itselle ja muille. Tärkeä asia työn imun ja työhyvinvoinnin kannalta <sup>5, 6</sup>.
- **Ammattitaito:** riittävä ammattitaito työtehtävään. Tärkeä asia työkyvyn kannalta <sup>7</sup>.
- **Työaikoihin vaikuttaminen:** mahdollisuudet vaikuttaa työvuoroihin, taukoihin ja vapaisiin lieventää työkuormituksen terveyttä heikentävää vaikutusta<sup>8</sup> ja edistää työstä palautumista <sup>1</sup>.

### 3. Työyhteisö

- **Yhteistyö:** toimiva työyhteisön vuorovaikutus lisää sosiaalista tukea ja työyhteisön psykologista turvallisuutta, sekä vähentää työkuormituksen haitallisia vaikutuksia pienentäen mm. työkyvyttömyyden riskiä <sup>1, 2</sup>.
- **Innovatiivisuus:** uusien ideoiden etsiminen ja kehittäminen yhdessä edistää koko organisaation tuloksellisuutta ja työntekijöiden työhyvinvointia <sup>3</sup>.
- **Tavoitteellisuus:** avoin keskustelukulttuuri ja työyhteisön jakamat tavoitteet ovat keskeinen osa tiimityötä, joka edistää muun muassa potilasturvallisuutta <sup>4, 5</sup>.
- **Sosiaalinen pääoma:** kuvaa työyhteisön me-henkeä; hyvällä sosiaalisella pääomalla on työhyvinvointia suojaava vaikutus <sup>6, 7</sup>.



## 4. Johtaminen

- **Johtamisen oikeudenmukaisuus:** esihenkilön ja organisaation päätöksenteko on johdonmukaista ja tasapuolista. Suojaa terveyttä ja lisää hyvinvointia <sup>1, 2</sup>.
- **Esihenkilön valmentava johtaminen:** johtaja antaa alaisilleen välineitä ja vastuuta toteuttaa töitä yhdessä. Yhteydessä työn imuun ja hyvään työkykyyn erityisesti nuorilla <sup>3, 4</sup>.
- **Kehityskeskustelun käyminen:** hyödylliseksi koetuilla yksilö- ja ryhmäkehityskeskusteluilla voidaan parantaa johtamisen oikeudenmukaisuutta <sup>5</sup>.
- **Työn ja muun elämän yhteensovittaminen:** tärkeää tietoa erityisesti vuorotyössä ja ruuhkavuosia elävien työntekijöiden esihenkilöille <sup>6, 7</sup>.

## 5. Hyvinvointialue

- **Työnantajan suosittelu:** Hyvä mittari työnantajan vetovoimaisuudelle.
- **Työn muutosten kokeminen:** onko viimeaikaiset muutokset koettu myönteisiksi vai kielteisiksi – tärkeää tietoa sotemuutoksen keskellä, koska muutokset haastavat työntekijöiden terveyttä <sup>1, 2</sup>.
- **Vaikutusmahdollisuudet muutoksiin:** onko viimeaikaisiin muutoksiin koettu mahdollisuuksia vaikuttaa – tärkeää muutoksen onnistumiseksi <sup>2</sup>.
- **Asiakaslähtöisyys:** työntekijöiden kokemus asiakaslähtöisyydestä on tärkeää palautetta työnantajalle.
- **Aikeet jatkaa työuralla ja sote-alalla:** tärkeää palautetta työnantajalle. <sup>4</sup>

## 6. Työterveys ja -turvallisuus

- **Työkyky:** Koettu työkyky ennustaa hyvin työntekijän todellista työkykyä, sairauspoissaoloja ja ennen aikaista eläköitymistä <sup>1, 2</sup>. Erityisesti työkykynsä alentuneeksi kokevien tilanteeseen on tärkeä puuttua.
- **Koettu terveys:** ennustaa hyvin työntekijän todellista terveydentilaa <sup>3, 4</sup>.
- **Psyykinen rasittuneisuus:** masennus- ja ahdistusoireet lisäävät riskiä sairauspoissaoloille ja ennen aikaiselle eläköitymiselle <sup>5, 6</sup>.
- **Asiakasväkivalta:** fyysistä ja henkistä asiakasväkivaltaa esiintyy runsaasti sotessa, mikä on haitallista työntekijöiden terveydelle <sup>7</sup>. Väkivaltakokemuksia on tärkeää seurata ja pyrkiä vähentämään <sup>8</sup>.
- **Työpaikkakiusaaminen, seksuaalinen häirintä ja syrjintä:** kiusaaminen lisää mm. sydänsairauksien ja masennuksen riskiä <sup>9</sup>, minkä vuoksi työnantajan pitää seurata tilanteiden yleisyyttä ja puuttua epäasialliseen kohteluun <sup>8</sup>.

# Mikä kuuluu? -fokuksen mittareiden perustana oleva tutkimusnäyttö

- 1 Juvani A. Workplace stress and disability pension. *Annales Universitatis Turkuensis D1340*, 2018.
- 2 Kunzler AM, Helmreich I, Chmitorz A, König J, Binder H, Wessa M, Lieb K. Psychological interventions to foster resilience in healthcare professionals. *Cochrane Database Syst Rev*. 2020 Jul 5;7(7):CD012527. doi: 10.1002/14651858.CD012527.pub2.
- 3 Oksanen T, Kouvonen A, Kivimäki M, Pentti J, Virtanen M, Linna A, Vahtera J. Social capital at work as a predictor of employee health: multilevel evidence from work units in Finland. *Soc Sci Med*. 2008 Feb;66(3):637-49. doi: 10.1016/j.socscimed.2007.10.013
- 4 Elovainio M, Linna A, Virtanen M, Oksanen T, Kivimäki M, Pentti J, Vahtera J. Perceived organizational justice as a predictor of long-term sickness absence due to diagnosed mental disorders: results from the prospective longitudinal Finnish Public Sector Study. *Soc Sci Med* 2013; 91, 39-47. doi: 10.1016/j.socscimed.2013.05.008
- 5 Heikkilä M, Huhtala M, Mauno S, Feldt T. Intensified job demands, stress of conscience and nurses' experiences during organizational change. *Nurs Ethics*. 2022 Feb;29(1):217-230. doi: 10.1177/09697330211006831.
- 6 Gould, R, Ilmarinen J, Järvisalo J, Koskinen S (toim.). *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia.* Eläketurvakeskus, Helsinki, 2006.

# Mikä kuuluu? mittareiden perustana oleva tutkimusnäyttö: Työn kuormitustekijät

- 1 Amiri S, Behnezhad S. Association between job strain and sick leave: a systematic review and meta-analysis of prospective cohort studies. *Public Health* 2020; 185, 235-242. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2020.05.023>.
- 2 Juvani A. Workplace stress and disability pension. *Annales Universitatis Turkuensis D1340*, 2018.
- 3 Wienert J, Spanier K, Radoschewski F M, Bethge M. Work ability, effort–reward imbalance and disability pension claims, *Occupational Medicine* 2017; 67(9), 696–702. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqx164>
- 4 Oh Y, Gastmans C. Moral distress experienced by nurses: a quantitative literature review. *Nurse Ethics* 2015; 22(1): 15–31. <https://doi.org/10.1097/NCC.0000000000001075>.
- 5 Rittenmeyer L, Huffman D. How professional nurses working in hospital environments experience moral distress: a systematic review. *JBI Library of Systematic Reviews* 2009; 7(28): 1234–1291. <https://doi.org/10.1016/j.ccell.2012.01.004>
- 6 Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T. et al. A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health* 2017; 17, 264 <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4153-7>
- 7 Ferrie FE ym. IPD-Work Consortium. Job insecurity and risk of diabetes: a meta-analysis of individual participant data. *CMAJ* 2016; 188 (17-18): E447-E455. <https://doi.org/10.1503/cmaj>.
- 8 Virtanen M ym. IPD-Work Consortium. Perceived job insecurity as a risk factor for incident coronary heart disease: systematic review and meta-analysis. *BMJ* 2013; 347,f4746.
- 9Virtanen M, Heikkilä K, Jokela M, ym. Long working hours and coronary heart disease: a systematic review and meta-analysis. *Am J Epidemiol.* 2012;176(7):586-596. <https://doi.org/10.1093/aje/kws139>
10. Kivimäki M, Jokela M, Nyberg ST, ym. Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603,838 individuals. *Lancet.* 2015;386(10005):1739-1746. [http://doi.org/10.1016/S0140-6736\(15\)60295-1](http://doi.org/10.1016/S0140-6736(15)60295-1)

# Mikä kuuluu? mittareiden perustana oleva tutkimusnäyttö: Työn voimavaratekijät

1. Verbeek J, Ruotsalainen J, Laitinen J, ym. Interventions to enhance recovery in healthy workers; a scoping review. *Occup Med (Lond)*. 2019;69(1):54-63. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqy141>
2. Steed LB, Swider BW, Keem S, Liu JT. Leaving work at work: A meta-analysis on employee recovery from work. *Journal of Management*. 2021;47:867-897. <https://doi.org/10.1177/0149206319864153>
3. Bakker AB, Leiter MP, eds. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press; 2010. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
4. Knight C, Patterson M, Dawson J. Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *J Organ Behav*. 2017 Jul;38(6):792-812. <https://doi.org/10.1002/job.2167>.
5. Albrecht S.L.; Green C.R.; Marty A. Meaningful Work, Job Resources, and Employee Engagement. *Sustainability* 2021, 13, 4045. <https://doi.org/10.3390/su13074045>
6. Bailey C, Yeoman R, Madden A, Thompson M, Kerridge G. A Review of the Empirical Literature on Meaningful Work: Progress and Research Agenda. *Human Resource Development Review* 2019, 18(1) 83–113. <https://doi.org/10.1177/1534484318804653>
7. Gould R. Työkyvyn ulottuvuudet: Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Eläketurvakeskus; 2006. <https://www.julkari.fi/handle/10024/78368>
8. Ala-Mursula Leena. Employee worktime control and health. *Universitates Ouluensis D894*, 2006. Väitöskirja.

# Mikä kuuluu? mittareiden perustana oleva tutkimusnäyttö: Työyhteisö

1. Leineweber C, Marklund S, Aronsson G, Gustafsson K. Work-related psychosocial risk factors and risk of disability pension among employees in health and personal care: A prospective cohort study. *Int J Nurs Stud*. 2019 May;93:12-20. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2018.10.009. Epub 2019 Feb 20. PMID: 30836235.
- 2 Newman A.; Donohue R.; Eva N. Psychological safety: A systematic review of the literature. *Hum. Resour. Manag. Rev.* 2017, 27 (3), 521–535.
- 3 Huhtala H, Parzefall M-R. A Review of Employee Well-Being and Innovativeness: An Opportunity for a Mutual Benefit. *Creativity and Innovation Management*, 16: 299-306. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2007.00442.x>
- 4 Manser T. Teamwork and patient safety in dynamic domains of healthcare: a review of the literature. *Acta Anaesthesiologica Scandinavica*, 53: 143-151. <https://doi.org/10.1111/j.1399-6576.2008.01717.x>
- 5 Ogonnaya C, Tillman J, Gonzalez K. Perceived Organizational Support in Health Care: The Importance of Teamwork and Training for Employee Well-Being and Patient Satisfaction. *Group & Organization Management* 2018, 43(3), 475–503. <https://doi.org/10.1177/1059601118767244>
- 6 Lintula L, Salo P, Halonen J, ym. Työyhteisön sosiaalinen pääoma ja työntekijöiden työkyky: pseudokokeellinen tutkimus. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*. 2022;59(4). doi:10.23990/sa.98692
- 7 Oksanen T. Workplace Social Capital and Employee Health. *Annales Universitatis Turkuensis, Ser.D, Medica–Odontologica*, 2009. Väitöskirja.

# Mikä kuuluu? mittareiden perustana oleva tutkimusnäyttö: Johtaminen

- 1 Elovainio M, Linna A, Virtanen M, Oksanen T, Kivimäki M, Pentti J, Vahtera J. Perceived organizational justice as a predictor of long-term sickness absence due to diagnosed mental disorders: results from the prospective longitudinal Finnish Public Sector Study. *Soc Sci Med* 2013; 91, 39-47.
- 2 Juvani A, Oksanen T, Virtanen M, Elovainio M, Salo P, Pentti J, Kivimäki M, Vahtera J. Organizational justice and disability pension from all-causes, depression and musculoskeletal diseases: A Finnish cohort study of public sector employees. *Scand J Work Environ Health* 2016; 42(5), 395-404.
- 3 Schaufeli W. Engaging leadership in the job demands-resources model. *Career Dev. Int.* 2015, 20(5), 446–463.
4. Selander K, Nikunlaakso R, Korkiakangas E, Sinervo T, Laitinen J. Association of poor perceived work ability and psychosocial work-related factors in health and social service worker age groups: a cross-sectional study. *BMJ Open*. 2023;13(3):e066506. doi:10.1136/bmjopen-2022-066506
- 5 Linna A, Elovainio M, van den Bos K, Kivimäki M, Pentti J, Vahtera J. Can usefulness of performance appraisal interviews change organizational justice perceptions? A 4-year longitudinal study among public sector employees. *Int J Human Resource Management* 2012; 23, 1360-75.
- 6 Suomala T ; Laine M. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen kolmivuorotyötä tekevillä hoitajilla . *Työ ja ihminen* 21 (2007) 2: 116—128
- 7 Toppinen-Tanner S (toim.) ym. Työ @ elämä. Opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. Työterveyslaitos, 2016.



# Mikä kuuluu? mittareiden perustana oleva tutkimusnäyttö: Sote-organisaatio

1. Fløvik L, Knardahl S, Christensen JO. Organizational change and employee mental health: A prospective multilevel study of the associations between organizational changes and clinically relevant mental distress. *Scand J Work Environ Health*. 2019 Mar 1;45(2):134-145. doi: 10.5271/sjweh.3777.
2. Fløvik L, Knardahl S, Christensen JO. The Effect of Organizational Changes on the Psychosocial Work Environment: Changes in Psychological and Social Working Conditions Following Organizational Changes. *Front Psychol*. 2019 Dec 20;10:2845. doi: 10.3389/fpsyg.2019.02845.
3. Nilsen, P., Seing, I., Ericsson, C. et al. Characteristics of successful changes in health care organizations: an interview study with physicians, registered nurses and assistant nurses. *BMC Health Serv Res* 20, 147 (2020). <https://doi.org/10.1186/s12913-020-4999-8>
4. Eläkeaikomukset ja eläkkeellesiirtyminen. Seurantatutkimus Joustava eläkeikä - tutkimuksen aineistosta. *Eläketurvakeskuksen tutkimuksia* 2008:2. Eläketurvakeskus, Helsinki.

# Mikä kuuluu? mittareiden perustana oleva tutkimusnäyttö: Työterveys ja -turvallisuus

- 1 Ahlstrom L, Grimby-Ekman A, Hagberg M, Dellve L. The work ability index and single-item question: associations with sick leave, symptoms, and health--a prospective study of women on long-term sick leave. *Scand J Work Environ Health*. 2010;36(5):404-412. <https://doi.org/10.5271/sjweh.2917>
- 2 Jääskeläinen A, Kausto J, Seitsamo J, ym. Work ability index and perceived work ability as predictors of disability pension: a prospective study among Finnish municipal employees. *Scand J Work Environ Health*. 2016;42(6):490-499. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3598>
3. Ferrie JE, Kivimäki M, Westerlund H, Head J, Melchior M, Singh-Manoux A, et al. Differences in the association between sickness absence and long-term sub-optimal health by occupational position: a 14-year follow-up in the GAZEL cohort. *Occupational and Environmental Medicine*. 2011;68:729-733. <https://10.1136/oem.2010.060210>.
4. Miilunpalo M, Vuori I, Oja P, Pasanen M, Urponen H. Self-rated health status as a health measure: The predictive value of self-reported health status on the use of physician services and on mortality in the working-age population. *Journal of Clinical Epidemiology*. 1997;50(5), 517-528. [https://10.1016/s0895-4356\(97\)00045-0](https://10.1016/s0895-4356(97)00045-0).
5. Halonen, J.I.; Hiilamo, A.; Butterworth, P.; Wooden, M.; Ervasti, J.; Virtanen, M.; Sivertsen, B.; Aalto, V.; Oksanen, T.; Kivimäki, M.; et al. Psychological Distress and Sickness Absence: Within- versus between-Individual Analysis. *J. Affect. Disord*. 2020, 264, 333–339, doi:10.1016/j.jad.2020.01.006.
6. Zuelke A.E.; Roehr S.; Schroeter M.L.; Witte A.V.; Hinz A.; Glaesmer H.; Engel C.; Enzenbach C.; Zachariae S.; Zeynalova S.; Loeffler M.; Villringer A. and Riedel-Heller S.G. Depressive Symptomatology in Early Retirees Associated With Reason for Retirement—Results From the Population-Based LIFE-Adult-Study. *Front. Psychiatry*. 2020, 11:565442. doi: 10.3389/fpsy.2020.565442
- 7 Vento S, Cainelli F, Vallone A. Violence Against Healthcare Workers: A Worldwide Phenomenon With Serious Consequences. *Frontiers in Public Health* 2020;8. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.570459>
- 8 Ervasti ym. Effectiveness of a workplace intervention to reduce workplace bullying and violence at work: study protocol for a two-wave quasi-experimental intervention study. *BMJ Open*. 2021, <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-053664>
- 9 Kivimäki M, Virtanen M, Vartia M, et al Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression *Occupational and Environmental Medicine* 2003;60:779-783.

# Työterveyslaitos

## Kiinnostuitko? Ota yhteyttä:



**Jouni Sipponen**

asiakkuuspäällikkö

[jouni.sipponen@ttl.fi](mailto:jouni.sipponen@ttl.fi)

+358 30 474 7023



**Jaana Laitinen**

tutkimusprofessori

[jaana.laitinen@ttl.fi](mailto:jaana.laitinen@ttl.fi)

+358 30 474 6006



**Risto Nikunlaakso**

erityisasiantuntija

[risto.nikunlaakso@ttl.fi](mailto:risto.nikunlaakso@ttl.fi)

+358 30 474 2505



[ttl.fi](https://ttl.fi)



[@tyoterveys](https://twitter.com/tyoterveys)  
[@fioh](https://twitter.com/fioh)



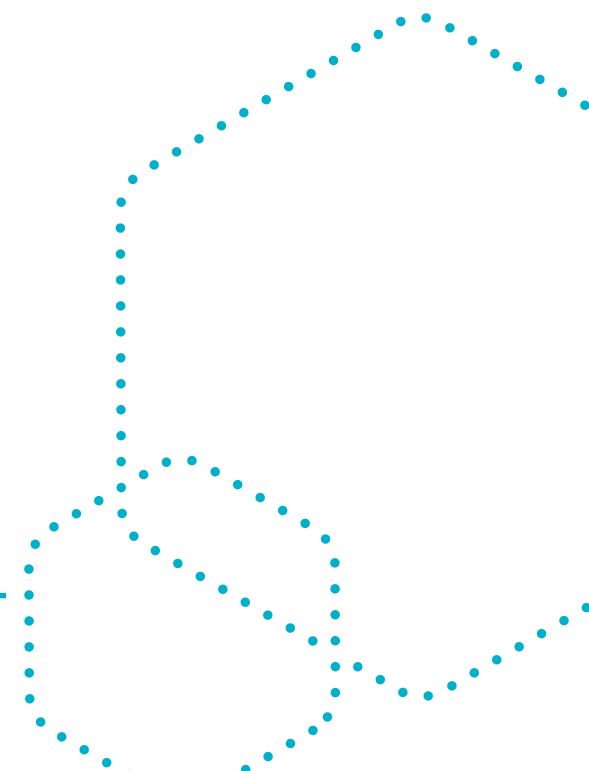
[tyoterveyslaitos](https://www.facebook.com/tyoterveyslaitos)



[tyoterveys](https://www.instagram.com/tyoterveys)



[Tyoterveyslaitos](https://www.youtube.com/Tyoterveyslaitos)



## Henkilöstöjaosto

---

### § 29

### Muut asiat

Julkinen

#### Diaarinumero

Hyvaks/1195/00.02.02/2023

Henkilöstöjaosto 1.6.2023 § 29

#### Selostus asiasta

Syksyn kokousajat:

- 31.8.2023 klo 16.00
- 28.9.2023 klo 16.00
- 26.10.2023 klo 16.00
- 23.11.2023 klo 16.00
- 21.12.2023 klo 16.00

#### HR-johtajan ehdotus

Henkilöstöjaosto merkitsee syksyn kokousajat tiedoksi.

#### Asian kokouskäsittely:

Käytiin keskustelua syksyn vierailukohteista ja henkilöstöjaoston toiveena on, että käydään tutustumassa terveyden ja sosiaalityön näkökulmasta Uuraisten palveluihin.

#### Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin ja syksyn vierailukohteeksi päätettiin Uuraisten palvelut.

---

Henkilöstöjaosto

---

## MUUTOKSENHAKUKIELTO

Hyvinvointialueesta annetun lain 141 §:n mukaan seuraavista päätöksistä ei saa tehdä oikaisuvaatimusta eikä aluevalitusta, koska päätös koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa: 24-29.

## OIKAISUVAATIMUSOHJEET

### Oikaisuvaatimusoikeus ja -perusteet

Hyvinvointialueesta annetun lain 139.1 §:n mukaan seuraaviin päätöksiin tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen: Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä hyvinvointialueen jäsen. Hyvinvointialueiden yhteistoiminnassa järjestettyjä tehtäviä koskevasta päätöksestä oikaisuvaatimuksen saa tehdä myös yhteistoimintaan osallinen hyvinvointialue ja sen jäsen. Oikaisuvaatimuksen voi tehdä sekä laillisuus- että tarkoituksenmukaisuusperustein.

### Oikaisuvaatimusviranomainen ja -aika

Oikaisuvaatimusviranomainen, jolle oikaisuvaatimus tehdään: Keski-Suomen hyvinvointialue, Aluehallitus Kirjaamon yhteystiedot: Keski-Suomen hyvinvointialueen kirjaamo Hoitajantie 140620 Jyväskyläkirjaamo@hyvaks.fi Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Oikaisuvaatimus on toimitettava hyvinvointialueen kirjaamoon määräajan viimeisenä päivänä ennen kirjaamon aukioloajan päättymistä. Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä. Käytettäessä tavallista sähköistä tiedoksiantoa asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, kolmantena päivänä viestin lähettämisestä. Hyvinvointialueen jäsenen sekä hyvinvointialueiden yhteistoimintaan osallisen hyvinvointialueen ja sen jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on pantu nähtäville yleiseen tietoverkkoon hyvinvointialueen verkkosivustolle.

### Oikaisuvaatimuksen muoto ja sisältö

Oikaisuvaatimus on tehtävä kirjallisesti. Myös sähköinen asiakirja täyttää vaatimuksen kirjallisesta muodosta.

Oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava:

- päätös, johon haetaan oikaisua
  - miten päätöstä halutaan oikaistavaksi
  - millä perusteella oikaisua vaaditaan.
-

## Henkilöstöjaosto

---

Oikaisuvaatimuksessa on lisäksi ilmoitettava tekijän nimi, kotikunta, postiosoite ja puhelinnumero.

Jos oikaisuvaatimuspäätös voidaan antaa tiedoksi sähköisenä viestinä, yhteystietona pyydetään ilmoittamaan myös sähköpostiosoite.

## **Pöytäkirja**

Päätöstä koskevia pöytäkirjan otteita ja liitteitä voi pyytää hyvinvointialueen kirjaamosta.

---