

Tulospalkkiopilotti 2026

Aluehallitus 28.4.2026





Sisältö

1

Pilotin tausta ja lähtökohdat

Miksi pilotti? Mitä korjataan?

2

Toimialojen pilottiesitykset

Neljä kohdetta – tavoitteet ja mittarit ylätasolla

3

Yhteinen toimintamalli

Miten pilottia seurataan ja johdetaan?

4

Laajentamissuunnitelma 2026–2029

Vaiheistus ja kustannusvaikutus

5

Päätösesitys

Aluehallitukselta pyydetty päätös





Tausta ja miksi nyt?

Pilotin tausta

- Aluehallitus käsitteli viime vuonna kokouksessaan 11.2.2025 § 33 tulospalkkiokokeilun periaatteiden hyväksymistä vuodelle 2025. Tuolloin aluehallitus päätti yksimielisesti palauttaa asian uudelleen valmisteltavaksi.
- Osana vuoden 2026 talousarviota aluevaltuusto on linjannut seuraavasti:
”Tulospalkkiota pilotoidaan tukemaan asiakastavoitteiden saavuttamista ja henkilöstön sitoutumista. Se kohdennetaan asiakasrajapinnassa oleviin työntekijöihin. Pilotointiesitys tuodaan aluehallituksen päätettäväksi ennen käyttöönottoa. Pilotin pohjalta kehitetään palkitsemisjärjestelmää kaikkia henkilöstöryhmiä koskevaksi.”





Tausta ja miksi nyt?

Pilotin tausta

Tulospalkkion yleiset periaatteet on kirjattu hyvinvointialan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (HYVTES) palkkausta koskevan 2. luvun 19 §:ään. Niitä tarkentaen on hyvinvointialueella laadittu periaatteet, joiden mukaan tulospalkkiota on tarkoitus pilotoida neljässä kohteessa.

Tavoitteena tässä kokouksessa on:

- 1) Hyväksyä tulospalkkiopilotin toteuttamisen neljässä pilottikohteessa vuoden 2026 aikana
- 2) Todeta että pilotista raportoidaan aluehallitukselle joulukuussa 2026
- 3) Hyväksyä periaatteen tasolla laajentamissuunnitelman, jossa tulospalkkiomallia laajennetaan vaiheittain niin, että malli on käytössä koko hyvinvointialueella vuoteen 2029 mennessä. Tarkempi suunnitelma tuodaan vuoden 2027 aikana aluehallitukseen samalla kun 2026 pilotista raportoidaan.

Tulospalkkiopilotin yleiset periaatteet on käsitelty hyvinvointialueen yhteistyötoimikunnassa 16.1.2025 ja pääluottamusedustajien kanssa 23.4.2026





Tausta ja miksi nyt?

Nykytilan haaste

- Tuloksellisuudesta ei suoraan palkita – vaikka tavoitteita asetetaan
- Henkilöstön sitoutuminen yhteisiin tavoitteisiin vaihtelee
- Tavoitteiden mittarointi ja seuranta ei ole systemaattista
- Uudistusohjelma 2024–2030 edellyttää toimintakulttuurin muutosta

Pilotin tavoitteet

- Luoda toimiva tulospalkkiomalli hyvinvointialueelle
- Tukea Uudistusohjelman 2024–2030 toteutumista
- Mallintaa tavoitteiden mittarointi ja seuranta
- Luoda pohja mallin laajentamiselle koko alueelle



Pilottikohteet vuodelle 2026



Pilottikohteet

4

toimialaa

Henkilöstö piloteissa

~ 130-160

työntekijää

Max tulospalkkio/hlö

500€

Koko vuodelta

Kokonaiskustannus max

~ 80 000€

pilottivuonna

Terveysasemat & fysioterapia (TERHU)

Tavoite: TULE-oireisten asiakkaiden ohjautuminen fysioterapian suoravastaanotolle lääkärin sijaan

Mittarit: SVO-käynnit +30 % | HTA-ohjaukset +167 kpl |
Lääkärin kiirevastaanotot -342 kpl

Onnettomuuksien ehkäisyn yksikkö (PELA)

Tavoite: Palotarkastusten oikea-aikaisuus, laatu ja vaikuttavuus paranevat

Mittarit: Valvontaprosentti 100 % | Asiakaspalaute laatu $\geq 3,5/4$ | Asiakaspalaute vaikuttavuus $\geq 3,5/4$

Valmennustalot Kantti & Luxi (LAISO)

Tavoite: Kuntouttavan työtoiminnan hybriditoimintamallin kehittäminen ja käyttöönotto

Mittarit: Hybriditoiminta kehitetty | 20 asiakasta (30.6.) / 100 asiakasta (31.12.) | Keskeytysprosentti ≤ 10 %

Kriisipalvelut & hoitoketju (VAVA)

Tavoite: Kriisipaikkatarpeen vähentäminen ja hoitoketjun sujuvoittaminen – asiakkaat oikeaan palveluun oikea-aikaisesti

Mittarit: Kriisijaksot -10 % (753 \rightarrow 678/v) | Kriisijakson mediaanipituus 11 \rightarrow 7 vrk |
Arviointijakson jälkeen kotiin 10 % enemmän asiakkaita | Kriisiprosessimalli luotu ja teknologian (etäkotihoito, Smila-laitteet) hyödyntäminen



Palkkion määräytyminen



Tavoitteiden osittainen toteutuminen huomioidaan suhteellisesti

Laskentaperiaate

Jokainen mittari pisteytetään **yhtä suurin painoin** (tai toimialan sopimin painoituksin).

$$\text{Palkkio} = (\text{toteutuneet pisteet} / \text{maksimipisteet}) \times 500 \text{ €}$$

Jatkuvat mittarit (esim. käyntimäärät, kriisijaksot) lasketaan lineaarisesti suhteessa tavoitetasoon.

Minimikynnys

Alle 50 % kokonaispisteistä → palkkiota ei makseta lainkaan.

Estää symbolisen suorituksen palkitseminen.

Esimerkilaskelma

Mittari	Tulos	Pisteet
Mittari 1	100 %	1,0 / 1,0
Mittari 2	100 %	1,0 / 1,0
Mittari 3	60 %	0,6 / 1,0
Yhteensä (2,6 / 3,0) = 87 % → 435 € / hlö		

Gate-mittari (tarvittaessa)

Toimiala **voi** nimetä yhden mittarin **ehdottomaksi edellytykseksi**: sen alittaminen mitätöi koko palkkion muista mittareista riippumatta.

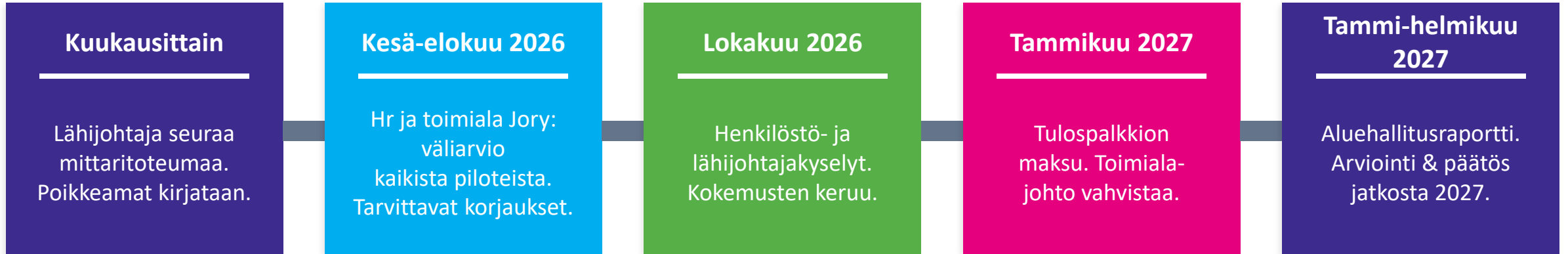
Esim. PELA: valvontaprosentti alle 80 % → ei palkkiota.

Mittareiden painotus ja mahdolliset gate-mittarit sovitaan toimialojen kanssa ennen pilotin käynnistymistä.



Pilottien seuranta

Kuukausiraportointi + ketjutus aluehallitukselle



Raportointiketju ja vastuut

Datavastaava

Kerää ja validoi mittaridatan kuukausittain

Lähijohtaja

Hyväksyy kuukausiraportin, vastaa poikkeamista

Mittariomistaja (toimiala)

Kokoaa seurantadokumentin, raportoi HR:lle

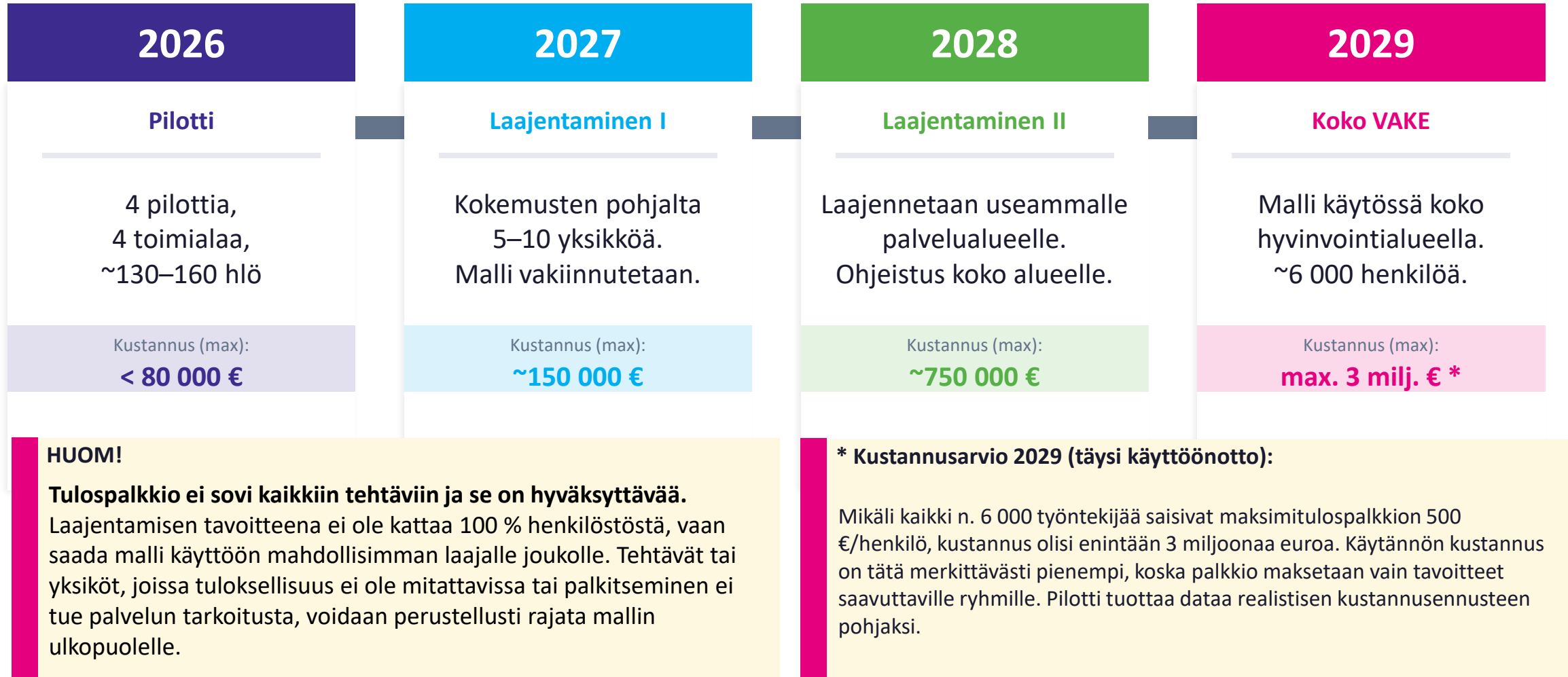
Henkilöstöjohtaja

Päätää tulospalkkion maksamisesta toimialajohdon esityksestä



Laajentamissuunnitelma 2026–2029

Vaiheittain kohti koko hyvinvointialueen mallia





Aluehallitus päättää:

1 Hyväksyä tulospalkkiopilotin toteuttamisen neljässä pilottikohteessa vuoden 2026 aikana liitteen mukaisesti.

2 Todeta, että pilotista raportoidaan aluehallitukselle tammikuussa 2027.

3 Merkitä tiedoksi laajentamissuunnitelman, jossa tulospalkkiomallia laajennetaan vaiheittain niin, että malli olisi mahdollisesti käytössä koko hyvinvointialueella vuoteen 2029 mennessä. Päätös laajentamisesta tehdään myöhemmin pilotista saatujen kokemusten jälkeen.

Tulospalkkiomalli tukee Uudistusohjelman 2024–2030 toimintakulttuurin muutosta ja henkilöstön sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin.

