

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Aika 21.11.2019, klo 14:56 - 15:45

Paikka Hyvinkään kaupungintalo, kokoushuone Aura

Käsitellyt asiat

- § 23 Henkilöstöjaosto / Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 24 Henkilöstöjohtajan rekrytointi / esittelijästä päättäminen**
- § 25 Sairausturvavakuutus**
- § 26 Yhteisöohjautuvuudella työhyvinvointia ja aktiivista tukea**
- § 27 Lähtökysely**
- § 28 Henkilöstöjaosto / Tiedonantoja**

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Saapuvilla olleet jäsenet

Annika Kokko, puheenjohtaja
Pauliina Naala
Tapio Havula
Virpi Rätty, saapui 15:33
Liljan-Kukka Runolinna, varajäsen

Muut saapuvilla olleet

Matleena Ylitalo, Erityisasiantuntija, sihteeri
Ritva Hyvärinen, työhyvinvointipäällikkö
Virpi Kolehmainen, palvelussuhdepäällikkö
Päivi Autere, henkilöstöjohtaja

Poissa

Arto Lindberg
Pirjo Laitinen-Parkkonen, kuntayhtymän johtaja

Allekirjoitukset

Annika Kokko
Puheenjohtaja

Matleena Ylitalo
Sihteeri

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 23

Henkilöstöjaosto / Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Todetaan Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymän henkilöstöjaoston kokous laillisesti koollekutsutuksi ja päätösvaltaiseksi. Päätetään, että kokouksen pöytäkirja tarkastetaan kokouksessa ja että pöytäkirja on julkisesti nähtävillä yleisessä tietoverkossa.

Ehdotus

Esittelijä: Päivi Autere, henkilöstöjohtaja

Kokous todetaan lailliseksi ja päätösvaltaiseksi. Pöytäkirja tarkastetaan kokouksessa.

Päätös

Hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Henkilöstöjaosto, § 21,23.10.2019**Henkilöstöjaosto, § 24, 21.11.2019****§ 24****Henkilöstöjohtajan rekrytointi / esittelijästä päättäminen**

KEUDno-2019-1641

Henkilöstöjaosto, 23.10.2019, § 21

Valmistelijat / lisätiedot:

Matleena Ylitalo

matleena.ylitalo@keusote.fi

Erytisasiantuntija

Henkilöstöjohtaja Päivi Autere on ilmoittanut jäävänsä eläkkeelle syksyllä 2020. Pitämättömien lomien ja säästövapaiden vuoksi henkilöstöjohtajan virka vapautuu alkukesästä 2020. Irtisanoutumista virasta ei ole vielä tehty. Talousarviossa 2020 on varauduttu henkilöstöjohtajan viran täyttämiseen 1.4.2020.

Hallintosäännön luvun 2 § 7 mukaan henkilöstöjaoston tehtävänä on valmistella ne palvelussuhteeseen ottamiseen liittyvät asiat, joissa päätösvalta on yhtymähallituksella tai yhtymävaltuustolla. Henkilöstöjaosto päättää näiden palvelussuhteiden kelpoisuusehdoista. Koska henkilöstöjohtajan valitsee virkaansa yhtymähallitus (hallintosääntö luku 6 § 29), tulee henkilöstöjaoston ryhtyä valmistelemaan henkilöstöjohtajan viran rekrytointia.

Rekrytoinnin valmisteluun kuuluu kelpoisuusehdosta, keskeisimmistä osaamisvaatimuksista ja hakuajasta päättäminen, hakukuulutuksen hyväksyminen, hakuajan päätyttyä ansiovertailut ja haastateltavien valinta, haastattelut sekä virkaan valittavan henkilön esittäminen yhtymähallitukselle. Rekrytoinnin valmistelu tulee edellyttämään henkilöstöjaostolta ylimääräisiä kokouksia loppuvuoden 2019 aikana.

Rekrytointiprosessiksi ehdotetaan:

- kelpoisuusehdosta päättäminen 23.10.2019
 - ylempi korkeakoulututkinto ja kokemus hr – prosessien kehittämisestä sekä riittävä johtamistaito
- haku aika 7. – 28.11.2019 klo 14.00 (sähköinen linkki hakemuksiin hakuajan päätyttyä henkilöstöjaoston jäsenille)
- haastateltavien valinta ti 10.12.2019 (ylimääräinen henkilöstöjaosto ennen yhtymähallituksen kokousta) ja ennakkotehtävän laatiminen
- haastattelut ja ennakkotehtäviin tutustuminen viikoilla 50-51
- kärkihakijat (3-4) yhtymähallituksen kuultavina 14.1.2020
- mahdolliset henkilöarvioinnit viikolla 4
- henkilöarviointien tulosten kuuleminen ja henkilöstöjohtajaksi valittavan henkilön esittäminen yhtymähallitukselle viikolla 5 ke 29.1.2020 (henkilöstöjaoston kokous)
- päätös valinnasta yhtymähallituksessa viikolla 6 tai 7

Henkilöstöjaoston kokoukseen tuodaan luonnokset hakukuulutuksesta ja keskeisimmistä osaamisvaatimuksista.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Ehdotus

Esittelijä: Päivi Autere, henkilöstöjohtaja

Henkilöstöjaosto päättää, että henkilöstöjohtajan virkaan

- kelpoisuusehtona on ylempi korkeakoulututkinto, kokemus hr – prosessien kehittämisestä ja riittävä johtamistaito

Lisäksi henkilöstöjaosto päättää

- rekrytointiprosessin aikataulun, mm. hakuaika
- hakukuulutuksen sisällön
- keskeisimmät osaamisvaatimukset
- antaa kuntayhtymän johtajalle valtuudet hakuajan jatkamiseen tarvittaessa
- antaa kuntayhtymän johtajalle valtuudet muokata sekä hakukuulutusta että keskeisimpiä osaamisvaatimuksia

Päätös

Hyväksyttiin muutospäätösehdotuksen mukaisesti.

Henkilöstöjaosto, 21.11.2019, § 24

Valmistelija / lisätiedot:

Matleena Ylitalo

matleena.ylitalo@keusote.fi

Erityisasiantuntija

Henkilöstöjaosto päätti kokouksessaan 23.10.2019 § 21 henkilöstöjohtajan rekrytoinnin valmistelusta ja aikataulusta. Yhtymähallitus päättää hallintosäännön § 28 mukaan valitsemiensa ja valtuuston valitsemien viranhaltijoiden haettavaksi julistamisesta. Yhtymähallitus käsittelee henkilöstöjaoston päättämää rekrytointiprosessin kokonaisuutta 26.11.2019 kokouksessaan. Tavoitteena on, että hakuajan päätyttyä haastateltavat valitaan henkilöstöjaoston kokouksessa 17.12.2019.

Hallintosäännön § 7 mukaan henkilöstöjohtaja on henkilöstöjaoston esittelijä ja henkilöstöjaoston tehtävänä on valmistella ne palvelussuhteeseen ottamiseen liittyvät asiat, joissa päätösvalta on yhtymähallituksella tai valtuustolla. Esittelijänä toimii henkilöstöjohtajan sijaisena yhtymähallituksen 12.3.2019 tekemän päätöksen § 36 mukaan henkilöstöjohtajan sijaisena toimii ensisijaisesti palvelussuhdepäällikkö ja toisena sijaisena työhyvinvointipäällikkö.

Henkilöstöjaoston kokouksessa 23.10.2019 henkilöstöjohtaja poistui kokouksesta päätöksenteon ajaksi ja esittelijänä toimi työhyvinvointipäällikkö. Työhyvinvointipäällikkö sekä palvelussuhdepäällikkö ovat esittäneet toivomuksen, etteivät he olisi esittelijänä rekrytointiprosessin jatkuessa, koska henkilöstöjohtaja toimii työhyvinvointipäällikön ja palvelussuhdepäällikön esimiehenä.

Hallintolain § 29 mukaan virkamiehen esteellisyyttä koskeva kysymys on ratkaistava viipymättä. Virkamies ratkaisee itse kysymyksen esteellisyydestään.

Työhyvinvointipäällikkö ja palvelussuhdepäällikkö ovat tuoneet esille näkemyksensä omasta esteellisyydestään. Hallintolain § 29 monijäsenisen toimielimen jäsenen ja

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

esittelijän esteellisyydestä päättää kuitenkin toimitielin. Monijäseninen toimitielin päättää myös muun läsnäoloon oikeutetun esteellisyydestä. Esteellisyydestä säädetään myös hallintosäännössä § 130.

Kuntayhtymän johtaja toimii yhtymähallituksen esittelijänä ja yhtymähallitus valitsee henkilöstöjohtajan. Nyt päätettäväksi tuodaan esittelijän nimeäminen henkilöstöjaostolle henkilöstöjohtajan rekrytoinnin käsittelyssä. Esittelijäksi ehdotetaan kuntayhtymän johtajaa.

Ehdotus

Esittelijä: Päivi Autere, henkilöstöjohtaja

Henkilöstöjaosto päättää, että henkilöstöjohtajan valintaprosessissa henkilöstöasianjaoston esittelijänä toimii kuntayhtymän johtaja edellä esittelytekstissä esitetyin perustein.

Päätös

Hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 25

Sairausturvavakuutus

KEUDno-2019-1900

Valmistelija / lisätiedot:

Matleena Ylitalo

matleena.ylitalo@keusote.fi

Erityisasiantuntija

Kuntayhtymän vakuutukset on hankittu If – vakuutusyhtiöltä. Vakuutukset kilpailutettiin 2019 ja hankintapäätös vakuutuspalvelujen tuottajasta on valmisteilla. Vakuutusten kokonaisuuteen on kuulunut vuodesta 2017 lähtien If vakuutuksen Terveys-Plus - vakuutus lakisääteistä työtaturmavakuutusta täydentämään. Terveys-Plus- vakuutus kattoi vuonna 2017 koko kuntayhtymän henkilöstön. Tällöin vakuutusturva ei ole ollut työntekijälle luontaisetu, eikä siitä näin ollen työntekijän ole tarvinnut erikseen maksaa veroa.

Vuoden 2018 osalta sairausturvavakuutus rajattiin kuntayhtymän johtajan päätöksellä koskemaan johtoryhmän jäseniä. Terveys-Plus vakuutuksen on ottanut seitsemän (7) johtoryhmän 12:sta jäsenestä. Vuoden 2018 osalta vakuutus on ollut luontaisetu johtoryhmän jäsenille, koska vakuutusturva ei ole koskenut enää koko henkilöstöä. Vakuutuksen verotusarvo viranhaltijalle / työntekijälle on n. 70 euroa kuukaudessa ja 850 euroa vuodessa. Vakuutus on ollut viranhaltijoilla osa kokonaispalkkaa, eikä kenenkään kuukausiansio ole vakuutuksen vuoksi noussut. Kuntayhtymälle vakuutuksen vuosimaksu on n. 6600 euroa.

Kuntayhtymässä johtavia viranhaltijoita ovat tulosalueen päälliköt ja johtoryhmän johtajat. Näitä johtajia ovat kuntayhtymän johtaja, palvelujohtajat, talous- ja hallintojohtaja, tietohallintojohtaja, henkilöstöjohtaja ja integraatiojohtajat.

Johtavia viranhaltijoita, koskee KVTES:n työaikaluvun § 21 säännökset työaikakorvauksista. Tämä tarkoittaa, että lisä-, yli-, ilta-, yö-, vuoro-, lauantai- ja sunnuntaityön sekä varallaolon korvaamista koskevia KVTES -sopimuksen määräyksiä ei sovelleta viranhaltijaan, määräys koskee siis työaikakorvausten ulkopuolelle jäämistä. KVTES:n § 21 2 mom. mukaan kuntayhtymän johtavat viranhaltijat kuuluvat tämän määräyksen piiriin. Johtavassa asemassa olevan viranhaltijan tehtävien luonne on sellainen, ettei työajan käyttöä yleensä voida valvoa tai työajan käytön tarkka valvonta ei ole tarkoituksenmukaista. Johtavilta viranhaltijoilta voidaan siis edellyttää työn joustavaa tekemistä ajasta ja paikasta riippumatta. KVTES:n määräyksen mukaan kuntayhtymän toimivaltainen viranomainen voi kuitenkin harkittuaan korvata työajan käytöstä kohtuulliseksi katsomansa osan. Tähän perustuen henkilöstöjohtajan maaliskuussa 2019 antaman ohjeen mukaan tulosalueen päälliköillä on mahdollisuus seurata työaikansa kertymää ja tasoittaa työaikaansa puolivuositain palvelujohtajan kanssa sopimallaan tavalla.

Johtajien työajan käyttöä ohjaa kyky johtaa omaa ajankäyttöä tavoitteiden toteutumisen suuntaisesti. Johtoryhmä ei käytä työajan koneellista seurantajärjestelmää. Kuntayhtymän johtajien kokonaispalkka kattaa työajan joustavan käytön, eikä työaika ja sen pituutta seurata. Johtajien työssä korostuu

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

ajasta ja paikasta riippumaton työajan käyttö ja tavoitettavuus. Näin osaltaan halutaan taata kuntayhtymän toiminnan häiriötön jatkuvuus.

Lakisääteinen työtapaturmavakuutus kattaa työaikana sattuneet työtapaturmat ja ammattitaudit. Terveys-Plus-vakuutus antaa lisäturvaa sairastumisen ja tapaturmien varalle sekä työ- että vapaa-ajalla. Kuntayhtymän terveys-Plus-vakuutuksen turvan avulla on osaltaan haluttu turvata kuntayhtymän toiminnan jatkuvuus häiriöttä. Oikea-aikainen hoito nopeuttaa viranhaltijan tervehtymistä ja työhön paluuta. Nopea työhön paluu on sekä työnantajan että viranhaltijan etu.

Lain kunnallisesta viranhaltijasta luvussa 3 § 12 säädetään viranhaltijoiden tasapuolisesta kohtelusta ja syrjintäkiellosta. Sen mukaan työnantajan on kohdeltava viranhaltijoita tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole viranhaltijoiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa, sen luvussa 3 § 12 on peruste erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteista työssä ja työhön otettaessa. Määräyksen mukaan erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi. Näiden lain kohtien mukaisesti kuntayhtymän johtajat ovat johtavina viranhaltijoina vastuiden, vaatimusten ja valtuuksien vuoksi erilaisessa asemassa kuin muu kuntayhtymän henkilöstö.

Hallintosäännön § 7 mukaan henkilöstöjaosto kehittää ja koordinoi kuntayhtymän henkilöstö- ja työnantajapolitiikkaa. Sairausturvavakuutuksen lisäturvan hankkiminen luontaisetuna kuntayhtymän johtajille on osa työnantajapolitiikkaa ja näin ollen henkilöstöjaosto linjaa sairausturvavakuutuksen jatkumisen vakuutuskaudelta 2020 eteenpäin. Päätöksen asiasta henkilöstöjaoston esityksestä tekee kuntayhtymän hallitus perustuen hallintosäännön § 31. Sairausturvavakuutuksen ehdotetaan hankittavan luontaisetuna osana kokonaispalkkaa kuntayhtymän johtajille osana solmittavaa vakuutus sopimuksen kokonaisuutta sopimuskaudelle, joka alkaa 1.1.2020. Vakuutuksen ottaminen olisi viranhaltijalle vapaaehtoista.

Taustamateriaalina nykyinen vakuutusasiakirja ja vakuutuksen ehdot 1.1.2020-31.12.2020.

Ehdotus

Esittelijä: Virpi Kolehmainen, palvelussuhdepäällikkö

Henkilöstöjaosto päättää esittää kuntayhtymän hallitukselle, että hallitus päättää sairausturvavakuutuksen ottamisesta vakuutusten sopimuskaudelle, joka alkaa 1.1.2020 kuntayhtymän johtajille seuraavin edellytyksin

- sairausturvavakuutus on luontaisetua
- luontaisetua sisältyy kokonaispalkkaan (palkka ei korotu luontaisedun arvon määrällä)
- vakuutus on vapaaehtoinen

Kokouskäsitely

Ennen käsittelyä henkilöstöjohtaja Päivi Autere poistui kokouksesta esteellisenä asian käsittelyyn.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Päätös

Hyväksyttiin.

Tiedoksi

Asianosaiset

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 26

Yhteisöohjautuvuudella työhyvinvointia ja aktiivista tukea

KEUDno-2019-1898

Valmistelija / lisätiedot:

Ritva Hyvärinen

ritva.hyvarinen@keusote.fi

työhyvinvointipäällikkö

Hyvinvoiva henkilöstö on työpaikan tärkein voimavara. Työkykyinen työntekijä vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Laadukas työkykyjohtaminen pitää työkyvyttömyysriskin ja työkyvyttömyyskustannukset hallinnassa ja lisää työssäolopäivien määrää. Tutkimusten mukaan työhyvinvoinnilla on merkittävä myönteinen yhteys organisaation tulospainotteisiin kuten tuottavuuteen, voittoon, asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin. Työhyvinvointi on osa kestävää taloutta.

Työntekijän työn tuloksellisuuteen ja työkykyyn vaikuttavat monet eri asiat kuten työyhteisön tai työntekijän työmotivaatio, johtaminen, työyhteisön työskentelyolosuhteet, muutokset työntekijän yksityiselämässä, terveydentilassa tai ammatillisessa osaamisessa. Aktiivisen välittämisen toimintatapa on osa normaalia esimiehen työhyvinvointi- ja työkykyjohtamista. Työhyvinvointi- ja työkykyjohtaminen on myös koko henkilöstön asia, jokainen on vastuussa omasta ja työyhteisön työhyvinvoinnista.

Työn sisällöt muuttuvat, samoin kuin työn tekemisen tavat ja paikat. Myös perinteinen työnantaja- työntekijä -suhde on muuttoksessa. Työtehtävät muuttuvat itsenäisemmiksi. Jotta pystymme vastaamaan muuttuvan työelämän haasteisiin ja hyödyntämään mahdollisuudet, meidän on kasvatettava tarvittavia työelämävalmiuksia. Tämä ei tarkoita vain digiosaamista ja teknologioiden tuntemusta, vaan myös inhimillisen, yhteisöllisen ja organisaatioiden toiminnan kehittämistä. Tutkimusten mukaan se, mihin kiinnitämme huomiota, myös vahvistuu. Kehittämistyössä paras tulos saadaan, kun keskitytään vahvistamaan ensisijaisesti niitä asioita, jotka ovat hyvin. Myös työelämässä huomio kannattaa kohdistaa ihmisten ja työyhteisöjen voimavarojen vahvistamiseen, ei vain korjattaviin asioihin, vaikka sitäkin tarvitaan.

Keski – Uudenmaan sote kuntayhtymän strategian painopistealueet vuosille 2020 – 2025 ovat *Jokainen on tärkeä, Elinvoimainen uudistumien, Voittava joukkue ja Haluttu kumppani*. Toimintaperiaatteitamme ovat *Ihmisen silmin – Ihmisen kanssa – Ihmiselle*. Tämä Yhteisöohjautuvuudella työhyvinvointia ja aktiivista tukea -toimintamalli on tarkoitettu esimiehille ja työntekijöille avuksi ylläpitämään työkykyä sekä tunnistamaan mahdollisimman varhain työkykyä heikentäviä tekijöitä ja sitä kautta omalta osaltaan varmistamaan strategian toteutumista.

Yhteisöohjautuvuudella työhyvinvointia ja aktiivista tukea - toimintamallia valmistelee työryhmä ja tavoitteena on, että se on valmis vuoden 2019 loppuun mennessä.

Työhyvinvointipäällikkö Ritva Hyvärinen esittelee toimintamallin luonnoksen.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Ehdotus

Esittelijä: Päivi Autere, henkilöstöjohtaja

Henkilöstöjaosto päättää merkitä asian tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 27

Lähtökysely

KEUDno-2019-1901

Valmistelija / lisätiedot:

Virpi Kolehmainen

virpi.kolehmainen@keusote.fi

palvelussuhdepäällikkö

Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymältä pois lähteviltä työntekijöiltä pyydetään palautetta palvelussuhteen ajasta lähtökyselyllä. Lähtijän näkemykset ovat arvokasta palautetta toiminnan kehittämiseksi ja työntekijäkokemuksen kartoittamiseksi.

Kyselyyn vastaaminen on luottamuksellista ja saatua palautetta hyödynnetään aktiivisesti toiminnan kehittämisessä. Luottamuksellisuus tarkoittaa sitä, että palaute kyselyyn annetaan nimettömästi ja palaute vastaanotetaan keskitetysti henkilöstöpalveluissa.

Yhteenvetoraportit toimitetaan kunkin palvelualueen käyttöön. Lisäksi palautteista tehdään kooste vuosittain Keusoten henkilöstökertomukseen.

Palvelualueiden yhteenvedot käsitellään johtoryhmässä ja yhteistoimintaelimissä. Jos jokin palaute edellyttää välitöntä käsittelyä, se käydään läpi ao. esimiehen tai palvelujohtajan kanssa henkilöstöpalvelujen toimesta.

Kuntayhtymän ylimmän johdon rekrytoinneista vastaa yhtymähallitus. Ylimmän johdon palvelussuhteen päättyessä, lähtökysely toteutetaan henkilöstöjaoston haastatteluna. Haastattelu on luottamuksellinen.

Lähtökysely on valmistelulta yhteistyössä henkilöstön kanssa.

Palvelussuhdepäällikkö Virpi Kolehmainen esittelee asiaa kokouksessa.

Ehdotus

Esittelijä: Päivi Autere, henkilöstöjohtaja

Henkilöstöjaosto

- päättää, että ylimmän johdon palvelussuhteen päättyessä, lähtökysely toteutetaan henkilöstöjaoston haastatteluna
- merkitsee lähtökyselyn henkilöstön osalta tiedoksi

Päätös

Hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 28

Henkilöstöjaosto / Tiedonantoja

Päätös

Ei tiedonantoja.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Muutoksenhakukielto

§24, §25, §26, §27

Muutoksenhakukielto

Muutoksenhakukielto

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

- päätöksestä, joka koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa (Kuntalain 136 §),
- hallinnon sisäisestä määräyksestä, joka koskee tehtävän tai muun toimenpiteen suorittamista (Hallintolainkäyttölain 5§) tai
- päätöksestä, josta lainsäädännön nojalla ei voi hakea muutosta (lainkohta mainittava erikseen päätöksen perusteluissa).