



28.8.2023

Aika	Keskiviikko 19.8.2023 klo 10.30–12.33
Paikka	Bredantie 16, 02700. Kokoushuone Kukkapuro (huoneen nro s301, 3 kerros). Tämän lisäksi mahdollisuus osallistua etänä (teams-kokous)
Puheenjohtaja	Sanna Svahn
Sihteeri	Linn Karlsson
Osallistujat	Ahlström Mari (poistui kokouksesta klo 11.26), Erätuli-Keskinen Katja, Hokkanen Timo, Ihamäki Veli-Pekka (poistui kokouksesta klo 11.46), Ikäheimo Arja (paikalla klo 9.39), Ilomäki Arja, Jauhonen Mari, Jurmu Katja, Kangaskoski Jenna, Kelder Elina, Kosonen Tiina, Kuru Jutta, Laakso Sirpa, Louko-Kosonen Sari, Lappalainen Pia (poistui kokouksesta klo 11.56), Malinen Jesse, Melia Heli, Moisala Jarno, Mustakangas Ilkka, Myllynen-Naumanen Sari, Paananen Markus (paikalla klo 12.23–12:32), Puurunen Veli-Pekka (poistui kokouksesta klo 11.39), Saarinen Pauliina, Sarekoski Kimmo, Suomalainen Katja, Rastas Pekka (paikalla klo 11.51), Toivoniemi Ari (paikalla klo 10.40), Torkkel Petri, Turunen Timo
Asiantuntija	Projektijohtaja Markus Lundell, johtava erityisasiantuntija Nico Vehmas ja tukipalvelujohtaja Pasi Ojaniemi

## 1 Kokouksen avaus

Henkilöstötoimikunnan puheenjohtaja avasi kokouksen.

## 2 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Puheenjohtaja totesi kokouksen yhteistoimintasopimuksen mukaan koolle kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

## 3 Kokouksen pöytäkirjan tarkastajien valinta

Henkilöstötoimikunta päätti

- valita pöytäkirjan tarkastajiksi Jesse Malisen ja Sari Myllynen-Naumasen

## 4 Ilmoitusasiat

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi seuraavat ilmoitusasiat
- [21.6.2023 henkilöstötoimikunnan kokouksen pöytäkirja](#)

## 5 Henkilöstötoimikunnan kokoonpanossa tapahtuneet muutokset

- Työsuojeluvaltuutettujen uusi kausi on alkanut 1.8.2023. Siten uudet jäsenet nimetään henkilöstötoimikunnan jäseniksi. Uudet jäsenet ovat: Jenna Kangaskoski, Pauliina Saarinen, Elena Nyman, Jutta Kuru, Leena Lasila, Elina Kelander, Pia Lappalainen, Sari Myllynen-Naumanen, Katja Erätuli-Keskinen ja Ilkka Mustakangas.
  - o Tämän lisäksi, jokaisella jäsenellä on oma henkilökohtainen varajäsen, joka tulisi vielä nimetä. Varajäsenen nimi tulisi ilmoittaa sihteerille niin pian kun mahdollista.
- Työsuojelupäällikkö Kati Hyttinen on lopettanut. Neuvottelupäällikkö Jesse Malinen toimii henkilöstötoimikunnan tilapäisenä jäsenenä, kunnes uusi työsuojelupäällikkö on aloittanut. Tämän jälkeen neuvottelupäällikkö osallistuu kokouksiin asiantuntijan roolissa.

Henkilöstötoimikunta päätti

- hyväksyä asian esityksen mukaisesti.

## 6 Henkilöstötoimikunnan päätökseksi hyväksyä työsuojelun toimintaohjelma sekä asettaa työsuojelijaostot palvelualueille

1. Työsuojelun toimintaohjelma on esitelty henkilöstötoimikunnan kokouksessa 24.5.2023 ja esitetty sen hyväksymistä seuraavassa kokouksessa.
2. Hyvinvointialueen työsuojelun yhteistoiminta on sovittu toimimaan yksitasoisesti, siten että henkilöstötoimikunta toimii työsuojelun yhteistoiminnan mukaisena työsuojelutoimikuntana. Palvelualueilla ei ole omia, erillisiä työsuojelutoimikuntia. Henkilöstötoimikunta voi asettaa työsuojelu- tai työturvallisuusjaostoja. Tarve työolojaostojen asettamiselle syntyy sillä perusteella, että työsuojelutoimikuntana toimivan henkilöstötoimikunnan asiamäärä on suuri, jolloin on tarkoituksenmukaista jakaa kokonaisuus palvelualueiden mukaisesti työolojaostoille, käsittelemään säädöstenmukaisten työsuojelun yhteistoiminta-asioita.

Työsuojelupäällikkö esitteli asiat. Esitysaineistot liitteenä 1 ja 2.

Työsuojeluvaltuutettu kysyi, mikäli palvelualueen työolojaoston johtoryhmä on ainoa kokoontumisfoorumi tai jos sen ”alapuolelle” voisi asettaa moniammatillinen työryhmä, joka kokoontuu useammin. Mikäli johtoryhmätoiminta on ainoa foorumi paljon asioita jää käsittelemättä. Jos työryhmämalli olisi mahdollinen niin voidaanko siitä yhdessä sopia vai tulisiko asian kirjata toimintaohjeeseen?

Työsuojelupäällikkö totesi, että rakennetta voidaan vielä yhdessä pohtia. Jos työryhmän asettaminen koetaan tarkoituksen mukaisena, asia voidaan lisätä toimintaohjeeseen.

Pelastusjohtaja kannattaa ehdotusta siitä, että asetetaan työryhmä johtoryhmätason alapuolella. Hän kysyi, kuka toimii pelastustoimen työsuojelupäällikkönä?

Työsuojelupäällikkö Ari Toivoniemi toimii tällä hetkellä yhteyshenkilönä. Asia tarkentuu, kun toinen työsuojelupäällikkö on valittu ja kokonaisuudesta on päätetty.

Järjestön edustajat olivat tyytyväisiä työsuojelun toimintaohjeeseen. Järjestön edustaja kysyi, mikäli jokaiseen yksikköön on tulossa ”työsuojeluvastaava”, joka toimii työsuojeluvaltuutettujen yhteyshenkilönä. Heillä on hyvä alueellinen tuntemus ja ovat toiminnan keskellä. Saavatko he vapautusta työstä, mikäli heidän pitää matkustaa esimerkiksi yksiköstä toiseen tai jos heidän pitää osallistua verkostokokouksiin tai koulutuksiin? Asiasta tulisi sopia ja kirjata toimintaohjeeseen.

Työsuojelupäällikkö kertoi asian olevan valmistelussa. Pelastuslaitoksella on jo valmis rakenne olemassa. Verkoston toiminta on jo alkanut ja asiasta sovitaan siellä. Verkoston jäsenillä (työsuojelun yhteyshenkilö) ei kuitenkaan ole samoja valtuuksia, kun nimetyillä työsuojeluvaltuutetuilla. Kokonaisuudesta on vielä tarkoitus sopia.

Puheenjohtaja päätti keskustelun sanomalla, että uudet prosessit luovat uusia toimintatapoja ja on myös syytä pysähtyä ja arvioida mikäli uudet prosessit toimivat niin kun oli ajatus. Asioita voidaan aina muuttaa ja täsmentää. Mainituista asioista sovitaan, kirjataan työsuojeluohjelmaan ja tuodaan henkilöstötoimikuntaan päätettäväksi.

Henkilöstötoimikunta päätti

- hyväksyä asiat esityksen mukaisesti, merkitä tiedoksi esitykset ja asiasta käydyt keskustelut.

## 7 Hyvinvointialuejohtajan ja Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ajankohtaiset asiat

Puheenjohtaja esitteli asian. Esitysaineisto liitteenä 3.

Työsuojeluvaltuutettu kysyi, miten palvelustrategian tavoitteet jalkautetaan, jotta tavoitteet näkyvät työyhteisössä. Hän totesi myös, että henkilöstöpula ja kilpailu työntekijöistä sotepe-palveluissa on kova.

Puheenjohtaja kertoi, että tämä on erittäin tärkeä kysymys ja asian eteen tehdään koko ajan töitä. Kokonaisuus ei kuitenkaan valmistu hetkessä. Jokainen työntekijä tulisi tietää toimintansa tavoitteita ja jokaisella esihenkilöllä pitäisi olla prosessin johtamiseen tarvittavat työkalut. Tämä on meidän yhteinen asiamme, koska tieto pitää kulkeutua työyksiköstä johtotasoon ja johtotasosta työyksikköön. Puheenjohtaja sanoi, että kilpailu hyvistä työntekijöistä on kova koko maailmassa. Hänen näkemyksensä asiaan on se, että meidän tulisi tehdä kaikkemme ollaksemme hyvä työnantaja, jossa työntekijöiden on hyvä olla. Organisaatio on vielä nuori ja voidaan tehdä asioita uudella tavalla. On nähty merkkejä siitä, että hakijamäärät ovat kasvussa ja tämä on erittäin hieno asia.

Järjestön edustaja toivoi, että työnantaja pitää kiinni jo hyvistä olemassa olevista palvelussuhde ehdoista, vaikka hallitusohjelma mahdollistaa heikennyksiä. Jos muutoksia tulee, yhteistoimintaan pitää panostaa. Näin työnantaja ja henkilöstön edustajat voivat yhdessä pohtia miten vaikeat asiat ratkotaan.

Puheenjohtaja vahvisti tämän olevan yhteinen tahtotila.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

## **8 Kysely Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen asiakas- ja potilastietojärjestelmien käytettävyydestä - Analyysi ja keskeiset johtopäätökset**

Projektijohtaja Markus Lundell ja erityisasiantuntija Nico Vehmas esitteli kyselyn tulokset sekä keskeiset johtopäätökset. Esitysaineisto liitteenä 4.

Esteellisyyden vuoksi, Veli-Pekka Puurunen poistui kokouksesta ennen kyseisen kohdan käsittelyä (klo 11.46) ja palasin kohdan käsittelyn jälkeen.

Järjestön edustaja totesi, että on erittäin tärkeä huomioida työntekijöiden mielipiteet ja toiveet. Potilastietojärjestelmä on erittäin tärkeä työkalu, joka myös vaikuttaa työhyvinvointiin ja työviihtyvyyteen. Potilastietojärjestelmän käyttö pitää olla vaivaton. Olisi hyvä saada sellainen järjestelmä, joka toimii erikoissairaanhoidon järjestelmien kanssa.

Vehmas totesi, että asia otetaan huomioon, kun järjestelmien välistä integraatiota suunnitellaan.

Järjestön edustaja kysyi, minkälainen ehdotus ollaan esittämässä aluehallitukselle. Ollaanko ehdottamassa yhtä tiettyä järjestelmää tai järjestelmiä?

Puheenjohtaja vastasi, että tällä hetkellä on liian aikaista tietää, minkälainen ehdotus aluehallitukselle tehdään. Tulokset pitää vielä huolella käydä läpi ja tehdä johtopäätöksiä.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

## 9 Laitoshuoltajien siirtymisestä Ikääntyneiden palvelualueelta konsernipalveluiden tukipalveluihin

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen organisaatiota muodostettaessa tunnistettiin, että luovuttavien organisaatioiden tukipalveluiden organisointimallit vaihtelivat merkittävästi. Tämän takia osa luovuttavista organisaatiosta siirtyneistä laitoshuoltajista sijoittui 1.1.2023 suoraan tukipalveluihin, mutta osan palveluista kohdalla todettiin myöhemmän siirtymäaikataulun olevan tärkeä hallitun muutoksen edistämiseksi. Muutoksella vapautetaan hoitohenkilökunnan aikaa hoitotyöhön, kun laitoshuollon esihenkilötyö ja johtaminen siirtyy Tukipalveluiden palvelutuotantoon. Muutoksen tavoitteen on myös Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen toiminnan harmonisointi ja laitoshuollon keskittäminen yhteen yksikköön vuoden 2023 aikana. Kevään aikana on tehty suunnittelu- ja selvitystyötä ja näiden pohjalta ollaan siirtämässä ikääntyneiden asumispalveluista henkilöstöä tukipalveluihin.

Ikääntyneiden asumispalveluiden laitoshuoltajien siirtyminen tukipalveluihin koskee noin 112 henkilöä

Ensimmäiset siirtymiset tehtiin 12.6.2023 Hangon asumispalveluissa.

Kirkkonummen asumispalveluyksiköissä laitoshuoltajien toimien määrät jakautuvat yksiköittäin seuraavasti: Lehmuskartanossa 9, Palvelutalossa 2 ja Valkokullassa 1. Laitoshuoltajia työskentelee myös puhtauspalveluiden työntekijöinä. Kirkkonummen hoivakotien osalta siirtymistä valmisteltiin yhteisellä työpaikkakokouksella 16.6.2023, jossa laitoshuoltajille kerrottiin tulevasta muutoksesta. Yhteistoiminnallinen työpaikkakokous pidetään 25.8.2023 ja varsinainen siirtyminen puhtauspalveluiden työntekijöiksi on suunniteltu tapahtuvaksi syys-lokakuun vaihteessa. Työntekijöiden osalta on sovittu, että palkka, työpiste ja tehtävät säilyvät muutostilanteessa ennallaan.

Espoon asumisyksiköiden osalta laitoshuoltajien siirtymisen on sovittu tapahtuvan kesälomakauden jälkeen. Siirtyvää henkilökuntaa on yhteensä 48 henkeä. Laitoshuoltajien toimien määrät jakautuvat yksiköittäin seuraavasti: Kaukalahden elä ja asu 8, Leppävaaran elä ja asu 7, Viherlaakson muistipalvelukeskus 6, Taavin muistipalvelukeskus 6, Espoonlahden hoivakoti 6, Viherlaakson muistipalvelukeskus 3, Taavin muistipalvelukeskus 3, Auroramäki 9. Alustavan suunnitelman mukaan, yhteistoiminnalliset työpaikkakokoukset pidetään 25.9.2023 ja 3.10.2023.

Tukipalvelujohtaja esitti asian. Esitysaineisto liitteenä 5.

Asiasta ei syntynyt keskustelua.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen.

## 10 Työhyvinvoinnin ja työterveyden ajankohtaiset asiat

Työhyvinvointipäällikön esitysaineistot liitteenä 6 ja 7.

Hyvinvointialueelle on tulossa työhyvinvointitutkimus. Vastausaika käynnistyy kohta ja tulokset valmistuvat arvion mukaan marraskuussa 2023. Lisäksi hän kertoi, että influenssarokotteiden jako alkaa lähiaikoina. Hän kertoo lisää asiasta ensi kokouksessa. Lopuksi hän kertoi, että työterveydenhuollon kustannuksia pitää loppuvuonna seurata. Tällä hetkellä näyttää siltä, että alkuvuonna on ollut isompia menoja, kun mitä on kirjattu talousarviossa.

Työsuojeluvaltuutettu kysyi, mikäli uudelleensijoitusprosessissa on huomioitu perehdytys. Moni asia voi muuttua, jos työntekijä siirtyy tehtävästä toiseen.

Työhyvinvointipäällikkö kertoi, että perehdytys on luonnollinen osa prosessia. Perehdytysuunnitelma tehdään samalla tavalla, kun kaikissa muissakin tapauksissa. Hän lisäsi, että on myös pohdittu, miten uuden oppiminen oppisopimuksella voitaisiin hyödyntää näissä tilanteissa. Jos meillä on lähihoitaja, joka ei pysy palaamaan lähihoitajan tehtävään niin voisiko työntekijä sen sijaan aloittaa merkonomiopiskelut ja siirtyä sen kautta osastonsihteerin tehtäviin. Malli on tällä hetkellä kesken.

Järjestön edustaja totesi, että on hyvä, että kysytään mitä työntekijä itse haluaa tehdä. Vastuu prosessista ei voi kuitenkaan olla työntekijällä vaan vastuu kuuluu työnantajalle.

Työhyvinvointipäällikkö kertoi, että hän halusi kuvata koko prosessin periaatteet. Jokainen tilanne tarkistetaan tapauskohtaisesti ja päätetään mikä olisi paras toimintasuunnitelma.

Työsuojeluvaltuutettu sanoi, että kerrottiin että joissakin tapauksissa on oltu mukana liian myöhään koska työntekijän tilanne on ehtinyt mennä liian huonoksi. Onko näköpiirissä, että tilanne olisi menossa parempaan suuntaan?

Työhyvinvointipäällikkö vahvisti näin olevan. Meidän varhaisen tuen-malli tuottaa tulosta. Emme halua olla enää jäljessä vaan haluamme että työtä pysytään tekemään entistä enemmän etupainotteisesti. On valitettavaa, että luovuttava organisaatio on jättänyt asioita roikkumaan eikä ole puututtu asioihin oikea-aikaisesti.

Työsuojeluvaltuutettu sanoi, että esihenkilölle pitää tarjota työkaluja, jotta osaavat puuttua tilanteeseen oikea-aikaisesti. Miten esihenkilötyötä tuetaan?

Työhyvinvointipäällikkö kertoi, että esihenkilölle tarjotaan koulutuksia, jotta saavat tarvittavat työkalut. Tämän lisäksi hän nosti esiin, että meillä on todella paljon hyviä esihenkilöitä, jotka jo nyt tekevät todella paljon töitä asian eteen. He ovat joustavia ja kuuntelevat työntekijän toiveita, jotta työntekijä pysyy jatkamaan omassa yksikössä.

Työsuojelupäällikkö kertoi, että työsuojeluvaltuutetuilla on tällä hetkellä pääsy Hai-pro-järjestelmään.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esitykset ja asiasta käydyn keskustelun.

## 11 Palvelualueiden ja järjestöjen kuulumiset

Palvelualueiden ja järjestöjen edustajat kertovat kuulumisia.

Lasten, nuorten ja perheiden palveluiden palvelualuejohtaja esitteli tämänhetkisen luonnoksen Lapset, nuoret, perheet -palvelualueen organisaatiosta vuonna 2024. Esitysaineisto liitteenä 8.

Lapset, nuoret, perheet -palvelualue jakautuu ehkäiseviin ja varhaisen tuen palveluihin, lasten ja nuorten kohdennettuihin palveluihin ja lasten ja nuorten erityisen tuen palveluihin. Lisäksi palvelualueella on kaksi määräaikaista perhekeskusaluetta, joiden on sovittu jatkuvan enintään vuoden 2024 loppuun asti, johon mennessä perhekeskusalueen henkilöstö on sijoitettu edellä mainituille kolmelle palvelulinjalle.

Kevään 2023 aikana on jo tehty muutoksia, jotka ovat selkiyttäneet esihenkilörakennetta ja yhdenmukaistaneet toimintaa. Muutostyö jatkuu syksyn 2023 aikana ja tavoitteena on, että vuoden 2024 alkupuolella perhekeskusalueiden toiminta päättyisi ja palvelualueen henkilöstö olisi sijoitettu sille palvelulinjalle, jossa vastataan ko. palvelusta. Muutoksesta pidetään yhteistoimintaneuvottelu elosyyskuussa, jossa esitellään tarkemmin henkilöstövaikutuksia.

Järjestön edustaja kertoi, että Espoon neuvolapalvelut ovat olleet keskustelunkohteena mediassa. Neuvolan palveluissa on tehty rajauksia. Haluaako palvelualuejohtaja kommentoida asiaa?

Lasten, nuorten ja perheiden palveluiden palvelualuejohtaja kertoi, että meillä on ollut resurssivajetta Espoon alueella minkä takia palveluita on jouduttu supistamaan. Tämä on todella ikävä tilanne ja toivomme että asia kohta normalisoituu. Tällä hetkellä meillä ei ole myöskään mahdollista siirtää esim. Hangon henkilökunta paikkaamaan Espoon resurssivajetta, vaikka Hangossa olisikin erittäin hyvä resurssitilanne. Hän toivoo, että esim. digitalisaation avulla voidaan löytää ratkaisu, jotta kaikki alueet voivat tarjota asiakkaille samoja palveluita samoilla ehdoilla.

Järjestön edustaja kertoi, että koulujen kuraattorit eivät pääse koulujen tietojärjestelmään näkemään opiskelijoiden tietoja. Katseluoikeudet ovat rajattu koska kuuluvat eri organisaatioon. Tämä aiheuttaa harmitusta koska kuraattoreilla on vaikea tehdä työnsä hyvin, jos tiedonkulku ja viestintä ei toimi.

Lasten, nuorten ja perheiden palveluiden palvelualuejohtaja totesi, että tilanne on erittäin harmillinen ja asian eteen tehdään koko ajan töitä. Kuraattorit pääsevät tällä hetkellä näkemään vain rajattu tieto Wilma-järjestelmässä. Ilouutinen on se, että Espoon kaupungin kanssa ei ole ennen saatu jakaa tietoverkkoa mutta asiasta tehtiin viime viikolla päätös ja tämä onnistuu jatkossa.

Vammaispalvelujen palvelualuejohtaja kertoi, että kesällä oli hieman haasteita, kun osa palveluista jouduttiin sulkemaan kesälomien takana. Tätä yritetään parantaa, jotta tilanne ei toistu ensi vuonna. Hän kertoi, että organisaatiomuutoksia on tulossa syksyllä mutta hän esittelee niitä tarkemmin, kun tulevista muutostarpeista tiedetään enemmän.

Järjestön edustaja kysyi, mikäli olisi mahdollista järjestää yhteistyökokous Sarastian kanssa. Nyt järjestöillä ei ole suora yhteydenottokanava Sarastialle ja tämä hankaloittaa selvitystyötä.

Henkilöstöjohtaja ottaa asian selvitykseen.



Järjestön edustaja kertoi tilanteesta, kun työntekijä oli saanut monta kuukautta liikaa palkkaa ja palkka oli luonnollisesti peritty takaisin, kun asia huomattiin. Ennen kun palkka peritään takaisin, työntekijän kanssa pitää kuitenkin aina sopia miten takaisinperintä hoidetaan. Lisäksi hän kertoi, että palkkanauhat ovat mahdottoman vaikeita tulkita. Onko asiaan tulossa parannusta?

Henkilöstöjohtaja kertoi, että toiveesta on kerrottu Sarastialle mutta eivät ole vielä ottanut asian kehityslistalle. Toivotaan että asia olisi edistymässä. Hän totesi, että kyseinen takaisinperintäprosessi ei ole mennyt ohjeiden mukaisesti. Kun palkkavirhe huomataan, työntekijän kanssa pitää sopia miten liikaa maksettu palkka peritään takaisin.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

## 12 Muut asiat

Muita asioita ei ollut.

## 13 Seuraava kokous

Henkilöstötoimikunnan seuraava kokous järjestetään 20.9.2023 klo 13.30–15.30 lähikokouksena. Tarkka paikka tarkentuu myöhemmin.

## 14 Kokouksen päättäminen

Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 12.33

puheenjohtaja  
Sanna Svahn

sihteeri  
Linn Karlsson

Pöytäkirja on tarkistettu ja hyväksytty.

Jesse Malinen  
23.8.2023

Sari Myllynen-Naumanen  
25.8.2023