



19.12.2023

Aika	Keskiviikko 13.12.2023 klo 9.00–10.30
Paikka	Teams-kokous
Puheenjohtaja	Kimmo Sarekoski
Sihteeri	Anne Hätönen
Osallistujat	Sanna Kuusela, Pauliina Saarinen, Tanja Rontu-Hokkanen, Leena Lasila, Nico Vehmas (poistui 10:08), Elena Nyman, Heli Meila, Arja Ilomäki, Mirja Hokka, Jenna Kangaskoski, Sari Louko-Kosonen, Katja Erätuli-Keskinen, Kimmo Markkanen, Katja Jurmu, Markus Syrjänen, Veli-Pekka Puurunen, Sirpa Laakso, Johanna Helskä, Pia Lappalainen, Siv Laxén-Mäntynen, Elina Kelander, Tuula Suominen, Maarit Savolainen, Timo Hokkanen (paikalla 9:01 ja poistui 10:27), Pekka Rastas (paikalla 9:02), Ilkka Mustakangas (paikalla 9:06)
Asiantuntijat	Neuvottelupäällikkö Jesse Malinen Erityisasiantuntija Nico Vehmas HR-asiantuntija Jaana Lietzen

1 Kokouksen avaus ja puheenjohtajan valinta

Puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan ollessa estyneitä henkilöstöjohtaja avasi kokouksen. Henkilöstöjohtaja ehdotti olevansa vapaaehtoinen toimimaan kokouksen puheenjohtajana.

Henkilöstötoimikunta päätti

- valita henkilöstöjohtajan kokouksen puheenjohtajaksi.

2 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Puheenjohtaja totesi kokouksen yhteistoimintasopimuksen mukaisesti koolle kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

3 Kokouksen pöytäkirjan tarkastajien valinta

Henkilöstötoimikunta päätti

- valita pöytäkirjan tarkastajiksi Sirpa Laakson ja Siv Laxén -Mäntysen.

4 Henkilöstötoimikunnan esityslistan muuttaminen

Ajanpuutoksen vuoksi, puheenjohtaja ehdotti, että tehdään seuraavat muutokset asialistaan:

- Konsernijohtaja esittelee Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ajankohtaiset asiat sekä
- poistetaan asialistalta HR-ajankohtaiset

Henkilöstötoimikunta päätti

- hyväksyä ehdotuksen.

5 Ilmoitusasiat

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi seuraavat ilmoitusasiat
- [15.11.2023 henkilöstötoimikunnan kokouksen pöytäkirja](#)

6 Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ajankohtaiset asiat

Konsernipalvelujen johtaja esitteli Länsi-uudenmaan hyvinvointialueen ajankohtaisia asioita. Esitysaineisto liitteenä 1.

Syksyn suurin fokus mennyt vuoden 2024 talousarvion suunnitteluun. Tärkeimmät tavoitteemme ovat kuitenkin turvata ja tarjota Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen asukkaille palveluita, kehittää kuntien kanssa tehtävää yhteistyötä ja tarjota työntekijöille hyvät työolot, että työyhteisöt toimivat ja olemme haluttu työnantaja. Palveluverkkoselvityksen esitys tulee alkuvuodesta 2024. Henkilöstön osallistaminen onnistunut hyvin. Perustuotannon tasoa on saatu nostettua. Tulosennusteen alijäämä pienentynyt aiempaan suunnitelmaan. Yhteistoimintaneuvottelut edistyneet teknisesti hyvin ja suunnitellusti. Työllistymisen tukipaketista on tullut positiivista palautetta. Olemme toimintakykyisiä. Toiminnan uudistamis- ja muutossuunnitelmat etenevät kustannusta korjaavien toimenpiteiden ohella. Nostoina positiivisesta palautteesta Niittykummun perhekeskus, Terapiat etulinjaan -hanke ja sujuva viranomaisyhteistyö Tapiolan siltaturman yhteydessä. Kiitos hyvinvointialueen johdon puolesta tästä vuodesta ja yhteistoiminnan kehittämisestä. Tulevana joulunaikana muistetaan levätä ja tullaan sitten täynnä tarmoa uusiin haasteisiin.

Hyvinvointialueen osallisuusohjelman luonnos. Erityisasiantuntija Nico Vehmas esitteli asian. Esitysaineisto liitteenä 2.

Hyvinvointialue on julkisena sosiaali-, terveys- ja pelastuspalvelujen järjestäjänä vastuussa osallisuuden edistämisestä ja asukkaiden ja henkilöstön nähdäksi ja kuulluksi tulemisesta. Hyvinvointialueen aluehallituksen tehtävänä on vastata alueen asukkaiden osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien periaatteista ja edistämisestä. Osana hyvinvointialueen strategiaa päätettiin, että hyvinvointialueelle laaditaan osallisuusohjelma vuoden 2023 aikana.

Hyvinvointialueen tulee kyetä tarjoamaan riittävän yksinkertaisia, ymmärrettäviä ja esteettömiä keinoja osallistua palvelujen ja toiminnan suunnitteluun sekä niitä koskevaan päätöksentekoon ja toiminnan seurantaan ja arviointiin. Siksi Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen osallisuusohjelmaa valmistellaan konkretia ja käyttökelpoisuus edellä.

Hyvinvointialueen osallisuusohjelma sisältää osallisuuden eri osa-alueiden edistämisen tavoitteiden lisäksi osallisuutta edistävien keinojen ja kanavien kehittämiseen liittyviä suunnitelmia. Osallisuusohjelman käyttökelpoisuutta lisätään liittämällä siihen osallisuuden edistämisen käsikirja, joka sisältää kaikkien hyvinvointialueen ammattilaisten käytössä olevia konkreettisia ohjeita laadukkaiden kyselyiden, työpajojen ja tilaisuuksien järjestämiseksi.

Ensimmäinen osallisuusohjelma muodostaa rungon ja rakenteen Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen osallisuustyölle vuosina 2023–2025. Osallisuustyön luonteeseen kuuluu jatkuva vastavuoroisuus, reagointi ja työn eri osapuolien tarpeita vastaavaksi muovautuminen. Siksi osallisuusohjelmaa ja siihen sisältyvää osallisuuden keinojen ja kanavien käsikirjaa on tarkoitus parannella ja päivittää tarpeen mukaan.

Osallisuusohjelman laatimiseen ovat osallistuneet lukuisten eri alojen ammattilaiset hyvinvointialueen eri vastuualueilta. Ohjelman valmistelussa on kuultu henkilöstöä, asukkaita, alueella toimivia sote-järjestöjä, henkilöstöjärjestöjä ja hyvinvointialueen palvelujen johtoa sekä kaikkia hyvinvointialueen vaikuttamistoimielimiä. Ohjelmaa on käsitelty palvelut ja resurssit -lautakunnan kokouksessa 23.11.2023. Suunnitelman valmistelu on tehty tiiviissä yhteistyössä muun käynnissä olevan strategisen ja ohjelmatyön kanssa (mm. palvelustrategia, osallisuusohjelma, hyvinvointisuunnitelma ja -kertomus).

Aluehallituksen on määrä hyväksyä hyvinvointialueen osallisuusohjelma joulukuussa.

Järjestön edustaja kommentoi yhteistoimintamenettelyn kulkua esimerkin kautta, ja oli huolissaan henkilöstön saamasta esihenkilötuesta erityisesti tällaisissa tilanteissa. Puhutaan esihenkilön roolin vahvistamisesta, mutta kuinka se toteutuisi myös käytännössä.

(10)

Puheenjohtaja pahoitteli järjestön edustajan kertomaa ei-toivotusti mennyttä yhteistoimintamenettelyn kulkua ja totesi, etteivät kaikki tilanteet valitettavasti ole menneet suunnitellusti.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esitykset ja asiasta esitetty kommentti.

7 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman esittely

Erityisasiantuntija Nico Vehmas ja kehittämisspalvelujen päällikkö esittelivät asian. Esitysaineisto liitteenä 2.

Hyvinvointialueen tulee laatia sekä palvelujen järjestämisen että henkilöstön näkökulmasta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jonka tuella toteutetaan asiakkaiden ja henkilöstön tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun liittyviä velvoitteita. Hyvinvointialueen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa konkretisoidaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen tavoitteet ja sisällöt. Samalla avataan sitä, mitä suunnitelman keskeisillä käsitteillä tässä yhteydessä tarkoitetaan. Suunnitelmatyössä hyödynnetään lähtötilanteen arvioinnin tuloksia, jotta voidaan vastata juuri Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen alueella tunnistettuihin tarpeisiin.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää suunnittelu- ja arviointiprosessien kuvauksen, valitut kehittämistoimenpiteet sekä toimenpiteiden seurannan. Henkilöstönäkökulmasta tarkastellaan erityisesti sukupuolivaikutusten ja yhdenvertaisuuden arviointeja. Palveluissa tarkasteltavana on mm. iän ja taustan mukaisten vaikutusten arviointi. Suunnitelmaan on valittu seurattavaksi konkreettisia toimenpiteitä sekä määritellään, miten niitä arvioidaan sekä mihin niillä pyritään vaikuttamaan. Valitut toimenpiteet suhteutetaan käytettävissä oleviin resursseihin. Ensimmäisessä Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle laadittavassa suunnitelmassa luodaan pohjaa tulevalle, perusteellisemmalle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelulle.

Suunnitelmassa vastataan seuraaviin kysymyksiin: Miten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa sekä henkilöstön näkökulmasta? Miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu – millaisia esteitä sille on ja miten esteet poistetaan? Miten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä hallinto- ja toimintatapoja kehitetään?

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman moniammatillisessa valmistelussa on kuultu henkilöstöä, asukkaita, alueella toimivia sote-järjestöjä, henkilöstöjärjestöjä ja hyvinvointialueen palvelujen johtoa sekä kaikkia hyvinvointialueen vaikuttamistoimielimiä. Suunnitelmaa on käsitelty Palvelut ja resurssit -lautakunnan kokouksessa 23.11.2023. Suunnitelman valmistelu on tehty tiiviissä yhteistyössä muun käynnissä olevan strategisen ja ohjelmatyön kanssa (mm. palvelustrategia, osallisuusohjelma, hyvinvointisuunnitelma ja -kertomus).

Aluehallituksen tehtävä on hallintosäännön § 41 kohdan 22 mukaisesti päättää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta ja sen toimenpiteiden toteutumisen seurannasta. Suunnitelma esitellään 18.12. aluehallituksessa.

Työsuojeluvaltuutettu toivoi kommentissaan, että jatkossa vastaavanlaisissa valmisteluissa työsuojeluvaltuutetut saisivat valmistelun edetessä asiakirjan nähtäväksi sen täydentyessä. Ehdotuksena tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan lisättäväksi muutamia seikkoja, jotka hän on jo HR-kehittämispalveluiden päällikölle toimittanut sähköpostitse.

-Perehdytys ja koulutus; otetaan huomioon henkilöstön erilaisuus kuten ikä, kielitaito, oppimisvaikeudet ja tuetaan kohtuullisesti. Kaikilla yhtäläiset mahdollisuudet päästä koulutuksiin.

-Työhyvinvointi ja työolot; joustavat työajat ja työpaikat. Erilaisten perhemuotojen huomioiminen ja tasavertainen kohtelu opiskeluun mahdollistamisessa. Työaika- ja vuosilomien järjestäminen, vapaiden myöntäminen ja mahdollisuus sopia osa-aikatyöstä. Tullut esiin tapauksia, joissa nämä eivät ole toteutuneet. Syrjintä- ja häirintätapausten tunnistaminen ja niihin puuttuminen. Erilaiset työsuojelun ja epäasiallisen kohtelun ohjeet.

Toivotaan tästä suunnitelmasta henkilöstölle tiedottamista ja koulutusta. Onko tehty selvitystä naisten ja miesten tasa-arvosta ja palkkaeroista? Mikäli ei ole tehty, milloin se tehdään? Pitäisi vielä määritellä, mihin asti suunnitelma on voimassa.

HR-kehittämispalvelujen päällikkö vastasi suunnitelman olevan jatkuvasti päivittyvä. Työsuojeluvaltuutettu toi esille tärkeitä seikkoja, jotka tulee huomioida tekemisessämme. Suunnitelma halutaan pitää helposti luettavissa olevana ja siksikin työsuojelu jätetään omiin asiakirjoihinsa. Suunnitelmaa seurataan vähintäänkin vuosittain henkilöstötoimikunnassa. Toivottavasti vuoden päästä on esiteltävänä dataa suunnitelman seurannasta. Suunnitelmaa on työstetty vahvasti osallistaen mahdollisimman montaa tahoa.

Järjestön edustaja kiitti kattavasta asiakirjasta. Kuitenkin hyvinvointialueella osatyökykyisten tukemisessa olisi vielä kovasti parannettavaa. Uudelleensijoitusprosessi ei hänen mukaansa täytä lain kirjainta. Hänelle tulee lähes viikoittain tietoon tilanteita, joissa heikossa asemassa olevilta osatyökykyiseltä edellytetään itsenäistä työnhakua; työntäjä edellyttää heidän hakevan avoimena olevia työpaikkoja, ja he joutuvat haastatteluun sekä itse neuvottelemaan, onnistuisiko lyhennetty työaika. Huomiona myös kesällä 2023 tullut työturvallisuuslain erityisvelvoite +55-vuotiaiden työntekijöiden tukemisesta työssä.

Erityisasiantuntija Nico Vehmas kommentoi palvelutuotannon osalta, että edellä mainittuihin huomioihin ja kehittämis ehdotuksiin voitaisi jatkossa palata, kun ohjelman tavoitteita seurataan.

Puheenjohtaja kiitti ja kommentoi, että tulee tarkastella nykyistä osatyökykyisten prosessia, pystytäänkö heitä tosiasiallisesti tukemaan uuden työpaikan tai -

tehtävän löytämisessä. Osatyökykyisten sijoittuminen tulee jatkossa olemaan raportoinnin kautta seurattava asia.

Järjestön edustaja kommentoi havainneensa samanlaisia tilanteita osatyökykyisten työllistymisessä. Kuinka työnantaja pystyy seuraamaan tätä? Hänen kokemuksensa mukaan, työnantaja ei ole pystynyt mukauttamaan työtä, vaikka työterveyslääkäri olisi sitä ehdottanut.

Puheenjohtajan mukaan työkykyneuvotteluita pystytään seuraamaan ja analysoimaan niistä vaikkapa uuden työtehtävän löytymistä.

HR-kehittämispalveluiden johtajan mukaan työterveysneuvotteluita on ollut mittava määrä ja suuri osa on peräisin edellisistä organisaatioista. Näihin on panostettu erityisen paljon. HR-asiantuntija on mukana näissä, etenkin vaativissa työterveysneuvotteluissa. HR-kumppanuuspalveluissa käsitellään näitä uudelleensijoittumisia ja vastaavia tilanteita ja siellä on varsin selkeä näkemys asiasta. On valitettavaa, että joillekin on jäänyt tunne siitä, ettei organisaatiolla ole tahtotilaa.

Järjestön edustaja kommentoi vielä, että palvelulinjan seurattavien suoritteiden vuoksi voi estyä osatyökykyisen paluu sairauslomalta toisiin tehtäviin, vaikka se olisi jo työterveysneuvottelussa sovittu. Toivottaisiin joustavuutta näissä tilanteissa, ettei työntekijän ainoaksi vaihtoehdoksi jää sairausloma.

Puheenjohtaja totesi, että työterveysneuvotteluita on käyty yli 300 kappaletta ja siihen määrään on valitettavasti sisällytynyt myös neuvotteluita, jotka eivät ole menneet prosessin mukaisesti hyvin. Nämä olisi hyvä käydä läpi, että ei toistuisi enää.

Työsuojeluvaltuutettu kommentoi, että työterveysneuvotteluissa työn muokkaaminenkin tuntuu olevan haastavaa esihenkilöille ja saattavat kyseenalaistaa lääkärin lausuntoja. Esihenkilöiden koulutukseen työkykyasioissa toivottaisi parannusta. Hr-asiantuntijoiden toiminta ollut moitteetonta.

Puheenjohtaja totesi, että esihenkilöiden tukemista nostetaan esille.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

8 Osaamisen kehittämisen koulutussuunnitelman 2023–2025 esittely

HR-Kehittämispalvelujen päällikkö esitteli asian. Esitysaineisto liitteenä 3.

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen työntekijöille tarjotaan monipuolisesti koulutusmahdollisuuksia ja muita osaamisen palveluja. Palvelualueet vastaavat

henkilöstön substanssitason osaamisen kehittämisestä. Organisaatiotasoinen osaamisen kehittäminen vastaa palveluillaan henkilöstön tarpeeseen ja haluaa olla mukana strategisesti rakentamassa uudistuvaa, nykyaikaista, lämminhenkistä, kestäväää ja innovatiivista toimintakulttuuria. Vuosien 2023–2025 osaamisen kehittämisen tavoitteena on tukea henkilöstöä organisaatiotasoisella koulutusohjelmalla, kehittämistyöllä ja toimintasuunnitelmalla. Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen laajan koon takia panostamme organisaatiotasolla erityisesti työntekijöiden verkko-oppimisen mahdollistamiseen ja tukemiseen. HR-Kehittämispalvelujen osaamisen kehittäminen rakentaa henkilöstön koulutusohjelman lisäksi hyvinvointialueen perhdytyskokonaisuuden, mentorointimallin, uravalmennusmallin, verkko-opiskelumahdollisuuksia, taiteellisen työn toimintamallin, omaehtoisen koulutustuen luomisen mallin, työssäoppimisen kokonaisuuden, oppimispolkuja, työkiertokokeiluja ja etäfasilitoinnin työtapoja. Lisäksi HR-Kehittämispalvelujen tavoitteena on kehittää osaamisen kehittämisen tueksi sähköisiä työkaluja, kuten pätevyyksien hallintaan ja oppimisalusta koulutuksen nykyisen budjetin puitteissa. HR-Kehittämispalvelut palvelee myös johtamisen kehittämistä osaamisen kehittämisen palveluilla ja konsultoivalla palvelulla. LUVN Akatemia konseptoi osaamisen kehittämisen kokonaisuuden, jotta osaamisen kehittäminen on henkilöstölle selkeä kokonaisuus ja toimii rekrytoinnissa myös vetovoimatekijänä. Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen organisaatiotasoisessa koulutustarjonnassa panostetaan vuosina 2023–2025 koko henkilöstölle suunnattuihin ajankohtaisiin aiheita sisältäviin asiantuntijaluentoihin. Työntekijöiden kielitaitoa vahvistetaan, keskittyen erityisesti suomen ja ruotsin kielen oppimiseen. Työntekijöiden digiosaamisen kehittämistä (M365) edistetään verkko-oppimisen avulla. Organisaatiotasoiseen palvelutarjontaan kuuluu työssäoppimisen keinoja ja erityisesti mentoroinnin ja luovien taidemenetelmien käyttöä työn arjessa edistetään ja vahvistetaan. Esihenkilö- ja johtamisvalmiuksia vahvistetaan ryhmävalmennusten ja tilannekohtaisen konsultoivan tuen avulla. Lisäksi osaamisen kehittymistä ja oppimista tukevat myös perhdytys- ja kehityskeskustelukäytännöt. Työntekijöiden osaamisen kehittämiseen panostetaan myös pito- ja vetovoimatekijänä. Monipuolinen hyvinvointialueen koulutusohjelma vastaa osaltaan tähän haasteeseen.

Työsuojeluvaltuutettu kysyy esityksestä, mitä työvuorosuunnittelun keskittäminen tarkoittaa?

Puheenjohtaja kommentoi, että se kuuluu palvelustrategiaan ja tarkoittaa työvuorosuunnittelun yhtenäistämistä.

Työsuojeluvaltuutettu kiittää tärkeästä osaamisen kehittämisen suunnitelmasta ja isosta työstä sen eteen. Suunnitelma tärkeä erityisesti pito- ja vetovoimatekijänä. Onko stipendikukkaro jossain muodossa tulossa hyvinvointialueelle?

HR-kehittämisen palveluiden päällikön mukaan asiaa tulee tarkastella, mutta asiaan liittyy taloudellisia haasteita. On otettava huomioon verkkoalustoilla jo toimivat laadukkaat koulutukset, joita voi hyödyntää työssä oppimiseen

Työsuojeluvaltuutettu kiitti ja kommentoi suunnitelmaa. Tehty suuri työ ja erityisesti työntekijöiden oman osaamisen hyödyntäminen ilahdutti tässä.

Puheenjohtaja kiitti edelleen HR-asiantuntija Jaana Lietzeniä ja HR-kehittämispalvelujen päällikköä tehdystä suuresta työstä.

Henkilöstötoimikunta päätti

- hyväksyä osaamisen kehittämisen koulutussuunnitelman 2023–2025 ja merkitä tiedoksi asiasta käydyn keskustelun.

9 Työsuojelun ajankohtaiset asiat

Työsuojelupäällikkö Mirja Hokka kertoi ajankohtaisista asioista. Palvelualueiden ensimmäiset työsuojelijaostojen kokoukset on pidetty menestyksellisesti. Suunnitelmana on pitää kaksi kokousta keväällä ja kaksi syksyllä. Kaikissa työolojaostoissa hyväksyttiin esitys työsuojeluyhdyshenkilöiden valitsemisesta. Työsuojeluvaltuutetut yhdessä työsuojelupäälliköiden kanssa alkavat valmistelemaan asiaa. Tavoitteena on palvelualueiden yhdenmukaisuus, joissa otetaan huomioon sekä kielelliset että maantieteelliset seikat.

Työsuojeluvaltuutettu kiitti toteutuneista työolojaostoista ja tärkeistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista. Tärkeää nyt on niiden jalkauttaminen. Nostona huomio organisaation toimintatapoihin, jotka eivät saa vakiintua. Suurien muutosten aikana työtä on tehty prosesseissa juosten, mutta nyt työntekijöiden tulisi saada jo tehdä työnsä työajan puitteissa. Yhteydenottojen mukaan erityisesti hallinnon henkilöstön jaksaminen on huolestuttavaa. Toivottavasti esihenkilöiden koulutukset antavat lisää tukea ja osaamista heidän oman työnsä sekä työyhteisöjen työn kannalta.

Puheenjohtaja totesi, että hallinnossa siirtymän jälkeisissä prosesseissa on tehty työtä projektinomaisesti. Arkisempaan työntöön tahtiin pääseminen vaatii vähän aikaa. Tärkeä nosto ja asiaa viedään eteenpäin.

Henkilöstötoimikunta päätti

(10)

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

10 Työhyvinvoinnin ja työterveyden ajankohtaiset asiat

Työhyvinvointipäällikkö kertoi ajankohtaisista asioista. Esitysaineisto liitteet 4–8. Aluksi vielä kommenttina työkykyasiaa käsittelevään keskusteluun toteamus, että esihenkilöiden koulutukseen ko. asiasta on kiinnitetty huomiota. 27.10. oli koulutus suomen kielellä ja 3.11. ruotsinkielisenä. Aiheesta on myös verkkokoulutusta. HVA tutkimuksen tuloksia käsitellään 15.12. Perjantai-kahveilla Työterveyden toimintasuunnitelma vuodelle 2024. Työterveyden tavoitteet ja mittarit, joissa painopistealueita oli neljä;

- mielenterveyssyistä johtuvat sairauspoissaolot ja töihin paluun mahdollistaminen
- tuki- ja liikuntaelinsairauksien työkyvyn tuki ja ehdotuksena mm. selkäryhmät käyttöön
- työterveystiimien ja esihenkilöiden välisen yhteistyön kehittäminen, joka vaikuttaa myös työterveysneuvotteluiden sujumiseen
- työpaikkaselvitysprosessin kehittäminen ja työsuojeluvaltuutettujen tärkeä rooli niissä

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma perustuu pitkälti edellisvuoden toimintasuunnitelmaan. Siihen on kirjattu syksyn aikana jo täälläkin keskusteluissa kerrottuja palvelujen täsmennyksiä.

Työsuojeluvaltuutettu toivoi, että työsuojeluvaltuutetut olisivat voineet olla jo aiemmin mukana työterveyshuollon toimintasuunnitelman suunnittelussa ja tekstien tarkennuksissa.

Puheenjohtaja tiedusteli työhyvinvointipäälliköltä, olisiko työterveysuunnitelman käsittely työsuojeluvaltuutettujen kanssa ennen seuraavaa henkilöstötoimikunnan kokousta mahdollista, koska tämän kokouksen aika on vähissä.

Työhyvinvointipäällikön mukaan se on mahdollista ja he sopivat työsuojelupäällikön kanssa kokousajan sitä varten mahdollisimman pian.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun sekä siirtää asian seuraavaan henkilöstötoimikunnan kokoukseen.

11 Palvelualueiden ja järjestöjen kuulumiset

Palvelualueiden ja järjestöjen edustajilla ei ollut ajankohtaisia asioita.

Työsuojeluvaltuutettu toivoi, että heidät työsuojeluvaltuutetut pyydetäisiin jatkossa mukaan kaikkiin yhteistyössä tehtäviin asioihin.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esitetyn kommentin.

12 Muut asiat

- ei muita asioita

13 Seuraava kokous

Puheenjohtaja kiitti kuluneesta vuodesta ja toivotti rauhallista joulun odotuksen aikaa.

Henkilöstötoimikunnan seuraava kokous järjestetään 24.1.2024 klo 9–11. Kokous järjestetään Teams-kokouksena, ellei toisin päätetä.

Tervetuloa!

Kimmo Sarekoski
puheenjohtaja