



2.2.2024

Aika	Keskiviikko 24.1.2024 klo 9–11
Paikka	Tekniikantie 14 (Innopoly 2), 02150 Espoo. Kokoushuone Edison 2, 1. kerros/ Teams
Puheenjohtaja	Sanna Svahn
Sihteeri	Anne Hätönen
Osallistujat	Kimmo Sarekoski, Kati Villgren, Veli-Pekka Puurunen (poistui klo 10:53), Markus Syrjänen, Matias Pälve, Tuula Suominen, Timo Hokkanen, Kimmo Markkanen, Ari Toivoniemi, Mirja Hokka, Pekka Rastas, Katja Jurmu, Mari Sarvi-Eronen, Arja Ikäheimo, Timo Mononen, Sari Louko-Kosonen, Anne Metsäranta, Mari Jauhonen, Johanna Helskä, Petri Torkkel, Jenna Kangaskoski, Pauliina Saarinen, Elena Nyman, Jutta Kuru-Kallioniemi, Leena Lasila, Elina Kelder, Pia Lappalainen, Sari Myllynen-Naumanen, Katja Erätuli-Keskinen, Ilkka Mustakangas ja Siv Laxén-Mäntynen
Asiantuntijat	HR-kehittämisen palvelujen neuvottelupäällikkö Jesse Malinen HR-kumppanuuspalvelujen johtaja Ulla Palmroos Hallintojohtaja Jarno Moisala

1 Kokouksen avaus

Henkilöstötoimikunnan puheenjohtaja avasi kokouksen.

2 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Puheenjohtaja totesi kokouksen yhteistoimintasopimuksen mukaisesti koolle kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

3 Kokouksen pöytäkirjan tarkastajien valinta

Henkilöstötoimikunta päätti

- valita pöytäkirjan tarkastajiksi Veli-Pekka Puurosen ja Sari Louko-Kososen

4 Ilmoitusasiat

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi seuraavat ilmoitusasiat
- [13.12.2023 Henkilöstötoimikunnan kokouspöytäkirja](#)

5 Hyvinvointialuejohtajan ja Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ajankohtaiset asiat

Puheenjohtaja esitteli Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ajankohtaisia asioita. Esitysaineisto liitteenä 1.

Järjestön edustaja tiedusteli, kuinka usein pidetään Hyvinvointialueiden verkoston kokouksia?

Puheenjohtaja kertoi kokoontumisten olevan kerran kuukaudessa ja tarvittaessa teams-kokous useammin.

Järjestön edustaja kysyi, onko vanhus- ja vammaispalvelujen asiantuntemusta käytetty riittävästi palvelujen järjestämisessä?

Puheenjohtaja vastasi, että kunnilla on enemmän vastuuta tässä vaiheessa ja nyt ollaan tapaamassa kaikkia kuntia. Hyte-verkosto on hyvä olla olemassa ja kunnilla on monenlaisia verkostoja ja rakenteita.

Järjestön edustaja kysyi, onko vaikuttamistoimielinten osalta ollut riittävästi osallistumista?

Hallintojohtaja totesi, että kokemuksen mukaan juuri koskaan ei ole riittävästi osallistumista. Moni asia päätetään nyt viranhaltijapäätöksellä, joita aiemmin on kunnissa päätetty lautakunnissa. Isona organisaationa meillä menee vielä vuosia, että saamme toimivat kanavat.

Puheenjohtaja totesi vaikuttamiskanavatoiminnan olevan tuoretta ja on sovittu valtuutettujen kanssa, ettei valtuustoaloitteita tehdä ja asiasta otetaan mielellään palautteita.

Järjestön edustaja kommentoi, että elämme säästötoimien keskellä. Tällä alueella on pienin rahoitus, vaikka haasteena monikielisyys- ja kulttuurisuus. Millä tavalla turvataan oikealla ja riittävällä tasolla oleva rahoitus? Toiveena on, ettemme säästäisi itseämme hengiltä. Työntekijöitä on vaikea saada. Onko tällä alueella panostettu riittävästi terveyden edistämiseen ja mitä voidaan tehdä, että toimittaisi järkevästi?

Puheenjohtaja vastasi, että taloustilanne ei muutu 1–2 vuodessa. Hyvinvointialueiden alijäämien tarkasteluvertailussa 2023–24 emme näytä kovin huonolta, olemme keskivertaisella tasolla. Liikennevalomallissa Pirkanmaa on 1. ja LUVN 2. Meillä on kyvykkyys hoitaa talous ja toiminnot. Tavoitteena on kuinka me voimme parantaa henkilöstön työkokemusta ja miten varmistetaan asiakkaan äänen kuuluminen.

Järjestön edustaja kommentoi, että olisi hyvä miettiä kuinka paljon olemme hyvinvointialueella säästäneet, kun asiakkaiden hoitoon pääsyssä on onnistuttu.

Puheenjohtaja totesi, että meidän henkilöstömme on tehnyt paljon hyvää työtä ja sitä tulisi nostaa esille.

Ikääntyneiden palveluiden palvelualuejohtaja kommentoi, että potilassiirtoviiveiden kustannus on laskenut 60 % ja euroissa 4 miljoonaa euroa. Vaikutus on mittava.

Järjestön edustaja tarkensi, minkä lyhenne on KPI?

Puheenjohtaja vastasi sen olevan perustoiminnan perusluku, jolla mitataan kuinka nopeasti asiakas saa vastaanottoajan (Key performance indicator).

Järjestön edustaja kysyi, kuinka hyvin voidaan luottaa tekoälyyn kielenkäännöksissä?

Konsernipalvelujen johtaja vastasi laadunkontrollon olevan edelleenkin osa laadunvarmistusta myös tulevaisuudessa.

Järjestön edustaja totesi ymmärtävänsä säästämisen, mutta hyvinvointialueella tulisi saada mittariksi asiakkaan saama hoito vaivaansa. Pelkkä vastattujen puheluiden määrä ei anna riittävää tietoa. Tärkeimmäksi mittariksi tulisi saada hoidon onnistuminen.

Palvelutuotannon johtaja kertoi, että tarkoitus on kehittää nimenomaan vaikuttavuusmittareita.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

6 Hyvä hallintotapa -projektin käynnistyminen ja henkilöstön edustajan nimeäminen projektiryhmään.

Hallintojohtaja esitteli asian. Esitysaineisto liitteenä 2.

Hyvinvointialueen johtoryhmä on käynnistänyt 21.11.2023 Hyvä hallintotapa – projektin. Projektin tuotoksella tullaan tukemaan sitä, että hyvinvointialueen toiminta on tuloksellista ja tehokasta ja varmistetaan, että toiminta on lakien, päätösten, sääntöjen ja ohjeiden mukaista.

Hyvä hallintotapa –ohjeella on tarkoituksena kuvata hyvinvointialueen valvontajärjestelmä ja sisäisen valvonnan toiminta sekä hyvään hallintoon kuuluvat menettelytavat. Hyvä hallintotapa –ohje muodostaa kokonaisuutena yläkäsitteen ohjeiden ja säännösten koodeksillemme, jolla toteutamme hyvää hallintotapaa ja varmennamme sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan menettelyjen asianmukaisuutta hyvinvointialueen toiminnassa. Hyvä hallintotapa –ohjetta täydennetään lukuisilla hyvinvointialuejohtajan antamilla yksityiskohtaisilla ohjeilla, jotka tulevat koskemaan esimerkiksi lahjojen, etujen ja vieraanvaraisuuden vastaanottamista

Ohjeessa tullaan kertomaan, miten sisäinen valvonta liittyy eri tahojen tehtäviin, ja mitkä ovat heidän vastuunsa sisäisen valvonnan järjestämisessä ja toteuttamisessa. Ohje on valmistuttuaan tarkoitettu laajasti tilivelvollisten johtajien ja esihenkilöiden, muun henkilöstön ja luottamushenkilöiden käyttöön. Ohjeella tilivelvollinen johto toteuttaa hyvää hallintotapaa ja varmentaa sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan menettelyjen asianmukaisuutta hyvinvointialueen toiminnassa. Sisäinen valvonta ja riskienhallinta ovat osa jokapäiväistä toiminnan johtamista, jonka avulla jokainen yksikkö pyrkii varmistamaan tavoitteidensa saavuttamisen ja toiminnan lainmukaisuuden. Ohjeella aluehallitus määrää toimielimet, viranhaltijat ja työntekijät noudattamaan hyvää hallintotapaa.

Johtoryhmä on asettanut projektiryhmän, joka valmistelelee hyvään hallintotapaan liittyvää ohjeistusta. Puheenjohtajana toimii hallintojohtaja. Henkilöstötoimikuntaa pyydetään nimeämään projektiryhmään edustajansa.

Puheenjohtaja kehui alustusta ja esitystä ja tiedusteli millä aikataululla edustajia toivotaan?

Henkilöstön edustaja kommentoi, että he ovat jo valinneet ehdokkaita edustajiksi. He ehdottavat edustajiksi Kristiina Myller ja varsinaiseksi ja varalle Pekka Rastas.

Järjestön edustaja kommentoi, että olisiko tarkoituksenmukaista tuoda ”Hyvä hallintotapa” -ohje vielä henkilöstötoimikunnan kokoukseen aluehallituksen käsittelyn jälkeen?

Hallintojohtaja kommentoi asian tuotavan henkilöstötoimikunnan käsittelyyn ennen aluehallituksen päätöksentekoa.

Työsuojeluvaltuutettu kommentoi tiedon hallinnan pelastustoimen ja hyvinvointialueen välillä olevan yksi tärkeä.

Hallintojohtaja kommentoi, että tiedonhallinnan prosessissa pyritään tunnistamaan sitä, kuinka tieto liikkuu.

Puheenjohtajan mukaan nyt kaikki toiminnot toimivat ja kokonaisuutta rakennetaan ja ohjeiden asianmukaisuus varmistetaan.

Järjestön edustaja kysyi, kuinka usein projektiryhmä kokoontuu?

Hallintojohtaja vastasi, että tavoitteena on kokoontua 3 viikon välein.

Puheenjohtaja totesi, että asiaan palataan kevään aikana asian edettyä.

Henkilöstötoimikunta päätti

- valita ehdotetut henkilöstön edustajat projektiryhmään sekä
- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

7 Työturvallisuusasiat

Työsuojelupäällikkö kertoi työsuojelun ajankohtaisista asioista.

Yhteistoiminta etenee tarkoituksenmukaisesti ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa on valmisteltu työsuojeluyhdyshenkilöiden määriä ja sijoittumisia. Työolojaostot kokoontuvat viikoilla 11 ja 12 ja niihin on tavoitteena saada koottua keskeiset indikaattorit. Tapaturmaluvut, määrät ja kustannusten mukaan edellisen vuosi 2023 on ollut suhteellisen tavallinen. Vakuutusyhtiö If:ltä ei olla saatu vielä yhteenvetoa. Meillä järjestelmä ei toimi vielä toivotusti, eivätkä kaikki ilmoitukset ole rekisteröityneet tilastoihin täsmällisesti palvelualueittain. Tavoitteena on saada seuraavaan henkilöstötoimikunnan kokoukseen viime vuoden tapaturmalukuja. Pelastustoimelle on tulossa täydennysvaalit varatyösuojeluvaltuutetun osalta.

Järjestön edustaja kertoi nykyisen pelastustoimen työsuojeluvaltuutetun varahenkilön jääneen opintovapaalle ja siksi tarvitaan uusi varatyösuojeluvaltuutettu. Täydennysvaalien järjestelyt etenevät.

Työsuojelupäällikkö kertoi työsuojelun etenevän sopeutumisen strategialla: yhteiset käytännöt alkavat hahmottua, aiemman organisaation ohjeet ovat olleet käytössä ja

nyt jatketaan omien ohjeiden luomista. Työsuojeluvaltuutettujen kanssa varsinainen yhteistyö on alkanut vasta viime syksynä.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen. Asiasta ei käyty keskustelua.

8 Työhyvinvoinnin ja työterveyden ajankohtaiset asiat

HR-kumppanuuspalvelujen johtaja esitteli työterveys suunnitelman vuodelle 2024. Esitysaineisto liitteenä 3.

Esitys oli siirretty edellisestä henkilöstötoimikunnan kokouksesta 13.12.2023 tähän 24.1.2024 olevaan henkilöstötoimikunnan kokoukseen. Työterveys suunnitelmaa on tällä välin käsitelty yhteistyössä työsuojeluvaltuutettujen kanssa.

Työterveys palveluiden kustannusten raameissa pysymiseksi on palveluiden sisältöä tarkisteltu, kustannuserittelyiden mukaan tilanne ei ole tavoitellun mukainen. Ehdotetaan budjetissa pysymiseksi:

- etäpalvelumahdollisuuden poistamista
- tarkistetaan huumetestauksen ohjeistus liian kireänä sekä
- muistutetaan esihenkilöitä ja työntekijöitä edelleen akuuttien ohimenevien sairauslomien myöntämisestä esihenkilön luvalla. Tällä tavoin pyritään myös luomaan luottamusta esihenkilöiden ja työntekijöiden välille.

Järjestön edustaja kysyi, että jos digipalvelut poistetaan, nousevatko kustannukset liikaa, jos työntekijät menevät vastaanotolle työaikana eikä klo 18 jälkeen?

Työsuojeluvaltuutettu kommentoi, että pelastustoimessa työterveyden digipalvelut ovat olleet tärkeitä, koska työntekijät tulevat eri puolilta hyvinvointialuetta.

HR-kumppanuuspalvelujen johtaja vastasi, että digipalvelut on otettu käyttöön vasta myöhemmin, eikä siinä ole hoidontarpeen arviota. Työterveys ei ole pystynyt tätä hoidontarpeen arviota hoitamaan. Työterveys ei pysty tällä sopimuksella pysymään tässä summassa ja nyt meidän kannattaa tehdä itse rajauksia ennemmin kuin odottaa niitä työterveys Mehiläiseltä. Työterveys on ehdottanut kustannusten pienentämiseksi kokonaan K2 rajaamista pois palveluista, mutta siihen ei olla LUVN:lla haluttu lähteä. Halutaan tarjota työntekijöille työterveysperusteinen sairaanhoito työterveys palveluissa. Sopimusta ei kannata myöskään irtisanoa, meillä irtisanomisaika on 6 kk ja työterveys Mehiläisen puolelta 1 vuosi: tällä sopimuksessa olevalla summalla ei ole mahdollista saada enää vastaavaa sopimusta.

Henkilöstön edustaja totesi, että on hyvää esihenkilötyötä luottaa työntekijöihin ja on myös tärkeä viesti, ettei kuormiteta suotta työterveyshuoltoa.

Järjestön edustaja totesi, että omalla ilmoituksella poissaoloista tulee tiedottaa esihenkilöitä ja työntekijöitä enemmän. Työntekijät ovat toivoneet ikävuositarkastuksia 50 ikävuoden jälkeen, vaikkapa kolmen vuoden välein, jotta voitaisiin ennakoida esimerkiksi selkävaivoja ennen kuin joudutaan operoimaan.

HR-Kumppanuuspalvelujen päällikkö vastasi, että ikävuositarkastuksista ei tehdä vaan ennemminkin työterveyden tekemissä työpaikkaselvityksissä pyritään kartoittamaan työn riskit. Työpaikkaselvityksissä yhteistyötä työterveyden kanssa tekee työsuojelu.

Työsuojeluvaltuutetut kommentoivat, että huumetestaus on pelastustoimelle tärkeä ja että, opiskeluhuollossakin huumetestit ovat lakisääteisiä.

HR-Kumppanuuspalvelujen johtaja kommentoi, että meillä on nyt huumetestauslistalla liian paljon ammattinimikkeitä ja listaa järjeistetään. Huumetestauksissa on myös paljon lakiin perustuvaa ja tämä on huomioitava, kun ohjeistusta päivitetään. Seuraavaan henkilöstötoimikunnan kokoukseen tuodaan käsiteltäväksi päivitetty huumetestauslista.

Järjestön edustaja tiedusteli syytä, minkä vuoksi työntekijät hakeutuvat työterveyden vastaanotoille akuutissa ohimenevässä sairaudessa: vaatiiko esihenkilö vai haluaako työntekijä mennä? Miten hoidontarpeen arvio toimii?

HR-Kumppanuuspalvelujen johtaja vastasi, että hoidontarpeen arvion tulisi aina kysyä näissä tapauksissa, onko oltu jo esihenkilön luvalla poissa töistä. Flunssa paranee vain lepäämällä, siihen ei tarvita lääkärinlausuntoa. HR-kumppanuuspalvelujen johtaja kommentoi asiasta tiedotetun monella eri foorumilla ja tiedotetaan edelleen.

Puheenjohtaja totesi, että Suomen mittakaavassa lääkärit kirjoittavat lausuntoja mittavia määriä.

Työsuojeluvaltuutettu totesi, että oli hyvä, kun työterveyden sopimuksesta käytiin perusteellista keskustelua ennen tätä kokousta. Työntekijöiden tietosuojaa-asioista on huoli, kun työntekijä kertoi hänen tietojensa luetun työterveydessä Kannasta. Työkykytutka oli hyväksytty viime vuonna henkilöstötoimikunnassa ilman, että siitä saatiin riittävästi tietoa. Työntekijä voi kieltää työkykytutkassa omien tietojensa lukemisen.

(10)

Yhteisten sosiaali- ja terveystalvelujen Hallintoyllilääkäri kommentoi, että rekisterien hallinta on jossain määrin vaikeaa, mutta hänen kokemuksensa mukaan joustavasta tiedonkulusta on hyötyä.

Järjestön edustaja kertoi, että Omakannassa voi itse kieltää omien tietojensa jakamisen.

Järjestön edustaja kommentoi, että työterveys Mehiläinen tarjoaa työkykytutkaa ja ongelmana on, että työterveydessä saatetaan katsoakin yksityispuolen tietoja. Edelleen toivottiin enemmän viestintää siitä, ettei sairauslomatodistusta tarvitse hankkia varmuuden vuoksi. Luottamuskulttuuri saatava hyvinvointialueella muuttumaan.

Henkilöstötoimikunta päätti

- hyväksyä esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

9 Palvelualueiden ja järjestöjen kuulumiset

Palvelualueilta ei tullut ajankohtaisia asioita tähän kokoukseen. Järjestön edustaja kertoi kuulumisia.

Ateriapalveluiden henkilöstöinfossa 9.1. on kerrottu henkilöstölle, että alueen C kilpailutus tullaan mahdollisesti tekemään uudelleen tammi-helmikuun vaihteessa koska osa-alueelle on tullut oleellisia muutoksia.

Lisäksi HUS yhtymähallitus on 15.1 päättänyt, että LUVN ottaa järjestämisvastuun Raaseporin sairaalan ateriapalveluista. Ja, että LUVN kilpailuttaa yhteistyössä HUS kanssa ko. palvelut niin, että Raaseporin sairaalan keittiön henkilöstö (16 hlöä) siirtyy liikkeenluovutuksella valitun tuottajan palvelukseen.

Milloin näistä oleellisista muutoksista on ajateltu kertoa järjestöille ja milloin ne oleelliset muutokset käsitellään yhteistoiminnassa? Onko kilpailutus keskeytetty? 2023 tehtyyn vaikutustenarviointiin on näiltä osin tullut oleellista muutosta, joten sekkin pitää ainakin alueen C:n osalta tehdä uudestaan.

Mitä vaikutusta tällä on Aluehallituksen päätökseen kilpailuttaa ateriapalvelut, koska se on siinä yhtenä kohtana?

Konsernipalvelujen johtaja konsultoi vastauksesta Tukipalvelujen johtajaa Pasi Ojaniemeä. Laitosaterioiden lounaisen alueen C kilpailutus keskeytettiin, ateriapalvelujen kilpailutus tulee uudestaan HUS:n järjestämisvastuulle. HUS haluaa liittyä mukaan oman Raasepori-keittiön osalta ja hanke käynnistyy uudelleen lähiaikoina. Henkilöstöä on informoitu asiasta 9.1.2024. Ei koske LUVN:n henkilöstöä.

(10)

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

10 Muut asiat

Henkilöstöjohtaja esitteli tuleviin työtaisteluihin ja talouden tasapainottamiseen liittyvien palkattomien vapaiden pitämiseen koskevia ajankohtaisia asioita. Esitysaineisto liitteinä 4 ja 5.

Henkilöstöjohtaja kertoi eri henkilöstön työtaisteluun osallistumiseen perustuvan järjestöjen/ammattiliittojen rajauksiin ja päätöksiin. Lyhyt tilannetietokatsaus ja toivoi yhden järjestön osalta linjaustiedon päivittämistä.

Järjestön edustaja kertoi järjestön toimintarakenteesta, mihin liittyen ei yleislinjausta vaan ammattikuntakohtaisten liittojen erilaiset linjaukset ja rajaukset. Järjestön edustaja kysyi, kuinka ensi viikolla tulossa olevien lakkojen välillisiin vaikutuksiin on varauduttu: Onko tehty linjausta, kuinka toimitaan, mikäli työntekijä ei pääse julkisilla kulkuvälineillä töihin? Kimppakyydit ja taksin käytön mahdollisuus esimerkiksi.

Henkilöstöjohtaja vastasi, että välillisiä seurauksia tulee ja on tarkoitus ohjeistaa henkilöstöä kimppakyydeistä, etätyömahdollisuudesta sekä taksikyydeistä niiden osalta, joiden on välttämätön olla läsnä.

Järjestön edustaja kommentoi työntekijöiden ottaneen yhteyttä tilanteen vuoksi. Palkattomien vapaiden ottamisen suhteen tilanne voi olla monille työntekijöille taloudellisesti kivulias, jos joutuu ottamaan sen vuoksi lainaa. Asiantuntijoillakin palkka voi olla erilainen. Säästökeinot mielletään talkoiksi, eikä siinä koeta olevan mitään henkilökohtaista funktiota, kun on tehnyt työssä parhaansa. Viestinnän on oltava sellaista, jossa korostetaan vapaaehtoisuutta.

Henkilöstöjohtaja kommentoi, että palkattomien vapaiden ottaminen perustuu vapaaehtoisuuteen, eikä sen vuoksi pidä joutua tilanteeseen, että joutuu ottamaan pikavippiä tai siirtämään lainan lyhennyksiä. Mikäli näistä vapaaehtoisista toimista saadaan riittävästi säästöä, voi olla, ettei lomautuksia tarvitse toteuttaa.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

11 Seuraava kokous

Henkilöstötoimikunnan seuraava kokous järjestetään 28.2.2024 klo 9–11. Kokous järjestetään Teams-kokouksena, ellei toisin päätetä.

Tervetuloa!

Sanna Svahn
puheenjohtaja