



5.4.2024

| | |
|---------------|---|
| Aika | Keskiviikko 27.3.2024 klo 9–11 |
| Paikka | Teams-kokous |
| Puheenjohtaja | Kristiina Myller |
| Sihteeri | Anne Hätönen |
| Kutsutut | Katja Erätuli-Keskinen, Arja Ilomäki, Timo Hokkanen, Leena Lasila, Johanna Helskä, Elina Kelander, Arja Ikäheimo, Jenna Kangaskoski, Mari Sarvi-Eronen, Veli-Pekka Ihamäki, Heli Meila, Mirja Hokka, Mari Ahlström poistui 9:58, Maarit Savolainen, Sari Louko-Kosonen, Isa Ramu, Pekka Rastas, Pia Lappalainen, Jaana Lietzen, Jutta Kuru-Kallioniemi, Tuula Suominen, Matias Pälve, Jarno Moisala poistui 10:43, Markus Paananen, Elena Nyman poistui 10:33, Siv Laxén-Mäntynen, Pauliina Saarinen, Kimmo Sarekoski saapui 9:05, Sanna Svahn saapui 10:21 |
| Asiantuntijat | Neuvottelupäällikkö Jesse Malinen Palvelupäällikkö Juho Immonen Tekninen asiantuntija Janne Jalava TKI- Kehittämispäällikkö Veera Vihula Johtava erityisasiantuntija Nico Vehmas HR-asiantuntija Jaana Lietzen |

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 Tuula Suominen ja Pekka Rastas.

4 Ilmoitusasiat

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi seuraavat ilmoitusasiat
- [28.2.2024 Henkilöstötoimikunnan kokouspöytäkirja](#)
- Länsi-Uudenmaan tietosuojatiimin tekemä tietosuojakoulutus löytyy nyt [verkkokoulu Eduhousesta](#). Tietosuojakoulutuksella organisaatio varmistaa sen, että henkilöstö on koulutettu tietosuoja-asioihin. Tietosuoja-asetuksesta tulee vaatimus siitä, että hyvinvointialueella on toteutettava organisatoriset toimenpiteet, joilla voidaan varmistaa, että säädäntöä noudatetaan ja se tulee myös osoittaa. Tähän tarkoitukseen on tehty kaikille suunnattu koulutus ja tentti koulutuksen todentamiseksi. Tietosuojavastaava Päivi Vilkki käsittelee tietosuojan sisältöasiaa johtamisen tunnilla 5.4. ja 10.4. [koko henkilöstön infossa](#), jossa mukana myös Eduhousen yhdyshenkilö HR-asiantuntija Jaana Lietzen.

5 Henkilöstötoimikunnan kokoonpanossa tapahtuneet muutokset

Isa Ramu on aloittanut työhyvinvointipäällikkönä 25.3.2024 ja nimettiin henkilöstötoimikunnan jäseneksi.

Henkilöstötoimikunta päätti

- kirjata asian.

6 Hyvinvointialuejohtajan ja Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ajankohtaiset asiat

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ajankohtaiset kuulumiset päätettiin puheenjohtajan toimesta esittää vasta klo 10:30 pöytäkirjan esityslistan numerointia vaihtamatta, esittäjän ollessa estynyt osallistumaan aiemmin tähän kokoukseen. Hyvinvointialueen johtaja esitteli asian. Esitysaineisto liitteenä 1.

Nostoina muutamia Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ensimmäisen toimintavuoden 2023 lukuja; 33 % vähemmän asumispalveluihin jonottavia henkilöitä (vrt.1.1.2023), suun terveydenhuollon palveluissa hoidettiin 3200 potilasta enemmän (vrt.2022), 75 % vammaispalvelujen henkilöstöstä suosittelisi työnantajaa ystävälleen, 24 opiskeluhuollon psykologia ja 13 kuraattoria enemmän omassa työvoimassa vrt.1.1.2023, 97,5 % alueen väestöstä saavutetaan paloasemilta 20 minuutin kuluessa.

Ajankohtaisia asioita nyt: valtakunnanpolitiikassa kehysriihen mahdollinen vaikutus hyvinvointialueiden lisäsäästövaatimuksiin, lakkojen vaikutus toistaiseksi melko vähäinen hyvinvointialueen palveluihin. Johdon kuntatapaamiset etenevät, seitsemän kuntaa tavattu ja kolme keväälle kalenteroitu. Palvelujen verkoston

kehittäminen Uudellamaalla etenee myös HUS-yhtymän, Vantaa-Keravan, Keski-Uudenmaan ja Itä-Uudenmaan hyvinvointialueiden osalta. Asiakas- ja potilastietojärjestelmien kilpailutus julkaistaan maaliskuun lopulla.

Esitys palvelujen verkoston kehittämisen linjauksista on julkaistu 25.3.2024 ja se on kaikille avoin kommentoitavaksi. Esitys lähtee laajalle kommentti- ja palautekierrokselle ja aluevaltuuston on tarkoitus päättää palvelujen verkoston linjauksista 11.6.2024. Esitysluonnoksen mukaan palvelumme rakentuvat asukkaan ympärille ja näistä esimerkkilukuja. Hyvinvointialueen johtaja esitteli rahoituksen kasvun ja väestöennusteen näkymiä verraten Uudenmaan hyvinvointialueiden erilaista tilannetta muuhun Suomeen nähden. Länsi-Uudellamaallakin on suuria alueellisia eroja. Hyvinvointialueen strategiasta ja taloudesta on päätetty ja nyt keskeistä on suunnitelmien toimeenpano.

Järjestön edustaja kommentoi Helsingin sanomien artikkelia Kirkkonummen akuuttivastaanoton positiivisesta uutisesta. Olisi hyvä, että hyviä toimintamalleja mm. tiimimallia levitettäisiin resurssien mahdollistaessa ja epätydyttävät toimintamallit hylättäisiin rohkeasti. meidän työssämme näkyy aina, jos joku yksikkö ruuhkautuu, niin kaikki muut kärsivät. Kuinka tämä tilanne nyt nähdään?

Hyvinvointialueen johtaja totesi, että on hienoa huomata positiiviset nostot meidän alueeltamme. Lain velvoittamat yhteispäivystykset ovat kovin raskaita, johon tarvitaan hyvät peruslääkärit. Akuuttivastaanottojen avulla on voitu vähentää yhteispäivystykseen hakeutumista ja se on kustannustehokasta.

Yhteiset sosiaali- ja terveyspalvelujen palvelualuejohtajan mukaan arvioidaan hyvät mallit ja laajennetaan kaikkea järkevää ja akuuttivastaanotto on siitä yksi hyvä esimerkki. Toinen on Vihdin/Nummelan/Karkkilan terveysasemayhteistyö., Omana avauksena meillä on ammatinharjoittajamalli, josta on haettu kansainväliseltä asiantuntijalta neuvoa. Kirkkonummella on olemassa malli, jota halutaan jalostaa, korvaus työstä on hyvä ja ajatellaan vaikuttavan pitovoimaan. Tammisaareen tulossa samantyyppinen konsepti. Olemme tämän alueen korkein osaaja yleislääketieteessä ja siihen liittyvässä hoitotyössä. On kummallista, jos teemme vain virka-aikana tätä työtä, kun se on taloudellisestikin mahdollista.

Järjestön edustajalle on tullut lääkäreiltä palautetta akuuttivastaanoton raskaudesta.

Yhteiset sosiaali- ja terveyspalvelujen johtaja kommentoi tärkeästä näkökulmasta., Taloudellinen kompensatio hyvä, jatkossa voidaan toteuttaa myös ammatinharjoittamallilla tai ostopalveluiden kautta sekä omalla henkilöstöllä. Kirkkonummelle tiukka vuosi ja toive, että voidaan vaikuttaa siihen tulevana aikoina. Kiristyneeseen hoitotakuuseen on vastattu hyvin.

(12)

Järjestön edustaja kommentoi hyvin toimivissa toimintamalleissa koetaan, että työntekijät ovat hyvin motivoituneita ja kokevat tekevänsä merkityksellistä työtä. Se on todellista pitovoimaa ja vetovoimaa. Toisaalta voidaan miettiä työpaikkaa, jossa asiat eivät suju ja siellä on töissä työpahoinvoinnin kokemusasiantuntijoita. Toivottavasti meillä tehdään sellaista henkilöstöpolitiikkaa, ettei meillä synnytetä näitä työpahoinvoinnin kokemusasiantuntijoita.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyin keskustelun.

7 Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen Microsoft E5 tietoturvaominaisuuksien esittely-pilotti

ICT-tuotannon palvelupäällikkö Juho Immonen ja tekninen asiantuntija, konsultti Sulavalta, Janne Jalava esittelivät asian. Esitysaineisto liitteenä 2.

Useita tietoturvaominaisuuksia, jotka parantavat tietoturvaa ja näyttävät enemmän asioita käyttäjistä. Projektiin kuuluvat työaseman uusi antivirusohjelma sähköpostin suojaus- ja kalastelu-uhkien torjuntaan, organisaation identiteettien suojaus, sovellusten hallintaa ja riskipohjainen riskinhallinta. Projekti edennyt monelta osin jo käyttöönottoon. Antivirusohjelma on vielä pilotissa ja aletaan ottaa käyttöön kevään aikana.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen. Asiasta ei käyty keskustelua.

8 Tekoälyn vastuullisen käytön ohjeet

TKI-Kehittämispäällikkö Veera Vihula ja johtava erityisasiantuntija Nico Vehmas esittelivät asian. Esitysaineisto liitteenä 3.

Tekoälyavusteinen työ mullistaa lähivuosina työntekoa monin tavoin ja mahdollistaa merkittävän tuottavuusloikan. GenAI-projektissa tuotetut LUVNin tekoälyn vastuullisen käytön periaatteet tuodaan henkilöstötoimikuntaan keskusteltavaksi. Henkilöstölle suunnattujen ohjeiden tavoitteena on tukea ja ohjata tekoälyn vastuullisessa hyödyntämisessä.

Generatiivisen tekoälyn vastuullisen käytön periaatteissa on tavoitteena, että työnteon arki olisi sujuvampaa ja voidaan jättää tekoälylle sopivia tehtäviä, joilla ei ole niin paljon arvoa, kuin mitä ihmiset pystyvät tuottamaan. Vastuullisuuteen haluttu kiinnittää ohjeiden suunnittelussa huomiota ja niin, että ne aidosti auttaisivat työntekijöitä tekoälyn hyödyntämisessä ja ohjaavat ja tukevat siinä. Ohjeistuksen tekemisessä on hyödynnetty Helsingissä tehtyjä henkilöstöohjeita. Länsi-

Uudenmaan hyvinvointialueella on kysytty henkilöstöraadilta, sekä laajemminkin LUVN:n henkilöstöltä kyselyllä, mitä ajatuksia tekoälyn hyödyntäminen herättää ja mitä henkilöstö pitää tärkeinä periaatteina siihen käyttöön.

Ohjeistuksella halutaan tukea henkilöstöä tulevaisuuden muutoksessa tekoälytyökalujen hyödyntämisessä. Esitysmuotona ohjeistuksessa on kevennetty huoneentaulutyypinen esitysmuoto. Edge-selaimessa Copilot chat on käytettävissä LUVN sisäisiin teksteihin, käännöstyökalu tekeillä ja laajennetaan ensin viestinnästä lähtien. Mikäli tekoälyä hyödynnetään, siitä tulisi ilmoittaa dokumentissa.

Asia tuotu henkilöstötoimikuntaan keskusteltavaksi ja viedään tämän jälkeen hyvinvointialueen johtoryhmään hyväksyttäväksi.

Järjestön edustaja kommentoi ohjeiden olevan selkeät.

Johtava erityisasiantuntija Nico Vehmas totesi että, tässä on näkyvillä vain vastuullisen käytön ohjeet ja rinnalla on olemassa ohjeet mihin mitään voi käyttää. Nämä tulevat esille LUVN intranettiin mahdollisesti samaan paikkaan ja ovat helposti löydettävissä.

Järjestön edustaja kommentoi, että toivottavasti me LUVN:ssa suhtaudumme tekoälyyn positiivisesti ja sen suomat mahdollisuudet otetaan käyttöön meidän ehdoillamme ja näemme kuinka se tuo kustannussäästöä ja säästetään aikaa. Henkilöstössä asia saattaa herättää pelkoja kansainvälisten uhkien muodossa.

TKI-yksikön kehittämispäällikkö Veera Vihula kommentoi, että on tärkeitä tunnistaa ne mahdollisuudet ja riskienarvioinnit kunkin käyttökohteen osalta. Opetellaan rohkeasti kehityskulkua tämän osalta ja se tulee olemaan jokaisen tulevaisuutta työelämässä ja tässä kohtaa työnantaja mahdollistaa sen opettelu turvallisesti.

Työsuojeluvaltuutettu kommentoi Eduhousen tarjoavan tekoälykoulutusta, joka kehottaa kokeilemaan ChatGPT:tä ja tässä kohtaa on hyvä olla ohjeita, mihin sitä voi meillä käyttää.

Johtava erityisasiantuntija Nico Vehmas kommentoi, että kun Eduhousen koulutuksessa annetaan ohjeita kokeilla ChatGPT, ei voida valvoa jokaista käyttäjää vaan voidaan vaan ohjeistaa ja riski sille, että jotain erittäin negatiivista tapahtuisi on melko pieni. Tehdään suorat ohjeet, mitä ei ehdottomasti saa tehdä tekoälytyökalujen kanssa.

Järjestön edustaja tiedusteli mahdollisuutta, jos käytetään tekoälyä rekrytinnissa voiko se hylätä sellaisia, mitä ihminen hyväksyisi. Ajanvarauksissa hylkääkö tekoäly jonkun asiakkaan pääsyn vo:lle arvioimalla, ettei ole tarpeellinen asia. Tulisi katsoa, että asiakkaat voivat asioida myös ihmisten kanssa.

TKI-yksikön kehittämisspäälikkö Veera Vihulan mukaan mm EU-sääntely sanoo, ettei automaattista päätöksentekoa ei saa tehdä tekoäly. Vaikka me hyödyntäisimme tekoälyä rekrytointi-ilmoitusten läpikäymisessä, niin ihminen kuitenkin tarkistaa eikä päätöksentekoa voi jättää tekoälylle. Pyritään panostamaan viestintään, tiedottamiseen ja kouluttamiseen ja pyritään tuomaan oppimisen mahdollisuuksia laajasti kaikkien saataville.

Pelastuslaitoksen pelastusjohtaja esitti kiittävän, kannustavan ja, pohtivan kommentin. Viestintä ohjeiden osalta hyvä. Positiivista, että LUVN hyödyntää tekoälyä ennakoiden sekä vastuullisesti ohjeistaen. Turvallisuuskulttuurin esille nostaminen tässä yhteydessä on tärkeää. Tämä nostaa hyvinvointialueemme työnantajaprofiilia, kun tekoälyn käyttö mahdollistetaan kaikille.

Puheenjohtaja hienoa, että meillä työnantaja mahdollistaa sen, että kaikki pääsevät opettelemaan ja hyödyntämään tekoälyä, koska kuitenkin tekoäly on tulevaisuutta. Toivottavasti tätä asiaa markkinoidaan henkilöstölle vähän näyttävämminkin ja henkilöstölle myös aidosti mahdollistetaan mm. Eduhousen koulutukseen osallistuminen.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyin keskustelun.

9 Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue valmistelee ajoneuvojen GPS-järjestelmän hankintaa

Järjestelmää käytetään autojen käytön tehostamiseen ja turvallisuuden lisäämiseen. Logistiikkapalvelujen päälikkö Marion Ticklén esitteli asian. Esitysaineisto liitteenä 4.

Logistiikkapalvelut on valmistelemassa GPS-järjestelmän hankintaa. Osassa Espoolta siirtyneistä ajoneuvoista GPS-paikannin on jo nyt käytössä ja nyt hankintaa laajennetaan koskemaan koko hyvinvointialuetta. Tavoitteena on ajoneuvojen käyttöasteen ja turvallisuuden lisääminen. 12/23 todettiin tarve, 2/24 käyty yritysten kanssa keskustelu. On tunnistettu riskinä tietoturvariski- henkilöstö paikallistuu auton lisäksi. Riskiksi on myös tunnistettu, että tieto paikantuu myös kotiin vietävien palveluiden saavien asiakkaiden kodin läheisyyteen. Kustannusten nousu ja mahdolliset teknologiamuutokset on myös tunnistettu jonkin asteisina riskeinä.

Käytännössä hankitaan GPS-paikannin autoon, työntekijä kirjautuu työpuhelimien kautta laitteeseen. Sähköinen ajopäiväkirja tulee käyttöön sujuvoittaen työtä ja sillä seurataan mm. ajoneuvojen kilometrien kertymistä ja huoltotoimenpiteiden seuranta. Tavoitteena hankinnalla on ajoneuvojen käytön tehostaminen ja Vahinkojen vähentäminen. Vuonna 2023 ollut noin 400 vahinkoa.

Järjestön edustaja tiedusteli, kenellä on oikeus tarkastella missä autot liikkuvat ja onko vastuu jaettu kovin monelle.

Logistiikkapalvelujen päällikkö Marion Ticklén täsmensi, että logistiikkapalveluissa noin viisi henkilöä seuraa kilometritietoja, vahinkojen sattuessa voidaan tarkastella reittitietoja.

Järjestön edustaja kommentoi, että tässähän on kyse siitä, että nykykäytäntö laajenee ja tarkoitus on seurata autoa, eikä rehellisen työhönsä fokusoituneen työntekijän tarvitse miettiä sitä, että hänen tekemisiään seurailaan.

Logistiikkapalvelujen päällikkö Marion Ticklén toteaa tosiaan olevan kyseessä käytön laajentaminen.

Puheenjohtaja tiedusteli, onko kaikilla työntekijöillä, jotka tulevat kirjautumaan tähän järjestelmään, olemassa työnantajan puhelin.

Logistiikkapalvelujen päällikkö Marion Ticklén myönsi jokaisella työntekijällä olevan työpuhelimien.

Työsuojeluvaltuutettu kertoi aiemmassa työssään joutuneensa tilanteeseen, jossa kotihoidon auto oli ollut kateissa useita viikkoja ennen löytymistä ja piti hyvänä asiana, että näissä kotihoidon autoissa on nyt GPS-paikannin ja tulevaisuudessa myös kaikilla LUVN ajoneuvoilla.

Logistiikkapalvelujen päällikkö Marion Ticklén kommentoi, ettei tällaista käyttötarkoitusta ollut aiemmin ajateltu, mutta näinkin voidaan GPS-järjestelmästä hyötyä.

Pelastuslaitoksen pelastusjohtaja kommentoi myös, että pelastuslaitoksella on ollut niin kauan kuin niitä on ollut käytössä GPS-paikanninjärjestelmä ajoneuvoissa. Olisiko syytä ottaa pohdintaa tässä vaiheessa, että jotkut kriittiset toimijat, kuten sosiaalikiisipäivystys ja kodinhoitajat ja ne, joilla ei vielä GPS-järjestelmää ole, mahdollistettaisiin, että heillä olisi tilannekeskus 24/7 käytettävissä turvallisuussyistä. Logistiikkapalvelut hoitaisivat valvontaa sitten virka-aikana.

Puheenjohtaja kommentoi työntekijöiden turvallisuuskulman olevan hyvä, tärkeä nosto. Työskentely yksin toisten kotona ja öisin liikenteessä aiheuttaa huolta työntekijöissä ja tämä GPS-järjestelmä voisi olla siinä apuna.

Ikääntyneiden palveluiden palvelualuejohtaja kommentoi, että kun kehitetään liikkuvia palveluita, tällainen "lennonjohtokeskus" voisi olla tarpeen, jolloin nähtäisiin, kuka on kotona kaatuneen asiakkaan lähinnä oleva työntekijä. Asiaa on pohdittu jo pelastuslaitoksen kanssa, jotta palvelisimme paremmin maantieteellisesti laajalla alueella asiakkaita.

Puheenjohtaja kommentoi tämän olevan turvaksi työntekijöille, asiakkaille että myös työnantajalle. Turvallisuuskulmaa kannattaa korostaa ja se vaikuttaa myös työhyvinvointiin.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

10 Työturvallisuusasiat

Työsuojelupäällikkö Mirja Hokka kertoi työsuojelun ajankohtaisista asioista. Työsuojelu ottaa ilolla vastaan uutisia turvallisuutta parantavista järjestelmistä. Pelastuslaitoksen täydennysvaaleista tuli sopuvaali ja valituiksi tulivat Juselius Marko 1.varavaltuutettu ja Esa Salonen 2. varavaltuutettu.

Työsuojelijaostojen kokouksia pidetty maaliskuussa, projektina työntekijöiden työsuojeluedustajien määrän määrittäminen ja sijoittelu. Työnantajapuoli esittää sitten oman näkemyksensä ja sen jälkeen päästään edistämään työsuojeluyhdysheiköiden valintaa.

Työsuojeluvaltuutetuilta ei tullut mitään ajankohtaisia asioita tähän.

Järjestön edustaja kommentoi työsuojeluvaalien tuloksesta, että Juselius tuli valituksi 2. ja Salonen 3. varatyösuojeluvaltuutetuksi.

Työsuojelupäällikkö kommentoi, että nykyinen 1.varavaltuutettu on virallisesti vielä, mutta on estynyt tehtävää hoitamaan, joten järjestön edustajan kommentti oli aivan oikea.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

(12)

11 Työhyvinvoinnin ja työterveyden ajankohtaiset asiat

Työhyvinvointipäällikkö aloittanut kaksi päivää sitten työt hyvinvointialueella, eikä vielä esitystä tähän kokoukseen ole. Huomioina hänellä on, että työkykyjohtamiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota ja varhaisen tuen ja aktiivisen tuen mallia vietävä eteenpäin. Jatkossa sitten enemmän työterveyden ja työhyvinvoinnin kuulumisia.

Työsuojeluvaltuutettu toivotti puheenvuorossa uuden työhyvinvointipäällikön tervetulleeksi ja toivoi hyvää, tiivistä ja jatkuvaa kanssakäymistä ja yhteistyötä.

Työhyvinvointipäällikkö kommentoi, että työsuojelun teemat ovat lähellä sydäntä ja on tottunut tekemään aiemmassa työssään myös tiivistä yhteistyötä työsuojeluvaltuutettujen kanssa.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi käydyn keskustelun.

12 Palvelualueiden ja järjestöjen kuulumiset

Palvelualueiden ja järjestöjen edustajat kertovat kuulumisia.

Järjestön edustaja tiedusteli viime vuoden henkilöstökertomuksen esittelyn ajankohtaa. Huomiona hyvinvointialueen intranetissä työterveyshuollon tietojen päivitys on kesken, voisiko sitä nopeuttaa. Tullut huolestuneita kysymyksiä jäseniltä ja asiakkailta, mistä löytyvät tiedot hyvinvointialueen laadunvalvonnasta. Omavalvonnasta löytyy hyvin tietoa, mutta sitä ei tahdo löytää netistä (minne olla yhteydessä, kun on huoli asiakkaan / omaisen hoivasta tai huolenpidosta palveluyksikössä).

Henkilöstöjohtaja kommentoi henkilöstökertomuksen tulevan esittelyyn seuraavassa henkilöstötoimikunnan kokouksessa 17.4. Työterveyshuollon intrasivujen päivitys otetaan heti esille. Työterveyshuollon toiminnan arviointi on muutenkin ajankohtainen työterveyshuollon kanssa huhtikuussa. Tilanne ei ole tyydyttävä.

Ikääntyneiden palvelualueen johtaja kommentoi tunnistavansa palautteen nettisivuista ja heidän palvelualueensa ottaa työn alle niiden parantamisen.

Puheenjohtajan mukaan tietoa hyvinvointialueen palveluntuottajan valvonnan järjestämisestä olisi hyvä tuoda henkilöstötoimikuntaan.

Järjestön edustaja kommentoi hyvinvointialueellamme palvelulinjojen valvojan omaa toimintaansa, kun jossain toisella hyvinvointialueella on valvonta erillisenä, eikä palvelulinjojen omana. Tilanne on asiakkaan ja työntekijän näkökulmasta sekava. Nettisivulta tulisi löytyä helposti tieto, minne olla yhteydessä, kun ilmenee tarve / toive mennä palveluksikkoon tekemään tarkistuskäynti tms.

Järjestön edustaja tiedusteli, onko linjaus muuttunut koskien palkallisia sairauslomapäiviä tilanteissa, joissa työntekijä on käynyt esim. raskaissa syöpähoidoissa taikka masennuksen hoitoon käytetyssä sähköhoidossa. Em. esimerkeissä työntekijän työkyky merkittävästi alentuu näiltä hoitopäiviltä ja ovat siksi saaneet hoitotoimenpiteen suorittajalta sairauspoissaolotodistuksen. Nyt tietoon on tullut, että esihenkilöt eivät enää hyväksy näitä sairauslomapäiviä palkallisena, vaan ehdottavat tilalle vuosilomapäivää, palkatonta vapaata tai tekemään tunnit siltä päivältä sisään. Kotiin vietävissä palveluissa on ilmeisesti alkamassa joku pilotti ja yksiköitä kuulemma palkitaan mm. vähentyneistä sairauspoissaoloista (joka on yksi mittareista). Henkilöstössä on herännyt huoli työyhteisöjen eriarvoisuudesta, jos esim. työyksikössä muutama sairastaa paljon. Periaatteessa on positiivinen asia kannustaa työntekijöitä pysymään terveenä, mutta toisaalta se ei saa kääntyä niin, että mennään sairaana töihin. Joka tapauksessa kyseessä on mielenkiintoinen avaus. Järjestön edustaja vielä kysyi, mikä on Luvn:n suhtautuminen vuorotteluvapaisiin / onko asiasta linjattu jotain, koska ainakin muutama esihenkilö on jo ilmoittanut, että Luvn:ssa ei kategorisesti myönnetä vuorotteluvapaita.

Ikääntyneiden palvelualuejohtaja totesi palvelualueen työntekijöiden poissaololukujen olevan korkea vuosittain, kotihoito yhtä lailla mukana. Tavoitteena vähentää poissaoloja, mutta asia on vielä suunnitteluasteella ei ole vielä käynnistymässä pilottia aiheesta. Asia esitellään henkilöstötoimikunnalle ennen pilotin käynnistymistä. Tavoitteeseen pääsemiseksi tulee olla aidosti oikeita keinoja käytettävissä.

Henkilöstöjohtaja ei ole tiedossa linjausta vakavien poissaolojen sairauspoissaolojen menettelyyn, toivottavasti yksittäistapauksia, jotka voitaisiin käydä läpi ja yksiköt voisivat olla yhteydessä HR-partneriin. Vuorotteluvapaan pitämisestä ei ole tehty myöskään uutta linjausta vaan seurataan valtion ohjausta. Samoin tässä toivotaan, että selvitetään mahdolliset virheet esiintyneissä tapauksissa.

Puheenjohtaja toivoi vuorotteluvapaan mahdollistamista niin kauan kuin se on mahdollista. Se on yksi jaksamisen tukemisen keino.

Järjestön edustaja tiedusteli viimekesäisen hyvinvointialuejohtajan esityksen perään kehittää yhteistoimintaa yhdessä pääluottamusmiesten ja henkilöstöjohtajan kanssa. Edelleen odotetaan viime kokouksessa esille nostetun yhteistyökokouksen kutsua.

Henkilöstöjohtaja totesi kalenterikutsun lähteneen nimellä Ajankohtaiset asiat-hyvinvointialueen johtaja ja pääluottamusmiehet. Kokous järjestetään 11.4. klo 12:30- 13:15., paikkana neuvotteluhuone Pitkäjärvi Espoon Otaniemessä.

Vammaispalvelujen palvelujohtaja kertoi organisaatiomuutoksen loppuun viennin olleen alkuvuonna ja henkilöstön ehdotukset, ja osallistuminen ollut hyvää ja monipuolista. Työntekijänäkökulmasta on saatu hyvin lisätietoa. Henkilöstötilanne hyvä, saatavuus hyvä, sosiaalityöntekijöiden saatavuus yleisesti haastavaa. Ei merkittäviä henkilöstömuutoksia tämän osalta ole tulossa.

Järjestön edustaja tiedusteli, onko viikko sitten eri infotilaisuuksissa esitellyn palvelualuemuutoksen myötä noussut huoli palvelualueilla.

Yhteiset sosiaali- ja terveystyöpalvelujen johtaja kertoi, että palveluverkosta ei ole tullut huolipuheita. Kyseessä ei ole dramaattinen muutos ja siellä missä henkilöstö tekee terveysasemilla hyvää työtä, nähdään mieluummin, että tämä muutos on pitovoimaa lisäävä. Suun terveydenhuollosta on saatu hyvää palautetta, kun on kerrottu, että on tarkoitus rakentaa parempia tiloja meidän henkilöstöllemme ja asukkaille. Kaksi nostoa organisaatiomuutoksista: Ensimmäisenä mielenterveys- ja päihde- ja aikuissosiaalityöhön tulossa muutoksia. Toisena nostona ammatinharjoittajamalliin on saatu lisärahoitus ja noin 10 työparia (terveyskeskuslääkäri ja sairaanhoitaja) tarkoitus palkata tällä mallilla. Virkajärjestelmän kehittäminen on kuitenkin etusijalla.

Ikääntyneiden palvelualuejohtaja totesi, että palveluverkkokokonaisuudesta, jossa tilanne rauhallinen ja henkilöstö on ollut niistä ennakkoon tietoinen ja osa on jatkoa kuntien suunnitelmille. Tilanne rauhallinen. Sairaalapalveluihin on jalkauduttu palvelualuejohtajan toimesta mm. Hanko, Karkkila, Nummela, Siuntio. Yleisötilaisuuksia on tulossa tulevina viikkona. Päivätoiminnan kehittäminen nyt keväällä ajankohtaista ja puhututtaa varmasti työntekijöitä.

Vammaispalvelujen palvelualuejohtajan mukaan palveluverkkoasiasta ei ole kuulunut huolenaiheita. Se on palveluverkoston jatke ja samanaikaisesti siihen liittyy kiinteistöihin kohdistuva korjauspaine ja palvelujen saatavuuteen liittyvät kysymykset. Rauhalliselta näyttää nyt.

Henkilöstötoimikunta päätti

(12)

- merkitä tiedoksi asiasta käydyn keskustelun.

13 Muut asiat

Muita asioita ei tullut esille.

14 Seuraava kokous

Henkilöstötoimikunnan seuraava kokous järjestetään 17.4.2024 klo 10- 12:00.
Kokous järjestetään Teams-kokouksena, ellei toisin päätetä.

Tervetuloa!

Sanna Svahn
puheenjohtaja