



24.4.2024

Aika	Keskiviikko 17.4.2024 klo 10–12
Paikka	Teams-kokous
Puheenjohtaja	Sanna Svahn
Sihteeri	Anne Hätönen
Kutsutut	Ilkka Mustakangas, Arja Ilomäki, Jesse Malinen, Jenna Kangaskoski, Jutta Kuru-Kallioniemi, Pauliina Saarinen, Arja Ikäheimo, Mari Jauhonen, Heli Meila, Mari Sarvi-Eronen, Sari Louko-Kosonen, Katja Jurmu, Siv Laxén-Mäntynen, Timo Hokkanen, Maarit Savolainen, Mirja Hokka, Elena Nyman, Timo Turunen, Isa Ramu, Leena Lasila, Johanna Helskä, Veli-Pekka Ihamäki, Ari Toivoniemi, Pekka Rastas, Sari Myllynen-Naumanen, Markus Syrjänen, Elina Kelder poistui 11:39, Veli-Pekka Puurunen, Mari Ahlström, Kimmo Sarekoski,
Asiantuntija	Neuvottelupäällikkö Jesse Malinen Kehittämispäällikkö Anu Norros Johtava ylilääkäri Laura Koikkalainen Tukipalvelujohtaja Pasi Ojaniemi Palvelulinjajohtaja Anu Mustakari-Ilovuori

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 Ari Toivoniemi ja Pauliina Saarinen

4 Ilmoitusasiat

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi seuraavat ilmoitusasiat

- [27.3.2024 Henkilöstötoimikunnan kokospöytäkirja](#)

5 Hyvinvointialuejohtajan ja Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ajankohtaiset asiat

Puheenjohtaja esitteli asian. Esitysaineisto liitteenä 1.

Eilisestä hallituksen kehysriihestä pidetyn tiedotustilaisuuden merkittäviä hyvinvointialueeseemme kohdistuvia nostoja. Ensimmäisessä kokonaisuudessa oli:

-Hoivan henkilöstömitoitusta lähdetään laskemaan 0.6:een ja sillä haetaan säästöä.
-Hoitotakuun kiristysten perumista perusterveydenhuollossa sekä suun terveydenhuollossa.

-Vammaispalvelulain soveltamisalan ja vaikutusten tarkentumista eli uuden vammaispalvelulain uudistuksen muutosta/lykkäämistä havaittujen mahdollisten kustannusvaikutusten vuoksi.

-Asiakasmaksujen korotus.

-Sosiaalihuollon sekä erikoissairaanhoidon palveluvalikoiman rajaamista.

Toisessa kokonaisuudessa oli päivystys- ja sairaalaverkon uudistaminen Suomessa: työryhmän esityksessä olleista kahdesta vaiheesta ensimmäinen vaihe toteutetaan ja toinen vaihe hylätään. Toimenpiteinä tulee olemaan ympärivuorokautisen päivystyksen vähentämistä ja lisäksi synnytysairaaloiden määrän vähentämistä. Lisäksi toteutetaan ympärivuorokautisen leikkaus- ja tehohoitotoiminnan vähentämistä.

Nämä eivät sinänsä muuta hyvinvointialueemme toimintaa, mutta erityisesti hoitajamitoitusta tulee pohtia, kuinka se meillä ja ostopalveluyksiköissä toimeenpannaan. Meidän strategiamme talouden tasapainottamiseksi on ollut järkevää, koska valtion toimesta on nähtävissä ennemminkin lisäsopeutusta kuin lisärahoitusta.

Järjestön edustaja ja työsuojeluvaltuutettu toivoivat hoitajamitoituksen laskemista 0.6:een voitavan arvioida hyvinvointialueellamme työyksiköissä tarveharkintaisesti perustuen hoitoisuuteen. Ikääntyneiden palvelualueella nimenomaan on ollut havaittavissa työntekijöiden uupumista, johtuen suuresta työmäärästä. Työsuojeluvaltuutettu kommentoi myös, ettei hoitajamitoituksen raja 0.6 sovellu kaikkiin työyksiköihin ja vaikuttaa siten työ- ja potilasturvallisuuteen.

Puheenjohtaja kommentoi tässä tilanteessa meillä olevan paremmat mahdollisuudet kehittää järkevintä tapaa toimia ja ottaa mm. palveluasumiseen mukaan myös muita ammattiryhmiä ja tekniikkaa. Hoitotakuun osalta strategiassamme on vahvistettu, että perustasoa vahvistetaan ja palvelujen saatavuus tulee olla hyvä. Seuraamme lakivalmistelua tarkasti.

Järjestön edustaja pohti henkilöstövaikutuksia ympärivuorokautisessa hoivan yksiköissä, joissa hoitajamitoitus on yli 0.6 ja sitä varmaan tarkastellaan nyt ja

mietitään henkilöstörakennetta. Hyvin koulutettu henkilöstö takaa hyvän hoidon ja laadun, väheksymättä esim. hoiva-avustajien käyttöä. Asiaa pitää tarkastella henkilöstörakenteen mukaan, että koulutettu henkilöstö suoriutuu esimerkiksi lääkehoidollisista tehtävistä. Kuinka sairaalaverkon muutokset vaikuttavat palveluverkoston muutoksiin. Muutokset herättävät henkilöstössä huolta ja siksi oikea-aikaisella viestinnällä on erittäin tärkeä merkitys.

Puheenjohtaja kommentoi nostojen olevan hyviä. Nämä eilen hallituksen esiintuomat asiat puheenjohtaja halusi siksikin ottaa heti meillä esille, koska julkisuudessa asioita jo käsitellään.

Ikääntyneiden kotona asumista tukevat palvelujen palvelualuejohtajan mukaan asia nähdään positiivisesti ja mahdollisuuksia antavana ja tilanteita voidaan tarkastella yksikkökohtaisesti ja asiakastarpeen mukaisesti. Vallinneen henkilöstöpulan vuoksi katsotaan tämän muutoksen antavan joustoa ja parantavan henkilöstön käyttöä. Tässä on myös nähtävä koko palveluketjukokonaisuus, jonka toimivuus on tärkeintä myös henkilöstön näkökulmasta.

Puheenjohtaja kommentoi, että on hyvä, kun asia voidaan nähdä positiivisesti ja antavan liikkumavaraa.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

6 Tilannekatsaus palvelujen verkoston kehittämisestä

Tilapalvelujen toimitilasuunnittelun kehittämispäällikkö Anu Norros esitteli asian. Esitysaineisto liitteenä 2.

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen aluehallitus on käynnistänyt palvelujen verkoston kehittämisen linjausten toimeenpanon valmistelun. Tavoitteena on, että aluevaltuusto hyväksyy palvelustrategian mukaiset palvelujen verkoston kehittämisen linjaukset kokouksessaan 11.6.2024.

Henkilöstötoimikunnan kokouksessa kuultiin tilannekatsaus edellä mainitun valmistelun etenemisestä ja 29.4.2024 päättyvän kommentti- ja lausuntokierroksen tilanteesta sekä esiteltiin asukkaiden ja henkilöstön palvelujen käyttöä koskevan kyselyn tuloksia.

Järjestön edustaja tiedusteli asiakastilaisuuksiin osallistuneiden lukumäärää.

Puheenjohtaja totesi osallistujamäärän olleen 30–100 henkilön välillä, riippuen paikkakunnasta.

Järjestön edustaja kommentoi hyvinvointialueella olevan edelleen runsaasti heikossa asemassa olevia asiakkaita, jotka eivät voi käyttää digitaalisia välineitä ja tarvitsevat ammattilaisen avun. Onko heidän näkemyksensä tullut riittävästi esille.

Puheenjohtaja kiitti hyvästä näkökulmasta ja tarkensi, että tutkimuksessa oli käytetty myös puhelinhaastattelua juuri tämän vuoksi.

Järjestön edustaja pohti digitaalisesti varatuista ajanvarauksista, mikä on vastaanottotyötä tekevien kokemus ja kuinka paljon tulee turhia ajanvarauksia, jotka eivät kohdennu oikealle ammattiryhmälle.

Puheenjohtaja totesi hyvästä pohdinnasta, että kun toimintoja automatisoidaan, nämä kysymykset nousevat esille. Aiemmin tehtyjen tutkimusten mukaan asiakkaat tietävät varsin hyvin, millaista terveydenhuollon palvelua he tarvitsevat. Toki virheellisiäkin ajanvarauksia varmasti tulee.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

7 RASE-O ja RASE-AV

Avosairaanhoidon palvelulinjajohtaja Anu Mustakari-Ilovuori ja sairaalapalveluiden johtava ylilääkäri Laura Koikkalainen esittelevät asian. Tukipalvelujen osalta asian esitteli tukipalvelujohtaja Pasi Ojaniemi. Esitysaineisto liitteenä 3.

LUVN ja HUS jatkavat Raaseporin sairaalakampanin toiminnan kehittämistä. Nyt valmistelussa on vuodeosaston ja akuuttivastaanoton liikkeen luovutukset 1.1.2025. Henkilöstöä siirtyy tässä yhteydessä n. 49.

HUS:n kanssa on käyty keskustelua, ettei ole järkevää pitää kahta tukipalveluiden järjestäjää Raaseporin kampanilla. Laitoshuolto, aula- ja asiointipalveluhenkilöstö sekä sisälogistiikan henkilöstö tulevat siirtymään samaan aikaan tämän muun henkilöstön siirtymän kanssa LUVN:n henkilöstöksi.

Järjestön edustaja tiedusteli riittääkö 5 lähihoitajaa, jos tulee olemaan 17 sairaanhoitajaa. Onko niin akuutteja asiakkaita, että tämä jako on toimiva?

Sairaalapalveluiden johtava ylilääkäri Laura Koikkalainen vastasi, että tämä on HUS:n ylihoitajien ja LUVN hoitotyön ammattilaisten kanssa yhdessä arvioitu. Tämä henkilöstömäärä on riittävä ja juuri tämä ammattihenkilörakenne palvelee tehtäviä parhaiten. Osaston potilaista 705 tulee päivystyksestä/akuuttivastaanotolta ja heillä on akuutteja lääketieteellisiä vaivoja hoidettavana sekä mm. lääkityksiin liittyviä asioita. Lähtökohtaisesti sitten toiselle, kuntoutusosastolle, ohjataan sen tyyppiset potilaat, joilla sairaanhoidolliset hoidontarpeet ovat pienempiä.

Puheenjohtaja totesi, että niin kuin muutenkin yksiköissä, niin tilannetta toki seurataan ja arvioidaan, kuinka hyvin tämä henkilöstörakenne toimii. Hyvä, että asiaa oli jo kattavasti pohdittu.

Järjestön edustaja kiitti Niina Savikkoa hyvästä viestinnästä pääluottamusmiehille jo ennen yt-prosessin alkua. Samanlaista viestintää toivotaan edelleen jatkossakin hyvinvointialueelle, vaikka olisi kyse keskeneräisistä asioista. Järjestön edustajien on hyvä tietää tulevista muutoksista.

Puheenjohtaja kiitti hyvästä palautteesta, joka viedään Niina Savikolle. LUVN:n strategiasta meiltä löytyy ihmislähtöinen kulttuuri ja tämä on juuri sitä.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun

8 Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen henkilöstökertomus 2023

Henkilöstöjohtaja Kimmo Sarekoski esitteli asian. Esitysaineisto liitteenä 4. Henkilöstökertomus rakennettu KT:n suosittelemalla rakenteella.

Järjestön edustaja kommentoi, että henkilöstön tunnusluvut kertovat jotain, mutta mikä on tervettä henkilöstön vaihtuvuutta. Järjestön edustajalle se näyttäytyy niin, että tietyissä työpaikoissa näkyy olevan liian suuri vaihtuvuus. Aloittaneita uusia työntekijöitä on hyvin, mutta perehdytyskuorma on joissakin yksiköissä kohtuuton. Eikä aina ymmärretä kuinka paljon perehdytys vie vakituisilta työntekijöiltä aikaa ja voimia ja voitaisiin säästää, jos saataisiin vaihtuvuus vähenemään. Kelpoisia hakijoita/työpaikka näytti luvun 1.8 mukaan olevan keskiarvo, mutta välillä se viesti tässä on, ettei hakijoita ole riittävästi. Tämä kaikki liittyy veto- ja pitovoimaan. Määräaikaista työntekijöitä on 20 % on varmaan ihan normaaliarvo naisvaltaisella alalla, jossa on perhevapaita. Tähän alaan myös kuuluu se, että meillä on määräaikaista työsuhteita.

60+ ikäiset työntekijöiden määrä on lisääntymässä ja olisi tärkeää, että panostaisimme aidosti enemmän löytämään tehtäviä, joissa ikääntyneet voisivat työskennellä. Välillä tuntuu, ettei niitä oikeasti löydy vai eikö ole tahtotilaa riittävästi.

Meidän tulee tähän haasteeseen pystyä paremmin vastaamaan ja lisäämään kulttuuria, jossa näitä henkilöitä tuetaan.

Sairauspoissaolojen osalta meidän tulee tehdä täsmätoimenpiteitä niihin yksiköihin, joissa nämä sairauspoissaolot ovat keskiarvoa suuremmat, kuten kotihoidossa on jo alettu selvittämään ja miettimään toimia.

Työsuojeluvaltuutettu kommentoi, että HVA työhyvinvointikyselyn vastausten mukaan ikääntyneiden palvelualueen työntekijät ovat kokeneet paljon fyysistä väkivaltaa ja väkivallan uhkaa. Tähän on kiinnitettävä huomiota varsinkin nyt, kun halutaan laskea hoitajamitoitusta.

Järjestön edustaja totesi erityisesti ikääntyneiden työkykyneuvottelujen lisääntyvän erityisesti tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi. Varsinkin kotihoidon voisi ottaa tarkasteluun, mitä siellä voisi yhdessä tehdä, jotta työ hieman helpottuisi. Toivottiin ensi vuodelle henkilöstökertomukseen työkykyneuvottelujen tuloksista erittelyä, mihin neuvottelut ovat johtaneet.

Järjestön edustaja tiedusteli millaisiin toimiin lakiin kirjatun +55-vuotiaiden huolehtimisvelvoitteen johdosta on hyvinvointialueella ryhdytty ja miten se on meillä huomioitu. Työkykyneuvotteluista on tullut sellainen käsitys, ettei tähän ole työkaluja tai että siihen suhtaudutaan välinpitämättömästi.

Puheenjohtaja totesi, että isossa kuvassa tulevaisuudessa henkilöstön määrä vähenee ja se tulee olemaan haasteena. Maailma ja työkyvyn ylläpitäminen ja työtehtävät muuttuvat. Vuosi 2023 on ollut poikkeuksellinen vuosi ja ka -luvut poikkeavia, vasta tulevana vuosina voidaan verrata tietyissä linjoissa eroavaisuuksia

Henkilöstöjohtaja totesi, että panostamme esihenkilötyön kehittämiseen. Rakennetaan LUVN konseptia. Koulutuksissa otetaan esiin myös työkyvyn ylläpitämiseen liittyvät kysymykset esim. kuinka esihenkilö voi tukea ikääntyneitä työntekijöitä esimerkiksi osa-aikaisuudella ja työn räätälöinnillä tarvittaessa. Työkykyneuvotteluiden tuloksista meillä ei ole vielä seurantaa, mutta sen pohdinta on jo tehtävien listalla, kuinka se toteutettaisiin. Esihenkilöille voitaisiin tehdä myös kysely asian seuraamiseksi. Vaikutusarviointi olisi tärkeää.

Työsuojelupäällikkö Ari Toivoniemi kommentoi kysymykseen +55-vuotiaiden työntekijöiden huolehtimisvelvoitteesta. Lakimuutos ei ole kovin radikaali, jo aiemminkin työnantajan yleiseen huolehtimisvelvollisuuteen on kuulunut ikääntyvät työntekijät. Erityistä ohjetta asiasta ei LUVN:lla ole laadittu ja työnantajalla on tavoitetta siihen, että ikääntyvät työntekijät pystyvät turvallisesti työskentelemään jatkossakin. Asia on huomioitu. Mahdollinen ohjeistus asiasta tehdään ja asia on tarkastelussa.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyin keskustelun

9 Työturvallisuusasiat

Työsuojelupäällikkö Ari Toivoniemi kertoi työsuojelun ajankohtaisista asioista. Työolojaostojen toinen kierros on toteutunut ja yksi yhteinen piirre on aikataulujen tiukkuus. Palvelualueiden koko ja kokonaisuus vaikuttanee aikataulujen riittävyteen. Nyt ajankohtaisena on työsuojelun yhdyshenkilöverkoston laatiminen, joka tullaan myöhemmin hyväksymään henkilöstötoimikunnassa. Valmistelua on tehty palvelualuejohdon ja työsuojeluvaltuutettujen kesken yhteisesti; henkilömäärät palvelualueittain, ajankäyttö ja tuleeko tehtävästä erillistä korvausta. Neuvotteluissa on jo sovittu, että 5/2024 henkilöstötoimikunnan kokoukseen tulee ehdotus työpaikoista ja henkilömäärästä. Vastaavanlaista toimintaa on myös muilla hyvinvointialueilla ja se on koettu hyvin positiivisena asiana.

Työsuojeluyhdyshenkilöiden tehtävät eivät tule olemaan suuria ja resurssia syöviä ja yhdyshenkilön tarkoituksena on tiedon kulun edistäminen työsuojelun asioista työntekijöiden ja esihenkilöiden saataville.

Tapaturmavakuuttamisen ilmoituskäytännöistä tulossa koulutusta esihenkilöille 26.4.2024. Vakuutusyhtiö If järjestää. HaiPro-työturvallisuusjärjestelmän koulutus esihenkilöille on 5.2024. Hyvinvointialueella on muuttunut paljon asioita edellisistä koulutuksista.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyin keskustelun.

10 Työhyvinvoinnin ja työterveyden ajankohtaiset asiat

Työhyvinvointipäällikkö kertoi työterveyspalveluihin 1.5.2024 alkaen tulevista muutoksista. Esitys liitteenä 5.

Työterveyshuollon palveluihin tulossa muutoksia 1.5.2024 alkaen. Työterveyshuollon kustannuksia on saatu alkuvuodesta hillittyä työterveyshuollon palvelujen muutoksilla mm. digiklinikan sulkemisella ja maksusitoumuskäytännöllä ohimenevien sairauksien jatkohoitoon liittyen. Suunnitteilla on esihenkilöinfo Mehiläisen työterveyden toimesta. Tulossa myös työterveyden sopimussisällön avausta ja viestintää esihenkilöille ja koko henkilöstölle.

Puheenjohtaja kiitti esittelystä ja vaikuttaa siltä, että nyt on saatu kehittämistä aikaiseksi. Toivotaan, että toiminta kohdentuu paremmin meidän henkilöstöllemme

sopivaksi ja että pienet sairausloma-asiat hoituvat oman esihenkilön toimesta ja isommissa voidaan olla työterveyshuoltoon yhteydessä.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyin keskustelun.

11 Palvelualueiden ja järjestöjen kuulumiset

Ikääntyneiden kotona asumista tukevat palvelujen palvelualuejohtaja esittelee pilottikokeilua. Esittelyaineisto liitteenä 6.

Kotihoidossa pilotoidaan vuoden 2024 aikana aktiivisen puuttumisen mallin tukea esihenkilöille. Mukana olevat työyksiköt sitoutetaan mukaan toimintaan ja esihenkilöitä valmennetaan aktiivisen puuttumisen mallin käyttöön. Tavoitteena tehdä kehittämistyötä yhdessä työyhteisöjen kanssa ja oppia toisilta ja kannustaa toisia työntekijöitä. Esihenkilöitä ja työyhteisöjä on pilottihankkeessa mukana kymmenen.

Järjestön edustaja kiitti hyvästä viestinnästä järjestön edustajiin päin. Kotihoito on kriittinen piste, joka vaikuttaa muiden ikääntyneiden palvelulinjojen ja yhteisten sosiaali- ja terveyspalvelujen toimintaan. Hyvä, että henkilöstöön panostetaan.

Järjestön edustaja totesi, että on todella hyvä asia, että kirkastetaan työtä ja halutaan tehdä haluttua työpaikkaa.

Työsuojeluvaltuutettu tiedusteli pilottiin liittyviä työpaikkoja.

Ikääntyneiden kotona asumista tukevat palveluiden palvelualuejohtaja listasi ne: kotikuntoutus Espoo, Tammisaaren-Nummelan-Hangon tiimit ja päivätoiminta ja Tapiolan kotihoito. Tarkoituksena on testilla erilaisia malleja ja löytää sieltä parhaimmat.

Järjestön edustaja otti esille, että paikalliset sopimukset on irtisanottu koskien tuplavuoroja ja kertakorvauksia ja haetaan uudenlaista mallia ylimääräisestä työstä maksettavasta korvauksesta. Esihenkilöiltä on tullut huolestunutta viestiä erityisesti yhteiset sosiaali- ja terveyspalveluiden ja avosairaanhoidon puolelta kohtuuttoman pitkistä puhelinjonoista- jopa 1000 asiakaspuhelua jonossa. Jollakin terveysasemalla ollaan siirtymässä tiimimalliin ja on suuri huoli, kuinka tästä tilanteesta selvitään. Miten tilanteeseen vastataan ja erityisesti Matinkylän ja Espoonlahden alue näyttäytyy näin. Onko tilanteelle jotain tehtävissä?

Yhteiset sosiaali- ja terveystalveluiden hallintoyllääkäri vastasi, että kovasti etsitään ratkaisua tilanteen hoitamiseksi. Kysyntä näyttää puhelinpalvelujen suhteen jääneen korkeammalle tasolle ja tulevien puheluiden määrään liittyy se, ettei ole antaa aikoja. Ongelma on tiedossa ja siihen haetaan ratkaisuja mm. kuinka voidaan lisä- ja ylityö järjestää ja siitä neuvotella.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

12 Muut asiat

Muita asioita ei ollut.

13 Seuraava kokous

Henkilöstötoimikunnan seuraava kokous järjestetään 15.5.2024 klo 10–12. Kokous järjestetään Teams-kokouksena, ellei toisin päätetä.

Tervetuloa!

Sanna Svahn
puheenjohtaja