



20.5.2024

Aika	Keskiviikko 15.5.2024 klo 9–11
Paikka	Teams
Puheenjohtaja	Sanna Svahn
Sihteeri	Anne Hätönen
Kutsutut	Arja Hautala, Jesse Malinen, Anne Metsäranta, Johanna Helskä, Pauliina Saarinen, Elena Nyman, Arja Ikäheimo, Kimmo Markkanen, Ilkka Mustakangas, Katja Erätuli-Keskinen, Pia Lappalainen, Elina Kelander, Ari Toivoniemi, Mari Sarvi-Eronen, Jutta Kuru-Kallioniemi, Mirja Hokka, Ulla Palmroos, Kristiina Myller, Siv Laxén-Mäntynen, Sari Myllynen-Naumanen, Markus Syrjänen poistui 9:41, Isa Ramu, Markus Paananen, Pekka Rastas, Timo Hokkanen, Jenna Kangaskoski, Arja Ilomäki, Katja Jurmu saapui 10:00.
Asiantuntija	Neuvottelupäällikkö Jesse Malinen Yliääkäri Emil Heinäaho

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 Mirja Hokka ja Mari Sarvi-Eronen.

4 Ilmoitusasiat

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi seuraavan ilmoitusasian.
- [Henkilöstötoimikunnan kokouspöytäkirja 17.4.2024.](#)

5 Hyvinvointialuejohtajan ja Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ajankohtaiset asiat

Puheenjohtaja esitteli asian esitysmateriaalin mukaisesti. Esitysmateriaali liitteenä 1.

Järjestön edustaja esitti huolensa esitettyjen muutosten mahdollisista henkilöstövaikutuksista. Toisaalta oli positiivista kuultavaa, että valtioneuvoston päätökset liittyen mm. hoitotakuuseen antavat kuitenkin hyvinvointialueelle liikkumavaraa jatkaa omaa tekemistä. Tietynlaiset säästötoimet saattavat kuormittaa HUS:ia. Henkilöstöllä on huolta kesäloma-ajan työvoiman riittävydestä ja kuormittavuudesta, mikäli kesälomasijaisia ei ole riittävästi työvuoroissa. Samoin nyt kysellään järjestöjen edustajilta myös ylimääräisestä työstä saatavan korvauksen määrästä, päätöstä työnantajalta odotellaan.

Puheenjohtaja kommentoi kokonaisuudesta, että myös LUVN:lla on intressi tukea osaomistajana HUS:n toimintaa. Kesäloma-aikana on tärkeää, että kesälomasijaisten resurssointi toimii.

HR-kumppanuuspalvelujen johtaja kommentoi, että korvausneuvottelut jatkuvat vielä tällä viikolla ja mahdollisesti ensi viikolle saadaan neuvottelutulos ja päätökset valmiiksi.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

6 Länsi-Uudenmaan ammatinharjoittajamalli

Avosairaanhoidon ylilääkäri Emil Heinäaho esitteli asian. Esitysmateriaali liitteenä 2.

Hoidon jatkuvuuden ammatinharjoittajamallissa ammatinharjoittajana toimivalle kokeneelle lääkärille määritetään oma vastuuväestö. Lääkäri toimii työparina sairaanhoitajan kanssa. Sairaanhoitaja toimii työsuhteessa hyvinvointialueeseen. Toimintamallilla tavoittelemme hoidon jatkuvuuden merkittävää paranemista perusterveydenhuollossa. Toimimme ulkopuolisella hankerahoituksella, joten rekrytoimme erikseen ensimmäiset työparien työntekijät. Hyvinvointialueen nykyisen henkilöstön toimenkuvia ei tässä vaiheessa muuteta. Hankkeeseen omahoitajiksi rekrytoidaan henkilöt erikseen ja heidän toimenkuvansa poikkeaa muista.

Järjestön edustaja esitti huolensa siitä, tuleeko hoitajia lisää, kuka vastaa asiakkaiden valituksiin ja muut juridiset asiat sekä tuleeko virheellistä

dataa tuottavuudesta, kun yrittäjälääkäri ei pidä kiirevastaanottoa eikä tee sektori-töitä.

Ylilääkäri Heinäaho vastasi, että näitä asioita on selvitelty ja juridiikka on varsin selkeä ja sopimusmallit ovat tarkat. Mahdolliset muistutukset lääkäristä tulevat meidän järjestelmäämme ja kulkevat apulaisyli­lääkärin kautta vastattavaksi asianomaiselle. Asukkailla on aina oikeus vaihtaa omalääkäriä. Osa kaikkein kiireisimmistä potilaista menee ns. päiväpäivystyksen kautta, osan akuuttivastaanottoista lääkäri hoitaa itse. Pääpaino pitkäaikaissairau­denhoidossa, jotta saataisiin ennalta ehkäiseviä vaikutuksia. Tärkeää huomioida sektorityön puuttuminen, koska se vaikuttaa työn tuloksiin ja tuloksiin ja tehokkuuteen. Sairaanhoidajat on ainakin tässä alussa tarkoitus hankkia vain tätä varten, erillisrahoitus mahdollistaa sen.

Järjestön edustaja tiedusteli missä ensimmäinen pilotti aloitetaan?

Ylilääkäri Heinäaho totesi, että asia on jo varsin pitkälti mietitty, mutta asia tullaan julkaisemaan vasta, kun valitun pilottityöpaikan henkilöstöä on ensin tiedotettu asiasta. Tiedotus tulee lähiaikoina avoimesti ja perusteluiden kera.

Järjestön edustaja totesi, että näyttää siltä, että ollaan jollain tavalla menossa kohti omalääkärimallia sekä myös omahoitajalle tulisi rajattu väestömäärä. Uhkakuvana on, ettei vain yrittäjälääkärin työparina olevalle hoitajalle kasaannu kohtuutonta työtaakkaa. Huono esimerkki on Helsingistä Suutarilan hammashoitolasta, jossa hoitajat avustivat liukuhihnatyönä ammatinharjoittaja hammaslääkäriä, mutteivat saaneet siitä lisäkorvausta. Kuinka saadaan aidosti terveyttä eikä työntekijöiden vaihtuvuus lisääntyisi.

Ylilääkäri Heinäahon mukaan tuo on uhkakuvana, mutta ihannemallissa myös hoitajalla on samat tavoitteet mittareiden suhteen. Työparin tulee olla mahdollisimman tasavertainen, jotta se toimii hyvin. Tässä meidän mallissamme ollaan ensimmäisiä, jossa maksetaan tuotetusta terveydestä. Hoidon jatkuvuutta voidaan käyttää siinä mittarina. Laatupalkkion osuutta pitäisi voida nostaa. Tilannetta tarkkaillaan, että saadaan terveyttä kestävästi eikä vain käyntejä.

Järjestön edustajan mukaan hyvä, kun mennään omalääkärimallia kohti. Onko mahdollista, että mallista tulee kuitenkin harmaa alue, kun yrittäjälääkäri hoitaa itse veronsa ja putoaa työterveyden ja työsuojelun ulkopuolelle, eikä ole esihenkilöä. Mietityttää kovasti potilaskirjaus, lääkärin poissaolot tai epäasiallinen kohtelu asiakkaita tai työkaveria kohtaan. Samoin hoitajatyöparin huomioiminen potilasvastaanottojen määrissä.

Ylilääkäri Heinäaho totesi, että mm. näitä asioita on työpöydällä mietitty. Hoitajalla on oma esihenkilö tukena, mutta yrittäjälääkärillä ei. Muualla maailmassa havaittu toimivaksi. Suomessa on maailman parhaat hoitajat, jotka ovat osaavia. Ulkopuolisen rahoituksen turvin voidaan tilannetta tarkastella rauhassa.

Järjestön edustaja tiedusteli, kuinka on varauduttu lääkärin tai hoitajan poissaoloihin.

Ylilääkäri Heinäaho totesi, että hoitajan sairastuessa joku toinen hoitajista sijaistaa. Lääkäreillä suunnitellut poissaolot ilmoitetaan etukäteen, se on sopimuksessa huomioitu. Potilaat palaavat tarvittaessa muun henkilöstön hoidettavaksi. Viime kädessä tavoitteena on houkuttaa LUVN:lle lisää työvoimaa. Kuitenkaan ei tulla menemään siihen, että kaikki lääkärit olisivat ammatinharjoittajia, jolloin joustoa on mahdollista käyttää. Mallia on esitelty muillekin hyvinvointialueille ja 3-4 muuta hyvinvointialuetta on ollut kiinnostuneita kokeilemaan mallia. Olemme koelaboratorio koko Suomen mittakaavassa.

Puheenjohtaja tiedusteli, kuinka asukkaita on tiedotettu asiasta.

Ylilääkäri Heinäaho totesi viestintäpalveluiden hoitavan asiaa mallikkaasti.

Työsuojeluvaltuutettu tiedusteli, kuinka asiakkaat ottavat kontaktin omalääkäriin ja -hoitajaan.

Ylilääkäri Heinäaho selvensi, että puhelinyhteydenotoissa on käytössä TeleQ-järjestelmä, jonne kirjautuu huomio, että soittaja kuuluu tälle työparille. Potilastietojärjestelmiin saadaan vietyä tieto, että hän on tämän työparin vastuulla ja sitä kautta saadaan ohjattua yhteydenotot oikein.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

7 Työsuojelun ajankohtaiset asiat

Työsuojelupäällikkö Ari Toivoniemi esitteli vuoden 2024 Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen Q1 tapaturmakatsauksen esitysmateriaalin mukaisesti. Esitysmateriaali liitteenä 3.

Raportin lukuja käydään palvelualueittain tarkemmin läpi palvelualueiden omissa työolojaostoissa.

Lisäksi työsuojelupäällikkö ilmoitti, että Epäasiallisen kohtelun ilmoitusosio saadaan lähiaikoina Hai-pro-järjestelmään ja samalla päästään laatimaan Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ohje.

Järjestön edustaja toivoi koko henkilöstölle tiettäväksi, että meillä olisi kuvattuna selkeä prosessi epäasiallisen kohtelun käsittelyyn, ettei esihenkilö voisi etukäteen työntekijää kuulematta tehdä päätöstä siitä onko tapahtunut lain tarkoittamaa epäasiallista kohtelua.

Työhyvinvointipäällikkö kommentoi, että kyseessä ei ole virkamiespäätos vaan työntekijän tekemä ilmoitus antaa ymmärtää esihenkilöille linjassa, että jos työntekijä subjektiivisesti kokee terveytensä vaarantuvan, niin silloin katsotaan, että on kysymys työolojen epäkohdasta, johon työnantajan tulee puuttua. Varsin usein joudutaan kuitenkin toteamaan, ettei lain tarkoittamalla tavalla näin ole. Työntekijän kannalta käsittely on kuitenkin tärkeä, että asia tulee yksilöidyksi, kenen taholta hän kokee tulevansa kohdelluksi huonosti. Työntekijää tulee kuunnella käsittelyn aikana, pelkkä ilmoitus ei riitä. Käsittelyohjeet tullaan laatimaan, kuinka näitä asioita on suositeltavaa käsitellä. Tehdystä ilmoituksesta jää käsittelydokumentti, jonka avulla voidaan seurata ovatko päätetyt toimenpiteet olleet tehokkaita.

Työsuojeluvaltuutettu tiedusteli, onko asia edennyt, olisiko työsuojeluvaltuutettujen mahdollista saada vakuutusyhtiöstä säännöllisesti oman alueensa koosteet tapaturmatiedoista tarkasteltavaksi.

Työsuojelupäällikkö kommentoi yhteistoiminnan olevan tärkeää ja selvittelytyö yksilöidyn tiedon poistamiseksi vakuutusyhtiön koosteista on vielä kesken, mutta tekeillä.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

8 Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen nykyinen päihdeohjelma on päivitetty päihde- ja riippuvuusohjelmaksi

Työhyvinvointipäällikkö esitteli asian. Esitysmateriaali liitteenä 4. Päihde- ja riippuvuusohjelman tavoitteena on vähentää riskikäyttäytymisestä aiheutuvia terveysongelmia ja kustannuksia, tukea henkilöstöä välttämään päihneiden riskikäyttöä tai riippuvuutta aiheuttavaa käyttäytymistä sekä ohjeistaa päihdehaittojen ennaltaehkäisyn ja päihdeongelmiin puuttumisen käytännöt työkyvyn hallintamallin mukaisesti.

Nyt päivitetty ohjelman sisältö koskee riippuvuusnäkökulman huomioimista (nettiriippuvuus, raha- ja digipeliriippuvuus), riippuvuus- ja päihdehaittojen tunnusmerkkejä sekä varhaisen puheeksi ottamisen käytäntöjä. Sisältöön on lisätty jo aiemmin yhteistoiminnassa käsitellyt, huhtikuun 2024 alusta lähtien käyttöön otetut huumetestauksen käytännöt. Savuttoman työpaikan ohjeistus on pääosin sama kuin tähänkin asti, poikkeuksena on lisäys koskien linjausta nuuskan käytön rajoittamiseksi. Uusi asia on myös työnantajan tarjoama kertaluontoinen tuki tupakoinnin lopettamispäätöksen tehneille. Päihdeasioihin liittyen uusi asia on vastuullisen alkoholitarjoilun ohje, joka on sisällytetty ohjelmaan.

Päihde- ja riippuvuusohjelma koskee koko henkilöstöä, se tulee käydä läpi henkilöstön kanssa. Se sisällytetään osaksi uusien työntekijöiden perehdyttämishjelmaa. Aihetta käsitellään LUVN-johtamisen tunnilla 24.5. ja viestitään hyödyntäen myös muita viestintäkanavia.

Järjestön edustaja kommentoi työnantajan korvaaman nikotiinikorvaushoidon kesto: 3 kuukautta vai 6 kuukautta.

Työhyvinvointipäällikkö kertoi päädytyn työnantajan tukemaan nikotiinikorvaushoitoa kolmen kuukauden ajan. Tämä liittyy työterveyden ohjeistukseen lääkkeellisestä nikotiinivieroitushoidosta, jonka kesto on kolme kuukautta.

Järjestön edustaja kommentoi Leppävaaran elä- ja asu keskuksen tupakkapaikan sijainnista, joka ulko-oven lähistöllä.

Työhyvinvointipäällikkö kommentoi uuden ohjeistuksen myötä tulevan tarkasteluun myös tupakointipaikkojen järkevän sijainnin.

Työsuojeluvaltuutettu kiitteli uuden ohjeistuksen olevan hyvä. Toivottaisiin ohjeistusta myös tuoksujen käyttöön työpaikalla, koska on todettu niiden aiheuttavan terveydellistä haittaa työyhteisöissä.

Työhyvinvointipäällikkö totesi, ettei tätä sisällytetä nyt tähän päihde- ja riippuvuusohjelmaan, mutta tärkeä asia ja otetaan tarkasteluun tuonnempana.

Henkilöstötoimikunta päätti

- hyväksyä esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

9 Työhyvinvoinnin ja työterveyden ajankohtaiset asiat

Työhyvinvointipäällikkö esitteli asian.

Työterveyshuollon palvelut hyvinvointialueella - 1.5.2024 alkaen tullut voimaan kaksi muutosta.

Intrassa on 29.4.2024 uutisoitu 1.5.2024 voimaan tulleet kaksi muutosta. Esihenkilöiden Teams-kanavalle on tehty samaisesta aiheesta.

Helmikuun alussa määrääjäksi käyttöön otetusta maksusitoumuskäytännöstä luovutaan. Ohjeistus on, että ohimenevissä sairauksissa kuten flunssa, vatsatauti ja satunnainen ja lyhytaikainen päänsärky, esihenkilö voi myöntää sairauslomaa kolmen päivän jaksoissa maksimissaan 9 vrk (sairauspoissaolot kirjataan S365-järjestelmään). Jos sairauspoissaolo on jatkunut vähintään viikon, voi tarvittaessa hakeutua työterveyshuollon sairausvastaanotolle. Vastaanotolle hakeutumiseen ei siis tarvitse erillistä maksusitoumusta 1.5.2024 alkaen. Toinen muutos 1.5. alkaen on se, että työ- ja työmatkatapaturmien osalta hakeudutaan hoitoon Mehiläiselle, Mehiläisen hoidontarpeen arvioinnin kautta. Tutustuthan intrassa työterveyshuoltopalveluiden sopimussisältöön ja toimintaohjeeseen työ- ja työmatkatapaturman sattuessa: [Työterveys \(sharepoint.com\)](#).

Järjestön edustaja kommentoi eräältä palvelualueelta saadusta palautteesta koskien alkoholin pitkäaikaisen käytön testauksesta työterveyshuollossa. Työntekijöiden olisi hyvä tietää kyseinen prosessi ja se kuinka sitä tietoa käsitellään ja mikäli on laboratorioarvoissa poikkeama, että mitä siitä seuraa. Nyt asia liikkuu huhuna ja toivotaan tähän selvitystä.

Työhyvinvointipäällikkö selvittelee asiaa työterveyshuollosta.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

10 Palvelualueiden ja järjestöjen kuulumiset

Palvelualueiden ja järjestöjen edustajilla ei ollut asioita.

11 Muut asiat

Järjestön edustaja kommentoi ja kiitti yhteistoiminnan menneen parempaan suuntaan. Henkilöstötoimikunnan kokouksen esityslistaa valmistelevaan on perustettu pieni työryhmä sekä yhteistoiminnan kokousten vuosikello on tekeillä. Järjestöjen ja työnantajan edustajille on lisäksi aloitettu pitämään säännöllisesti lyhyt vapaamuotoisempi keskustelutilaisuus huolta aiheuttavista asioista.

Puheenjohtaja kiitti myönteisestä palautteesta ja kiitoksista, kun yhteistoiminta on mennyt eteenpäin.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi asiasta käydyn keskustelun.

12 Seuraava kokous

Henkilöstötoimikunnan seuraava kokous järjestetään 12.6.2024 klo 10–12. Kokous järjestetään Teams-kokouksena, ellei toisin päätetä.

Tervetuloa!

Sanna Svahn
puheenjohtaja