

Aika	23.10.2024 klo 10–12
Paikka	Innopoly2/kokoustila Edison2, Tekniikantie 14, Espoo / Teams
Puheenjohtaja	Sanna Svahn
Sihteeri	Anne Hätönen
Osallistujat	Ramu Isa, Seppänen Markku, Ahlström Mari, Nurmela Anne, Kosonen Tiina, Laxen-Mäntynen Siv, Kuru-Kallioniemi Jutta, Savolainen Maarit, Lasila Leena, Suomalainen Katja, Syrjänen Markus, Myllynen-Naumanen Sari, Sarekoski Kimmo, Suominen Tuula, Hokka Mirja, Erätuli-Keskinen Katja, Pälve Matias, Kelandner Elina, Kangaskoski Jenna (saapui 10:43), Hokkanen Timo, Lallukka Antti, Virtanen Toni, Toivoniemi Ari, Paananen Markus, Louko-Kosonen Sari, Meila Heli, Myller Kristiina
Asiantuntija	Jesse Malinen, neuvottelupäällikkö

,

## 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 Isa Ramu ja Arja Ilomäki.

### 4 Ilmoitusasiat

Henkilöstötoimikunta päätti merkitä tiedoksi seuraavat ilmoitusasiat

- [18.9.2024 Henkilöstötoimikunnan kokouspöytäkirja](#)

### 5 Hyvinvointialuejohtajan talousarvioesitys 2025

Hyvinvointialuejohtaja Sanna Svahn ja palvelualuejohtajat esittelivät vuoden 2025 talousarvioesityksen keskeisiä kohtia. Liite 1. Henkilöstötoimikunnan jäsenet ovat tervetulleita kuulemaan hyvinvointialueen henkilöstön [talousarvioinfoa 23.10. klo 13 Teamslivessä](#).

Puheenjohtaja totesi, että me olemme muutoksen tekijöitä, joilla on kaikki edellytykset onnistua. Meillä on jo evidenssiä tästä hyvinvointialueen onnistuneesta muutoksesta ja koko henkilöstö on ollut mukana yhdessä tekemässä tätä uutta hyvinvointialuetta ja näitä hyviä palveluita alueemme asukkaille. Päätöksentekomme toimii ja olemme saaneet vaikeitakin päätöksiä tehtyä sekä niiden toimeenpano on edennyt nopeasti. Se näkyy tuloksissa, kun meitä verrataan muihin hyvinvointialueisiin. LUVN tunnetaan hyvinvointialueena, jossa asetettuihin tavoitteisiin on pystytty vastaamaan ja parantamaan palveluita. Tätä hyvää työtä jatketaan tulevaisuudessakin.

Järjestön edustaja kommentoi tuotannollistaloudellisista yt-neuvotteluiden perusteista. Tuotannollistaloudelliseen yhteistoimintamenettelyyn on menossa mm. yksiköitä, joissa toimenpiteet ovat jo alkaneet kuten Villa Charlotta ja Olkkari-päivätoiminta. On ymmärrettävää, että palvelujen tasapainottamisessa ja harmonisoinnissa toimintoja kehitetään ja joitakin lakkautetaan, mutta miksi yt-menettelyihin on laitettu tuotannollistaloudellisiin perusteisiin, kun ne ovat ihan normaalia yhteistoimintaa palveluja kehitettäessä. Järjestön edustaja viittaa aiempaan organisaatioon Espooseen, jossa henkilöstö ja järjestöt sitoutuivat

palvelujen kehittämiseen, eikä tarvittu tuotannollistaloudellisia yhteistoimintaneuvotteluita.

Ikääntyneiden palvelualueen palvelualuejohtaja kommentoi, että Villa Charlotten ja Siuntion osaston osalta ei ole käynnissä yt-menettelyä, vaan on tiedotettu henkilöstöä talousarvioesityksestä. Tämän on katsottu olevan hyvän toimintatavan mukaista, koska asia ylittää uutiskynnyksen tänään. Muutoin toiminnan muutosten osalta on käyty asioita täällä henkilöstötoimikunnassa läpi. Talousarvioesitys on tuonut mukanaan sen, että on ollut pakko löytää erilaisia säästötoimenpiteitä.

Henkilöstöjohtajan mukaan Espoossa oli tärkeä sopimus, muttei mahdollistanut esim. henkilön siirtymistä erilaisiin tehtäviin, kuin mitä työsopimukseen oli kirjattu tai ei voitu tehdä sellaisia siirtoja. Tässä kohtaa on tarpeen järjestellä henkilöstöä kokonaisuutena tiettyjen toimintojen sisällä uudelleen, siten että toimipiste voi vaihtua ja työtehtävä voi muuttua. Näitä muutoksia ei voi tehdä ilman, että henkilöille kerrotaan muutoksesta ja vaihtoehtoista. Tätä ei ole mahdollista tehdä ilman tuotannollistaloudellisia perusteita. Meidän on tehtävä valtion rahoituksen vuoksi nopeita ratkaisuja ja siksi jonkun tehtävä voi lakata, mutta tilalle tarjotaan jotain muuta tehtävää ja henkilö voi tehdä itse päätöksen ottaako uuden tehtävän vastaan.

Järjestön edustaja kommentoi, kun ollaan tekemässä tehtävien uudelleenjärjestelyjä, että ne olisivat pitkäkestoinen ratkaisu. On havaittavissa huoli, että tehtäviä yhtenäistetään, niin että kaikkien tulee osata kaikkea. Esimerkkinä terveysasemilla haavahoitajat, joiden tehtävää halutaan muuttaa siihen suuntaan, ettei olisi perustetta maksaa parempaa palkkaa. Haluttaisiin nähdä, että ne koulutetut ammattilaiset, jotka ovat erikoistuneet voisivat tehdä osaamistaan ja koulutustaan vastaava työtä. Olisi tärkeää, että tämä parempi palkka nähtäisiin säästönä eikä kuluna.

Puheenjohtaja kommentoi tämän olevan tärkeä näkökulma, kuinka me pystymme parhaiten hyödyntämään työntekijöidemme osaaminen.

Järjestön edustaja kommentoi vielä saaneensa työntekijöiltä huoliviestiä siitä, etteivät työntekijät uskalla sanoa haluavansa tehdä koulutustaan ja osaamistaan vastaavaa työtä, ettei sitä tehtävää juuri säästötoimissa lopeteta.

Puheenjohtaja kommentoi erityisosaaajien huomioimisen olevan tässä tilanteessa tärkeää.

Järjestön edustaja kommentoi, että yhteistoimintaneuvottelu-kutsujen jälkeen työntekijöiltä on tullut palautetta ja on mietitty, mitä työtä tullaan tarjoamaan. Tuleeko se olemaan sellaista mikä vastaa osaamista ja vastuutasoa. Onko se työtä mitä haluaa tehdä ja jos ei, niin vaihtoehtona on irtisanominen. Tilanteessa on ristiriita, kun ajatellaan ensin, ettei pyritä henkilöstövähennyksiin vai pyritäänkö sittenkin.

Henkilöstöjohtajan mukaan halutaan parhaalla mahdollisella tavalla sovittamaan yhteen työntekijä osaaminen ja kokemus sekä työnantajan tarpeet. Yksittäisiä tilanteita voi tulla, ettei samantasoisia tehtäviä löydy, mutta ei ole systemaattista eikä tarkoituksenmukaista.

Puheenjohtaja piti käytyä keskustelua tärkeänä ja totesi, että meillä on takana kaikilla tämä pikainen fuusio ja kuinka me opettelemme sellaista muutoksen tapaa, jossa osaamme kouluttaa henkilöstöä ja hankkia osaamista sekä hyödyntää jo olemassa oleva osaaminen. Tämä on yhteinen haaste, jota harjoitellaan yhdessä. Joitakin yksiköitä tulee menemään kiinni, mutta uusia palveluita avataan. Muutoksia tulee ja ne hyväksytään, työnantajalla on kuitenkin tahtotila huolehtia omasta henkilöstöstään mahdollisimman hyvin.

Työsuojeluvaltuutettu esitti huolensa konsernihallinnon toiminnan tehostamisesta. Edellisissä yt-menettelyissä 8 % henkilöstöstä väheni, mutta työt eivät. Nyt tilastoissa on näkynyt huolestuttavasti työntekijöiden palautumisen puute.

Konsernipalvelujen johtaja totesi, että tämä on yhteinen huolenaihe ja tästä on keskusteltu työolojaostossa. On päätetty, että palautumisesta tehdään kartoitus konsernipalvelujen työntekijöille osana LUVNin omaa henkilöstökyselyä. Tärkein asia on, että työhyvinvointi säilyisi ja työkuorma pysyisi kohtuullisena. Viime syksystä on varmaan opittu ja yksiköissä reagoidaan, kun nähdään hälytysmerkkejä kuormituksesta.

Työsuojeluvaltuutettu tarkensi vielä, että tarkoittaako tämä konsernin osalta sitä, että määräaikaisuuksien ei jatketa ja lähtevien tilalle ei oteta uusia.

Konsernipalvelujen johtaja totesi, ettei yleisiä linjauksia ole mahdollista tehdä. Muutokset tässä yhteydessä ovat yksittäisiin toimintoihin ja tehtäviin räätälöityjä, kohdennettuja yksittäisiä tarkennuksia.

Puheenjohtajan mukaan on tärkeää seurata, onko muutos ollut hyvä ja tarvittaessa tehdään korjausliikkeitä. Myös tulevaisuudessa tulee muutoksia ja seurataan niiden vaikutuksia.

Järjestön edustaja kommentoi, ettei neuvotteluiden tuloksesta tiedä ja Järjestöjen edustajat joutuvat sitten kohtaamaan näitä työntekijöitä, joiden kohdalle muutokset ovat tulleet.

Puheenjohtaja totesi henkilöstön edustajien olevan tärkeässä roolissa siinä tilanteessa ja olevan viestintuojia myös työnantajaan päin.

Järjestön edustaja kommentoi saamiensa yhteydenottojen perusteella, että esihenkilöt ovat todella tiukoilla. Toivotaan, että prosessit olisi mietitty tarkasti paremmin. Pelkoa ja uskomuksia liikkuu henkilöstön keskuudessa, kun ei ole annettu aikaa kysymyksille ja keskustelulle. Pelkät infot eivät riitä. Toivotaan, että uusissa tehtävissä voitaisiin hyödyntää työntekijöiden pätevyyksiä ja kelpoisuuksia. Järjestöön päin tulleista viesteistä nousee esille kokemus siitä, ettei kukaan työnantajataholla ole vastuussa kokonaisuudesta. Päätökset muutoksista tehdään ylemmällä johtotasolla, missä ei vaikuta olevan tietoa erilaisista vaativista työtehtävistä asiakas- ja potilastyössä. Henkilöstöllä olisi käytännön tietoa ja ideoita siitä, mistä toiminnoista voisi luopua. On kuultu huolestuttavan paljon johtamiskulttuurista, ettei henkilöstö uskalla sanoa ääneen asioista sanktioiden pelossa. Olisi hyvä, jos asioista keskusteltaisiin ja pysähdyttäisi käymään aidosti vuoropuhelua henkilöstön kanssa.

Puheenjohtaja kommentoi olevan tärkeää, että viesti kulkee molempiin suuntiin asukkaista lähtien, työntekijöistä esihenkilöihin, koko ketjussa. Esihenkilöiden koulutus- ja tukitarve on tunnistettu ja on tärkeää vastata siihen, jotta ammattilaiset saavat tarvitsemansa tuen.

Työsuojeluvaltuutettu kommentoi, että esihenkilöitä on tullut jo jonkin aikaa enenevässä määrin huolta, kun esihenkilö-/johtamisrakennetta on päivitetty. Monet esihenkilöt ovat olleet jo nyt liian kuormittuneita ja huolissaan mikäli esihenkilöitä vähennetään ja kuinka mahdollista selvitä työstä sen jälkeen. Toivotaan kehittämistoimien suunnittelussa otettavan huomioon, että tehtävät olisi mitoitettu ihmisen kokoisiksi.

Puheenjohtaja totesi, että tarkoituksena on parantaa esihenkilötyön tekemisen mahdollisuutta, ei huonontaa. Tarkastellaan myös esihenkilöiden tasavertaisuutta työntekijämäärien suhteen. Kokonaisuutena esityksessä on paljon hyvää, mutta

viime vuoden kokemus oli pelottavampi, mutta nyt tilanne ei ole samanlainen. Muilla hyvinvointialueilla saattaa olla menossa henkilöstömäärien vähentämistä aika paljonkin. On kuitenkin muistettava, että meidän alueemme, väestö ja rahoitus kasvavat ja meillä on siten erilainen tilanne verraten muihin hyvinvointialueisiin.

Järjestön edustaja tiedusteli Lasten-, nuorten ja perheiden palvelualueelle tulleiden peruuttamattomien vastaanottoaikojen kustannusta. Tuleeko nykyään varatuista vastaanottoajoista tekstiviestimuistutus.

Lasten, nuorten ja perheiden palvelujen palvelualuejohtaja kommentoi kustannuksen peruuttamattomista poisjäänneistä olevan noin 120 000 euroa vuositasolla ja ne kohdistuvat lähinnä raskaana olevien ja yli 18-vuotiaita opiskelijoita opiskeluterveydenhuollossa. Tekstiviestimuistutusta käytetään Lifecare-järjestelmässä.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

## 6 Työsuojelun ajankohtaiset asiat

Työsuojelupäällikkö Toivoniemi esitteli asian. Ensi vuonna käyttöön otettava Laatuportti-järjestelmä LARIn käyttöönotto työllistää työsuojelua. Se on nykyisen HaiPro-järjestelmän korvaava järjestelmä sekä erinäisiä lisäosia riskienhallinnasta ja tulee koskettamaan koko henkilöstöä. Iso haaste työsuojelulle tällä hetkellä. Siunsoytesta on saatu käyttäjäkokemusta käyttöönoton haasteista. 31.12.2024 loppuu HaiPron käyttö ja 1.1.2025 alkaa LARI.

Tehtyjä työsuojelutarkastuksia käsitellään työolojaostoissa, viranomaisvalvontaa on ollut ja tulee vielä. Työolojaostoissa tulee vuoden neljännet kokoukset vielä pidettäväksi loppuvuonna.

Työsuojeluvaltuutettujen esiin nostamat asiat. Työsuojeluvaltuutetut esittelivät asiat. Työsuojeluvaltuutettu tiedustelee, montako vuoroa on jäänyt täyttämättä hälytysrahamuutoksen vuoksi, koska työntekijöitä ei ole työvuoroon löytynyt.

Ikääntyneiden palvelualueen palvelualuejohtaja tietämän mukaan ole ei tiedossa, että olisi jäänyt työvuoroja täyttämättä tämän vuoksi, mutta selvitetään vielä asiaa.

Työsuojeluvaltuutettu nosti esiin, että turvallisuushavaintojen määrä, noin 30 % on pieni verrattuna tapaturmailmoituksiin. Mikäli läheltä piti-tilanteiden ilmoituksia ei tule, niin riskeihin ei päästä vaikuttamaan. LARIn käyttöönoton myötä voitaisiin yrittää kulttuurin muutosta.

Työsuojelupäällikkö Toivoniemi totesi turvallisuuskulttuurissa olevan kehitettävää turvallisuushavaintojen ilmoittamisen kynnyksestä. Työsuojelupäälliköt sekä työsuojeluvaltuutetut tekevät sitä työtä.

Työsuojeluvaltuutettu esitti huolensa siitä, että työntekijöiltä saatujen viestien mukaan työntekijöitä on esihenkilöiden puolelta varoiteltu tekemästä ilmoitusta läheltä piti-tilanteista. On tärkeää ymmärtää, että näillä ilmoituksilla etsitään syytä eikä syyllistä.

Työsuojeluvaltuutettu nosti vielä esiin monista työpaikoista puuttuvat riskienarvioinnit, ainakin lasten-, nuorten ja perhepalveluiden alueella. Riskienarvioinnit tulisi olla aina ajan tasaisia.

Järjestön edustaja totesi, ettei puhtauspalveluhenkilöstölle ole järjestetty työpaikkakokouksia, eivätkä ole täten tienneet työsuojeluyhdyshenkilöasiasta mitään. Mikäli kokouksia ei pidetä, ei voi tietää myöskään onko heille esitetty valittavaksi työsuojeluyhdyshenkilöä. Esihenkilön tehtävä on järjestää työpaikkakokouksia.

Työsuojelupäällikkö Toivoniemi totesi, etteivät työpaikkakokoukset liity varsinaisesti työsuojeluyhdyshenkilöiden valintaan. Mikäli yksi työsuojeluyhdyshenkilöksi ilmoittautunut tulee alueelle, ei tarvita äänestyksiä. Merkittävästi vähemmän saatu työsuojeluyhdyshenkilöitä, kuin mitä oli suunniteltu. Espoossa käytäntö oli tuttu ja nyt hyvinvointialueella sitä on tänä vuonna kokeiltu laajentaa koko alueelle. Nyt ei haluta enää jatkaa henkilöiden valinta-aikaa, koska työsuojelukautta jäljellä enää reilu vuosi.

Järjestön edustaja kommentoi HaiProsta LARIin siirtymisen viestintää. Olisi tärkeää, että esimerkiksi LUVN intranetissä hakutoiminto ohjaisi HaiPron haulla suoraan LARI-järjestelmään, koska kaikki eivät varmaankaan heti muista uuden järjestelmän nimeä.

Työsuojeluvaltuutettu kertoi, että 1/3 tuki- ja puhtauspalveluista on saatu työsuojeluyhdyshenkilö. Huolena nosto lämminhenkisyyden puutteesta, joka välittyy koko palvelualueelta työntekijöiden yhteydenotoista. Kovat otteet ovat lisääntyneet ja tässä tilanteessa työntekijöiden kuuluksi tuleminen on tärkeää työyhteisöjen työhyvinvoinnin vuoksi.

Puheenjohtaja totesi, että on syytä pohtia, mistä tämä kokemus tulee ja yksittäisiin poikkeamiin on puututtava. Mikäli tätä tapahtuu yleisemmin, on mietittävä miten vastaamme siihen, että työntantajalla on tahtotila olla hyvä työnantaja.

Henkilöstötoimikunta päätti

- hyväksyä esityksen ja merkitä tiedoksi asiasta käydyn keskustelun.

## **7 Työhyvinvoinnin ja työterveyden ajankohtaiset asiat**

Työhyvinvointipäällikkö esitteli asiat. Työterveyshuollon kilpailutus etenee ja hankinnan kohteen kuvaus on käsitelty edellisessä kokouksessa sovitusti (kaksi edustajaa työsuojeluvaltuutetuista ja järjestön edustajista) syyskuun lopulla. Nyt on edetty markkinavuoropuheluun neljän toimijan kanssa. Kolmelta toimijalta on saatu sen jälkeen palautteita/kysymyksiä ja kommentteja sisältöesitykseen. Valmistelu jatkuu. Kilpailutuksen on tarkoitus alkaa loka-marraskuun vaihteessa ja käyttöönotto tulisi 2026 alusta. Taustalla on Mehiläisen esittämä aikomus mahdollisesti irtisanoa työterveys sopimus LUVNin kanssa sekä hinnankorotusesitykset.

Työpaikkaselvityksestä on tehty ohje, jotta kaikille olisi selkeää vastuut, miten työpaikkaselvityksen tulisi sujua. Liite 2, työpaikkaselvitysohje.

Järjestön edustaja pohti, kuinka voidaan varmistaa monituottajamallissa tasapuoliset ja tasalaatuiset palvelut henkilöstölle koko hyvinvointialueella. Arviointi ja valvonta on oltava tarkkaa ja siihen on oltava resursseja.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esitykset ja asiasta käydyn keskustelun.

## 8 Järjestöjen ajankohtaiset

Järjestöjen edustajat esittelivät asiat.

Työsuojeluvaltuutetun esiin nostama ilmiö kovista otteista näkyy myös järjestöjen puolella yhteydenottoina kaikilta palvelualueilta. Suoritejohtaminen aiheuttaa työntekijöissä pelkoa. Mikäli työntekijä ei ole saavuttanut lukutavoitteita, uhkaillaan huomautuksella, varoituksella, henkilökohtaisen lisän menetyksellä ja irtisanomisella. On huolestuttavaa, miten esihenkilöt vetävät näitä prosesseja ja millainen paine siellä on. Ydintehtävä, hyvinvointialueen asukkaisiin kohdistuva työ, käy haastavaksi ja toivotaan kiinnitettävän huomiota kulttuurin muuttamiseksi strategian mukaisesti lämminhenkiseksi. Nyt eivät pito- eikä vetovoimatavoitteet tunnu täyttyvän.

Lasten-, nuorten ja perhepalveluiden palvelualuejohtaja oli aiemmin samana päivänä esitellyt suorituksen johtamisesta tulossa olevaa lomaketta: onko tulossa erillinen lomake, jota ei liitettäisi huomautus-varoitus-lomakkeeseen.

Lasten-, nuorten ja perhepalveluiden palvelualuejohtaja kertoi heidän olevan kehittämässä yhteistyössä LUVN hr:n kanssa lomaketta, jotta toiminta olisi yhtenäisempää ja selkeämpää. Halutaan tilanteissa lähteä yhdessä pohtimaan mikä estää omassa suorituksessa onnistumista. Samalla tulisi myös dokumentoitua se, mitä on yhdessä esihenkilön ja työntekijän kanssa keskusteltu asiasta. Ei varoitusmenettelyllä vaan yhdessä kasvamisen prosessina.

Henkilöstöjohtaja totesi, että lomake on tulossa käyttöön kaikille palvelualueille.

Työsuojeluvaltuutettu esitti huolen, kuinka suorituksen johtamisessa huomioidaan työn muuttuva luonne. Esimerkiksi neuvolatyössä vastaanottoaikoja saattaa työpäivän kuluessa peruuntua työntekijästä riippumatta useita ja kontaktitavoite jää saavuttamatta näistä syistä.

Lasten-, nuorten ja perheiden palvelujen palvelualuejohtaja kommentoi, että yksittäisten päivien sijaan arvioidaan kokonaisuutta, koska kaikilla on näitä muuttujia.

Konsernijohtaja kommentoi aiemmin kysytyyn puhtauspalveluhenkilöstön kokouskäytäntöihin, että tiimipalaveri järjestetään 1krt/kk, virallinen työpaikkakokous erikseen.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esitykset ja asiasta käydyn keskustelun.

## **9 Palvelualueiden ajankohtaiset**

Palvelualueilta ei ollut esityksiä.

## **10 Muut asiat**

Ei ollut muita asioita.

## **11 Seuraava kokous**

Henkilöstötoimikunnan seuraava kokous järjestetään 20.11.2024 klo 10–12.  
Kokous järjestetään teams-kokouksena.

Tervetuloa!

Sanna Svahn  
puheenjohtaja