

Aika	9.12.2024 klo 12–14
Paikka	Technopolis/ Innopoli 2, kokoustila Edison1, Tekniikantie 14, Espoo
Puheenjohtaja	Sanna Svahn
Sihteeri	Anne Hätönen
Osallistujat	Kuru-Kallioniemi Jutta, Hautala Arja, Helskä Johanna, Nyman Elena, Seppänen Markku, Ikäheimo Arja, Myller Kristiina, Nilsson Mikael, Juselius Marco, Jurmu Katja, Lappalainen Pia, Erätuli-Keskinen Katja, Kangaskoski Jenna, Kelanders Elina, Hokkanen Timo, Lasila Leena, Sarvi-Eronen Mari, Markkanen Kimmo, Moisala Jarno, Ilomäki Arja, Villgren Kati, Meila Heli, Toivoniemi Ari, Ramu Isa, Suominen Tuula, Palmroos Ulla, Puurunen Veli-Pekka, Laxén- Mäntynen Siv
Asiantuntija	Tanja Rontu-Hokkanen HR-kehittämispalvelujen päällikkö

## 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 Kati Villgren ja Jenna Kangaskoski.

### 4 Ilmoitusasiat

Henkilöstötoimikunta päätti merkitä tiedoksi seuraavat ilmoitusasiat

- [20.11.2024 Henkilöstötoimikunnan kokouspöytäkirja](#)
- Koulutukseen osallistuminen Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella. [Ohjeen päivitys.](#)

### 5 Hyvinvointialuejohtajan ja Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ajankohtaiset asiat

Hyvinvointialueen johtaja esitteli asian. Esitysmateriaali liitteenä.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen, asiasta ei käyty keskustelua.

### 6 Osaamisen kehittämisen suunnitelma vuodelle 2025

HR-kehittämispalvelujen päällikkö Tanja Rontu-Hokkanen esitteli asian.

Esitysmateriaali liitteenä.

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen työntekijöille tarjotaan monipuolisesti koulutusmahdollisuuksia ja muita osaamisen palveluja. Palvelualueet vastaavat henkilöstön substanssitason osaamisen kehittämisestä. Organisaatiotasoinen osaamisen kehittäminen vastaa palveluillaan henkilöstön tarpeeseen ja haluaa olla mukana strategisesti rakentamassa uudistuvaa, nykyaikaista, lämminhenkistä, kestäväää ja innovatiivista toimintakulttuuria.

Osaamisen kehittämisen strategiset painopisteet Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella ovat asiakaslähtöinen ajattelutapa, muutoskyvykyys, digitaaliset taidot, vaikuttavuus- ja vastuullisuus- osaaminen, yhteistyötaidot ja kielitaito ja monimuotoisuus. Lisäksi panostamme esihenkilöiden johtamisosaamisen kehittämiseen avainosaamisten mukaan. Vuoden 2025 erityiset kolme painopistettä ovat siten asiakaslähtöinen ajattelutapa, digitaaliset taidot sekä johtamistaidot.

Osaamisen kehittämisen tavoitteita vuodelle 2025 ovat strategisten painopisteiden lisäksi myös koulutusraportoinnin kehittäminen sekä panostukset siihen, että jokainen työntekijä saisi vähintään kolme (3) päivää vuodessa osaamisen kehittämiseen.

Järjestön edustaja esitti huomiona esityksen dialla 7 ollutta kohtaa: olisi tärkeää kirjata suunnitelmaan yhdeksi kohdaksi ammatillisen osaamisen ylläpitäminen, jotta mm. sosiaalialan ja hoitotyön työntekijöiden säännöllinen ammatillinen täydennyskoulutus tulisi selkeämmin huomioiduksi koulutussuunnitelmassa. Ellei sitä näy suunnitelmassa selkeästi omana lauseena, on mahdollista, että joku esihenkilö tai työntekijä ymmärtää väärin, ettei se kuulu LUVN:n koulutussuunnitelmaan.

HR-kehittämispalvelujen päällikkö kommentoi pohtineensa tätä sanamuotoa. Vaikka ammatillinen koulutus sisältyy jo noihin koulutussuunnitelman painopisteisiin, niin lisätään se nyt sinne omana kirjauksena. Ammatilliset koulutukset ovat erittäin tärkeitä ja niitä tehdään pitkälti palvelualueilla.

Työsuojeluvaltuutettu kommentoi koulutuksista, että kielitaito ja monimuotoisuus ovat tärkeitä asioita ja tulee kiinnittää erityistä huomiota työntekijöiden kielitaidon puutteen vaikutuksesta työyhteisöihin. Se kuormittaa muita työyhteisön jäseniä ja vaikuttaa myös osaltaan työturvallisuuteen, palvelujen laatuun ja asiakasturvallisuuteen.

HR-kehittämisen palvelujen päällikkö kommentoi kielitaidon tärkeyden olevan yhtenä painopisteenä, johon tulee panostaa.

Puheenjohtajan mukaan kouluttaminen ja kouluttautuminen on olennaista ja tärkeää on huolehtia, että myös ne, jotka eivät ole pitkään aikaan käyneet koulutuksissa, osallistuisivat myös kouluksiin.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä hyväksyä esityksen ja asiasta käydyn keskustelun

## **7 Hyvä hallintotapa - ohjeen ja eettisten periaatteiden käsittely**

Hallintojohtaja Moisala esitteli asian. Esitysmateriaali liitteenä.

Hyvä hallintotapa -ohjeessa kuvataan hyvinvointialueen valvontajärjestelmä ja sisäisen valvonnan toiminta sekä hyvään hallintoon kuuluvat menettelytavat sekä kerrotaan, miten sisäinen valvonta liittyy eri tahojen tehtäviin, ja mitkä ovat heidän vastuunsa sisäisen valvonnan järjestämisessä ja toteuttamisessa.

Eettiset periaatteet ovat hyvinvointialueen yhteisiä ohjenuoria, jotka selventävät, minkälaista toimintaa haluamme edistää ja minkälaista toimintaa emme hyväksy.

Ne perustuvat hyvinvointialueen strategiaan ja arvoihin. Arvomme ovat: asiakaslähtöisesti, yhdenvertaisesti ja vastuullisesti.

Ohjeen ja periaatteiden jalkauttamiseen on mietitty monenlaisia eri tapoja, jotta ne juurtuisivat kautta hyvinvointialueen kaikkiin toimipaikkoihimme osaksi arjen toimintakulttuuria. Esitys menee 16.12. hyvinvointialueen aluehallitukseen päätettäväksi.

Työsuojeluvaltuutettu kehui esitystä ja ohjeistusta, että vaikka siellä on erikseen mainittu esihenkilön rooli, niin kuitenkin hyvä muistutus, että kaikki voivat vaikuttaa yhteiseen organisaatiokulttuuriin. Toivottavasti jalkautus onnistuu hyvin.

Hallintojohtaja totesi, että jalkautus on yhteinen asia, johon tulee löytää oikeat foorumit ja tekijät.

Puheenjohtaja totesi meidän kaikkien aikuisten olevan itse vastuussa, jotta toteutamme laadittuja organisaation ohjeita. On tärkeää, että koko henkilöstö ymmärtää näiden ohjeistusten tärkeän roolin, koska olemme asukkaita varten.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tämän tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

## **8 Talouden ja TAHTI-kokousten ajankohtaiset**

Talouden ajankohtaisissa ei päivityksiä edellisestä osavuosikatsausraportoinnista. Seuraava talouden tilannekatsaus alkuvuonna 2025.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tämän tiedoksi.

## 9 Työsuojelun ajankohtaiset asiat

Työsuojelupäällikkö Toivoniemi esitteli työsuojelun ajankohtaiset.

LaRin tuloa valmistellaan hyvää vauhtia. LaRi löytyy jo [LUVN:n intrasta](#).

Ilmoituskanavan käyttöönotto on 13.1.2025 ja koulutuksista on myös päivämäärät esillä.

Työsuojeluvaltuutettujen esiin nostamat asiat.

Työsuojeluvaltuutettu otti esille huolen siitä, että nyt ympärivuorokautisessa asumisessa valmistaudutaan mitoituksissa pienentämään hoitajamäärää. On tullut esille työpisteitä, joissa työntekijät kertovat huolensa työn kuormituksesta, kiireestä, stressistä ja riittämättömyyden tunteesta sekä eettisestä kuormituksesta. Työsuojelulaissa §8:ssa puhutaan ennaltaehkäisevästä näkökulmasta, kuinka työnantaja valmistautuu tähän.

Vammaispalvelujen palvelualuejohtaja kommentoi muutoksista, että ne tulee tehdä tarpeeseen perustuen ja että henkilöstön tasapuolinen kohtelu pystytään huomioimaan oikeudenmukaisesti.

Ikääntyneiden palvelujen palvelualuejohtaja kommentoi, että lainsäädännössä tapahtuva mitoituksen muutos koskee ainoastaan ikääntyneiden palveluita ja mitoitukset ovat vaihdelleet hyvinvointialueella nykytilassakin, eivätkä ole perustuneet asiakkaiden tarpeeseen vaan ovat kuntakohtaisia, perittyjä malleja. Tunnistetaan se, että on olemassa erilaisilla resursseilla varustettuja yksiköitä, mutta muutostilannetta seurataan tiiviisti ja pyritään löytämään mahdollisimman yhdenvertaisesti kohtelevia malleja. Nyt on kyse harmonisoinnista.

Työsuojeluvaltuutettu esitti näkemyksensä, että mitoituksen tulisi perustua hoidon tarpeeseen ja asiakkaiden hoitoisuuteen. Tasavertainen ja yhdenvertainen kohtelu yksiköiden välillä on toisarvoinen asia.

Ikääntyneiden palveluiden palvelualuejohtaja kommentoi, että yksiköiden asukkaiden toimintakykyä seurataan kansallisesti luotettavalla RAI-arvioinnilla ja se on luotettava tapa arvioida ja kohdella yhdenvertaisesti ja oikeudenmukaisesti yksiköitä. RAI-arvioinnin mukaan vähintään 75 % asiakkaistamme on hoidettavissa ehdotetulla alhaisemmalla mitoituksella.

Henkilöstötoimikunta päätti

- hyväksyä esityksen ja merkitä tiedoksi asiasta käydyn keskustelun.

## **10 Työhyvinvoinnin ja työterveyden ajankohtaiset asiat**

Työhyvinvointipäällikkö esitteli asian. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuodelle 2025. Esitysmateriaali liitteenä.

Työterveyshuollon kilpailutuksen tilannekatsaus: Mehiläisen kanssa käydyt hintaneuvottelut on saatu päätökseen, jonka takia yhteistyö jatkuu eikä työterveyshuollon kilpailutusta käynnistetä.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on vuosittain päivitettävä dokumentti ja siihen liittyvät nostot/muutokset esityksen dialla 3.

Hyvinvointialueen nyt avoinna olevaan työhyvinvointikyselyyn kannustetaan vastaamaan ja toivotaan vietävän viestiä eteenpäin. Nyt vastausprosentti kyselyyn on ollut 26 %. Asiasta on laitettu päivitysuutinen tänään LUVN intraan.

Järjestön edustaja tiedusteli, millaista palvelua jatkossa saadaan työterveyshuollosta.

Työhyvinvointipäällikkö totesi, että LUVN intrassa on ajantasainen ohjeistus työterveyshuollon palveluista.

HR-kumppanuuspalvelujen johtaja kommentoi, että alkuvuonna työterveyshuollon kustannusten noustessa kovasti, työterveyspalveluita rajattiin asteittain kesään 2024 saakka. Kustannusten nousun rauhoituttua lisättiin palvelutarjontaa 1.8. ja 1.10.2024, joka taso nyt halutaan pitää. Työterveyshuollon kanssa käydyissä keskusteluissa on edellytetty kuluseurantaa sekä tasalaatuista palvelua kautta hyvinvointialueen. Henkilöstöltä toivotaan palautetta jatkossakin, mikäli työterveyshuollon palveluissa ilmenee epäkohtia tai epätasalaatuista palvelua.

Järjestön edustaja kommentoi juuri työterveyspalveluiden rajaamisen ja lisäämisen aiheuttaneen henkilöstössä epätietoisuutta nykytilanteen työterveyspalveluiden saatavuudesta. Hyvä, että ohjeistus on ajan tasalla.

Järjestön edustaja tiedusteli rokotussuojavaatimuksista, miksei kotihoidon henkilöstö saa hepatiittirokotusta, koska asiakkaissa voi olla huumeidenkäyttäjiä.

Työhyvinvointipäällikkö kertoi otettavan asia selitykseen ja palataan siihen tuonnempana.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esitykset ja asiasta käydyn keskustelun.

## **11 Järjestöjen ajankohtaiset**

Järjestöjen edustajat esittelivät asiat.

Yhteistoimintasopimuksen päivittäminen. Yhteistyötoimintasopimus laadittu LUVN alussa. Pyydetään suunnitelmaa yhteistoimintasopimuksen päivittämisestä sekä yhteistyön kehittämistä ja suunnittelua, mm. missä foorumissa mitäkin käsitellään.



HR-kumppanuuspalvelujen johtaja sijaisti kokouksessa henkilöstöjohtajaa ja kommentoi, että asiaa voidaan lähteä suunnittelemaan alkuvuodesta 2025. Otetaan edustajat tuolloin sekä henkilöstön että työnantajan puolelta.

Järjestön edustaja täydensi vielä, että olisi tarpeen olla edustaja kaikista järjestöistä.

Puheenjohtaja totesi, että seuraavassa henkilöstötoimikunnan kokouksessa 22.1.2025 sovitaan, miten asiassa organisoidutaan.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esitykset ja asiasta käydyn keskustelun.

## **12 Palvelualueiden ajankohtaiset**

Palvelualueilta ei ollut esityksiä.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tämän tiedoksi.

## **13 Muut asiat**

Ei ollut muita asioita.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tämän tiedoksi.

#### 14 Seuraava kokous

Henkilöstötoimikunnan seuraava kokous järjestetään 22.1.2025 klo 9–11.

Kokous järjestetään teams -kokouksena.

Tervetuloa!

Sanna Svahn  
Puheenjohtaja

PL 33, 02033 LÄNSI-UUDENMAAN HYVINVOINTIALUE

PB 33, 02033 VÄSTRA NYLANDS VÄLFÄRDSOMRÅDE

**luvn.fi**