

Aika	20.11.2024 klo 10–12
Paikka	Teams-live
Puheenjohtaja	Sanna Svahn
Sihteeri	Anne Hätönen
Osallistujat	Kuru-Kallioniemi Jutta, Hautala Arja, Helskä Johanna, Nyman Elena, Seppänen Markku, Ikäheimo Arja, Myller Kristiina, Nilsson Mikael, Mustakangas Ilkka, Jurmu Katja, Lappalainen Pia, Erätuli-Keskinen Katja, Kangaskoski Jenna, Turunen Timo, Kelder Elina, Myllynen-Naumanen Sari, Hokkanen Timo, Lasila Leena, Sarvi-Eronen Mari, Markkanen Kimmo, Moisala Jarno, Rajahalme Ville, Ilomäki Arja, Ahlström Mari, Toivoniemi Ari, Sarekoski Kimmo, Paananen Markus, Ramu Isa, Hokka Mirja
Asiantuntijat	Ville Rajahalme talousjohtaja

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 Jarno Moisala ja Katja Jurmu.

4 Ilmoitusasiat

Henkilöstötoimikunta päätti merkitä tiedoksi seuraavat ilmoitusasiat

- [23.10.2024 Henkilöstötoimikunnan kokouksen pöytäkirja](#)

5 Hyvinvointialuejohtajan ja Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ajankohtaiset asiat

Hyvinvointialueen johtaja esitteli asian. Liite 1.

Esityksessä lukuina nostoja palvelujen saatavuudesta syyskuussa 2024.

Soteammattilaisten määrä lisääntynyt, hallinnon työntekijöiden määrä on vähentynyt. Vuokratyötä ostetaan yli 20 M euroa vähemmän kuin vuonna 2023.

Keskimääräinen henkilöstötyytyväisyys syyskuussa Pulssi-kyselyn mukaan tavoitetasossa. Hyvinvointineuvottelut 4.12.2024. Syksyn päätösvalmistelun keskeisimmät prosessit ovat hallintosäätö, talousarvio ja strategioiden arviointi ja uudistaminen.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen, asiasta ei tullut keskustelua

6 Asumispalvelujen tuottamisen mallia koskeva selvitystyö

Selvitysmies Timo Turunen esitteli asian. Liite 2.

Selvitys asumispalvelujen oman toiminnan yhdistämisestä. Asumispalvelut muodostavat 37 % hyvinvointialueen palvelutuotannon kustannuksista. Tehtävän anto aluehallitukselta tuli 16.9.2024. Selvityksen perusteella on laadittu kahdeksan muutuskohdan lista. Keskeisimmät uudistuksella tavoiteltavat hyödyt olisivat 1) asiakkaiden palvelujen laadun paraneminen, 2) työhyvinvoinnin paraneminen ja 3) henkilöstön ammattitaidon kasvattaminen.

Järjestön edustaja mukaan tilapalveluiden työntekijät joutuvat nyt liikkumaan alueellisesti paljon. Hän tiedusteli, tehdäänkö jatkossa tilapalveluiden osalta työnjakoa enemmän palvelulinja-ajattelun mukaisesti.

Selvitysmies Turunen kommentoi, että on tarkoitus dedikoida henkilöitä tukipalveluista, kuten esim. it-palvelut ja tehostaa siten toimintaa. Vielä ei tiedetä, tuleeko tukipalveluista nimetyt henkilöt.

Järjestön edustaja tiedusteli, onko mietitty oman toiminnan lisäämistä tietyillä sektoreilla ja onko verrattu suhdetta hyvinvointialueiden kesken: kuinka paljon on ulkoistettu verrattuna omaan palvelutoimintaan.

Selvitysmies Turunen vastasi, että lastensuojelussa on meillä vähiten omaa tuotantoa. Asumispalveluiden kiinteistökokonaisuutta arvioitaessa on mahdollista muuttaa tilojen käyttöä toiselle asiakasryhmälle. Kokonaisuutena katsottaessa investointisuunnitelma ja muu tarpeen arvio tarkastellaan yhdessä palvelualueiden kanssa. Vammaisten ja ikääntyneiden omaa palvelutuotantoa on hyvin koko hyvinvointialueella. Mielenterveys- ja päihdepalveluissa sekä lastensuojelussa meillä ei ole Lohjasta länteen päin omaa palvelutuotantoa.

Puheenjohtaja totesi, että asumisyksiköiden kokonaisuus on siirtynyt kunnilta ja nyt vasta suunnitellaan kehittämistä.

Työsuojeluvaltuutettu tiedusteli asumispalvelujen kokonaisuuden sijoittumista organisatorisesti.

Selvitysmies Turunen vastasi tämän selviävän vasta aluehallitukselta mahdollisesti saatavan toimeksiannon jälkeen, kun asiaa aloitetaan sitten tarkastelemaan.

Työsuojeluvaltuutettu tarkensi vielä edelliseen, mikä esimerkiksi vammaispalvelujen henkilöstön sijoitus organisaatiossa tulisi olemaan: vammaispalvelussa vai uudessa asumispalveluyksikössä. Työsuojeluvaltuutettu totesi siirtymisen olevan henkilöstölle iso muutos.

Selvitysmies Turunen kommentoi vammaispalvelujen asumisyksikössä olevan henkilöstön siirtyvän uuteen paikkaan organisaatiossa, kunhan muutos tapahtuu.

Puheenjohtaja kommentoi, ettei muutoksen pitäisi näkyä yksikön kannalta suurena muutoksena, mutta uudistuksen myötä pystyttäisiin koko asumisen palveluiden kokonaisuutta tukemaan johtamisella paremmin.

Järjestön edustaja pahoitteli ja kritisoi, ettei nyt esitettyä materiaalia ollut kokouskutsun liitteenä, jotta olisi voinut tutustua siihen aiemmin. Eikä siten myöskään voi lausua asiasta, vaan tämä oli pelkästään asian esittelyä. Missä vaiheessa työnantaja kutsuu henkilöstön edustajat keskustelemaan yhdessä tästä muutoksesta. Yhteistoimintaneuvottelut tulisi käydä ennen päätöstä.

Selvitysmies Turunen kommentoi, että asiasta lähdetään käymään yhdessä keskustelua, kunhan aluehallitus on tehnyt päätöksensä. Siksi asiaa esitellään täällä nyt etukäteen.

Henkilöstöjohtajan mukaan nyt on valmistelu/selvittelyvaihe, jossa esitellään yhteistoimintaelimessä ja tämän jälkeen esitellään aluehallitukselle. Sieltä saadaan selvityksen käsittelypäätös, josta seuraa kehoitus aloittaa jatkotoimet hyvinvointialuejohtajan toimesta. Jatkotoimien organisoinnissa nimetään henkilöstön edustajat mukaan.

Puheenjohtaja totesi, että selvitystä on määrätty tekemään aluehallituksen toimesta ja vasta aluehallituksen päätöksen jälkeen tiedetään, mitä lähdetään tekemään. Esitysmateriaalin puuttumisesta

kokouskutsun liitteenä on puhuttu henkilöstötoimikunnan kokouksissa jo aiemminkin. Tämä saatu hyvä palaute on otettu vastaan. Asiaa on kuitenkin esitelty jo aiemmin mm. talousarvion esittelyn yhteydessä, joten tämä ei nyt tullut ihan uutena asiana esille.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

7 Talouden ajankohtaiset

Talousjohtaja esitteli asian. Liite 3.

Osavuositarkastuksen 1.1.-30.9.2024 esittely sisälsi keskeiset tapahtumat, kuten julkisen talouden haastavan tilanteen heijastumisen myös hyvinvointialuetalouteen. Hyvinvointialueiden alijäämät vuosina 2023 ja 2024. Tulossuunnitelmien kehitys vuoden 2024 aikana, tuloksen muodostuminen tilinpäätösuunnitelmassa sekä palvelualuekohtaiset toimintakatteet ja ennusteet. Kuluvan vuoden heikentynyt tulos siirtää talouden tasapainotustyötä vuodelle 2025 ja 2026.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen. Asiasta ei käyty keskustelua.

8 Työsuojelun ajankohtaiset asiat

Työsuojelupäällikkö Toivoniemi esitteli asian. Työtaturmaraportit Q3. 1–9/2024 If:n vahinko- ja korvaustilaston mukaisesti. Liite 4.

Työsuojelupäällikkö Hokka esitteli Laadun ja riskienhallintasovellus LaRi:n käyttöönotosta LUVN:lla. Liite 5.

Työturvallisuuden ilmoitusten siirtyminen LaRi – järjestelmään tapahtuu 13.1.2025. Ajankohtaistietoa muutoksesta, jota LaRi:n osalta on esitelty palvelualueiden Joryille 10.10. Tullaan puhumaan työn vaarojen arvioinnista, riskien arvioinnin sijaan. Muutos koskee siirtymistä HaiPro järjestelmästä LaRi:in. Pelastuslaitoksella siirrytään PeRa:sta LaRi:in. Käyttäjäkoulutukset ovat tulossa tammikuun alusta huhtikuulle 2025 saakka. Pääkäyttäjät koulutautuvat nyt ja he kouluttavat muun LUVN henkilöstön.

Työsuojeluvaltuutettu tiedusteli, tuleeko LaRi:in mahdollisuus tehdä ilmoitus sosiaalihuollon epäkohdasta.

Työsuojelupäällikkö Hokka kertoi ko. ilmoituksen tekemisen olevan mahdollista.

Työsuojelupäällikkö Toivoniemi kertoi työsuojeluyhteistoiminnan tilanteesta; työsuojeluyhdyshenkilöt on valittu ja heidän koulutuksensa on tänään. Työturvallisuuskeskus kouluttaa 4 tuntia iltapäivällä ja koulutuksesta tulee tallenne.

Työsuojeluvaltuutetuilla ei ollut esille nostettavia asioita.

Henkilöstötoimikunta päättäneen

- hyväksyä esitykset ja merkitä tiedoksi asiasta käydyn keskustelun.

9 Työhyvinvoinnin ja työterveyden ajankohtaiset asiat

Työhyvinvointipäällikkö esittelee asian. Työterveyshuollon kilpailutus.

Henkilöstökyselyn käsittely yhteistoiminnassa. Aktiivisen tuen malli.

Liitteet 6 ja 7.

Suunnitellun työterveyshuollon kilpailutuksen tilanne: kilpailutusta ei ole vielä avattu, käydään Mehiläisen kanssa hintaneuvottelut ensin. Markkinavuoropuhelussa on ilmennyt kentältä hinnankorotustarve työterveyskustannusten osalta.

LUVN henkilöstökysely: Hyvinvointialueen oma henkilöstökysely on valmisteilla ja tulee jo 2.12. alkaen vastattavaksi. Kysely tulisi olemaan auki kaksi viikkoa, päättyen 15.12.2024. Aihetta käsitellään eri foorumeilla, tulokset valmistuvat tammikuun puolivälissä (mm. HVA-jory, johtamisen tunti, työolojaostot). Viestintää työhyvinvointikyselystä on tulossa ja toivotaan riittävää vastausastetta.

Aktiivisen tuen malli: tavoitteena yhtenäistää toimintatapoja. Malli on ollut olemassa, mutta on tarve lisätä tietoisuutta ja painopisteenä erityisesti korostaa ennakoivan tuen merkitystä ja tarjota työkaluja esihenkilöille. S365hr-järjestelmän hälytykset eivät edelleenkään toimi toivotusti. Huolen herätessä, on toki keskustelu käytävä. Viestintää asiasta tullaan tekemään johtamisen tunnilla sekä työolojaostoissa. Tavoitteena välittämisen kulttuurin levittäminen hyvinvointialuetasoisesti.

Järjestön edustaja tiedusteli varhaisen tuen (vatu) keskustelun kirjaamisesta S365hr-järjestelmään. Toteutuuko työntekijän oikeus saada tietää, mitä keskustelusta on kirjattu. On tullut esille, että vatu-keskusteluja nostetaan esille ja työntekijä ei ole ollut tietoinen, että sellainen on käyty. Pitkien poissaolojen jälkeen työhön paluun tuesta puuttuu elementti, jos työntekijä haluaisi palata aikaisemmin töihin oma-aloitteisesti. Onko keskustelua herätetty tai onko tulossa jotain tarkennettuja ohjeita, joihin myös järjestön edustajat pääsevät käsiksi?

Työhyvinvointipäällikö kertoi, että työntekijä näkee keskustelun S365hr-järjestelmästä omista tiedoistaan. Lomakkeella näkyy esihenkilön näkemys ja työntekijän näkemys tilanteesta ja työntekijän tulee olla tietoinen, mistä keskustelussa on kyse ja mitä tulee tapahtumaan. Ohjeistuksessa tullaan korostamaan dokumentoinnin tärkeyttä ja keskustelutietoisuuden lisäämistä. Koetetaan kääntää ajatusmallia siihen suuntaan, ettei tämä ole mikään rangaistustyökalu vaan keskustelua työhyvinvoinnista.

Sairauspoissaolokäytäntöjä on nyt tarkastelu ja kirjoitettu auki laajemmin. Oma-aloitteisesti aiemmin sairauslomalta paluun näkökulmaa voitaisiin ottaa huomioon, kun tarkastellaan näitä vielä yhdessä läpi nimettyjen työsuojeluvaltuutettujen ja järjestön edustajien kanssa. Intran ohjetta päivitetään, mikäli tulee päivitettävää. Toimintapa tulee olemaan tämä, mikä nyt on esitelty. Valmiit ohjeet tulevat näkyviin avoimesti kaikille.

Järjestön edustaja kommentoi mallin olevan erityisen hyvä ja pyysi kiinnittämään vielä huomiota todella varhaiseen tukemiseen, ennen kuin mitään on tapahtunut. Ennen sairauspoissaoloja todennäköisesti työkaverit ja esihenkilö huomaavat jo jotain oireita. Toivotaan, että siinä vaiheessa kiinnitettäisi huomiota keskusteluun ja huomioimiseen. Kaivataan auki kirjoitettua ohjetta, kuinka pitkiltä sairauslomilta palaavia voidaan tukea esimerkiksi osasairauspäivärahan tai osakuntouksen avulla. Järjestön edustajille tulee palautetta, että on esihenkilöitä, jotka eivät näihin vaihtoehtoihin suostu, vedoten ettei se yksikössä ole mahdollista. Voisiko olla joku henkilö, joka koordinoisi täsmätyökykyisten työllistymistä organisaatiossa kartoittaen yksiköistä sopivia tehtäviä.

Järjestön edustaja kommentoi henkilöstökyselyiden aiheuttavan työntekijöissä turhautumista, kun koetaan etteivät tulokset johda korjausliikkeisin. Tähän toivottiin kiinnitettävän enemmän huomiota ja sen vuoksi vastausprosentti voi olla välillä matala.

Puheenjohtaja mukaan tämä oli tärkeä kommentti ja kertoi myös johtoryhmän seuraavan tuloksia koko organisaatiotasolla, jotta voidaan tunnistaa tukea tarvitsevia yksiköitä.

Työhyvinvointipäällikkö kommentoi vielä, että nyt tällä mallilla pyritään vahvasti viestimään, että on esihenkilön oikeus ja velvollisuus omien havaintojensa mukaan ottaa asia puheeksi ja keskustelun alle. Usein, kun toimitaan riittävän varhain asioiden ollessa pieniä, niin se riittää. Normaaleilla ennakoivilla arkijohtamisen toimilla päästään

jo pitkälle. Mikäli ei riitä, niin tarvitaan näitä varhaisen tuen keskusteluita, joiden tavoitteena on tukea työntekijän hyvinvointia, työkykyä ja työssä suoriutumista.

Henkilöstötoimikunta päättäne

- merkitä tiedoksi esitykset ja asiasta käydyn keskustelun.

10 Järjestöjen ajankohtaiset

Järjestöjen edustajilla ei ollut esille nostettavia asioita.

11 Palvelualueiden ajankohtaiset

Palvelualueilta ei ollut esille nostettavia asioita.

12 Muut asiat

Hallintojohtaja Jarno Moisala esittelee asian. Uudenmaan hyvinvointialueiden ja HUS-yhtymän alue- ja muita vaaleja koskevat ohjeet tasapuolisuuden ja puolueettomuuden turvaamiseksi. Liite 8.

Pysyväisohjeeseen on koottu ohjeita viestinnästä, ehdokkaiden ja puolueiden rahallisesta tukemisesta, työntekijöiden osallistumisesta vaalitulaisuuksiin työroolissaan, tilojen ja viestintävälineiden käyttämisestä vaalikampanjointiin sekä työasusta ja vaalikampanjoinnista.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esitykset ja asiasta ei käyty keskustelua.

13 Seuraava kokous

Henkilöstötoimikunnan seuraava kokous järjestetään 9.12.2024 klo 12–14 läsnäolokokouksena Espoon Otaniemessä, Technopolis/ Edison1. Joulukaffet.

Päiväkohtainen pysäköintilinkki lähetetään kokouskutsun mukana joulukuussa.

Tervetuloa!

Sanna Svahn
Puheenjohtaja

PL 33, 02033 LÄNSI-UUDENMAAN HYVINVOINTIALUE

PB 33, 02033 VÄSTRA NYLANDS VÄLFÄRDSOMRÅDE

luvn.fi