

Aluehallitus 03.03.2025 § 58

§ 58

## **Oikaisuvaatimuksen käsittely koskien palveluysikköpäällikön (Lasten ja nuorten erityisen tuen palvelut, lasten, nuorten ja perheiden palveluiden palvelualue) päätöstä palvelussuhteen irtisanomisesta**

Valmistelijat ja lisätiedot (etunimi.sukunimi@luvn.fi):  
Lahermaa Anja

### **Päätösehdotus**

Hyvinvointialuejohtaja Svahn Sanna

Aluehallitus päättää hylätä oikaisuvaatimuksen seuraavin perustein:

Palveluysikköpäällikkö on päättänyt viranhaltijan virkasuhteen irtisanomisesta. Irtisanomisperusteena on ollut lain kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (304/2003, "viranhaltijalaki") 35 §:n mukainen viranhaltijasta johtuva syy.

Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty sellaisia seikkoja, joiden perusteella oikaisuvaatimuksen kohteena olevaa päätöstä olisi syytä muuttaa tai kumota. Päätös on syntynyt oikeassa järjestyksessä, päätöksentekijä ei ole ylittänyt toimivaltaansa eikä päätös ole muutoinkaan lainvastainen.

### **Käsittely**

### **Päätös**

Aluehallitus hyväksyi päätösehdotuksen yksimielisesti.

### **Selostus**

Oikaisuvaatimus

Oikaisuvaatimuksen tekijä on tehnyt hyvinvointialueesta annetun lain (611/2021, "hyvinvointialuelaki") mukaisen oikaisuvaatimuksen palveluysikköpäällikön 18.12.2024 päätöksestä irtisanoa viranhaltijan virkasuhde viranhaltijasta johtuvasta syystä.

Hyvinvointialuelain 139 §:n 1 momentin mukaan aluehallituksen alaisen viranomaisen päätökseen tyytymätön saa vaatia siihen oikaisua. Oikaisuvaatimus tehdään edellä mainitun lainkohdan 2 momentin mukaan aluehallituksen alaisen viranomaisen päätöksestä asiaomaiselle toimielimelle.

Oikaisuvaatimuksen saa hyvinvointialuelain 142 §:n 1 momentin mukaan tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä hyvinvointialueen jäsen. Oikaisuvaatimuksen tekijän virkasuhde on irtisanottu. Oikaisuvaatimuksen tekijällä on hyvinvointialuelain 142 §:n 1 momentin perusteella oikeus tehdä oikaisuvaatimus.

Oikaisuvaatimus on tehtävä hyvinvointialuelain 143 §:n mukaan 14 päivän kuluessa päätöksen tiedonsaannista. Viranhaltijan irtisanomista koskeva päätös ja oikaisuvaatimusohje on annettu tiedoksi 18.12.2024 oikaisuvaatimuksen tekijälle. Oikaisuvaatimus on saapunut hyvinvointialueen kirjaamoon 1.1.2025 Oikaisuvaatimus on saapunut määräajassa.

Oikaisuvaatimuksessa esitetyt vaatimukset ja perustelut

Oikaisuvaatimuksen tekijä on vaatinut, että päätös palvelussuhteen päättämisestä perutaan. Hänen mukaansa päätöksen perustelut ovat ”pitkälti” virheellisiä. Tilanteeseen ovat vaikuttaneet työnantajan useat vakavat laiminlyönnit perehdytyksessä, työn johtamisessa, työsuojelussa ja työntekijän kohtelussa sekä kohtuuton työmäärä. Työnantaja ei ole noudattanut omaa aktiivisen tuen työhyvinvointimalliaan.

Oikaisuvaatimuksentekijä pitää päätöksen perusteluita väärennettyinä. Hänen mukaansa työnantaja ei ole käynyt säännöllisesti keskusteluja hänen kanssaan asiakassuunnitelmien kirjaamisesta ja niiden ajantasaisuuden tärkeydestä.

Oikaisuvaatimuksen tekijä on kertonut, että hänen on ollut hyvin vaikeaa saada kaikki asiakassuunnitelmat kirjattua, koska ne vievät paljon aikaa ja muita lakisääteisiä ja pakollisia tehtäviä on ollut liikaa. Hän on myös kertonut, että ei ole osannut käyttää toista asiakastietojärjestelmää, mikä tuli yllättävän tiimin vaihtamisen takia.

Oikaisuvaatimuksen tekijä on kertonut esihenkilönsä olleen tietoinen siitä, että oikaisuvaatimuksen tekijä on priorisoinut muita tehtäviä ja että jos hän ei ole saanut asiakassuunnitelmia valmiiksi, niin asiat ovat olleet kuitenkin selviä kaikille osapuolille. Oikaisuvaatimuksen tekijän mukaan esihenkilö on korostanut työhyvinvointia ja puuttunut hänen ylipitkiin työpäiviinsä. Oikaisuvaatimuksen tekijä on viitannut myös muihin tiiminsä työntekijöihin ja siihen, että vuoden 2024 aikana suurin osa olisi irtisanoutunut muun muassa työtilanteen ja työkäytäntöjen takia. Hänen mukaansa hän ei ole ollut tiimissään ainoa työntekijä, jolla on ollut runsaasti asiakassuunnitelmia tekemättä. Kokonaistilanne huomioon ottaen hän ei katso suoriutuneensa huonosti.

Päätöksen perusteluissa on todettu, että viranhaltija ei ole saanut asiakassuunnitelmia kirjattua ohjauksesta ja tuesta huolimatta annetussa ajassa varoituksen antamisen jälkeen. Oikaisuvaatimuksen tekijän mukaan hän ei ole saanut ohjausta eikä tukea asiakassuunnitelmien tekemiseen. Varoituksen antamisen yhteydessä laadittuun kuulemismuistioon on kirjattu, että esihenkilö ja viranhaltija laativat kirjaamissuunnitelman, jota seurataan. Tällaista kirjaamissuunnitelmaa ei ole laadittu.

Oikaisuvaatimuksen tekijä on katsonut annetun määräajan olleen liian lyhyt, jotta tehtävästä olisi voinut suoriutua muiden lakisääteisten tehtävien ohessa.

Irtisanomishetkellä on hänen mukaansa ollut tehtynä yli puolet vaadituista asiakassuunnitelmista.

Oikaisuvaatimuksen tekijä on viitannut asiakasmäärinsä, jotka ovat olleet välillä yli lakisääteisen vaatimuksen. Lisäksi hän on viitannut siihen, että asiakasmäärä on ollut enemmän kuin mitä hänelle oli työhaastattelussa

kerrottu. Oikaisuvaatimuksen tekijän mukaan asiakasmäärässä ei otettu huomioon asiakkaiden vaativuutta. Tiimin vaihtamisensa hän on kertonut olleen huonosti valmisteltu, muun muassa hänelle tuli uusia asiakkaita toiseen asiakastietojärjestelmään, jota hän ei osannut käyttää. Myös perhehoitajien palkkioiden ja kulukorvausten yllättävä siirtäminen toiseen järjestelmään kuormitti häntä. Oikaisuvaatimuksen tekijä on kertonut työn pitkäjänteisen suunnittelun olleen vaikeaa yllättävien muutosten takia työn ollessa myös osin päivystysluonteista. Eri tilanteisiin on tullut reagoida viivytyksettä ja kaikesta on täytynyt tehdä lakisääteiset kirjaukset.



Oikaisuvaatimuksen tekijä on kertonut työtään vaikeuttaneista ja muista ikäviksi kokemistaan asioista. Syksyllä 2023 julkaistussa työnhakuilmoituksessa oli mainittu kaikki muut työntekijät nimeltä, paitsi oikaisuvaatimuksetekijä. Vuoden 2024 alussa hänet oli yllättäen poistettu tiiminsä yhteisestä Whats app-ryhmästä. Tämä ryhmä oli työntekijöiden omissa puhelimissa ja sillä esimerkiksi jaettiin tietoa ja sovittiin lounaalla käymisestä. Oikaisuvaatimuksen tekijä katsoo häntä toistuvasti kohdellun epäasiallisesti, [REDACTED]. Hänen työtään on vaikeutettu, häntä on syytetty ja syyllistetty aiheettomasti ja hänelle on annettu ristiriitaisia ohjeita. Hän on toistuvasti pyytänyt työparia yhteen asiakasperheeseen, mutta ei saanut sitä yli vuoteen.

Oikaisuvaatimuksen tekijä on kertonut saaneensa myönteistä palautetta asiakkailta, perhehoitajilta, yhteistyökumppaneilta ja kollegoiltaan.

Oikaisuvaatimuksen kohteena oleva päätös

Viranhaltijalain 17 §:n 1 ja 2 momenttien mukaan viranhaltijan on suoritettava virkasuhteeseen kuuluvat tehtävät asianmukaisesti ja viivytyksettä noudattaen asianomaisia säännöksiä ja määräyksiä sekä työnantajan työnjohto- ja valvontamääräyksiä. Viranhaltijan on toimittava tehtävässään tasapuolisesti ja käyttäydyttävä asemansa ja tehtävänsä edellyttämällä tavalla.

Asiakassuunnitelmien kirjaaminen on lakisääteinen velvoite, jonka laiminlyönti on lainvastaista. Suunnitelmat ovat myös keskeisin dokumentti käytännön työskentelyssä ja suunnitelmien puuttumisesta seuraa muun muassa asiakasturvallisuuden vaarantuminen. Perhehoidossa kaikki sosiaalityöntekijän asiakkaat ovat huostaanotettuja lapsia tai jälkihuoltonuoria. Huostaanotetulle lapselle tulee lastensuojelulain 30 §:n (417/2007) mukaisesti laatia sijoitetun lapsen asiakassuunnitelma aina tarvittaessa, vähintään kerran vuodessa. Huostaanotetut asiakkaat ovat hyvinvointialueen vastuulla ja velvoite asiakassuunnitelmien tekemiseen on ehdoton. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos (THL) korostaa asiakassuunnitelman olevan kirjoitettua tekstiä. Asiakassuunnitelmaa ei voi missään tilanteessa korvata suullisella suunnitelmalla. Laillisuusvalvojan kanta asiaan on ehdoton. Hyvinvointialueella on lastensuojelun järjestäjätahona ehdoton velvoite puuttua asiakassuunnitelmien tekemättömyyteen. Oikaisuvaatimuksen tekijä on toiminut noin 20 vuotta sosiaalityöntekijänä, joten hänen olisi tullut ymmärtää asiakassuunnitelmien merkitys ja toimia sen mukaisesti.

Oikaisuvaatimuksen tekijä on saanut kirjallisen varoituksen 31.10.2024 työtehtävien laiminlyönnistä. Työnantaja on edellyttänyt, että oikaisuvaatimuksen tekijä viranhaltijana kirjaa asiakassuunnitelmat asiakastietojärjestelmiin viimeistään 29.11.2024 mennessä. Kuulemistilaisuudessa on todettu, että esihenkilö ja oikaisuvaatimuksen tekijä laativat kirjaamissuunnitelman, jota seurataan. Varoitusta annettaessa ja määräaika asetettaessa työnantaja on arvioinut, että puuttuvat kirjaamiset järjestelmään on kohtuudella mahdollista suorittaa edellytetyllä tavalla määräajassa. Kuulemistilaisuudessa oikaisuvaatimuksen tekijä on kertonut ymmärtävänsä, että lakisääteiset kirjaukset on tehtävä.

Oikaisuvaatimuksen tekijän virkasuhde on irtisanottu 18.12.2024. Hän ei ollut saanut tehtyä asiakassuunnitelmien kirjauksia varoituksessa edellytetyllä tavalla. Asetettuun määräaikaan mennessä olisi tullut kirjata 27 asiakassuunnitelmaa, mutta hän oli kirjannut vain kahdeksan asiakassuunnitelmaa.

Työnantaja katsoo, että sillä on ollut viranhaltijalain 35 §:n mukainen viranhaltijasta johtuva asiallinen ja painava syy irtisanoa virkasuhde. Syy on ollut virkasuhteesta, laista tai määräyksistä johtuvien, virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava rikkominen ja laiminlyönti. Oikaisuvaatimuksen tekijälle on ennen irtisanomista annettu kirjallisella varoituksella mahdollisuus korjata moitittava menettelynsä. Irtisanomisen perusteena on ollut niin vakava virkasuhteeseen liittyvä rikkominen, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista ja näin ollen työnantajalla ei ole ollut velvollisuutta selvittää olisiko irtisanominen ollut vältettävissä sijoittamalla oikaisuvaatimuksen tekijä muuhun virkasuhteeseen.

Esihenkilö on käynyt säännöllisesti oikaisuvaatimuksen tekijän kanssa keskusteluja asiakassuunnitelmien kirjaamisesta ja niiden ajantasaisuuden tärkeydestä jo alkuvuodesta 2024 alkaen (28.2.2024, 25.3.2024, 8.4.2024, 20.5.2024, 23.8.2024 ja 18.9.2024) Jokaisessa keskustelussa on tullut ilmi, että oikaisuvaatimuksen tekijällä on ollut kaikki asiakassuunnitelmat kirjaamatta järjestelmään. Kirjallisen varoituksen jälkeen esihenkilö on käynyt viikoittain viranhaltijan kanssa keskusteluja ja ohjannut asiakassuunnitelmien tekemisessä sekä sellaisissa asiakasasioissa, joissa oikaisuvaatimuksen tekijä on tarvinnut tukea. Kirjallista suunnitelmaa ei ole ollut, mutta töiden etenemistä on seurattu joka viikko palavereissa.

Oikaisuvaatimuksen tekijä ei ollut vuonna 2024 saanut runsaasti tuesta ja ohjauksesta huolimatta tehtyä asiakassuunnitelmia ajan tasalle.

Oikaisuvaatimuksen tekijä on saanut saman perehdytyksen kuin kaikki muutkin tiimiin tulleet työntekijät. Hän ei ole ilmoittanut esihenkilölleen tarvitsevansa lisäperehdytystä. Oikaisuvaatimuksen tekijä on toiminut sosiaalityöntekijänä lähes 20 vuotta, joten häntä on pidettävä kokeneena ammattilaisena.

Oikaisuvaatimuksen tekijä ei ole aiemmin kertonut esihenkilölleen tarvitsevansa työn ohjausta.



Oikaisuvaatimuksen tekijä ei ole ollut ainoa viranhaltija, jonka käytössä on ollut kaksi eri järjestelmää. ProCo ei ole ollut uusi järjestelmä. Espoossa on

ollut aiemmin käytössä Effica ja muissa hyvinvointialueen kunnissa ProCo, lukuun ottamatta Kauniaista, jossa käytössä olleesta Apotista luovuttiin kokonaan. Kun perhehoito yhdistyi keskitetyksi palveluksi ja asiakkaista tuli yhteisiä, ovat kaikki työntekijät, viranhaltijat ja esihenkilöt opetelleet molempien järjestelmien käyttämistä. Molemmat järjestelmät on suunniteltu asiakaskäyttöön eikä toisen voi katsoa olevan toista helppokäyttöisempi järjestelmä.

Esihenkilö on todennut oikaisuvaatimuksen tekijän kalenterin olleen pitkän aikaa lähes tyhjä, ja siitä huolimatta häneltä on jäänyt muiden tehtävien laiminlyöntien lisäksi kirjaamatta järjestelmään asiakassuunnitelmat eikä hän ole vastannut yhteydenottoihin. Esihenkilön tietoon on tullut jatkuvasti, että tiimin jäsenten, asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden on ollut erittäin vaikea tavoittaa oikaisuvaatimuksen tekijää ja että he ovat joutuneet sen takia olemaan yhteydessä muihin tahoihin.

Esihenkilöiden saama palaute oikaisuvaatimuksen tekijän työskentelystä saman tiimin jäseniltä, yhteistyökumppaneilta ja sijaisperheiltä on ollut erittäin huonoa.

Oikaisuvaatimuksen tekijä on viitannut tiiminsä suureen vaihtuvuuteen. Koska viranhaltijan tai työntekijän ei tarvitse perustella irtisanomistaan, ei työnantajalla ole tietoa kaikkien osalta siitä, miksi he ovat irtisanoutuneet. Työnantajan käsityksen mukaan osalla syy on ollut henkilökohtaiseen elämään tai alan normaaliin vaihtuvuuteen liittyvä. Työnantaja toteutti organisaatiomuutoksen 2024 ja tämä on voinut vaikuttaa joidenkin irtisanoutumiseen. Henkilöstön vaihtuvuudesta huolimatta työnantaja on onnistunut järjestämään työt niin, että oikaisuvaatimuksen tekijän asiakasmäärä ei ole ylittänyt lakisääteistä mitoitusta ja hänellä on ollut kohtuudella mahdollisuus suoriutua tehtävistään. Työnantaja huomauttaa, että muut tiimin jäsenet ovat perehdyttäneet ja mentoroineet muita työntekijöitä, mutta oikaisuvaatimuksen tekijä ei näin tehnyt.

[REDACTED]  
[REDACTED] Hän ei ole siis ollut poissa työstään suurinta osaa marraskuuta 2024. Esihenkilö on pitänyt oikaisuvaatimuksen tekijän kanssa 4.11.2024 palaverin [REDACTED]

[REDACTED] Samalla oli yhteisymmärryksessä sovittu muun muassa, että oikaisuvaatimuksen tekijä ei osallistu 5.11.2024 palvelulinjan yhteiseen päivään, vaan keskittyy silloin tekemään laiminlyötyjä töitään.

Oikaisuvaatimuksen tekijä sai aloittaa pienemmällä asiakasmäärällä, mutta koko ajan oli ollut selvää, että asiakasmäärä tulisi nousemaan maksimimäärään 30. Hänellä oli hetkellisesti 30 asiakasta ja yksi jälkihuoltonuori, mutta työnantaja korjasi tilanteen. Oikaisuvaatimuksen tekijän asiakasmäärä on sen jälkeen ollut selkeästi alle 30 jo pidemmän aikaa. Suurella osalla perhehoidon sosiaalityöntekijöistä määrä on ollut suurempi kuin oikaisuvaatimuksen tekijällä. Lisäksi on otettava huomioon, että oikaisuvaatimuksen tekijä on ollut muiden työparina heidän asiakkuuksissaan vain kolmen lapsen osalta. Muut viranhaltijat toimivat huomattavasti enemmän työparina toisen asiakkuuksissa.

Oikaisuvaatimuksen tekijä on viitannut pitkään kokemukseensa vastaavista tehtävistä, mutta hän ei ole nykyisessä tehtävässään suoriutunut tehtävistään kohtuudella edellytetyllä tavalla silloinkaan, kun asiakasmäärä on ollut huomattavasti pienempi kuin maksimimäärä 30.

Tammikuussa 2024 työnantaja toteutti organisaatiouudistuksen, jolloin muodostettiin idän ja lännen tiimit. Ruotsinkieliset työntekijät keskitettiin idän tiimiin ruotsinkielisen esihenkilön alaisuuteen. Oikaisuvaatimuksen tekijä siirtyi vapaaehtoisesti idän tiimiin. Idän tiimin ruotsinkielinen esihenkilö lopetti työskentelyn syyskuussa 2024. Tuolloin kaikki tiimin työntekijät siirrettiin toisen esihenkilön alaisuuteen.

Oikaisuvaatimuksen tekijä on väittänyt, että ei olisi pyynnöistään huolimatta saanut työparia pitkään aikaan. Esihenkilö kiistää tämän ja on kertonut, että on kuukausien ajan yrittänyt saada oikaisuvaatimuksen tekijää ottamamaan työparin, mutta oikaisuvaatimuksen tekijä on tästä ensin kieltäytynyt ja sitten viivyttänyt asiaa. Tämän takia oikaisuvaatimuksen tekijällä on ollut vähiten työpareja tiimissään.

Työnantaja kiistää ehdottomasti väitteen, että oikaisuvaatimuksen tekijää olisi kohdeltu epäasiallisesti. Esihenkilön puuttumista tehtävien laiminlyönteihin tai virheellisyyksiin ei voida pitää epäasiallisena kohteluna, vaan se on normaalia työnantajan direktio-oikeuteen kuuluvaa toimintaa. Työnantajan tietoon ei ole tullut, että oikaisuvaatimuksen tekijä olisi tehnyt väitetystä epäasiallisesta kohtelustaan Hairpro-ilmoitusta.

Oikaisuvaatimuksen tekijä on kertonut tulleen poistetuksi viranhaltijoiden omiin, henkilökohtaisiin puhelimiinsa lataamasta Whats app-ryhmästä. Ryhmä on ollut vapaamuotoinen eikä työnantajan järjestämä. Perhehoidon jakautuessa kahteen tiimiin, viranhaltijat lakkauttivat yhteisen Whats app-ryhmän, minkä jälkeen tiimin jäsenet päättivät itse mahdollisen uuden ryhmän perustamisesta. Työnantajan tiedossa ei ole perustivatko molemmat tiimit oman ryhmän. Sen sijaan, työnantajan käsityksen mukaan, kun tiimit yhdistettiin syksyllä 2024, perustivat viranhaltijat yhden yhteisen, vapaamuotoisen Whats app-ryhmän omiin, henkilökohtaisiin puhelimiinsa. Tässä yhteisessä ryhmässä oikaisuvaatimuksen tekijä on ollut mukana.

Oikaisuvaatimuksen tekijä on viitannut rekrytointi-ilmoitukseen, jossa oli mainittu kaikkien muiden työntekijöiden nimet paitsi hänen nimensä. Työnantaja toteaa tämän johtuneen inhimillisestä virheestä. Rekrytointi-ilmoitusten pohja oli tehty ennen kuin oikaisuvaatimuksen tekijä oli aloittanut työnantajan palveluksessa. Syksyllä 2023 rekrytoinut esihenkilö on todennäköisesti kopioinut rekrytointipohjan aiemmasta ilmoituksesta, jolloin oikaisuvaatimuksen tekijän nimi uusimpana viranhaltijana on virheellisesti jäänyt pois. Oikaisuvaatimuksen tekijä ei ole tästä aiemmin maininnut työnantajalle, joten työnantaja on tullut virheestä tietoiseksi vasta nyt.

Työnantaja kiistää ehdottomasti väitteen epätasapuolisesta kohtelusta työyhteisössä. Oikaisuvaatimuksen tekijä on ollut tiimissään ainoa, jolla on ollut vastaava laiminlyönti määrältään ja kestoaltaan. Työnantaja ei ole joutunut puuttumaan muiden tiimin jäsenten asiakassuunnitelmien kirjaamiseen.

Lopuksi

Oikaisuvaatimuksen tekijän laiminlyönti asiakassuunnitelmien tekemisessä on ollut niin merkittävä, että työnantaja on tehnyt siitä ilmoituksen Valviraan.

Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty sellaisia seikkoja, joiden perusteella oikaisuvaatimuksen kohteena olevaa päätöstä olisi syytä muuttaa tai kumota. Päätös on syntynyt oikeassa järjestyksessä, päätöksentekijä ei ole ylittänyt toimivaltaansa eikä päätös ole muutoinkaan lainvastainen.

Toimivalta

Hyvinvointialuelain 139 §:n mukaan oikaisuvaatimus tehdään aluehallituksen ja lautakunnan sekä niiden jaoston alaisen viranomaisen päätöksestä asianomaiselle toimielimelle.

## **Liitteet**

## **Oheismateriaali**

- Irtisanomisilmoitus 18.12.2024 (Salassa pidettävä JulKL 24 § 18 kohta)
- Muistio kuulemistilaisuudesta 31.10.2024 (Salassa pidettävä JulKL 24 § 18 ja 32 kohta)
- Muistio kuulemistilaisuudesta 18.12.2024 (Salassa pidettävä JulKL 24 § 18 kohta ja 32 kohta)
- Asianosaisen oikaisuvaatimus (Salassa pidettävä JulKL 24 § 18 kohta ja 32 kohta)

## **Tiedoksi**

## **Täytäntöönpano**

Asianosainen, työmarkkinalakimies

## **Päätöshistoria**