

Aika	16.4.2025 klo 9:07- 10:48
Paikka	Innopoli 1/ nh Galileo, Tekniikantie 12, Espoo/sekä teams-live
Puheenjohtaja	Sanna Svahn,
Sihteeri	Anne Hätönen
Osallistujat	Helskä Johanna, Ilomäki Arja, Jurmu Katja, Jauhonen Mari, Seppänen Markku, Louko-Kosonen Sari, Meila Heli, Sarvi-Eronen Mari, Wilen Leena, Hokka Mirja, Hokkanen Timo, Markkanen Kimmo, Suominen Tuula, Ramu Isa, Sarekoski Kimmo, Toivoniemi Ari, Kangaskoski Jenna, Kelandér Elina, Kuru-Kallioniemi Jutta, Lappalainen Pia, Lasila Leena, Laxén -Mäntynen Siv, Juselius Marco, Myllynen-Naumanen Sari, Nilsson Mikael, Nyman Elena, Paananen Markus, Syrjänen Markus ja Ikäheimo Arja (saapuivat klo 9:09)
Asiantuntijat	Moisala Jarno, Vanni Petra (poistui klo 9:58)

1 Kokouksen avaus klo 9:07

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 Leena Lasila.

4 Ilmoitusasiat

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi seuraavan ilmoitusasian
- [19.3.2025 Henkilöstötoimikunnan kokouspöytäkirja](#)

5 Hyvinvointialuejohtajan ja Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ajankohtaiset asiat

Hyvinvointialueen johtaja esitteli asian. Liite 1.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen, asiasta ei tullut keskustelua.

6 Työterveyshuollon koostama työterveysraportti

Mehiläisen koordinoiva työterveyslääkäri Petra Vanni esitteli työterveyshuollon raporttia vuodelta 2024. Liite 2.

Positiivista organisaatiossa on esihenkilöiden myöntämien lyhyiden sairauspoissaolojen määrä suhteessa työterveyshuollosta tai muualta myönnettyihin sairauspoissaoloihin. LUVN:lla se on suurempi verrattuna muihin Mehiläisen asiakkuuksiin. Esihenkilötyön osuus korostuu ja siihen on kiinnitettävä edelleen huomioita. Aktiivisen tuen malli on hyvä raami ja malli johtamiselle LUVN:lla, esimerkillisen hyvin laadittu.

Henkilöstöjohtaja Sarekoski kommentoi, että aktiivisen tuen malli on selkeä, mutta ei ole vielä levinnyt tasaisesti organisaatiotasolla. Kuinka työterveyshuolto voisi tukea tässä.

Työterveyslääkäri Vanni totesi, että se voisi kouluttaa yhdessä hr:n kanssa ja voisiko työterveyshuolto olla omalla toiminnallaan helpottamassa työpaikkojen ristiriitatilanteissa.

Henkilöstöjohtaja Sarekoski tiedusteli R-diagnoosiryhmästä, oliko niin, ettei sen diagnoosisisältöä voida nähdä suoraan.

Työterveyslääkäri Vanni vastasi, ettei R-diagnoosiryhmään sisältyviä sairauspoissaolodiagnooseja näy suoraan tilastoista. Vaatii manuaalista selvittelyä, jos tästä halutaan saada tietoa.

Työhyvinvointipäällikkö Ramu kommentoi, että LUVN:lla on pidetty aktiivisen tuen mallin koulutuksia, mutta osallistujamäärä on ollut todella vähäinen. Noin 75 osallistujaa kevään koulutuksissa, kun esihenkilöitä organisaatiossa on yli 600. Oletettavaa on, että esihenkilötasolla on tietovajetta aktiivisen tuen mallin sisällöstä. Olisi hyvä, jos työkykyjohtaminen saataisi esihenkilöiden tehtävän tavoitteisiin ja että asetettaisi organisaatiotasolla sairauspoissaolojen vähentämistavoite. R-diagnoosiryhmästä vielä selvennystä, että erilliset diagnoosit eivät tilastoidu LUVN:n s365hr-järjestelmään ja siksi tämä vaje tiedoissa.

Konsernipalvelujen johtaja Syrjänen kiitti esityksestä ja hyvästä monipuolisesta datasta. Esihenkilöroolin korostaminen ja heidän myöntämiensä sairauspoissaolojen yleistymisen ja työterveyspalvelujen asianmukaisen käytön on koettu olevan hyvä linja. Varhaisen tuen malli on hyvä työkalu. Sen avulla voidaan puuttua paremmin tilanteisiin jo varhaisessa vaiheessa. LUVN:n henkilöstön korkea sairauspoissaolojen määrä on asia mihin meidän tulee puuttua.

Järjestön edustaja tiedusteli, millaiset mahdollisuudet työterveyshuollolla on puuttua varhaisessa tukemisen vaiheessa tilanteisiin, esim. olla yhteydessä esihenkilöön. On tullut tietoon tapauksia, joissa työntekijä on tehnyt aloitteen varhaisen tuen mallin käyttöönotosta, mutta esihenkilö on kieltäytynyt.

Työterveyslääkäri Vanni kertoi, että työntekijän luvalla, salaisella postilla voi laittaa ehdotuksen esihenkilölle. Työterveysneuvottelujen ehdottaminen on työterveyshuollon tehtävä, mutta sitä ei voi määrätä. Tavoitteena ensi sijassa työntekijän ja esihenkilön välinen avoin keskustelu työpaikalla.

Järjestön edustaja toivoi esihenkilötyön tueksi aktiivisen tuen mallin rinnalle oikeudenmukaisia ja järkeviä työkaluja, miten esim. tilapäisiä muutoksia voidaan tehdä. Järjestöjen edustajille kantautuu viestiä, ettei esim. työn keventäminen tai uudelleen sijoittaminen toimi käytännössä hyvin. Sairauspoissaaloista hän totesi, että moni on varmaan poissa tules-diagnoosilla, vaikka olisi mielenterveysongelmaa ja varsinkin fyysisissä töissä se on mahdollista. Mielenterveysdiagnoosi leimaa helposti elämää myös työn ulkopuolelle ja sitä ei haluta.

Työsuojeluvaltuutettu kommentoi, että pelastuslaitoksella oli vuonna 2024 mielenterveyssairauspoissaolojen osuus 9.9 % ja oman havainnon mukaan postrauma-ryhmien vetäjänä, tule-vaivan vuoksi pitkän sairauspoissaolon taustalla saattaisi usein olla mielenterveysongelmat. Tämä asia on huomioitu hyvin Espoon työterveyshuollossa, muttei kuulemma samalla lailla hyvinvointialueen muissa

työterveystoimipisteissä.

Työterveyslääkäri Vanni myönsi, että pitkittyessään tules-diagnoosin sairauslomaperuste voi alkaa sekoittua mielenterveysdiagnooseihin.

Työsuojeluvaltuutettu tiedusteli, millaisena ilmiönä työterveyden vastaanotolla näyttäytyy mielenterveysdiagnoosit, työn liiallisesta kuormituksesta johtuvat mielenterveys- ja uupumisoireilut. Onko trendi vakava ja millaisena näkyy vastaanotoilla esihenkilöiden osuus.

Työterveyslääkäri Petra totesi, ettei tilastoa saada ammattiryhmittäin. Luvn:n työntekijät vaikuttavat keskimäärin hyvin sitoutuneilta työhönsä. Myös yksilön osuus kuormittumisen kokemiseen on suuri. Työtä voi olla liikaa ja työntekijä ei pysty tekemään työtä niin hyvin kuin haluaa.

Järjestön edustaja tiedusteli työterveysneuvottelujen määrää, onko nousu- vai laskusuunta. Vuonna 2023 niitä oli paljon.

Työterveyslääkäri Petra Vanni totesi, että ilmeisesti laskusuunta, mutta työterveysneuvottelun pitäminen ei ole aina työterveyshuollon tahtotila. Määrä on laskenut vuodesta 2023.

Järjestön edustaja ehdotti aktiivisen tuen mallin koulutuksista, joissa käynyt vain 75: voisiko tulokortille tai jonnekin nostaa esim. esihenkilön koulutuksessa käyminen tai vatu-keskustelujen määrä. Jollain tavalla seurattaisiin aktiivisen tuen mallin käyttöä. Esihenkilöiden tietoisuutta mallin käytön hyödyistä tulisi saada lisättyä.

Työsuojeluvaltuutettu kommentoi, että työkykyneuvotteluiden määrän lasku on hyvä asia, mutta esim. lanupen ja vampan palvelualueilla työterveyslääkäri on ehdottanut työkykyneuvotteluita, mutta työnantaja ei ole suostunut siihen. Työkykyneuvotteluissa on myös tullut esille, että työtä tulisi muokata työkyvyn rajoitteen vuoksi, niin siihen ei olla suostuttu työnantajan puolelta. Samoin kuin sisäilmakohteet. Vaikka on hyvä työterveysyhteistyökumppani ja hyvät ohjeet, niin on tuntemus siitä, etteivät asiat etene. Työkykyjohtamista toivotaan viettävän käytäntöön.

Järjestön edustaja toivoi aktiivisen tuen mallin käyttöönoton johtamista ylätasolta alkaen. Esihenkilöillä ei välttämättä ole myöskään mahdollisuutta vaikuttaa siihen, pääsevätkö koulutuksiin.

Puheenjohtaja kommentoi, että yhteistyö työterveyshuollon kanssa on hyvää, kun on yhteiset tavoitteet. LUVN on iso organisaatio, väestö vanhenee ja tarpeeseen nähden sote- ja pela- henkilöstö vähenee. Henkilöstön hyvän työkyvyn merkitys korostuu, vaikka tekniikalla saadaankin helpotusta joihinkin toimintoihin. Millaista palautetta työterveyshuolto antaisi nyt LUVN:lle.

Työterveyslääkäri Petra Vanni totesi, että vaikka LUVN on iso organisaatio, sillä on hyviä ja selkeitä prosesseja. Toisaalta käytännön vastaanottotyössä on huomattu, että työn joustavuuden lisääminen hyödyttää henkilöstön jaksamista, kun tulee työkykyhaasteita.

Järjestön edustaja kommentoi esihenkilöiden tapaa esittää puheeksi ottamisen ajankohdan ilmoittaminen. Työntekijän kokemukseen vaikuttaa, onko hänellä puheeksi ottamisen syy tiedossa sekä mahdollisuus valmistautua tilanteeseen.

Puheenjohtaja totesi, että esihenkilötyö on haastavaa ja sosiaaliset taidot ovat tärkeitä ja aina on parannettavaa. Hän korosti esihenkilön mahdollisuutta tehdä yksilöllistä harkintaa, kun työntekijällä on työkykyhaasteita. Organisaatiossa on vielä toimintatapojen ja -kulttuurin yhteensovittaminen kesken.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

7 Talouden ja TAHTI-kokousten ajankohtaiset

Taloudesta ei ajankohtaisia tähän kokoukseen.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä asian tiedoksi.

8 Työsuojelun ajankohtaiset asiat

Työsuojelupäällikkö Toivoniemi esitteli työsuojelun ajankohtaiset. Liite 3.

Lisäksi [työn vaarojen arviointi- ohjeistus intraan uusittu 4/2025](#).

Työsuojeluvaltuutettu lisäsi vielä, että tuleviin avin tarkastuksiin liittyen kohdennus esihenkilöiden psykososiaaliseen kuormitukseen vähintään 7 esihenkilön työpaikoissa.

Työsuojeluvaltuutetuilta ei tullut muita nostoja.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esitykset ja asioista käydyn keskustelun.

9 Työhyvinvoinnin ja työterveyden ajankohtaiset asiat

Työhyvinvointipäällikkö esitteli työhyvinvointisuunnitelman (kevät 2025).

Työhyvinvointisuunnitelma ei sisällä osaamisen kehittämisen, eikä johtamisen ja työsuojelun kehittämistä. Liite 4.

Järjestön edustajat ehdottivat työyhteisön pelisääntöjen ohjeistukseen:

- pelisäännöistä tulisi käydä työyksiköissä säännöllistä keskustelua
- pelisäännöistä on tehtävä riittävän yksinkertaisia ja ne olisi hyvä asettaa koko henkilöstön nähtäville.

Työhyvinvointipäällikkö totesi tulevan ohjeistuksen sisältävän sen, että työyhteisön pelisäännöt ovat osa työyhteisön arkea ja mukana esim. yksilökeskusteluissa, take-keskusteluissa ja osana vaikka tyhy-päiviä.

Puheenjohtaja totesi jokaisen olevan osaltaan vastuussa työyhteisön hyvinvoinnista.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esitykset ja asiasta käydyn keskustelun.

10 Järjestöjen ajankohtaiset

Järjestöjen edustajat esittelivät asiat. Asiakaspalautteen käsittelyprosessiin erityisesti henkilöstöä koskevin palautteisiin kaivataan ohjeistusta, kuinka esihenkilö

käsittelee asian työntekijän kanssa. Asiakastyössä välitön palaute tulisi käsitellä niin, että työntekijää kuullaan. Olisi tarpeen, että esihenkilö tukee työntekijää.

Järjestön edustajien tietoon on tullut tilanteita, joissa asiakaspalautteesta on seurannut kurinpidollisia toimenpiteitä suoraan ilman työntekijän kuulemistä tai keskustelua.

Konsernipalvelujen johtaja Syrjänen kommentoi, että palautekanavia on monen tasoisia ja niiden juridinen status on erilainen. Juridisesti vaativimmissa palautekanavissa on olemassa prosessi ja työntekijä voi tehdä näissä oikaisuvaatimuksen. Asiakaspalautteen käsittelyyn ei voida tehdä yhtä ohjetta vaan asiaa täytyy käsitellä kokonaisvaltaisemmin.

Puheenjohtaja ehdotti, että asiasta käydään keskustelu pienemmällä kokoonpanolla henkilöstöjohtaja Sarekosken johdolla.

Järjestön edustaja toivoi edelleen, että ennen henkilöstöä koskevien päätösten julkistamista, niistä käytäisiin keskustelu järjestön edustajien kanssa, jottei tule yllätyksenä, kuten joitakin asioita nyt on tullut. Siteeraus yhteistoimintasopimuksen kohdasta [1. Sopimuksen tarkoitus](#) "Yhteistoimintasopimuksen tarkoituksena on...".

Henkilöstöjohtaja kiitti asiallisesta palautteesta ja kommentoi asiaa hoidettavan jatkossa paremmin.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esitykset ja asiasta käydyn keskustelun.

11 Palvelualueiden ajankohtaiset

Vammaispalvelujen palvelualuejohtaja Hokkanen esitteli ajankohtaisia asioita. Vammaispalvelujen jäljellä olevassa osassa tulee olemaan enemmän sosiaalityötä, kuten arviointeja ja palvelunjärjestämiseen liittyviä asioita. Lähijohtamisen käytäntöihin on tulossa muutoksia, joilla vahvistetaan lähijohtamista. Asiakkaiden ohjautumisen prosessi on myös työn alla. Vammaispalveluihin jäävälle henkilöstölle on tulossa yhteistoiminnallinen kokous.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen, asiasta ei käyty keskustelua.

12 Ohje lahjoista, eduista ja vieraanvaraisuudesta henkilöstölle

Hyvinvointialueen hallintojohtaja Moisala esitteli asian. Liite 5.

Puheenjohtaja totesi kyseessä olevan tärkeä ohjeistus, ettei tuoteta haittaa väärän toiminnan seurauksena ja menetetä ihmisten arvostusta. Meillä on iso mandaatti, kun toimimme julkisella rahoituksella. Teemme tärkeää työtä.

Järjestön edustajat kiittivät hyvästä, selkeästä sekä hyödyllisestä ohjeistuksesta ja asian etukäteiskäsittelystä järjestön edustajien kanssa.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

13 Työsuojeluvaltuutettujen tiedonsaantioikeudet

Työsuojeluvaltuutettu Elena Nyman esitteli asian. Liite 6.

Kirjallinen vastaus työsuojelupäälliköiltä. Liite 7.

Henkilöstöjohtaja ehdotti asian käsittelyä työsuojelussa sisäisesti.

Järjestön edustaja kommentoi, että organisaation epäasiallisen kohtelun ohjeistus tulisi olla seikkaperäisempi, jotta esihenkilö osaa toimia oikein ja työntekijä tietää miten asia etenee. Samoin työsuojeluvaltuutetun tulisi saada tietää, kuinka asian käsittely etenee. Järjestön edustajan tietoon on tullut tapaus, jossa työntekijä ei ole tullut kuulluksi, vaan esihenkilöltä on tullut vain vastine, ettei asia ole epäasiallista käytöstä/häirintää.

Puheenjohtaja ja henkilöstöjohtaja Sarekoski totesivat, että asiaa käsitellään yhdessä työsuojelun kanssa.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esitykset ja asiasta käydyn keskustelun.

14 Muut asiat

Ei ollut muita asioita

- henkilöstötoimikunta päätti kirjata asian tiedoksi.

15 Seuraava kokous

Henkilöstötoimikunnan seuraava kokous järjestetään 21.5.2025 klo 9–10:50 läsnäolokokouksena. Kokoustila Pitkäjärvi, Tekniikantie 15, Espoo.

Sanna Svahn
puheenjohtaja

Anne Hätönen
sihteeri

Pöytäkirjantarkastajat

Jarno Moisala

Leena Lasila

PL 33, 02033 Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue

PB 33, 02033 Västra Nylands välfärdsområde

luvn.fi