

Aika	11.6.2025 klo 9:02-10:50
Paikka	Läsnä/nh Pitkäjärvi, Tekniikantie 15, Espoo/Teams
Puheenjohtaja	Kristiina Myller
Sihteeri	Anne Hätönen
Osallistujat	Ramu Isa, Pälve Matias (9:04 alkaen), Lasila Leena, Lappalainen Pia, Ahlström Mari, Suominen Tuula (poistui 9:33, liittyi takaisin 10:08), Puurunen Veli-Pekka, Syrjänen Markus, Hokkanen Timo, Toivoniemi Ari, Hokka Mirja, Sarekoski Kimmo, Erätuli-Keskinen Katja, Kelanders Elina, Kosonen Tiina, Nyman Elena, Kangaskoski Jenna, Meila Heli, Louko-Kosonen Sari, Markkanen Kimmo, Juselius Marco, Seppänen Markku, Laxén-Mäntynen Siv, Hautala Arja, Helskä Johanna, Ilomäki Arja, Ikäheimo Arja, Jurmu Katja, Kelanders Elina, Nilsson Mikael, Savolainen Maarit
Asiantuntijat	Malinen Jesse, Kauppinen Ronja

1 Kokouksen avaus

Henkilöstötoimikunnan puheenjohtaja avasi kokouksen klo 9:02.

Puheenjohtaja ilmoitti, että kokous tallennetaan teams-striimille. Tulevaisuudessa tämä olisi mahdollisesti jatkuva toimintatapa. Tavoitteena on kehittää kokouksen sihteerin tehtävää kokouspöytäkirjan laadukkaassa työstämisessä mahdollisesti tekoälyä hyödyntäen.

2 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Puheenjohtaja totesi kokouksen yhteistoimintasopimuksen mukaisesti koolle kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

3 Kokouksen pöytäkirjan tarkastajien valinta

Henkilöstötoimikunta päätti

- valita pöytäkirjan tarkastajiksi Ari Toivoniemi ja Heli Meila.

Järjestön edustaja nosti esiin pöytäkirjantarkastamiskäytännön. Kokoukseen osallistujilla on oikeus tarkistaa pöytäkirjasta omat puheenvuorot ja pöytäkirjantarkastaja toimittaa sihteerille kootusti korjaukset. Tämä käytäntö sopii kaikille osapuolille.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

4 Ilmoitusasiat

Henkilöstötoimikunta päätti merkitä tiedoksi seuraavat ilmoitusasiat

- [21.5.2025 pöytäkirja](#)

5 Hyvinvointialuejohtajan ja Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ajankohtaiset asiat

Konsernipalvelujen johtaja Syrjänen esitteli hyvinvointialueen ajankohtaiset asiat. Liite 1.

Järjestön edustaja kommentoi, että kaikki eivät voi käyttää Lunnaa ja on saatu palautetta, jossa todettu, ettei fyysisessä asiakaspalvelussa ole riittävästi henkilökuntaa. Tämä tulisi huomioida, jotta kaikki voivat saada asiakaspalvelua.

Palvelualuejohtaja Pälve totesi, että juuri tästä syystä Lunnan avosairaanhoidon ja neuvolaan haettiin kokonaan uutta henkilöstöä, jotta on pystytty vastaamaan Lunnan kysynnän kasvuun heikentämättä olemassa olevaa puhelinvastaamisen kyvykkyyttä. Tavoitteena on, että asiakkaat kokisivat saavansa hyvin palvelua

Lunnan kautta, etteivät he siirtyisi käyttämään uudelleen takaisinsoittojärjestelmää. Tavoitteena palvelujen saatavuuden helpottaminen ja työntekijöiden työn sujuvoittaminen. Syksyllä on tulossa käyttöön digitaalisia lomakkeita ym., jotka vievät aikasyöppötyötä pois. Lunna on suurin yksittäinen muutos LUVN:lla palvelunkäyttäjiin ja henkilöstön arkeen. Tavoitteena on lopultakin parantaa heidänkin pääsyään palveluihin, jotka eivät Lunnaa pysty käyttämään. Huomioitavaa on myös, että muutos on vielä kesken, eikä se lisää ensivaiheessa vastaanottoaikoja.

Järjestön edustaja tiedusteli, onko Lunnaa työssään käyttäviltä työntekijöiltä kysytty kokemuksia, niin kuin on asiakkailta kysytty?

Palvelutuotantojohtaja Pälve totesi, että asiaa on seurattu, mutta nyt ei ole niitä lukuja saatavilla.

Konsernipalvelujen johtaja Syrjänen totesi, että yleisen tuntuman mukaan järjestelmän käytettävyys on koettu hyväksi ja toimivaksi työkaluksi. Kehitys on kuitenkin vielä kesken.

Järjestön edustajien mukaan heille on Lunnasta tullut työntekijöiltä hyvää palautetta Lunnan käytettävyydestä. Neuvolaterveydenhoitajilta saadun palautteen mukaan, he joutuvat siirtämään asiakkaiden fyysisiä vastaanottoaikoja Lunna-aikojen alta. Toisena asiana on Lunnan aukioloaika, joka on klo 8–16, mutta yleistyöaika ei riitä siihen ja työntekijöitä vaaditaan käyttämään liukumaa. Sen sijaan aukioloaika voisi olla klo 9–15, jottei työntekijän tarvitsisi olla koko ajan puhelinpalvelussa kiinni. Toiminta ei ole työehtosopimuksen mukainen.

Lasten, nuorten ja perhepalveluiden palvelualuejohtaja Ahlström kommentoi asiaa selvitetyn käyttöönottovaiheessa hr:n kanssa. On haluttu antaa työntekijöiden sopia itse työvuoroistaan, ja sen on mahdollistanut liukuman käyttö. Neuvolan keskitetyn ajanvarauksen osalta yhteistoimintakeskustelut oli järjestetty asianmukaisesti.

Järjestön edustajat kommentoivat, että henkilöstöedustaja tulisi ottaa mukaan jo asioiden suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa. Tästä asiasta ei ole keskusteltu suunnitteluvaiheessa henkilöstön edustajien, pääluottamusedustajien kanssa, että TES toteutuu. Nyt tulisi pysähtyä asian äärelle ja yhteistoiminnassa selvittää asioita, ennen tämän laajentamista.

Konsernipalvelujen johtaja Syrjänen piti ajatusta hyvänä tässä kohtaa, koska tarkoitus on laajentaa Lunnan chattipalvelun aukioloaikoja.

Palvelutuotannon johtaja Pälve totesi samaa ja avasi vielä nykyisen aukioloajan taustalla olleen tarve tässä uudistuksessa samalla yhtenäistää koko hyvinvointialueelle sama yhtenäinen palveluaika. Suunnittelussa on mietitty tarkkaan ne palvelut, joissa tähän aukioloon klo 8–16 joka arkipäivä voidaan sitoutua.

Lasten, nuorten ja perhepalvelujen palvelualuejohtaja Mari Ahlström kommentoi, että lastensuojelussa on aloitettu käyttämään kirjauksissa tekoälyä ja se selvästikin kehittyy ja helpottaa nyt tässä vaiheessa sosiaalityön tekijöiden työtä.

Järjestön edustaja kysyi, kuinka kauan chat-puolella säilytetään keskusteluita, jotka saattavat olla hyvinkin sensitiivisiä ja sisältää arkaluonteisia terveystietoja.

Konsernipalvelujen johtaja vastasi, että Lunnassa oleva tieto on asiakas-/potilastietona säilyvää tietoa.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

6 Talouden ja TAHTI-kokousten ajankohtaiset

Taloudesta ei esitystä.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä asian tiedoksi.

7 Henkilöstöedustajien valinta Palvelut- ja henkilöstö lautakuntaan

Henkilöstöjohtaja Sarekoski esitteli asian. Viimeksi henkilöstötoimikunnassa palvelut ja henkilöstö- lautakuntaan (aiemmin palvelut ja resurssit- lautakunta) henkilöedustajia päätettäessä 1/2023, jäi kirjaamatta näiden toimikausi. Nyt olisi kaksi vaihtoehtoa valittavana: 1. lautakunnan muiden jäsenten vastaava toimikausi eli valtuustokausi tai 2. yleisesti käytössä oleva edustajien toimikausi eli työsuojeluvuorokausi, joka siis vaihtuu nyt tulevassa vuodenvaihteessa. Esityksenä

on, että valitut henkilöstöedustajat jatkavat nyt vuodenvaihteeseen ja sitten valittaisiin uudet seuraavaksi työsuojeluvaalikaudeksi.

Puheenjohtaja totesi, että järjestöjen edustajat ovat samaa mieltä, että työsuojelukausi on se toimikausi, joka tulee yhteistoimintasopimuksen kautta. Katja Jurmu ja Kristiina Myller jatkavat vaaleihin saakka ja työsuojeluvaalien jälkeen valitaan uudet henkilöstöjäsenet.

Henkilöstötoimikunta päättäneen

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun

8 Asumispalveluiden työolojaoston perustaminen

Työsuojelupäällikkö Toivoniemi esitteli asian. Työolojaosto asumispalveluiden vastuualueelle. Liite 2.

Työsuojelun yhteistoiminnan toteuttamiseksi henkilöstötoimikunnan on perusteltua asettaa työolojaosto asumispalveluiden vastuualueelle, palvelualueiden työolojaostoista aiemmin sovittua vastaavalla tavalla. Työolojaoston puheenjohtajana ja koollekutsujana toimii vastuualueen johtaja. Työolojaoston jäseninä johtoryhmän jäsenet, sekä työsuojelutoimijat; työsuojelupäällikkö, työhyvinvointipäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut. Asumispalveluiden työntekijöiden työsuojeluvaltuutettuina toimivat palvelualueille valitut työsuojeluvaltuutetut, vuoden 2025 loppuun. Seuraavalle työsuojelukaudelle, vuosille 2026–2029, asumispalveluiden vastuualueelle valitaan omat työsuojeluvaltuutetut, käynnissä olevissa työsuojelun ajankäyttöneuvotteluissa sovittavan mukaisesti.

Asumispalvelujen työolojaosto aloittaa heti, kun päätös siitä on tehty. Kevään aikana 1.5.2025 jälkeen on ollut viranomaisarkastuksia ja tullut työsuojelun toimintaohjeita, jotka on toimitettu tiedoksi työnantajalle ja työyksiköihin. Kokouksia tullaan pitämään kaksi kertaa syksyllä ja keväällä, kuten muissakin palvelualueiden työolojaostoissa. Vammaispalvelujen ja lasten, nuorten ja perhepalveluiden yhdistyessä, tehdään sama toimenpide työolojaoston perustamisesta. Esitetään henkilöstötoimikunnan päätökseksi, esittelyn mukaiset menettelyt.

Puheenjohtaja kommentoi, että asumispalvelut on niin suuri vastuualue, että johtoryhmässä olisi syytä olla myös henkilöstöjärjestöjen edustus. Toivotaan, että tämä asia hoidetaan viimeistään yhteistoiminta uudistuksessa, joka on jäänyt tässä

uuden organisaation muutoksissa jälkeen. Asiaa tulee tarkastella myös muissa isoissa vastuualueissa kuten esimerkiksi konsernipalvelujen alueella.

Työsuojelupäällikkö Toivoniemi totesi olevan tärkeää, että työolojaostoissa on työsuojeluvaltuutetut edustettuina. Palvelualueiden johtoryhmien kokoonpano tarvitsee kuitenkin tarkastelua.

Järjestön edustaja tiedusteli, kuinka asumispalvelujen työolojaoston kokoonpano on suunniteltu, jotta saadaan monipuolisesti jäseniä kaikilta asumispalveluiden linjoilta.

Työsuojelupäällikkö Toivoniemi totesi, että kaikki työsuojeluvaltuutetut, joilla on edustusta vastuualueella, siirtyvät asumispalvelujen työolojaostoon. Jaostoissa on selkeä johdon edustus ja se on nähty toimivaksi kokoonpanoksi työturvallisuus- ja työsuojelun asioiden hoitumisen kannalta.

Työsuojeluvaltuutettu tiedusteli, ketä asumispalveluiden johtoryhmässä istuu.

Lasten, nuorten ja perhepalveluiden palvelualuejohtaja Ahlström kertoi, että asumispalvelujen johtoryhmässä tulee olemaan Timo Turusen lisäksi päälliköt, yhteensä yhdeksän päällikköä ja kaikista asumispalveluiden sektoreista.

Henkilöstötoimikunta päätti

- hyväksyä esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

9 Työsuojelun ajankohtaiset asiat

Työsuojelupäällikkö Toivoniemi esittelee työsuojelun ajankohtaiset.

Ajankäyttöneuvottelut jatkuvat, neuvottelupäällikkö Malinen vetää keskusteluja ja seuraava tapaaminen työntekijöiden ja työnantajan edustajien kanssa on 12.6.205. Haetaan yhteisymmärrystä seuraavan kauden toimintaan ajankäytön suhteen.

Puheenjohtaja totesi, että keskeneräisistä neuvotteluista ei voida tiedottaa vielä mitään, vaan sitten vasta, kun neuvottelutulos on valmis.

Työsuojeluvaltuutettu muistutti ainakin konsernipalvelujen osalta, että LaRissa tulisi kirjata tehty ja käsitelty asiat loppuun saakka. On mm. työntekijöiden kanssa käsiteltyjä LaRi-ilmoituksia, mutta niiden merkinnät ovat jääneet laittamatta.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

10 Työhyvinvoinnin ja työterveyden ajankohtaiset asiat

Työhyvinvointipäällikkö Ramu esitteli syksyllä 2025 toteutettavaa työhyvinvointikyselyä. Liite 3.

Työterveyslaitoksen tekemä hyvinvointialueiden työhyvinvointikysely toteutetaan ajalla 2.9.–14.10.2025. Henkilökohtainen vastauslinkki tulee sähköpostiin (henkilöille, jotka ovat työssä ja palvelussuhteessa kyselyn aukioloaikana). Kyselyn lähettäjän sähköpostina on hva-työhyvinvointitutkimus@ttl.fi. Vastaaminen kestää noin 20 min. Kyselyyn osallistuvat viisi hyvinvointialuetta: Pirkanmaa, Länsi-Uusimaa, Vantaa-Kerava, Kanta-Häme ja Pohjanmaa. Kysely toteutetaan joko toinen vuosi. Edellisen kerran kysely oli vuonna 2023.

Kysely keskittyy työhyvinvoinnin ydinkysymyksiin, sisältöinä:

- Työ: työstressi, palautuminen, vaikutusmahdollisuudet muutoksiin, eettinen kuormitus, epävarmuustekijät, työn ja muun elämän yhteensovittaminen
- Työyhteisö: yhteistyö, innovatiivisuus, tavoitteellisuus, kehittäminen, sosiaalinen pääoma
- Johtaminen: oikeudenmukainen johtaminen ja päätöksenteko, kehityskeskustelut
- Työssä jatkaminen: alanvaihtoaikheet, työssä jatkaminen, työnantajan suosittelu
- Työturvallisuus: asiakasväkivallan uhka, seksuaalinen häirintä, asiakkailta, työpaikkakiusaaminen ja syrjintä.

Tulokset ovat nähtävillä tulosportaalissa joulukuusta alkaen (min. 5 vastaajaa, jotta saa tulosraportin). Työterveyslaitos kerää ja käsittelee kaiken tiedon. Yksittäisiä tietoja ei luovuteta työnantajalle. Huom! Ei vertailtavissa LUVN henkilöstökyselyyn, joka tehtiin joulukuussa 2024. Työterveyslaitoksen kyselyn esittelymateriaali on esihenkilöiden teams-kanavalla [työhyvinvointikansiossa](#). Intra tullaan päivittämään koskien v. 2025 kyselyn tietoja sekä prosessin aikataulullista etenemistä LUVN:lla.

Järjestön edustajat tiedustelivat löytyvätkö edellisen, vuonna 2023 tehdyn työhyvinvointikyselyn tulokset ja onko edellisestä kyselystä nousseita kehittämis ehdotuksia seurattu jotenkin ja onko niillä ollut vaikuttavuutta. Toivottiin viestinnän tehostamista, jotta vastausprosentti olisi parempi kuin edellisellä kerralla.

Työhyvinvointipäällikkö Ramu totesi, että edellisen kyselyn tulosportaalin linkki löytyy LUVN intranetistä. Työterveyslaitokselta tullaan saamaan viikoittain tietoa

vastausmääristä ja voidaan seurata ja tehostaa viestintää. Kehittämisehdotusten seuranta on oletettavasti ollut, ohje tästä on annettu. Viime vuonna tehtiin myös hyvinvointikysely, mutta se ei ole vertailtavissa tähän. Kunhan tästä tulevasta kyselystä saadaan tulokset, niin siinä vaiheessa katsotaan vertailtavuutta.

Järjestön edustaja kommentoi vielä, että kyselyjen jälkeen olisi tärkeää seurata kehittämisehdotuksia, jotta työntekijöille tulee kokemus, että näillä kyselyillä on merkitystä ja niillä voi vaikuttaa. On tärkeää pitää keskustelua yllä.

Työhyvinvointipäällikkö Ramu totesi samoin ja kommentoi, että nämä asiat huomioidaan prosessissa.

Järjestön edustaja tiedusteli, onko mahdollisuutta päästä näkemään muiden hyvinvointialueiden tuloksia ja tehdä vertailua oman ja muiden eri hyvinvointialueiden kesken.

Työhyvinvointipäällikkö Ramun mukaan asiaa tuodaan esille, kunhan siitä on jotain sanottavaa.

Konsernipalvelujen johtaja Syrjänen kommentoi, että kysely on hyvä ja vertailtavuutta edelliseen organisaatioon on ainakin Espoon osalta. Tätä työsuojeluvaltuutetut ovat hyödyntäneet hyvin ainakin konsernihallinnon osalta, sekä myös Pulssi-kyselyn tuloksia.

Järjestön edustaja kommentoi, että myös pääluottamusedustajat voisivat hyödyntää tuloksia, jos heille saadaan pääsy niiden äärelle.

Työhyvinvointipäällikkö Ramu kommentoi, että asiaa tullaan viestimään strukturoidusti aikanaan ja viedään mm. johtamisen tunneille.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

11 Järjestöjen ajankohtaiset

Järjestöjen edustajat esittelevät asian. Mikä on järjestön edustajan ja työnantajan edustajan näkemys. Milloin henkilöstön edustaja valitaan asioiden valmistelussa. Alla kohta yt-laista hyvinvointialueilla, johon me pääluottamusedustajat viittamme. Henkilöstöedustaja eri yhteistoiminnan tasoilla on ollut koko hyvinvointialueen olemassa oloajan epäselvä. Yhteistoimintasopimuksessa sovittu ei ole toteutunut. Henkilöstöedustaja on toistuvasti jätetty työnantajan toimesta valitsematta eri projektiryhmiin, missä asioita valmistellaan koskien laajasti henkilöstöä.

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 § ([29.6.2021/631](#)) Lain tarkoitus:

Tämän lain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnassa ja hyvinvointialueella. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan ja hyvinvointialueella toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnan ja hyvinvointialueen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Kyse on yhteistoiminnan tunnistamisesta, milloin sen aika ja paikka on, kun meillä lähdetään viemään laajasti hyvinvointialueen henkilöstöä koskevia asioita eteenpäin. Asiat tulisi käsitellä pääluottamusedustajien kanssa. Kuten esim. Lunna ja liukuvan työajan käyttö, joista tulee pysähtyä vähintään keskustelemaan henkilöstön edustajien kanssa. Meiltä puuttuvat työ- ja yhteistoimintaryhmät.

Hyvinvointialueelta puuttuu vielä paljon ohjeita esim. varallaolosta- kuinka järjestetään ja paljonko maksetaan. Ylitöiden teettämisestä myös alueella on erilaisia ohjeistuksia mm. siitä voiko oma henkilöstö tehdä yksikössä ylitöitä vai. Toivotaan yhtenäisiä ohjeistuksia koko LUVN alueelle ja henkilöstön edustajien mukaan ottamista jo siinä vaiheessa, kun näitä asioita aletaan miettiä.

Meille tuodaan asiat neuvotteluun niin valmisteltuina, ettei niissä ole enää liikkumavaraa, eikä pystytä esittämään vaihtoja kuten yhteistoimintalaki edellyttäisi. Meillä on nyt tarkastelun paikka, halutaanko tehdä yhteistyötä vai ei.

Henkilöstöjohtaja kommentoi, että hyvinvointialueen johtaja Svahnin kanssa on käyty keskustelua aiheesta ja sen perusteella olisi mahdollisesti tulossa ehdotus, jossa pääluottamusedustajille tulee pyyntö nimetä edustajia mukaan valmisteluun. Asia on vielä kesken ja siihen palataan kesälomien jälkeen. Varallaolosta on keskusteltu ja nyt annetaan neuvottelijoille pyyntö laittaa ohjeistus varallaolosta käsittelyyn. Ylitöiden teettäminen yksiköissä tapahtuu toiminnan luonteen, laadun ja tarpeen mukaan. Ei nähdä tarvetta tehdä siitä yleisohjetta.

Konsernipalvelujen johtaja Syrjänen kommentoi, ettei työnantajalla ole mitään intressiä pitää pääluottamusedustajia pimennossa. Johtoryhmissä luottamusedustajien mukana olo nähdään erittäin tärkeänä. Toivotaan yhteistoiminnalta yhteistä keskustelua. Tavoitteena olisi, että yhteisessä keskustelussa pyritäisiin tunnistamaan niitä kohtia, joissa on tulossa suunnitelmista poiketen mahdollisesti muodollisempaa valmistelua ja tarvitaan erilaista osallistumista. Esimerkkinä tämä lanupen johtoryhmässä käyty keskustelu Lunnaan liittyvästä henkilöstön ajankäytöstä. Olisiko siinä kohtaa voitu tunnistaa asia. LUVN:lla pyritään sisäisesti välttämään jäykkää ja itsekeksittyä päätöksentekoa tai byrokratiaa. Olemme jatkuvassa muutoksessa palvelujen osalta ja muutoksessa ketteriä ja siten meillä ei ole aina käytäntönä ns. projektitoimintatapa, jossa olisi aina työryhmä tekemässä.

Järjestön edustajien mukaan työnantajalla ei ole aina selkeä käsitys henkilöstöedustajasta. Pääluottamusedustajien tulisi päättää kuka ja kenen järjestön edustaja voisi tilanteessa olla henkilöstön edustajana, työntekijä vai pääluottamusedustaja. Järjestöjen edustajiin voisi olla yhteydessä sähköpostilla ja järjestöt voisivat nimetä edustajan. Tällä hetkellä järjestön edustajat saavat tietoa päätetyistä asioista jälkikäteen henkilöstön yhteydenottojen perusteella. Tieto ei kulje toivotulla tavalla. Yhteistyötä toivottaisiin jo ihan yksikötasolta, kun esille tulee kehittämistä esim. työntekijöiden työaikoihin muutoksia yksiköiden yhdistymisessä tms. Kutsu ja muistiot näistä kokouksista tulisi tulla automaattisesti pääluottamusedustajille. Työsuojeluvaltuutetun mukana olo olisi myös toivottavaa.

Järjestön edustaja mainitsi esimerkkinä ysoten leiritoimintaohjeistuksen, joka piti pyytää työnantajalta, koska sitä tietoa ei saatu muuten. Tieto ohjeistuksen puutteesta tuli työntekijöiltä. Oli kyse ohjeistuksesta, mitä tulee ottaa huomioon työvuorosuunnittelua tehtäessä leirin ajaksi. Nämäkin olisi pitänyt käydä läpi yhdessä järjestöjen edustajien kanssa.

Lasten, nuorten ja perhepalveluiden palvelualuejohtaja Ahlström kommentoi, että mm. neuvolan muutos oli esillä jo varsin varhain esillä henkilöstötoimikunnassa ja johtoryhmässä, jossa on myös pääluottamusedustaja mukana. Asiaa ei olla haluttu tahallaan jättää pimentoon.

Työsuojeluvaltuutettu kommentoi, että mm. asumispalveluiden alettua, vammaispalveluissa lisääntyi väkivalta. Nämä vaikuttavat suuresti työntekijöiden turvallisuuteen ja terveellisyys. Henkilöstötoimikunnassa asioita on tiedotettu,

mutta varsinaista yhteistoiminnan mukaista keskustelua aiheesta ei ole käyty, kuinka muutokset vaikuttavat. Toivotaan muutosta, niin että asioista keskusteltaisiin jo aiemmin, eikä vain esiteltäisi henkilöstötoimikunnassa valmiita päätöksiä.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

12 Palvelualueiden ajankohtaiset

Rekrytointipäällikkö Ronja Kauppinen esitteli filippiiniläishoitajien rekrytointia. Liite 3.

Järjestön edustaja kommentoi, että työntekijöiden välitys on bisnestä ja mitä tiedetään sen taustoista. Filippiiniläistaustaiset työntekijät ovat hyvin pidettyjä omissa työyksiköissään ja muilla työntekijöillä on noussut huoli Silkkitien toiminnasta. Filippiiniläishoitajat ovat kertoneet oloistaan ja työntekijöiltä on tullut yhteydenottoja mm. asumisen järjestämisestä, sekä kalustepakettien kalliista hinnasta tai asunnot eivät vastaa sitä, mitä on luvattu. Joillakin filippiiniläistaustaisilla on heikko suomen kielen taito vielä vakinaistamisvaiheessa ja se kuormittaa kovasti henkilöstöä. Filippiiniläishoitajat eivät välttämättä osaa edes englannin kieltä. Meidän on hyvä olla tietoisia siitä, mitä kentällä asioista puhutaan. Onko LUVN luopumassa filippiiniläishoitajien rekrytoinnista jatkossa.

Rekrytointipäällikkö totesi, että Seure on linkki Silkkitiehen ja heillä on sopimuksessa selkeä vastuujako. On tiedossa, että halutessaan työntekijä on voinut ostaa Silkkitien tarjoaman kalustepaketin, mikäli jostain erityisestä tulee tieto meille, niin niihin puututaan. Esihenkilöiden kanssa ollaan aktiivisesti yhteydessä niissä yksiköissä, joissa näitä hoitajia on tai on tulossa. Myös Seure seuraa Silkkitien toimintaa. Valitettavasti välillä pienillä paikkakunnilla sopivan asunnon löytyminen on todella vaikeaa ja joskus on jouduttu hankkimaan uusi asunto, johon hoitajat ovat päässeet muuttamaan. Seuraava filippiiniläishoitajien ryhmä saapuu lokakuussa tänä vuonna. Vuonna 2026 syksyllä on tulossa vielä yksi ryhmä, jonka jälkeen arvioidaan tilannetta. Kielitaito ei ihan kaikilla ole edistynyt toivotulla tavalla ja tarvittaessa tarjotaan lisäkoulutusta hoitajalle tai tehdään suomen kielen koulutusryhmiä.

Järjestön edustaja kommentoi, että henkilöstöltä on noussut huoli ruotsinkieliseltä alueelta. Filippiiniläistaustainen hoitaja ei ole ehkä ymmärtänyt, että pelkällä ruotsin kielellä ei pärjää Suomessa.

Rekrytointipäällikkö Kauppinen totesi, että Inkooseen on mennyt muiden rekrytointiprosessien kautta filippiiniläishoitajia ja on keskusteltu, mikäli halutaan rekrytoida ruotsinkieliselle alueelle, pystytäänkö varmistamaan avustavalla ruotsin kielen taidolla ja englannin taidolla pärjäämistä työssä.

Järjestön edustaja tiedusteli kuinka monta filippiiniläishoitajaa meillä LUVN:lla nyt on.

Rekrytointipäällikkö Kauppinen totesi, että LUVN:lla on noin 130 henkilöä. Ryhmiä on tullut vuosina 2023 yksi ryhmä, vuonna 2024 kaksi ryhmää, vuodelle 2025 kaksi ryhmää ja vuodelle 2026 yksi ryhmä.

Rekrytointipäällikkö Kauppinen totesi olleen hyviä nostoja ja että LUVN:lla halutaan varmistaa, että toiminta on kaikin puolin eettistä ja että filippiiniläishoitajilla on kaikki hyvin. Tulee muistaa myös, että tämä on heille vapaaehtoista ja he itse hakeutuvat Filippiineillä tähän rekrytointiryhmään ja ulkomaille suuntautuvaan koulutuksen. Hyvä, että työyhteisöt pitävät heistä huolta ja koko tiimillä on suuri vaikutus heidän integroitumiseensa.

Järjestön edustaja tiedusteli, voidaanko heikon kielitaidon omaava filippiiniläishoitaja lähettää pois, jos kieli ei onnistu ja kuinka kauan seurataan.

Rekrytointipäällikkö Kauppinen totesi, että lähtömaassa on läpäistävä alkukielitaso A2.2 ennen Suomeen lähtöä. Usein alussa tulee kielen oppimisessa notkahdus ja siihen puututaan ja tarjotaan apua/ lisäkoulutusta. Esihenkilöt ovat olleet näistä yhteydessä rekrytointipalveluihin. Yleensä ajan kanssa kielitaito lähtee kohenemaan ja sitä seurataan ja ratkaistaan tapauskohtaisesti.

Työsuojeluvaltuutettu kommentoi, että filippiiniläishoitajille olisi kysyntää esim. Raaseporissa, ovat ahkeria työntekijöitä ja mukavia ihmisiä. Haasteena kuitenkin on, että vaikka he puhuisivat hyvin ruotsia, niin asiakkaiden tulisi kuitenkin saada palvelua myös suomen kielellä.

Ikääntyneiden palveluiden palvelualuejohtaja Suominen kommentoi keskustelun olleen hyvää koko ajan ja totesi, että kielihaasteet eivät kosketa pelkästään filippiiniläishoitajia. Meillä on yksiköitä, joissa saattaa olla lähes koko henkilöstö pelkästään ruotsin kielen tai suomen kielen taitoista ja asiakkaita tulisi palvella molemmilla kielillä. Henkilöstön kaksikielisyyden vahvistaminen on todella tärkeää. Haasteena on kuinka vastaamme lisääntyvään ikääntyvän väestön määrän tarvitsemiin palveluihin. Ensi keväänä tulee vielä edellisten mainittujen filippiiniläisryhmien lisäksi yksi ryhmä. Mikäli jatketaan tulevaisuudessa kansainvälistä rekrytointia, niin millä mallilla sitä jatketaan. Kyse on alueemme asiakkaiden ja asukkaiden hoitamisesta.

Työsuojeluvaltuutettu kommentoi henkilöstön kuormittumisesta, kun joutuu tekemään ylimääräistä työtä yksiköissä auttaakseen heikon kielitaidon omaavia mm. tulkkaamaan ja asioiden tarkistamista annettujen ohjeiden mukaan. kehitysvammaisten asiakkaiden kanssa ongelmana erityisesti, kun eivät tule ymmärretyksi oikein millään kielellä ja käytössä on viittomia ja muita apuvälineitä.

Rekrytointipäällikkö Kauppinen kommentoi, että yksiköissä on ohjeistettu käyttämään selko suomea ja vaikka kielitaito olisi heikko, niin on kannustettu käyttämään mahdollisimman paljon suomen kieltä. Lisäksi esim. peruspalvelussuhdeohjeista on tehty englannin käännökset. Englannin kielestä on myös tukisanastot, toki kaikki eivät puhu myöskään englantia.

Järjestön edustaja tiedusteli, otetaanko oppisopimusopiskelijat yksikköön vapaana oleviin toimiin vai ovatko he ylimääräisiä.

Rekrytointipäällikkö Kauppinen totesi, että tässä on yksiköittäin vaihtelua, ja nämä on budjeteissa huomioitu.

Vammaispalvelujen palvelualuejohtaja Hokkanen tiedusteli voiko LaRi-järjestelmästä saada tietoa esim. filippiiniläishoitajiin liittyvään rooliin, kuten työyhteisön kuormitus ja haitta- ja vaaratapahtumat. Vammaisten päivätoiminnasta on tullut palautetta, että se on ollut hyvä paikka opetella, kun siellä käytetään selkokieltä, tukiviittomia ja erilaisia kuvia. Mikäli saadaan palautetta henkilöltä kuormituksesta, niin tulisi kannustaa työntekijöitä tekemään ilmoituksia LaRiin.

Työsuojeluvaltuutettu kommentoi, että ilmoituksia asiasta ei ole tullut ja pitääkin ottaa asia esille. Kuinka potilasvahinkotapauksessa vastuukysymys menee.

Vammaispalvelujen palvelualuejohtaja Hokkanen kommentoi, että henkilö vastaa omasta työstään ja ilmoittaa, jos virheitä tapahtuu. Työnantajan tulee puuttua siihen ja tarjota koulutusta tai erilaisia asiaan liittyviä toimenpiteitä.

Työsuojeluvaltuutettu totesi erityisesti sairaalassa olevan kuormittava tekijä, kun suomenkielinen henkilöstö tarkkailee, ettei tule lääkevirheitä.

Rekrytointipäällikkö Kauppinen totesi, että oppisopimusopiskelijoilla on aina työpaikkaohjaaja ensisijaisesta aina tukena ja apuna ja varsinkin alkuvaiheessa ja alussa aina ohjaaja. Vaaratilanteista tulee rekrytointipalveluille tieto, yksittäisiä haastavia tilanteita on ollut mutta ilmoituksista ei ole tullut tietoon.

Työsuojeluvaltuutettu tiedusteli, kuinka varmistetaan vieraskielisten työntekijöiden perehdytyksen riittävyys.

Rekrytointipäällikkö Kauppinen totesi, että työyksiköitä valmennetaan mm. kulttuurisiin eroihin ja tulee kiinnittää siihen erityistä huomiota, onko annettu perehdytys tullut ymmärretyksi.

Järjestön edustaja tiedusteli, onko puhetaidon lisäksi myös kirjoitetun kielen taito varmistettu. Työyhteisössä esim. potilassuunnitelman kirjaaminen saattaa helposti siirtyä suomenkielisen työkaverin tekemäksi ja se kuormittaa suomenkielistä työyhteisöä.

Rekrytointipäällikkö Kauppinen totesi, että on tiedostettu, vaikka on kielitestit, niin kirjoitustaito voi olla heikompa kuin puhetaito. Huomattu, että kohenee harjoittelemalla.

Järjestön edustaja tiedusteli kuinka tietoisia filippiiniläishoitajat ovat omasta vastuustaan. Vakinaistamisen jälkeenhän muut työntekijät eivät kannu vastuuta toisen heikosta kielitaidosta. Työnantajan tulee varmistua, että työntekijän kielitaito on tehtävään riittävä.

Rekrytointipäällikkö Kauppinen totesi, että nämä asiat käydään jo lähtömaassa läpi. Mikäli määräaikaaisuuden päättyessä huomataan, ettei kielitaito ole tarpeeksi sujuvaa eikä pystytäkään vakinaistamaan, niin pohditaan toimenpiteitä. Asiaa pyritään seuraamaan mahdollisimman tarkasti, jotta asiat sujuisivat.

Työsuojeluvaltuutettu kommentoi, että perehdytyksessä tulisi olla myös muita keinoja perehdytyksen riittävyyden varmistamiseen kuin vain kysymys onko asia ymmärretty. Tähän tulisi kiinnittää enemmän huomiota.

Järjestön edustaja ehdotti, voisiko näistä filippiiniläishoitajia omaavista yksiköistä tehdä työntekijöille henkilöstökysely, kuinka asiat ovat sujuneet ja mitä tulisi huomioida. Tai onko tehty kyselyä.

Rekrytointipäällikkö Kauppinen kiitti hyvästä nostosta ja totesi, että aiemmin on tehty kyselyitä esihenkilöille ja voidaan ottaa ehdotus huomioon ja laajentaa kyselyä koskemaan myös henkilöstöä.

Henkilöstöjohtaja Sarekoski kommentoi, että [aluehallitus käsitteli kielitaitokysymystä](#) ja LaRi-kirjauksia kokouksessaan toukokuun alussa. Erittäin vähän löytyy ilmoituksia, joissa olisi ollut kyse kielitaidon puutteen aiheuttamasta tilanteesta.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

13 Muut asiat

Työsuojeluvaltuutettu toivoi, koska ajankäyttöneuvottelut liittyvät suoraan työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttöön, voisiko neuvottelujen tuloksesta saada tässä vaiheessa edes jonkinlaista lisätietoa neuvotteluiden vaiheesta. Olisi tärkeää tietää vaikka neuvotteluiden suunnasta tai aikatauluista.

Järjestön edustajat ja työsuojelupäällikkö Toivoniemi totesivat, että työsuojeluvaltuutetut jatkavat nykyistä työtä ja tehtäviä tällä ajalla ja kyseessä on normaali yhteistoimintakäsittely, eikä keskeneräisistä asioista tiedoteta.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

14 Seuraava kokous

Henkilöstötoimikunnan seuraava kokous järjestetään 27.8.2025 klo 9-10:50.

Kokous järjestetään läsnäolokokouksena, nh Galileo, Tekniikantie 12, Espoo.

Kristiina Myller
puheenjohtaja

Anne Hätönen
sihteeri

pöytäkirjantarkastajat

Ari Toivoniemi

Heli Meila

PL 33, 02033 LÄNSI-UUDENMAAN HYVINVOINTIALUE

PB 33, 02033 VÄSTRA-NYLANDS VÄLFÄRDSOMRÅDE luvn.fi