

Aika	27.8.2025 klo 9:02–11
Paikka	Läsnä/nh Galileo, Tekniikantie 12, Espoo
Puheenjohtaja	Sanna Svahn
Sihteeri	Anne Hätönen
Kutsutut	Anu Mustakari-Ilovuori, Kimmo Sarekoski, Matias Pälve, Antti Lallukka, Isa Ramu, Siv Laxén-Mäntynen, Sari Myllynen-Naumanen, Mari Jauhonnen, Elina Kelandér, Elena Nyman, Tuula Suominen, Sari Louko-Kosonen, Mari Ahlström, Marco Juselius, Pia Lappalainen, Jenna Kangaskoski, Mikael Nilsson, Heli Meila, Mirja Hokka, Markus Syrjänen, Mari Sarvi-Eronen, Arja Ikäheimo, Arja Ilomäki, Johanna Helskä, Timo Hokkanen, Katja Erätuli-Keskinen
Asiantuntijat	Jesse Malinen, Karoliina Ohrankämmen (poistui 10:35)

1 Kokouksen avaus

Henkilöstötoimikunnan puheenjohtaja avasi kokouksen klo 9:02.

2 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Puheenjohtaja totesi kokouksen yhteistoimintasopimuksen mukaisesti koolle kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

3 Kokouksen pöytäkirjan tarkastajien valinta

Henkilöstötoimikunta päätti

- valita pöytäkirjan tarkastajiksi Mari Ahlström ja Sari Myllynen-Naumanen.

4 Ilmoitusasiat

Henkilöstötoimikunta päätti merkitä tiedoksi seuraavat ilmoitusasiat

- Anu Mustakari-Ilovuori toimii yhteisten sosiaali- ja terveyspalvelujen palvelualuejohtajan viransijaisena.
- 11.6.2025 pöytäkirja

5 Hyvinvointialuejohtajan ja Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ajankohtaiset asiat

Hyvinvointialueen johtaja Sanna Svahn esitteli asian. Liite 1.

Järjestön edustajat kommentoivat seuraavia seikkoja:

- Aukkaat kaipaavat lisää tietoa Lunnan toiminnasta.
- Omalääkärille ajan varaaminen on epäselvää.
- Lunnasta saa vastauksen nopeammin kuin takaisin soittojärjestelmän kautta, takaisinsoitto kestää kauemmin.
- Takaisinsoiton tuplasoitto tulee liian nopeasti.
- Lunnan Chat-viestittely sulkeutuu liian nopeasti.
- Suun terveydenhuollon vastaanottoaikoja ei ole riittävästi
- esitettiin myös kehittämisidea: kun asiakas varaa aikaa Lunnan kautta, niin siellä olisi vaihtoehtona myös soittomahdollisuus

Puheenjohtaja totesi omalääkärille ajan varaamisen ongelman koskevan ilmeisesti ulkoistettuja terveysasemia ja niiden hoitoon hakeutumisen reittejä tulee vielä kehittää.

Yhteisten sosiaali- ja terveyspalvelujen palvelualuejohtaja Mustakari-Ilovuori kommentoi, että LUNNAssa on nyt yhtenäiset ohjeet siihen, kauanko odotetaan vastausta ja milloin soitetaan uudelleen. Yhteistä opeteltavaa on ja henkilöstö on ottanut sen hyvin käyttöön. Lunna-järjestelmä on ollut käytössä vasta vähän aikaa ja hyvinvointialueella on suuri käyttäjämäärä. Tiedon jalkautumiseen menee aikaa. Terveysasemilla käytössä oleva takaisinsoittojärjestelmän nauhoite ohjaa käyttämään myös Lunnaa.

Palvelutuotannon johtaja Pälvä kertoi, että uusi palveluseteli parantaisi palvelujen saatavuutta. Suun terveydenhuollossa tarjonta ja kysyntä eivät kohtaa, eikä Lunna lisää tarjontaa, mutta se nopeuttaa yhteydenottoja ja vähentää odotusaikaa vastauksille.

Puheenjohtaja toi esille myös henkilöstön näkökulman, jonka mukaan haluttiin antaa työntekijöille rauhassa aikaa oppia uusi palvelu, eikä viestinnässä kiirehditty. Hän totesi, että otetaan Lunna seuraavan henkilöstötoimikunnan kokouksen asialistalle yhteysjohtaja Ohrankämnen ehdotuksen mukaisesti.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

6 Palvelujen uudistamisen strategialuonnos 2026–2029

Hyvinvointialueen johtaja Sanna Svahn esitteli asian.

Hyvinvointialuejohtaja julkaisi [strategiaesityksensä](#) 13.8.2025. Esitys on Tällä hetkellä lausuntokierroksella. Strategiaesitys käytiin pääpiirteittäin läpi pääpiirteittäin. Henkilöstötoimikuntaa oli pyydetty valmistautumaan kommentoimaan strategian henkilöstökokonaisuuksia. Yhteysjohtaja Ohrankämnen ohjasi keskustelua ja kommentteja, sekä kirjasi ne ylös.

Linjauksista kohta 3. työntekijänäkökulma ” teemme yhdessä hyvinvoivan ja halutun työyhteisön”.

Järjestön edustajien kommentit:

- Henkilöstö ei ole ainoastaan arvosteleva, vaan myös kehittävä ja positiivisia asioita esittävä, voisiko ”kriittinen”-sanon lisäksi olla myös positiivinen.
- Henkilöstön edustajat eivät näy valmistelussa, vaan asiat tulevat valmiina pääluottamusedustajille vaiheessa, jolloin ei ole enää mahdollisuutta vaikuttaa.
- Työnantaja mahdollistaa samat kyselyt ja infot henkilöstölle ja henkilöstöedustajille. Tulisi olla erillisiä kanavia vaikuttaa ja tehdä yhteistyötä, joilla on vaikutusta laajasti koko henkilöstöön, nyt näin ei ole.
- Kohdassa "Saavutamme parhaat tulokset yhteistyöllä" yhteistyökumppanina ei näy myöskään henkilöstön edustajat.

- Työmarkkinaseminaarissa Lahdessa oli kuultu hyviä esimerkkejä toimivasta yhteistoiminnasta hyvinvointialueille ja kaupungeissa, jollaista mielellämme myös LUVN:ssa yhdessä lähtisimme tavoittelemaan.
- Kohtaan "osaava ja jatkuvasti oppiva henkilöstö", on tärkeää varmistaa, että jokainen työntekijä saa koulutusta. Ehdotuksena on, että sijaisia voitaisiin käyttää esimerkiksi asumispalveluissa tai ikääntyneiden kotihoidossa, jotta työntekijät pääsisivät osallistumaan koulutuksiin.
- Jatkuvaa oppimista katsottaisiin urapolun kannalta, koska monessa ammattiryhmässä on lasikatto vastassa.

Yhteysjohtaja Ohrankämmen totesi, että tässä on ajateltu nimenomaan positiivisen kautta, että ilman henkilöstöä ei palvelujen järjestämisestä tulisi mitään. Hän totesi myös, että strategialuonnosta oli käsitelty jo kevään aikana henkilöstötoimikunnassa.

Työsuojeluvaltuutettujen kommentit:

- Linjaus kaksi ja kolme olisi voitu sulauttaa yhteen.
- Muutos ja uudistaminen on elintärkeää, mutta toteutuksessa kaikkien tulisi pysyä vauhdissa mukana. Muutoksen vauhti haastaa työntekijöiden hyvinvointia ja sen toteutuksessa on huomioitava kognitiivinen ergonomia kestävällä tavalla sekä inhimillinen, jaksamisen ja hyvinvoinnin näkökulma tulisi näkyä.
- Linjaus 4 "yhteistyö": Hyvinvointikyselyiden tuloksista huomataan, että yhteistyössä on palvelualoittain eroja ja organisaation sisäistä yhteistyötä tulisi kehittää.
- Henkilöstölinjaus on hyvin sanoitettu, mutta tärkeämpää on strategian jalkauttaminen
- Läpinäkyvyys ja kriittisten puheenvuorojen salliminen luovat luottamuksen ilmapiirin. Vaikeista asioista puhuminen on haastavaa, mutta kriittiset näkemykset vievät organisaatiota eteenpäin.
- Organisaatiossa on puhumattomia ristiriitoja, epäasiallista käyttäytymistä ja huonovointisuutta. Epäkohtiin vaikuttamalla voidaan saavuttaa asetetut tavoitteet.

Strategialuonnoksen kohta "Järjestämisen periaatteet":

Järjestön edustajien kommentit:

- Henkilöstö kokee, että heillä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa eikä heitä kuulla, kun on kyse esim. tavoitteista, joita TAHTI-kokouksissa seurataan. Kertoman mukaan heillä voi mennä koko työpäivä sellaisten työtehtävien parissa, jotka on tehtävä, mutta joita ei seurata mittareilla.
- Tarvitaan keskustelua työtehtävien priorisoinnista.
- Työntekijät ovat tässä liian paljon yksin, eikä aikaa keskustelulle ole ollut.
- Yli 55-vuotiailla on pelko, ettei työtahti riitä suoritettavoihin.
- Kehityskeskustelun lisäksi tarvitaan työyhteisön tavoitteita.
- Mittarit koetaan irrallisiksi ja ne voivat herättää torjuntaa. Työntekijät haluavat sitoutua ja tietää mistä on kyse.
- Esihenkilöinfoissa tulisi käsitellä mittareita, jotta esihenkilöt voivat vastata työntekijöille.
- Kehityskeskusteluista 2 x vuodessa on tullut hyvää palautetta, seurataanko LUVN:lla, pidetäänkö kehityskeskusteluja niin usein.
- Työntekijät kokevat eettistä kuormitusta, koska ei tiedetä, mitä voi jättää tekemättä tai hoitaa huonommin pienemmällä mitoituksen mukaisella henkilöstömäärällä.
- Tarvitaan enemmän yhteistoimintaa ja yhteistyötä, sekä prosesseja, joissa henkilöstö ja/tai henkilöstöedustajat ovat mukana ennen päätöksen tekoa.

Palvelutuotantojohtaja Pälvä totesi, että Tavoite- ja kehityskeskustelumallia on uudistettu, jotta se soveltuu kaikille. Esihenkilö käy kahden kesken työntekijän kanssa keskustelun, jossa työntekijä määrittelee tavoitteen.

Tavoitteen tulee olla binäärinen ja siihen tulee voida itse vaikuttaa. Tavoitetta arvioidaan puolen vuoden jälkeen. Tavoitteena on mallin jalkauttaminen koko organisaatioon. Kulttuurierot ovat suuret, mutta LUVN-malli on kehittymässä ja olemme vasta alussa.

Työsuojeluvaltuutettujen kommentit:

- Monessa työyksikössä on meneillään työkuulttuurin muutos.
- Suoritejohtaminen haastaa hyvinvointia ja jaksamista.
- Ei ole käyty riittävästi keskustelua suoritettavista. Työntekijöillä on turhia huolia suoritteista ymmärtämättömyyden vuoksi.
- Pulssi-kyselyn tuloksista ilmenee, ettei työntekijöitä kuulla riittävästi oman työnsä ja substanssinsa asiantuntijoina. Työntekijöiden ääni kehittämisessä tulisi saada vahvemmin esille.
- Tavoitteet ja kehityskeskustelut voivat aiheuttaa pelkoa ja uhkaa, jos ne eivät ole työntekijälähtöisiä.
- Ikääntyvien ja osatyökykyisten tukemista hoidetaan LUVN:lla huonosti verrattuna muihin hyvinvointialueisiin.
- Uudelleensijoitusta ja työn muokkausta tulisi tarjota työntekijöiden työkuuntalon ylläpitämiseksi edelleenkin.
- Ammatilliset ovat arvokkaita. Työntekijöiden tulisi selvittää työpäivistä niin, että myös työajan ulkopuoliseen elämään jää voimia.
- Ei kerrota, mistä työtehtävistä voi luopua, jotta voi ottaa uusia tehtäviä ilman suoritesuorituksia.
- Suoritettavat ovat olleet aiemminkin, ja työntekijät ovat usein ylittunollisia. Suoritettavien viesti on, että tavoiteltava suoritusaste riittää
- Asiantuntijoiden työtä ohjataan liian tiukasti ylhäältä päin. Omaa harkintaa asiakkaiden asioihin ei ole mahdollista käyttää riittävästi, mikä aiheuttaa eettistä kuormitusta.

Vammaispalvelujen palvelualuejohtaja Hokkanen korosti, että asioita on toistettava useita kertoja, jotta ne juurtuvat osaksi kulttuuria, ja että suoritesuoranta auttaa johtoa saamaan tietoa oikeasta resurssoinnista ja mitoituksista. Hän painotti myös, että työn näkyväksi tekeminen ja onnistumisten esiin tuominen on tärkeää, ja että työntekijöiden näkökulmaa tulee kuulla.

Palvelutuotannon johtaja Päve totesi, että organisaation johtaminen perustuu liikaa ohjeisiin, mikä estää oman harkinnan käytön. Hän korosti, että "Anna vastuuta" edellyttää tietoa kentän toiminnasta, ja suoritteista saatava tieto on tärkeää. Suoritemittareiden viestinnässä ja jalkautuksessa on epäonnistuttu. Tavoitteena on tehdä työ näkyväksi ja oppia yhdessä, jotta

saavutetaan vaikuttavuutta. Esitys Tahti-suoritteista tulee henkilöstötoimikunnan kokouksen esityslistalle syyskuussa.

Kohta "Digitalisoi ja luovu".

Järjestön edustajien kommentti:

- kaikkien asiakkaiden tai työntekijöiden digitaidot eivät ole samalla lähtötasolla, joten kaikille ei voi asettaa samoja tavoitteita.

Työsuojeluvaltuutettujen kommentit:

- Digitaidot eivät pysy yllä, jos niitä ei käytetä toistuvasti.
- Digitalisoinnissa on huomioitava tietosuoja.
- Vammaisten asumispalveluissa luovutaan henkilöstöstä ilman työsuojeluvaltuutettujen mahdollisuutta ottaa kantaa.
- Väkivalta asumispalveluissa on lisääntynyt, turvallisuudesta ei voida luopua.
- Kuinka seurataan sairaalapalveluiden työyksikön lakkauttamisen vaikutuksia henkilöstön jaksamiseen ja kuormitukseen.

Palvelutuotannon johtaja Päleve korosti mittareiden tarvetta organisaation toiminnan ja muutosten vaikutusten seuraamisessa

Yhteisten sosiaali- ja terveystalvelujen palvelualuejohtaja Mustakari-Ilovuori totesi, että henkilöstö on erinomaisen hyvä tunnistamaan hukkaa työssä. Avosairaanhoidossa on ollut [projekti](#) ja nyt käytäntönä, että työntekijät havainnoivat työn hukkaa. Tämän käytännön myötä on pystytty poistamaan useita toimintoja, jotka eivät ole vaikuttavia.

Puheenjohtajan mukaan on hienoa, että on nostettu epäkohtia ja vaikeitakin asioita esille. Hyvinvointialueella meille tulee ylhäältä annettuna esim. talous tai T3. Yhdessä mietitään, kuinka strategia jalkautetaan, tämän pöydän ääressä voidaan asiasta keskustella. On hyväksyttävä, että olemme iso organisaatio ja on erilaisia onnistumisia, jotka kaikki tulisi kuitenkin huomioida.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tiedoksi esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

7 Talouden ja TAHTI-kokousten ajankohtaiset

Ei esitettävää elokuussa. Syyskuun kokoukseen tulossa osavuosikatsaus.

[TAHTI-raportit](#) ovat luettavissa LUVN intran Raportointiportalissa.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä asian tiedoksi.

8 Uhka- ja väkivaltatilanteiden ennakointi ja hallinta: Yleisohje LUVN:n työpaikoille

Työsuojeluvaltuutetut Myllynen-Naumanen ja Laxén-Mäntynen esittelivät asian. Liite 2.

LaRissa ilmoituksia tulee hyvin, mutta niiden käsittelyä ja toimenpiteitä ei ole tehty tai ainakaan kirjattu. Työntekijälle jatkuvan väkivallan kohteena oleminen on henkisesti raskasta ja siihen tulisi kiinnittää huomiota.

Työntekijöiden on ilmoitettava tilanteista ja ilmoitukset on myös käsiteltävä työyksiköissä esihenkilön/työnantajan toimesta. Työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä maalittaminen on yleistä. Organisaatiotasoisesti tulisi keskustella kuinka maalittaminen saadaan loppumaan ja milloin työnantaja voi tulla työntekijän tueksi.

Työntekijöille tulee painottaa, että LaRi-ilmoituksen tekeminen kuuluu työtehtäviin

Järjestön edustaja tiedusteli, mitä apua työnantaja antaa, kun työntekijä on ohjattu tekemään rikosilmoitusta, voiko taloudellinen tuki olla esim. asianajaja tai voiko työaika käyttää asian hoitamiseen.

Puheenjohtaja ehdotti, että jatkoselvitettäviin asioihin voidaan palata esimerkiksi henkilöstöjohtaja Sarekosken johdolla.

Henkilöstötoimikunta päätti

- hyväksyä esityksen ja asiasta käydyn keskustelun.

9 Lisätty kohta: Kokouksen aikapulan vuoksi, esityslistan kohdat 9–12 siirrettiin seuraavaan kokoukseen

Kokouspöytäkirjassa nämä siis kohdat 10–13.

Henkilöstötoimikunta päätti

- merkitä tämä tiedoksi.

10 Työsuojelun ajankohtaiset asiat

Ajankäyttöneuvottelujen tulos. AVI:n tarkastukset. Työsuojelupäällikkö Toivoniemi. Liite 3 ja 4.

Työsuojeluvaltuutettujen esiin nostamat asiat. Työsuojeluvaltuutetut esittelevät asiat.

11 Työhyvinvoinnin ja työterveyden ajankohtaiset asiat

Työterveyslaitoksen työhyvinvointikysely ja tiedoksi

”Sairauspoissaolokäytännöt-ohjeen tarkennus”. Työhyvinvointipäällikkö Ramu. Liite 5.

12 Järjestöjen ajankohtaiset

Järjestöjen edustajat esittelevät asiat. LUVN:n henkilöstöä koskevat prosessit, mm. Pulssi-kyselyyn vastaaminen ja tulosten käsittely työyhteisöissä, yhteistoiminta.

13 Palvelualueiden ajankohtaiset

Palvelualueiden johtajat esittelevät palvelualueiden ajankohtaiset asiat.

14 Muut asiat

Järjestön edustaja kommentoi, että yksi työsuojeluvaltuutettu ei riitä koko alueelle lasten-, nuorten ja perhepalveluissa. Sekä toivottiin seuraavaa palaveriaikaa yhteistoiminnan kehittämisen jatkamiseen.

Puheenjohtaja pyysi henkilöstöjohtaja Sarekoskea ottamaan nämä asiat hoitaakseen.

Henkilöstötoimikunta päätti
- merkitä tiedoksi esitykset

15 Seuraava kokous

Henkilöstötoimikunnan seuraava kokous järjestetään 24.9.2025
klo 9- 10:50. Kokous järjestetään läsnäolokokouksena, nh Galileo,
Tekniikantie 12, Espoo.

Sanna Svahn
puheenjohtaja

Anne Hätönen
sihteeri

pöytäkirjantarkastajat

Mari Ahlström

Sari Myllynen-Naumanen

PL 33, 02033 LÄNSI-UUDENMAAN

HYVINVOINTIALUE

PB 33, 02033 VÄSTRA NYLANDS VÄLFÄRDSOMRÅDE

luvn.fi