



# Arviointimuistio pääluottamusmiestoiminta

**Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen  
tarkastuslautakunnan arviointimuistio**

Ei julkinen, JulKL 6§ 6. ja 8. kohdat



Vantaan ja Keravan hyvinvointialue  
Vanda och Kervo välfärdsområde



# Sisällysluettelo

<b>Yleistä</b> .....	<b>3</b>
<b>Huomioita kuulemisista</b> .....	<b>4</b>
Yhteistyö ja pääluottamusmiesten toimintamahdollisuudet organisaatiossa .....	4
Pääluottamusmiesten keskeisimmät nostot .....	5
Yhteenveto .....	6

Julkaisija  
Vantaan ja Keravan hyvinvointialue  
8/2024  
Taija Myyrä ja Alekski Paananen  
Ulkoisen tarkastuksen yksikkö



# Tarkastuslautakunnan kokous 21.8.2024

Mika Niikko  
Matilda Stirkinen  
Ritva Bäckström  
Anssi Ennevaara  
Tia Seppänen  
Ranbir Sodhi  
Loviisa Kaartokallio  
Janne Koskinen  
Vaula Norrena  
Jan-Peter Sjöroos  
Timo Valtonen

Puheenjohtaja

Miia Häsänen  
Nina Uskola  
Sari Luostarinen  
Päivi Sinisalo  
Kirsi Mäkilaine  
Tajja Myyrä  
Aleksi Paananen

Pääluottamusmies JUKO ry  
Pääluottamusmies JHL ry  
Pääluottamusmies Jyty ry  
Pääluottamusmies SuPer ry  
Pääluottamusmies Tehy ry  
Tarkastaja, sihteeri  
Tarkastuspäällikkö

## Yleistä

Tarkastuslautakunta kuuli kokouksessaan 21.8.2024 kaikkien Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen henkilöstöä edustavien ammattiliittojen edustajia. Sen lisäksi ulkoisen tarkastuksen yksikkö haastatteli ammattiliittojen edustajia ennen tarkastuslautakunnan kokousta 15.8.2024 ja jälkeen kokouksen 23.8.2024. Tämä arviointimuistio perustuu näihin kuulemisiin ja henkilöstöjohtajan kanssa käytyyn keskusteluun 29.8.2024. Lisäksi ulkoisen tarkastuksen yksikölle toimitettiin täsmentäviä yksityiskohtaisempia erillisselvityksiä pääluottamusmiesten havainnoista toimialueilta.

Arviointimuistio on lähetetty kommentoitavaksi ja hyväksytty luottamusmiesten kuulemisten ja henkilöstöjohtajan osalta.

Pääluottamusmiesten tehtävä on luottamuksellinen tehtävä, jossa luottamusmies edustaa henkilöstöä eli työntekijöitä työpaikalla. Luottamusmies toimii neuvottelijana, sopijana, sovittelijana ja tiedon välittäjänä työntekijöiden ja työnantajan välillä. Luottamusmies auttaa kaikissa työsuhteeseen liittyvissä asioissa. Vantaan ja Keravan hyvinvointialueella on henkilöstön järjestäytymisaste on noin 80% , eli suurin osa henkilöstöstä kuuluu ammattiliittoon.



# Huomioita kuulemisista

## Yhteistyö ja pääluottamusmiesten toimintamahdollisuudet organisaatiossa

Pääluottamusmiehet toivat esille kokemiaan ristiriitoja organisaation johdon toiminnassa strategisiin arvoihin nähden, myös asenteet luottamusmiestoimintaa ja työsuojelua kohtaan sekä toimintakulttuuri olivat mukana isossa osassa keskusteluja ja kuulemisia. Luottamusmiehet toivoivat muutosta näihin asioihin.

Pääluottamusmiehet toivoivat, että yhteistyö ylimmän johdon kanssa olisi toimivampaa ja, että johdolla olisi parempi yhteistyöhalukkuus ratkaista ongelmia. Keskijohdon kanssa yhteistyö on ollut luottamusmiesten mukaan toimivampaa. Luottamusmiesten kuulemisissa kävi ilmi, että rakentava keskustelu ja hyvä yhteistyö on heidän mielestään mahdotonta isojen ristiriitojen vuoksi. Luottamusmiehet kuvasivat yhtenevästi johtamisen olevan tällä hetkellä ylhäältä alaspäin sanelua ilman henkilöstön kuulemista.

Pääluottamusmiesten roolin ja aseman selkiinnyttäminen on tärkeää koko organisaatiolle. Mikäli roolit ja tehtävät sekä asemoituminen organisaatiossa on epäselvä, on haastava saada ristiriitatilanteita selvitettyä tai ymmärtää, mitkä asiat kuuluvat luottamusmiestehtävään.

Luottamusmiehet kuvasivat usein esimerkein, kuinka vuorovaikutus ja viestintä johdon kanssa on ollut erittäin haastavaa ja miten heidän työhönsä suhtaudutaan epäsuotuisalla tavalla. Esimerkiksi tiedonsaanti on ollut haastavaa ja toisinaan useaankin kertaan pyydettyä tietoa ei ole heille toimitettu. Luottamusmiehet toivoivat tulevansa paremmin kuulluksi ja parempaa vuorovaikutusta ja avointa keskustelua ylimmän johdon kanssa parantaakseen tämänhetkistä tilannetta. Parannusehdotuksena oli myös palvelutehtävälueelle johtoryhmiin pääluottamusmiehet joka palvelualueen johtoryhmiin oma edustus, koettiin, että tämä parantaisi yhteistä linjaa.

Työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen yhteistyössä on aina vähintään kaksi osapuolta ja vuorovaikutus toimii molempiin suuntiin. Yhteistyön kehittäminen vaatii molemmilta osapuolilta työtä ja positiivisen asennoitumisen yhteistyön tekemistä kohtaan. Yhteisessä rakentavan toimintakulttuurin edistämiseksi on vielä paljon tekemistä, mutta yhteistä tahtotilaa asioiden ratkaisemiseksi uskotaan löytyvän.

Ongelmien tunnistaminen ja esille nostaminen ovat jo askel parempaan suuntaan. Lisäksi ongelmiin pyritään löytämään aktiivisesti ratkaisuja henkilöstöjärjestöjen ja HR:n yhteisissä tapaamisissa, tällainen on esimerkiksi lokakuussa järjestettävät kaksipäiset yhteistoimintapäivät.



## Pääluottamusmiesten keskeisimmät nostot

Pääluottamusmiehet kokivat, että on tärkeää saada yhteistoiminta johdon kanssa toimimaan. Luottamusmiehet kokivat, että tällä hetkellä se ei toimi lainkaan.

Luottamusmiehet osoittivat huolensa siitä, miten HR:ssa palkka-asiat ovat keskeneräisiä ja sekavia ja he nostivat erityisesti palkkojen korotukset ja palkkahinnoittelu liitesijoittelun palkat keskusteluissa esiin. Palkkaneuvottelut ovat päättyneet erimielisinä järjestöjen ja työnantajan kanssa. Luottamusmiesten mukaan lähes koko organisaation työntekijöiltä puuttuvat tehtäväkuvat, jotka olisivat olennaisia palkkajärjestelmän tasapuolisuuden vuoksi.

Potilasturvallisuus ja laatu sekä henkilöstön työhyvinvointi olivat osa keskusteluja ja esimerkiksi työvuorosunnittelu ja resurssivaje erityisesti vanhuspalvelujen puolella nousivat huolestuttavina asioina esille. Vanhusten hoidossa hoitohenkilökunnan riittävyys, ammattipätevyys sekä suomen kielen taidon puutteet huolestuttivat.

Pääluottamusmiesten yksi merkittävä huolen aihe oli lisäksi uudistusohjelman vaikutukset henkilöstön näkökulmasta sekä talouden tilanne.

Työehtosopimuksen mukaan tehtäväkuvat tulisi olla tehtävän vaativuuden arvioimiseksi, tehtäväkuvaukset pitäisi mahdollisimman pian saada tehtyä koko organisaatiossa.

Erilaiset ristiriidat ja haastava vuorovaikutus eivät edistä toimintakulttuurin kehittymistä parempaan suuntaan.

Henkilöstön äänen kuuleminen ja työhyvinvoinnista huolehtiminen ovat tärkeitä ja lakisääteisiä johdon tehtäviä, ja niihin on syytä kiinnittää paremmin huomiota jatkossa.

Palkkausjärjestelmä ja tehtäväkuvat on saatava kuntoon. Henkilöstön tasapuolinen kohtelu ja asianmukainen palkkaus ovat organisaation pitovoimaan vaikuttavia olennaisia tekijöitä.

Riski potilasturvallisuuden ja palvelujen laadun heikkenemiseen kasvaa, kun säästöjä etsitään heikentyneessä taloustilanteessa. Tämä tulee hyvinvointialueella nostaa erityiseen seurantaan.



## Yhteenveto

Henkilöstö tulee nähdä tärkeänä voimavarana ja sitä tulee osallistaa päätöksentekoon, koska heillä on monesti paras tieto ja näkemys mitä kentällä tapahtuu.

Yhteistoimintakulttuurin edistämiseksi vaaditaan panostuksia niin työnantajalta kuin henkilöstöjärjestöiltäkin. HR:n prosesseissa on henkilöstöjohtajan mukaan edelleen kehitettävää.

Työsuojelun arvioinnin toteuttaminen tarkastuslautakunnassa vielä tällä valtuustokaudella voisi olla kokonaiskuvan luomisen suhteen tärkeää.

Vakanssirekisterin ajantasaisuus, työnkuvat ja työn vaativuuden arviot ovat keskeisiä henkilöstöjohtamisen työkaluja, jotka tulee saattaa valmiiksi mahdollisimman pian.

Mahdollisimman avoin yhteistoimintakulttuuri mahdollistaa vaikuttamisen ja kuulluksi tulemisen. Avoimuus ei kuitenkaan saa vaarantaa operatiivista johtamista.