

Pöytäkirja

Henkilöstötoimikunnan kokous 1/2025

Aika: 23.1.2025 klo 13.00–15.21

Paikka: Siltasairaala, kokoushuone Silta 4krs. NH S4.11 SY4s.002 (Siltasairaalan sillan portaiden ylhäällä oleva kokoustila)

Osallistujat:

Matti Bergendahl	jäsen, pj	13.00–15.21	
Johanna Karppi	jäsen	13.00–15.21	
Marja Renholm	jäsen	13.00–15.21	
Maarit Virta-Helenius	jäsen	13.00–15.21	
Leena Vikatmaa	jäsen	13.00–15.21	
Tuula Lasander	jäsen	13.00–15.21	ptk.tark.
Hannele Koivula-Tynnilä	jäsen	13.00–15.21	
Risto Rautava	hallituksen edustaja	13.00–15.21	etänä
Nina Jaara	jäsen	13.00–15.21	
Tarja Ekberg	varajäsen	13.00–15.21	etänä
Carola Ekroth	varajäsen	13.00–15.21	etänä
Kirsi Laasila	jäsen	13.00–15.21	
Satu Kervinen	jäsen	13.00–15.21	
Tanja Salomaa	jäsen	13.00–15.21	
Anne Siivonen	jäsen	13.00–15.21	
Ennamaria Meneses	varajäsen	13.00–15.21	
Jarmo Nummenpää	jäsen	13.00–15.21	ptk.tark
Minna Majuri	asiantuntijajäsen	13.00–15.21	etänä
Elisa Tikka	asiantuntijajäsen	13.00–15.21	
Kirsi-Marja Blomstedt	sihteeri	13.00–15.21	

Ohessa linkki [jäsenten yhteystietoihin](#) ja linkki [henkilöstötoimikunnan sivulle](#).

Henkilöstötoimikunnan kokous 1/2025

Aika: 23.1.2025 klo 13.00–15.21

Paikka: Siltasairaala, kokoushuone Silta 4krs. NH S4.11 SY4s.002 (Siltasairaan sillan portaiden ylhäällä oleva kokoustila)

1. Kokouksen avaaminen	2
2. Kokouksen laillisuuden ja toimivaltaisuuden toteaminen.....	3
3. Pöytäkirjan tarkastajien valinta	4
4. Työjärjestyksen hyväksyminen	5
5. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025–2026	6
6. Turvallisemman tilan periaatteet	8
7. Työhyvinvointiin ja työsuojeluun liittyvät ajankohtaiset asiat.....	9
8. Hoitohenkilökunnan työtyytyväisyys – Nesplus 2024 -kyselyn tuloksia	10
9. Henkilöstötoimikunnan vuosikello ja alustava kevään työsuunnitelma 2025	11
10. Toimitusjohtajan ajankohtaiset asiat.....	12
11. Työryhmiin nimeämiset.....	13
12. Muut asiat	14
13. Kokouksen päättäminen	15

Kokouksen asioiden käsittelynumerointi on kronologinen vuoden alusta vuoden loppuun.

1. Kokouksen avaaminen

Päätösesitys: Puheenjohtaja avaa kokouksen ja todetaan läsnäolijat.

Päätös: Puheenjohtaja avasi kokouksen ja todettiin osallistujat.

2. Kokouksen laillisuuden ja toimivaltaisuuden toteaminen

Päätösesitys: Kokous todetaan laillisesti koolle kutsutuksi ja toimivaltaiseksi.

Päätös: Kokous todettiin laillisesti koolle kutsutuksi ja toimivaltaiseksi.

3. Pöytäkirjan tarkastajien valinta

Päätösesitys: Henkilöstötoimikunta valitsee pöytäkirjan tarkastajiksi toimialajohtaja Tuula Lasanderin (varalle henkilöstöjohtaja Johanna Karpin) ja työsuojeluvaltuutettu Jarmo Nummenpään (varalle pääluottamusmies Tanja Salomaan).

Päätös: Pöytäkirjan tarkastajiksi valittiin toimialajohtaja Tuula Lasander ja työsuojeluvaltuutettu Jarmo Nummenpää.

4. Työjärjestyksen hyväksyminen

Päätösesitys: Henkilöstötoimikunta hyväksyy esityslistan kokouksen työjärjestykseksi.

Päätös: Henkilöstötoimikunta hyväksyi esityslistan kokouksen työjärjestykseksi.

5. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025–2026

HUS:n henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on uudistettu vuosille 2025–2026. Suunnitelmaa on vuonna 2024 työstetty yhteisessä työryhmässä, jonka jäsenenä on ollut sekä työnantajan että henkilöstön edustajia.

Tasa-arvolain 6 a §:n mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Suunnitelmassa on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien vaatimusten lisäksi huomioitu mm. yleisiä päivittyneitä henkilöstötietoja sekä HUSin vuoden 2024 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia. Suunnitelma sisältää mm. erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä palkkakartoituksen, joka on laadittu tuoreimpien saatavilla olevien (v. 2023 loka-kuun) palkkatilastotietojen perusteella. Suunnitelman ulkoasuun on myös kiinnitetty erityistä huomiota ja se on visuaalisesti modernisoitu sekä selkeytetty luettavuuden parantamiseksi.

HUSin [Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025-2026](#) sisältää kolme osaa: ensimmäisessä osassa arvioidaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista HUSissa perustuen erilaisiin tilastotietoihin ja tunnuslukuihin, toisessa osassa arvioidaan aiempaan suunnitelmaan sisältyneiden tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista ja viimeisessä kolmannessa osassa esitellään vuosille 2025–2026 asetetut tavoitteet ja toimenpiteet sekä suunnitelma seurannasta.

Asian käsittely:

Neuvottelupäällikkö Katri Tonteri esitteli Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2025–2026 [oheisella materiaalilla](#). Aiemmissa suunnitelmissa painopiste ollut enemmän sukupuolten tasa-arvossa, nyt laajemmin yhdenvertaisuuden toteutumisessa. Yhdenvertaisuustavoitteet kattavat kaiken toiminnan ja vaativat yhteisten ohjeiden ja menettelytapojen noudattamista. Tämä koskee mm. työntehtävien jakautumista, palkanosien myöntämistä ja työaikavuorojen suunnittelua. Lakien uudistumisen myötä työnantajille on tullut lisävelvoitteita myös rekrytoinnin yhdenvertaisuudessa. HUSin rekrytointiprosessit arvioidaan ja suunnitelmaa päivitetään kevään 2025 aikana.

Uudet TES-määräykset tuovat jatkuvasti uusia velvoitteita. Uudet palkkausjärjestelmät lisäävät yhdenvertaisuutta palkkauksen määräytymisessä. Palkkauksen avoimuus ja yhdenvertaisuus ovat keskeisiä teemoja.

HUS toimii Suomen toiseksi suurimpana työnantajana. Suunnitelman olemassaolo ja siitä viestiminen nähdään tärkeänä osana henkilöstökokemus-

ta. Tietoisuutta tasa-arvon edistämisestä ja yhdenvertaisista toimintatavoista tulee lisätä HUSissa, joka toimii Suomen toiseksi suurimpana työnantajana.

Seuraava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely toteutetaan vuonna 2026.

Päätelmäesitys: Henkilöstötoimikunta keskustelee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta vuosille 2025–2026 ja merkitsee asian tiedoksi.

Loppupäätelmä: Henkilöstötoimikunta merkitsi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2025–2026 tiedoksi ja se julkaistaan henkilöstötoimikunnan käsittelyn jälkeen ohjepankissa ja linkitetään Yhteistoimintasivulle.

Lisätietoja: Neuvottelupäällikkö Katri Tonteri, katri.tonteri@hus.fi

6. Turvallisemman tilan periaatteet

Henkilöstökokemus on yksi HUSin strategisista painopisteistä vuosina 2023–2027. Osana strategista tavoitetta HUSille on laadittu turvallisemman tilan periaatteet. Turvallisemman tilan periaatteilla vahvistetaan psykologista turvallisuutta ja tuetaan HUSin arvojen toteutumista arjessa. Turvallisemman tilan periaatteet on laadittu yhteistyössä henkilöstön kanssa. Henkilöstölle toteutettiin syksyllä 2023 kysely, jonka vastauksiin periaatteet perustuvat.

Nyt laaditut [turvallisemman tilan periaatteet](#) on tarkoitus ottaa käyttöön kaikissa HUSin tiloissa ja käsitellä kaikissa yksiköissä. Lisäksi tavoitteena on, että jatkossa kaikissa HUSin järjestämissä tilaisuuksissa kerrotaisiin, että tilaisuudessa noudatetaan turvallisemman tilan periaatteita.

Aikataulu Turvallisemman tilan periaatteiden käyttöönotolle on alkuvuonna 2025 erillisen viestintäsuunnitelman mukaisesti.

Periaatteet on käsitelty HUS johtoryhmässä 14.1.2025.

Asian käsittely:	Asian esitteli henkilöstöjohtaja Johanna Karppi. Kokouksessa todettiin tärkeänä, että myös HUSissa otetaan Turvallisemman tilan periaatteet käyttöön ja niiden jalkauttamiseen työyksiköihin otetaan tarvittaessa työsuojeluvaltuutetut mukaan. Asia on hyvä käsitellä myös tulevilla yhteistyötoimikunnan ja -ryhmien kokouksissa.
Päätelmäesitys:	Henkilöstötoimikunta keskustelelee asiasta ja merkitsee turvallisemman tilan periaatteet tiedoksi.
Loppupäätelmä:	Henkilöstötoimikunta merkitsi turvallisemman tilan periaatteet tiedoksi ja että niiden lanseeraus aloitetaan alkukevään aikana.
Lisätietoja:	Henkilöstöjohtaja Johanna Karppi johanna.karppi@hus.fi .

7. Työhyvinvointiin ja työsuojeluun liittyvät ajankohtaiset asiat

Työsuojelupäällikkö Hannele Koivula-Tynnilä kertoi kokouksessa työhyvinvointiin ja työsuojeluun liittyvistä ajankohtaisista asioista:

- [Työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma 2025](#) on lähtenyt suunnitelmallisesti käyntiin.
- [Työhyvinvointi ja työturvallisuus Viva Engage yhteisö](#) on julkaistu Eetterissä ja siellä julkaistaan viikoittain HUSin henkilöstön työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden ajankohtaisia teemoja.
- [Työhyvinvoinnin, työsuojelun ja työturvallisuuden koulutuksiin](#) ilmoittautumiset on avattu vuodelle 2025. Koulutukset löytyvät myös Eetterin tapahtumakalenterista.
- Työsuojeluvaalit käynnistyvät syksyllä, asiasta lisää kevään aikana.
- Työsuojelujaosto kokoontuu vuoden ensimmäiseen kokoukseen 4.2.

Päätelmäesitys: Henkilöstötoimikunta merkitsee työhyvinvointiin ja työsuojeluun liittyvät ajankohtaiset asiat tiedoksi.

Loppupäätelmä: Henkilöstötoimikunta merkitsi työhyvinvointiin ja työsuojeluun liittyvät ajankohtaiset asiat tiedoksi.

Lisätietoja: Työsuojelupäällikkö Hannele Koivula-Tynnilä hannele.koivula-tynnila@hus.fi ja työhyvinvointipäällikkö Anu Källman, anu.kallman@hus.fi

8. Hoitohenkilökunnan työtyytyväisyys – Nesplus 2024 -kyselyn tuloksia

HUSin hoitotyötä kehitetään magneettisairaalamallin mukaisesti. Mallin peruslähtökohtiin kuuluu, että hoitohenkilökunnan kokemaa autonomiaa, arvostusta ja palautea, mahdollisuus toteuttaa laadukasta hoitotyötä, mahdollisuus jatkuvasti kehittää osaamistaan, toimiva yhteistyö kollegoiden ja muiden ammattilaisten kanssa, mahdollisuus osallistua oman työnsä kehittämiseen sekä innostava ja voimaannuttava (lähi)johtaminen vahvistavat heidän sitoutumistaan organisaatioon ja sen tavoitteisiin.

Yksi edellytys magneettisairaalamallin hakemiselle on hoitotyön laadun systemaattinen seuranta ja parantaminen. Yhtenä seurattavana tunnuslukuuna tulee käyttää hoitajien työtyytyväisyyttä, mihin liittyen organisaatiolla tulee olla esittää vähintään kahden vuoden tulokset, joita on verrattu kansalliseen keskiarvoon.

HUSin hoitohenkilökunnan työtyytyväisyyttä ja sitoutuneisuutta on selvitetty vuodesta 2015 lähtien. Vuodesta 2018 lähtien tietoa on kerätty samalla kyselyllä kaikissa yliopistosairaaloissa ja usealla hyvinvointialueella.

Vuonna 2024 kysely toteutettiin 11.3. lähtien (neljän viikon vastausaika), ja siihen saatiin runsaat 3300 vastausta, mikä vastaa noin 24 prosenttia hoitohenkilökunnasta. Tulosten mukaan vastaajista 10,8 % on sitoutunutta (vuoden 2023 aineistossa 7,9 %). Sitoutumattomien määrä vastanneiden joukossa on 26,5 % (vuoden 2023 aineistossa 39,9 %). Kaikkien työtyytyväisyyden osatekijöiden keskiarvot olivat paremmat kuin vuonna 2024.

Vuoden 2024 kansalliseen aineistonkeruuseen osallistui 15 organisaatiota. Analyysiin otettiin mukaan apulaisosastonhoitajat, sairaanhoitajat, kättilöt, ensihoitajat, röntgenhoitajat (ei diagnostiikka) ja lisäksi osastonhoitajat, ylihoitajat, hoitotyön kliniset asiantuntijat ja kliniset hoitotyön opettajat, muut hoitotyön asiantuntijat sekä toisen asteen koulutetut (N = 12 478). Kansallisesti sitoutuneiden ja tyytyväisten yhteinen osuus vastaajista oli 38,9 %. HUSin vastaava tulos oli 42,9 %. HUSin tulokset olivat kansallisia keskiarvoja paremmat kaikkien työtyytyväisyyden osatekijöiden kohdalla. Jatkossa tulosten luotettavuuden varmistamiseksi kyselyn vastausprosenttia tulee pyrkiä nostamaan niin HUSissa kuin kansallisestikin. HUSin sisäiset tulokset ovat julkisesti kaikkien HUSlaisten tarkasteltavissa Power BI:ssä. HUS tuottaa myös kansalliset tulokset, mutta ne eivät ole julkisia.

Asian käsittely:	Kristiina Junttila esitteli vuoden 2024 NESplus-tuloksia ja kansallisia vertailutietoja oheisella materiaalilla . Kokouksessa todettiin hyvänä, että tulokset ovat parantuneet. Tärkeää on, että tuloksia käsitellään tulosyksiköissä ja vastuuyksikötasoilla. Toiveena on parantaa vastausprosentin määrää tulevaisuudessa. Eri kyselyiden ajankohdista on hyvä sopia etukäteen, jotta vältetään päällekkäisyyksistä. Vuoden 2025 NESplus-kysely käynnistyy viikolla 12.
Päätelmäesitys:	Henkilöstötoimikunta merkitsee tiedoksi esittelyn vuoden 202 NESplus-tuloksista ja kansallisista vertailutiedoista.
Loppupäätelmä:	Henkilöstötoimikunta merkitsi tiedoksi esittelyn vuoden 202 NESplus-tuloksista ja kansallisista vertailutiedoista.
Lisätietoja:	Johtaja Kristiina Junttila, kristiina.junttila@hus.fi

9. Henkilöstötoimikunnan vuosikello ja alustava kevään työsuunnitelma 2025

Henkilöstötoimikunnan vuoden 2025 kokoukset on sovittu 8.11.2024 kokouksessa seuraavasti:

- to 23.1. klo 13–15.30
- ke 12.2. klo 13–15.30
- ke 19.3. klo 13–15.30
- ke 9.4. klo 12–16 kokous ja kehittämisiltapäivä
- ke 7.5. klo 13–15.30
- ke 11.6. klo 9–11.30
- pe 22.8. klo 9–11.30
- ke 17.9. klo 13–15.30
- to 16.10. klo 13–15.30
- ke 12.11. klo 13–15.30
- to 11.12. klo 13–15.30

Vuoden 2025 HUS yhteistoimintatilaisuudet ovat:

- 4.3. Yhteistoimintakoulutusaamupäivä klo 8:30-11:00
- 5.11. HUS Yhteistoimintapäivä

Asian käsittely:

Henkilöstötoimikunta kävi läpi [vuoden 2025 vuosikelloa ja kevään työsuunnitelmaa](#). Kokouksessa todettiin, että talouden tilannetta olisi hyvä käsitellä jokaisessa henkilöstötoimikunnan kokouksissa.

Työsuunnitelmaan tulevat lisäykset käsitellään kuukausittain henkilöstöjohtajan, Hevan puheenjohtajan ja sihteerin kanssa valmisteltaessa kokousten esityslistoja.

Asian esittelee henkilöstöjohtaja Johanna Karppi.

Päätelmäesitys:

Henkilöstötoimikunta merkitsee tiedoksi vuoden 2025 vuosikellon ja kevään 2025 työsuunnitelman, jota täydennetään vuoden aikana.

Loppupäätelmä:

Henkilöstötoimikunta merkitsi tiedoksi vuoden 2025 vuosikellon ja kevään 2025 työsuunnitelman, jota täydennetään vuoden aikana.

Lisätietoja:

Henkilöstöjohtaja Johanna Karppi, johanna.karppi@hus.fi

10. Toimitusjohtajan ajankohtaiset asiat

Toimitusjohtaja kertoi ajankohtaisina asioina:

- HUS-yhtymän vuoden 2024 tilinpäätöksen ennakkotietojen mukaan koko tilikauden tulos tulee olemaan ennustettua parempi. Hoitopaasyä on onnistuttu tiukassa taloustilanteessa parantamaan. HUS-yhtymän vuoden 2024 tilinpäätöksen ennakkotietojen mukaan koko tilikauden tulos tulee olemaan 30,4 miljoonaa euroa alijäämäinen. Koko maan vertailussa HUSin vuoden 2024 alijäämä asukasta kohden on toiseksi pienin heti Helsingin jälkeen.
- Toimitusjohtaja ja hallituksen puheenjohtaja ovat tavanneet ja käyneet keskusteluja alivaltiosihteerin kanssa. Toimitusjohtaja on mukana rahoituksen kehittämisen valmisteluryhmän neuvonantajaryhmässä, jossa on käsitelty sote- ja pela-rahoitusta ja siirtymätasausta sekä jälkikäteistarkastusta.

Päätelmäesitys: Henkilöstötoimikunta merkitsee toimitusjohtajan ajankohtaiset asiat tiedoksi.

Loppupäätelmä: Henkilöstötoimikunta merkitsi toimitusjohtajan ajankohtaiset asiat tiedoksi.

Lisätietoja: Toimitusjohtaja Matti Bergendahl, matti.bergendahl@hus.fi

11. Työryhmiin nimeämiset

- [Peijaksen sairaalan leikkausosaston ja välinehuollon lisärakennus- ja peruskorjaushankkeen ohjausryhmän asettaminen](#)

Henkilöstön edustajiksi nimettiin:

- pääluottamusmies Essi Saarelainen (varalle Riitta Granqvist)
- työsuojeluvaltuutettu Eeva Rislakki (varalle Tiina Niklander)

Työsuojelun osalta kutsutaan työsuojeluvaltuutettuja työryhmän kokouksiin tarpeen mukaan asiantuntijoiksi.

- Yhteistoimintasivustolle on päivitetty:

[HUS henkilöstöedustus 2022-2025 yhteistyötoimikunnat ja -ryhmät sekä johtoryhmät.xlsx](#).

Päätelmäesitys: Merkitään henkilöstön edustajien nimeämiset työryhmiin tiedoksi.

Loppupäätelmä: Merkittiin tiedoksi henkilöstön edustajien nimeämiset Peijaksen sairaalan leikkausosaston ja välinehuollon lisärakennus- ja peruskorjaushankkeen ohjausryhmään sekä päivitetty HUS henkilöstöedustus 2022–2025 yhteistyötoimikunnissa ja -ryhmissä sekä johtoryhmissä.

Lisätietoja: Nina Jaara, Hevan (henkilöstön edustajien valmisteluryhmän) pj nina.jaara@hus.fi

12. Muut asiat

- Pysäköinti Meilahden sairaala-alueella
Henkilöstön edustajat esittivät huolensa lisääntyvästä pysäköintitarpeesta, kun Kirurgisen sairaalan toimintoja ja Jorvin sairaalan toimintoja siirtyy Meilahteen. Lisäksi Gradus-talosta on siirtymässä kevään aikana Runkopalveluiden henkilökuntaa, joten jo nyt haasteellinen pysäköintitarve tulee kasvamaan.
- Yhteistoiminta ja sen edistäminen HUSissa
Henkilöstön edustajat toivat esille, että olemassa olevaa yhteistoimintaohjetta ei noudateta ja yhteistoimintakokouksia ei ole pidetty kaikilla HUSin alueilla viime vuoden aikana. Kokouksessa sovittiin, että henkilöstön edustajat toimittavat listan yhteistoiminnan kehittämiseen liittyvistä asioista ja asia käsitellään helmikuun kokouksessa ja laajemmin henkilöstötoimikunnan kehittämisiltapäivässä 9.4.25. Yhteistoimintamenettelyn ohjeen päivitystä käsitellään toukokuun henkilöstötoimikunnassa.

Päätelmäesitys: Merkitään muut asiat tiedoksi.

Loppupäätelmä: Merkittiin muut asiat tiedoksi.

13. Kokouksen päättäminen

Päätös: Puheenjohtaja kiitti osallistujia ja päätti kokouksen klo 15.21.
Seuraava henkilöstötoiminnan kokous pidetään 12.2. klo 13.00–15.30.