
Aika 19.03.2025, klo 17:04 - 18:36

Paikka Itä-Uudemaan pelastuslaitos, Ruiskumestarinkatu 2, 06100 Porvoo / Räddningsverket i Östra Nyland, Sprutmästaregatan 2, 06100 Borgå

Käsitellyt asiat

- § 30 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 31 Pöytäkirjantarkastajien valinta**
- § 32 Esityslistan hyväksyminen**
- § 33 Sosiaali- ja potilasasiavastaavan vuosiselvitys 2024**
- § 34 Sosiaali- ja terveystoimen toimintakertomus ja tilinpäätös vuodelle 2024**
- § 35 Palveluiden järjestäminen -lautakunnan ja yksilöjaoston käyttösuunnitelmien hyväksyminen vuodelle 2025**
- § 36 Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen henkilökohtaisen avustajan työnantajaoppaan hyväksyminen**
- § 37 Lautakunnan vastaus hallinto-oikeuden lausuntopyyntöön HAO 634/025**
- § 38 Vastaus Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen vanhusneuvoston kannanottoon ympärivuorokautisen hoivan tilasta**
- § 39 Viranhaltijoiden päätöspöytäkirjat (hyvinvointialuelaki 97 §)**
- § 40 Tiedoksi**
- § 41 Ajankohtaiset asiat**
- § 42 Muut asiat**

Saapuvilla olleet jäsenet

Anna-Mari Eloranta, puheenjohtaja
Stefan Andersin, varajäsen
Jarkko Haverinen § 33 - 42, saapui 17:19
Irmeli Hoffrén
Sanna Kivineva
Sirpa Kurki, varajäsen
Olli Kykkänen
Therese Meriheinä
Tove Munkberg
Tero Suominen

Muut saapuvilla olleet

Heli Sjöblom, hallintopäällikkö, sote /förvaltningschef, social- och hälsovården, sihteeri
Maija Aatelo, § 30-36, & § 38-42, vammaisneuv. ed. / repr.för rådet för pers. m.
funktionsnedsätt.
Annika Immonen, sosiaali- ja terveystoiminnan johtaja /social- och hälsovårdsdirektör
Anette Karlsson, § 33, sosiaali- ja potilasvastaava /social- och patientombud, saapui 17:
10, poistui 17:37
Hanna Kaunisto, vs. vast.aluejoht. (peso)/ tf. ansv.omr.dir (fam. o soc. tjänst)
Arto Kujala, aluehallituksen edustaja /välfärdsområdesstyrelsens representant
Marja Lahti-Elers, johdon assistentti /ledningens assistent
Kirsi Oksanen, vast.aluejoht.(lkäant. palv.) /ansv.omr.dir. (tjänst. för äldre)
Carita Schröder, vast.aluejoht.(terv.palv.) /ansv.omr.dir. (häls.vårdstjänst.)
Susanna Varilo, johtava lääkäri /chefläkare

Poissa

Micaela Röman, puheenjohtaja
Juha Huotari, vanhusneuvoston edustaja /representant för äldrerådet
Juha Kittilä
Meri Lohenoja
Max Lönnqvist, hyvinvointialuejohtaja /välfärdsområdesdirektör
Mikaela Nylander, aluehallituksen pj. /välfärdsområdesstyrelsens ordf.
Markus Pietikäinen
Pehr Sveholm
Pinja Oksanen, nuorisovaltuuston edustaja /representant för ungdomsfullmäktige

Allekirjoitukset

Anna-Mari Eloranta
Puheenjohtaja

Heli Sjöblom
Sihteeri

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty

Olli Kykkänen

Therese Meriheinä

Pöytäkirja on sähköisesti tarkastettu /
Protokollet är elektroniskt undertecknat

§ 30

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Kokouksen laillisuus ja päätösvalta todetaan.

Hyvinvointialueen hallintosäännön (144 §) mukaan kokouskutsu on lähetettävä kolme päivää ennen kokousta. Samassa ajassa on kokouksesta tiedotettava yleisessä tietoverkossa hyvinvointialueen verkkosivustolla (145 §).

Kutsu on lähetetty 15.03.2025 ja julkaistu samanaikaisesti Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen verkkosivustolla.

Ehdotus

Kokous todetaan laillisesti koollekutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

Päätös

Palveluiden järjestäminen -lautakunta toimitti nimenhuudon ja totesi esteen ilmoittaneet jäsenet sekä totesi, että kokous on lainmukaisesti koolle kutsuttu ja päätösvaltainen.

§ 31

Pöytäkirjantarkastajien valinta

Valitaan kokouksen pöytäkirjantarkastajat.

Pöytäkirjan valmistuttua sihteeri lähettää sen tarkastettavaksi puheenjohtajalle sekä valituille tarkastajille sähköisesti.

Ehdotus

Palveluiden järjestäminen -lautakunta valitsee kokouksen pöytäkirjantarkastajiksi Juha Kittilän ja Olli Kyykkäsen.

Päätös

Palveluiden järjestäminen -lautakunta valitsi yksimielisesti kokouksen pöytäkirjantarkastajiksi Olli Kyykkäsen ja Therese Meriheinän.

§ 32

Esityslistan hyväksyminen

Palveluiden järjestäminen -lautakunnan kokouksen käsiteltävät asiat on ilmoitettu ennalta kokouskutsussa ja sen mukana toimitetussa esityslistassa.

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen hallintosäännön 116 §:n mukaan asiat käsitellään esityslistan mukaisessa järjestyksessä, jollei palveluiden järjestäminen -lautakunta toisin päättä.

Ehdotus

Palveluiden järjestäminen -lautakunta päättää hyväksyä kokouksen esityslistan työjärjestykseksi.

Kokouskäsittely

Esittelijä esitti seuraavan muutosesityksen: Pykälän § 37 käsittely siirretään viimeiseksi esityslistalla.

Päätös

Palveluiden järjestäminen -lautakunta päätti esittelijän muutosehdotuksen jälkeen hyväksyä kokouksen esityslistan työjärjestykseksi.

§ 33

Sosiaali- ja potilasasiavastaavan vuosiselvitys 2024

IUHVAADno-2025-836

Liitteet

- 1 Liite 1: Asiavastaavan vuosiselvitys 2024
- 2 Bilaga 1: Ombudets årsredogörelse 2024

Valmistelu ja lisätiedot:
sosiaali- ja potilasasiavastaava Anette Karlsson
etunimi.sukunimi(at)itauusimaa.fi

Vuoden 2024 aikana potilas- ja sosiaaliasiavastaavaan otettiin yhteyttä 419 kertaa, mikä oli vähemmän kuin edellisvuonna (516 yhteydenottoa). Vuoden 2024 aikana tuli hieman enemmän yhteydenottoja sosiaaliasiavastaavan tehtäviin liittyen (219) kuin potilasasiavastaavan tehtäviin liittyen (200). Yhteydenottojen määrän vähenemisen syytä on vaikea arvioida, mutta se voi kertoa siitä, että vuoden 2024 aikana hyvinvointialueen toiminnot ovat vakiintuneet ja hyvinvointialueen aloittamiseen liittyvästä organisaatiomuutoksesta aiheutuneet epäkohdat on saatu suurimmaksi osaksi korjattua.

Potilasasiavastaavan yksittäisten asiakkaiden määrä (147 asiakasta) on hieman suurempi kuin sosiaaliasiavastaavan (105 asiakasta). Asiakasmäärä on vähentynyt edellisvuoteen nähden viidellätoista (15) asiakkaalla sosiaaliasiavastaavan palveluissa ja kolmella asiakkaalla potilasasiavastaavan palveluissa.

Sosiaaliasiavastaavan vuosikertomus

Sosiaaliasiavastaavaan otti useammin yhteyttä sosiaalihuollon asiakkaan huoltaja tai edunvalvoja (34 %) kuin asiakas itse (33 %). Yhteydenottaja oli usein myös asiakkaan omainen tai läheinen (27 %). Muutamassa tapauksessa yhteydenottaja oli henkilöstön edustaja tai muu. Sosiaaliasiavastaavan yhteydenottoihin tilastoidaan myös muut yhteydenotot, kuten kuntalaisten yleisluontoiset yhteydenotot ja palveluntarjoajien kyselyt. Näitä muita yhteydenottoja tuli vuoden aikana yhteensä (7) seitsemän.

Miltei puolet yhteydenottajista olivat uusia asiakkaita (48 %). Joissakin tapauksissa aiemmin yhteyttä ottanut asiakas otti yhteyttä uuden asian tiimoilta (4 %). Asiavastaavan työhön kuuluu asiakkaan avustaminen tarvittavissa määrin, jolloin osa yhteydenottajista otti asiavastaavaan useamman kerran yhteyttä.

Eniten yhteydenottoja tuli vammaispalveluihin liittyen. Toiseksi eniten yhteydenottoja tuli ikääntyneiden palveluihin liittyen. Kolmanneksi eniten yhteydenottoja tuli lasten, nuorten ja perheiden palveluihin liittyen. Muutama yhteydenotto tuli työikäisten palveluihin ja mielenterveys- ja päihdepalveluihin liittyen.

Potilasasiavastaavan vuosikertomus

Yhteydenottaja oli useimmiten terveydenhuollon potilas (68 %). Toiseksi eniten yhteyttä otti omainen tai läheinen (24 %) ja kolmanneksi eniten yhteyttä otti huoltaja tai edunvalvoja (7 %). Muutamassa tapauksessa yhteydenottaja oli terveydenhuollon

ammattilainen tai muu henkilö. Enemmistö yhteydenottajista olivat uusia asiakkaita (74 %). Parissa tapauksessa aiemmin yhteyttä ottanut asiakas otti yhteyttä uuden asian tiimoilta (1 %). Asiavastaavan työhön kuuluu asiakkaan avustaminen tarvittavissa määrin, jolloin osa yhteydenottajista otti asiavastaavaan useamman kerran yhteyttä.

Yhteydenotot koskivat useimmiten terveysasemapalveluja. Toiseksi eniten yhteydenottoja tuli suun terveydenhuoltoon liittyen. Kolmanneksi eniten yhteydenottoja tuli terveyskeskussairaaloimintaan liittyen. Yksityisiä palveluntuottajia koskien sekä työterveyshuoltoon liittyen tuli yhteensä kymmenen yhteydenottoa. Monella yhteydenottajalla oli myös yleinen tiedon tarve ja kuuden yhteyttä ottaneen kohdalla asiavastaavalla ei ole tarkempaa tietoa mistä yksiköstä yhteydenotossa oli kyse.

Muistutukset ja kantelut

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen kirjaamoon on vuoden 2024 aikana rekisteröity 125 muistutusta, mikä on hieman enemmän kuin edellisvuonna. Asiavastaavan tiedossa on 90 muistutusta, mikä on vähemmän kuin edellisvuonna. Asiavastaavan tiedossa olevien muistutusten pohjalta on tehty tarkempi analyysi muistutusten sisällöstä.

Vuonna 2024 enemmistö muistutuksista tuli Porvoosta (48 %). Toiseksi eniten muistutuksia tehtiin Sipoossa (25 %) ja Loviisassa (20 %). Yksi muistutus tehtiin Lapinjärvellä ja yksi Myrskylässä. Yhtäkään muistutusta ei tehty Askolassa tai Pukkilassa. Muutaman muistutuksen osalta muistutuksentekijä oli muualta kuin itä-uudeltamaalta. Muistutuksen tekijä voi olla toiselta paikkakunnalta tilanteissa, joissa muistutuksen kohde on menehtynyt tai on asumispalveluissa toisella paikkakunnalla itä-uudenmaan hyvinvointialueen päätöksellä.

Asiavastaavan tiedossa olevia muistutuksia tehtiin vuonna 2024 enemmän potilaiden oikeuksiin liittyen (60) kuin sosiaalihuollon asiakkaan oikeuksiin liittyen (30). Suurin osa muistutuksista koski terveysasemapalveluita (39). Toiseksi eniten muistutuksia tehtiin vammaispalveluihin liittyen (11). Kolmanneksi eniten muistutuksia tehtiin ikääntyneiden palveluihin ja suun terveydenhuoltoon (10) liittyen sekä terveyskeskussairaaloimintaan liittyen (8). Lasten, nuorten ja perheiden palveluihin sekä työikäisten palveluihin liittyen tehtiin muutama muistutus. Mielenterveys- ja päihdepalveluihin liittyen tehtiin yksi muistutus vuoden aikana.

Aluehallintovirastolle on, asiavastaavan saaman tiedon mukaan, tehty 19 kantelua terveydenhuoltoon liittyen ja 14 kantelua sosiaalihuoltoon liittyen Itä-Uudenmaan osalta. Kanteluiden määrä on hieman lisääntynyt terveydenhuollon osalta ja hieman laskenut sosiaalihuollon osalta edellisvuoteen verrattuna. Kahdeksan sosiaalihuollon (8) kantelua ja kahdeksan (8) terveydenhuollon kantelua siirrettiin hyvinvointialueelle vastattavaksi muistutuksena.

Asiavastaavan kehitysehdotukset 2024

- Sähköisen muistutuslomakkeen käyttöönotto vuoden 2025 aikana. Toteutunut tammikuussa 2025.
- Yhteydenottojen määrä on laskenut vuoden 2024 aikana, ja varhaiskasvatuksesta ei tullut lainkaan yhteydenottoa. Asiavastaavan palveluista

sekä asiakkaan ja potilaan oikeuksista tiedottamista lisätään ja monipuolistetaan vuoden 2025 aikana. Huomiota kiinnitetään erityisesti tietoisuuden vahvistamiseen varhaiskasvatuksen piirissä olevissa perheissä.

- Luodaan sähköinen oikaisuvaatimuslomake. Oikaisuvaatimuslomaketta voi hyödyntää sosiaalihuollon päätöksen tai hyvinvointialueen laskun oikaisuvaatimuksessa.

Vammaispalvelut

- Vuorojen suunnittelun yhteydessä tulee aina varmistaa, että henkilöstöllä on tarpeellinen osaaminen (myös erityisosaaminen) asiakkaan hoitotoimenpiteiden asianmukaisen suorittamisen kannalta.
- Hakemukset ja yhteydenotot tulee aina kirjata järjestelmään, jotta turhia viivästyksiä ei synny hakemuksen katoamisen takia. Lisäksi päätös tulee aina antaa lain vaatimassa määräajassa.

Ikääntyneiden palvelut

- Prosesseja kaatumis- ja tippumistilanteiden jälkiseurannan osalta tulisi selkeyttää ja parantaa. Jokaisessa hoitoyksikössä tulee varmistua siitä, ettei asiakas joudu odottamaan useita päiviä päästäkseen asianmukaiseen hoitoon. Henkilöstön tulee ohjeistaa omaisia tai asiakasta tekemään tarvittaessa potilasvahinkoilmoitus. Asiavastaava auttaa potilasvahinkoilmoitusasioissa tarvittaessa.
- Yhteistyö omaisten kanssa on tärkeää, ja siihen tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Yhteistyöongelmatilanteissa yksittäinen tilanne on hyvä analysoida tiimissä, ja pyrkiä löytämään keinoja toiminnan kehittämiseksi ja yhteistyön parantamiseksi.

Terveysasemapalvelut

- Vastuualueella tulisi pohtia miten mahdollisesti väärän diagnoosin/hoidon tilanteita voidaan välttää entistä paremmin.
- Vastuualueella tulisi pohtia, miten yksityisen terveydenhuollon palvelut mainitaan (vai mainitaanko lainkaan) potilaalle, joka on hakeutunut terveysasemalle saadakseen apua vaivaan tai sairauteen. Potilaat ovat kokeneet, mahdollisesti hyvääkin tarkoittaneet, maininnat loukkaavina.

Terveyskeskussairaalapalvelut

- Yhteistyötä omaisten kanssa on vahvistettava. Ikääntyneiden kotiuttamista liian varhain tulisi välttää, sillä kuljettaminen osaston, kodin ja sairaalan välillä heikentää omaisten kertoman mukaan potilaan terveydentilaa entisestään.
- Potilaiden terveyskeskussairaalassa oleskelu ei saisi johtaa kivuliaisiin makuuhaavoihin. Mahdolliset makuuhaavat ja muut hoitoa vaativat tilanteet tulee hoitaa asianmukaisesti jokaisen potilaan osalta.

Ehdotus

Sosiaali- ja terveystoiminta:

Palveluiden järjestäminen -lautakunta merkitsee tiedoksi potilas- ja sosiaaliasiavastaavan vuosiselvityksen 2024 ja lähettää sen edelleen aluehallitukselle.

Pykälä tarkastetaan heti.

Kokouskäsittely

Merkittiin pöytäkirjaan, että jäsen Jarkko Haverinen saapui kokoukseen pykälän § 33 käsittelyn aikana klo 17.19.

Merkittiin pöytäkirjaan, että potilas- ja asiavastaava Anette Karlsson poistui kokouksesta tämän pykälän § 33 käsittelyn jälkeen klo 17.37.

Merkittiin pöytäkirjaan, että kokouksen puheenjohtaja totesi, että päätösehdotus jäi lukematta pykälän § 33 käsittelyn yhteydessä. Pykälä § 33 avattiin uudelleen ja päätösehdotus luettiin kokouksessa. Päätösehdotus hyväksyttiin yksimielisesti ja pykälä tarkastettiin heti.

Päätös

Palveluiden järjestäminen -lautakunta päätti yksimielisesti merkitä tiedoksi potilas- ja sosiaaliasiavastaavan vuosiselvityksen 2024 ja lähettää sen edelleen aluehallitukselle.

Pykälä tarkastettiin heti.

§ 34

Sosiaali- ja terveystoimen toimintakertomus ja tilinpäätös vuodelle 2024

IUHVAADno-2025-495

Liitteet

- 1 Liite 1: Tilinpäätös 2024, sosiaali- ja terveystoimi
- 2 Bilaga 1: Social- och hälsovårdens bokslut 2024
- 3 Liite 2: Vuosiraportti 2024
- 4 Bilaga 2: Årsrapport 2024

Valmistelu ja lisätiedot:

sosiaali- ja terveystoimen johtaja Annika Immonen
vastuualuejohtaja (ikäntyneiden palvelut) Kirsi Oksanen
vastuualuejohtaja (terveyspalvelut) Carita Schröder
vs. vastuualuejohtaja (perhe- ja sosiaalipalvelut) Hanna Kaunisto
talousjohtaja Minna Sevón
etunimi.sukunimi(at)itauusimaa.fi

Sosiaali- ja terveystoimen toimintakertomus on tuotettu osana sosiaali- ja terveystoimen tilinpäätöstä ja se tullaan liittämään hyvinvointialueen toimintakertomuksen osaksi. Kertomuksessa on kuvattu toimialan toimintaa lyhennetyn toimintakertomuksen muodossa vuoden 2024 osalta. Kertomuksessa on avattu toimialueen tulevaisuuden riskejä, vastuualueiden toimintaa, henkilöstöä, tavoitteiden toteutumista ja tilinpäätöstä suhteessa talousarvioon.

Sosiaali- ja terveystoimi on laatinut tilinpäätöksen 2024 aineistot talousjohdon ohjeiden mukaisesti. Tilinpäätös 2024 sisältää toimialan toimintakertomuksen, sitovien tavoitteiden ja tunnuslukujen toteumat.

Sosiaali- ja terveystoimen toimintakate tilinpäätöksessä 2024 on – 399,9 miljoonaa euroa. Toimialan talousarviomäärärahaa korotettiin 39,0 miljoonalla eurolla, joista suurimmat kohdistukset erikoissairaanhoidon 15,8 miljoonaa, muihin asiakaspalveluostoihin 12,9 miljoonaa ja työvoiman vuokraukseen 7,6 miljoonaa euroa. Toimintakate ylittää toimialan muutetun talousarvion mukaisen toimintakatteen -2,7 miljoonaa euroa.

Vuonna 2024 toimintatuottoja oli noin 39 miljoonaa euroa. Toimintatuotot toteutuivat 5,7 miljoonaa euroa edellisvuotta korkeammalla tasolla. Toimintakuluja kirjattiin yhteensä noin -439 miljoonaa euroa.

Sosiaali- ja terveystoimen toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen liitteenä on Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen digiyksikön tiedolla johtamisen tiimin tuottama vuosiraportti. Vuosiraportissa on koottuna vastuualuekohtaisia toiminnan tilastotietoja vuodelta 2024.

Ehdotus

Sosiaali- ja terveystoimen johtaja:

Palveluiden järjestäminen -lautakunta merkitsee tiedoksi toimialan vuoden 2024 tilinpäätöksen, joka liitetään osaksi koko hyvinvointialueen toimintakertomusta.

Pykälä tarkastetaan heti.

Päätös

Palveluiden järjestäminen -lautakunta päätti yksimielisesti merkitä tiedoksi toimialan vuoden 2024 tilinpäätöksen, joka liitetään osaksi koko hyvinvointialueen toimintakertomusta.

Pykälä tarkastettiin heti.

§ 35

Palveluiden järjestäminen -lautakunnan ja yksilöjaoston käyttösuunnitelmien hyväksyminen vuodelle 2025

IUHVADno-2025-496

Liitteet

1 Liite. Käyttösuunnitelmat 2025 Palveluiden järjestäminen -ltk ja yksilöjaosto

Aluevaltuusto on hyväksynyt 10.12.2024 § 101 vuoden 2025 talousarvion ja vuosien 2026–2028 taloussuunnitelman.

Hallintosäännön 76 §:n mukaan aluehallitus ja lautakunnat hyväksyvät talousarvioon perustuvan käyttösuunnitelmansa. Hyvinvointialueen taloussäännön 2.4 Talousarvion täytäntöönpano -kohdan mukaan "I-U hyvinvointialueen tehtävät on hoidettava tuloksellisesti ja taloudellisesti siten, että aluevaltuuston asettamat toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet saavutetaan. Jokainen toimialajohtaja, vastuualuejohtaja ja -päällikkö sekä esihenkilö ovat vastuussa siitä, että asetetut toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet saavutetaan."

Käyttösuunnitelmiin ei voi lisätä talousarvioon sisällyttämättömiä uusia toimintoja tai toimintatapoja, jotka lisäävät menoja vuonna 2025 tai suunnitelmavuosina 2026–2028. Uusien toimintojen aloittaminen tai nykyisten laajentaminen käsitellään aina talousarvion käsittelyn yhteydessä tai sitä muutettaessa.

Esityslistan liitteenä on esitys Palvelun järjestäminen- lautakunnan ja yksilöjaoston käyttösuunnitelmiksi vuodelle 2025. Käyttösuunnitelma on valtuuston hyväksymän talousarvion mukainen.

Ehdotus

Sosiaali- ja terveysjohtaja:

Palveluiden järjestäminen -lautakunta päättää hyväksyä liitteen mukaisen käyttösuunnitelman vuodelle 2025.

Päätös

Palveluiden järjestäminen -lautakunta päätti yksimielisesti hyväksyä liitteen mukaisen käyttösuunnitelman vuodelle 2025.

§ 36

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen henkilökohtaisen avustajan työnantajaoppaan hyväksyminen

IUHVADno-2024-4839

Liitteet

- 1 Liite: Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen henkilökohtaisen avustajan työnantajaopasavun
- 2 Bilaga: Östra Nylands välfärdsområdes guide för anställning av personlig assistent

Oheismateriaali: Vammaisneuvoston lausunto.

Valmistelu ja lisätiedot:

vs. vastuualuejohtaja (perhe- ja sosiaalipalvelut) Hanna Kaunisto
etunimi.sukunimi(at)itauusimaa.fi

Työnantajaopas on laadittu henkilökohtaisen avustajansa työnantajana toimiville hyvinvointialueen vammaispalvelujen asiakkaiden tueksi. Oppaan tarkoituksena on ohjata työnantajaa sekä työntekijää hyvään työsuhteeseen ja sujuvaan keskinäiseen yhteistyöhön. Oppaassa on hyödynnetty mm. Kynnys ry:n, Assistentti.info:n työnantajaopasta sekä THL:n ohjeistuksia.

Opas sisältää ohjeistusta mm. työsuhteen solmimiseen ja työsopimuksen tekemiseen, työntekijän perehdytykseen, työaikalainsäädäntöön ja työstä maksettaviin korvauksiin, palkanmaksuun, vuosilomaan, poissaoloihin, vakuutuksiin ja työsuhteen päättämiseen.

Oppaassa selkiytetään myös hyvinvointialueen ja työnantajana toimivan vammaisen henkilön vastuita ja velvollisuuksia. Päätös henkilökohtaisen avun myöntämisestä tehdään vammaispalvelussa ja hyvinvointialue maksaa avustajalle palkan sekä tekee lakisääteiset ilmoitukset verottajalle vakuutusyhtiöille ja terveydenhuollolle. Hyvinvointialueen palvelut ovat asiakkaalle maksuttomia.

Oppaasta on lähetetty lausuntopyynnöt vaikuttamistoimielimille. Lausuntojen jälkeen opasta on muokattu ja paranneltu lausunnot huomioiden, soveltuvin osin.

Ehdotus

Sosiaali- ja terveysjohtaja

Palveluiden järjestäminen -lautakunta päättää hyväksyä henkilökohtaisen avustajan työnantajaoppaan.

Kokouskäsittely

Teknisenä korjauksena merkitään pöytäkirjaan pykälätekstin viimeiseen kappaleeseen seuraavasti:

Oppaasta on lähetetty *lausuntopyynnöt* muutetaan **lausuntopyyntö vaikuttamistoimielimille** muutetaan **vammaisneuvostolle**.

Päätös

Palveluiden järjestäminen -lautakunta päätti yksimielisesti teknisen korjauksen jälkeen hyväksyä henkilökohtaisen avustajan työnantajaoppaan.

Palvelujen järjestäminen -lautakunta, § 133, 27.11.2024

Palvelujen järjestäminen -lautakunta, § 37, 19.03.2025

§ 37

Lautakunnan vastaus hallinto-oikeuden lausuntopyyntöön HAO 634/025

IUHVADno-2024-4151

Palvelujen järjestäminen -lautakunta, 27.11.2024, § 133

Liitteet

- 1 Liite_2_Oikaisuvaatimus (ei julkinen asiakirja)
Salassa pidettävä, Julkisuuslaki (621/1999) § 24
- 2 Liite_1_Päätös virkasuhteen irtisanomisesta (ei julkinen asiakirja)
Salassa pidettävä, Julkisuuslaki (621/1999) § 24

Valmistelu ja lisätiedot:
henkilöstöjohtaja Anu Rautiainen
lakimies Janina Luminto
etunimi.sukunimi(at)itauusimaa.fi

Asia on ollut aluehallituksen käsiteltävänä 14.11.2024 mutta on todettu, että toimivalta kuuluu Palveluiden järjestäminen -lautakunnalle.

Hyvinvointialueen kirjaamoon on 5.11.2024 saapunut oikaisuvaatimus, joka koskee tulosityksikköpäällikkö Nina Moisanderin 1.11.2024 § 5 tekemää viranhaltijapäätöstä irtisanomisasiassa (IUHVADno-2024-4151). Viranhaltijapäätös ja oikaisuvaatimus ovat ohessa liitteinä.

Hyvinvointialueesta annetun lain (611/2021) 139 §:ssä on määräykset oikaisuvaatimusmenettelystä. Aluehallituksen ja lautakunnan sekä niiden jaoston ja alaisen viranomaisen päätökseen tyytymätön saa vaatia siihen oikaisua.

Oikaisuvaatimus on käsiteltävä kiireellisenä. Oikaisuvaatimus tehdään aluehallituksen ja lautakunnan sekä niiden jaoston ja alaisen viranomaisen päätöksestä asianomaiselle toimielimelle.

Oikaisuvaatimus on saapunut hyvinvointialueen kirjaamoon oikaisuvaatimusajan puitteissa, ja se on näin ollen otettava käsiteltäväksi.

Oikaisuvaatimusta käsitellessään Palveluiden järjestäminen -lautakunta on sidottu niihin laillisuus- ja tarkoituksenmukaisuusvaatimuksiin, joita oikaisuvaatimuksessa on esitetty. Palveluiden järjestäminen -lautakunta ei näin ollen voi käsitellä asiaa oikaisuvaatimusasiana tätä laajemmin.

Asiaa käsitellessään Palveluiden järjestäminen -lautakunnan on arvioitava oikaisuvaatimuksessa esitetyt laillisuusvirheet sekä arvioitava oikaisuvaatimuksessa esitetyt tarkoituksenmukaisuusperusteet.

Otettuaan asian oikaisuvaatimusasiana käsiteltäväkseen Palveluiden järjestäminen -lautakunta voi muuttaa tehtyä hallintopäätöstä, kumota tehdyn hallintopäätöksen tai hylätä oikaisuvaatimuksen.

Oikaisuvaatimuksen tekijän vaatimus:

Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii, että Itä-Uudenmaan hyvinvointialue kumoaa päätöksen virkasuhteen irtisanomisesta. Kumoamisen johdosta kyseinen virka tulee palauttaa oikaisuvaatimuksen tekijälle ja viranhoidon on katsottava jatkuneen katkeamattomana (laki kunnallisesta viranhaltijasta 44 §). Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii hyvinvointialuetta maksamaan aiheutunut palkkavahinko irtisanomisen ja viran palauttamisen väliseltä ajalta.

Oikaisuvaatimuksessa esitetyt laillisuusvirheet:

Oikaisuvaatimuksen tekijä esittää, että virkasuhteen irtisanomiselle ei ole lain mukaisia perusteita. Oikaisuvaatimuksen tekijää ei ole varoitettu eikä ohjeistettu toimimaan toisin. Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii, että päätös kumotaan ja hänen virkasuhteensa palautetaan hänelle.

Oikaisuvaatimuksessa esitetyt tarkoituksenmukaisuusperusteet:

Oikaisuvaatimuksen tekijä perustelee menettelyään sillä, että hän on itse tehnyt puuttuvia työvuoroja ja että hänelle ei ole koskaan kerrottu, että häneltä on kiellettyä tehdä itse sellaisia työvuoroja, jotka jäisivät muutoin tyhjiksi. Oikaisuvaatimuksen tekijä toteaa, että hänen esihenkilönsä hyväksyy tehdyt vuorot kuukausittain ja että tämän myötä esihenkilölle menee (jälkikäteen) tieto hänen tekemistään ylitöistä. Oikaisuvaatimuksen tekijä toteaa, että työnantajan olisi tullut välittömästi huomauttaa, että hän ei saa tehdä avoimia vuoroja itse. Oikaisuvaatimuksen tekijä toteaa, "että se, että työnantaja ei ohjeista, ei ole viranhaltijan työsuhteen päättämisperuste".

Oikaisuvaatimuksen tekijä toteaa, että joka tapauksessa työnantajalla ei ole perustetta irtisanoa virkasuhdetta ilman edeltävää varoitusta, ja että oikaisuvaatimuksen tekijän toiminta asiakas- ja potilasturvallisuuden takaamiseksi ei ole ollut lain edellyttämällä tavalla niin moitittavaa, että oikaisuvaatimuksen tekijän olisi tullut ymmärtää menettelynsä vääryys ilman varoitusta ja selkeää ohjeistusta työnantajalta.

Oikaisuvaatimuksen tekijä ei oman näkemyksensä mukaan ole tiennyt toimivansa väärin, ja hän olisi noudattanut työnantajan ohjeistusta ylitöiden teosta, jos sellainen ohje olisi hänelle annettu.

Oikaisuvaatimuksen tekijä toteaa, että työnantaja on tehnyt tutkintapyynnön poliisille asiasta. Oikaisuvaatimuksen tekijä ei oman käsityksensä mukaan ole syyllistynyt mihinkään rikokseen. Hän toteaa, että ylimääräisten työvuorojen teko tilanteessa, jossa niitä ei ole kielletty tekemästä, ei täytä minkään rikoksen tunnusmerkistöä.

Asian käsittely:

Viranhaltijan velvollisuuksista on määrätty laissa kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (ns. viranhaltijalaki). Yleiset velvollisuudet on kirjattu 4. luvun 17 §:ssä, jossa todetaan mm. seuraavaa: Viranhaltijan on suoritettava virkasuhteeseen kuuluvat tehtävät asianmukaisesti ja viivytyksettä noudattaen asianomaisia säännöksiä ja määräyksiä sekä työnantajan työjohto- ja valvontamääräyksiä. Viranhaltija ei saa vaatia, ottaa vastaan tai hyväksyä sellaista taloudellista tai muuta etua, josta säädetään rikoslain (39/1889) 40 luvussa.

Virkasuhteen päättymisestä on määräykset 8. luvussa. Viranhaltijasta johtuvat irtisanomisperusteet on kirjattu 35 §:ssä: Työnantaja ei saa irtisanoa virkasuhdetta viranhaltijasta johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole asiallinen ja painava. Tällaisena syynä voidaan pitää virkasuhteesta, laista tai määräyksistä johtuvien, virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten viranhaltijan henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi viranhaltija ei enää kykene selviytymään tehtävistään.

Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja viranhaltijan olosuhteen kokonaisuudessaan. Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava virkasuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista ei 3 ja 4 momentissa säädettyä tarvitse soveltaa.

Oikaisuvaatimuksen tekijä on vuosina 2023 ja 2024 oikaisuvaatimuksessaankin väittämänsä mukaisesti ottanut itselleen sellaisia työvuoroja, jotka muutoin olisivat jääneet täyttämättä. Samanaikaisesti oikaisuvaatimuksen tekijä on esihenkilöidensä suuntaan kommunikoinut, että henkilöstöresurssitilanne on ollut hänen vetämässään yksikössä suhteellisen hyvä. Vuorojen täyttämättömyys itsessään ei ole sellainen asiallinen ja painava syy, johon vedoten työnantaja on tehnyt päätöksensä virkasuhteen irtisanomisesta. Työntekijällä on oikeus esittää toiveita työvuorojärjestelyistä, mutta hän ei voi itse tehdä niistä päätöstä.

Työnantaja katsoo, että oikaisuvaatimuksen tekijä on jättänyt noudattamatta ohjeita ja määräyksiä työvuorosuunnittelusta, ylitöiden tekemisestä ja hälytysrahan myöntämisestä itselleen.

Asiallinen ja painava syy muodostuu siitä, että oikaisuvaatimuksen tekijä on rikkonut velvollisuuksiaan viranhaltijana ja syylistynyt tekoon, joka täyttää usean rikosnimikkeen tunnusmerkistön. Työnantaja ei ole vielä tehnyt asiassa rikosilmoitusta mutta aikoo sen tehdä asian selvittelyn jälkeen. Syynä ei siten ole se, että hän on tehnyt ylityötä omassa yksikössään, vaan se, että hän on määrännyt itse itsensä kyseisiin vuoroihin ja erehdyttänyt esihenkilöitään ja työnantajaa toiminnassaan.

Oikaisuvaatimuksen tekijä vetoaa siihen, että ohjeista ei ole hänelle kerrottu. Ensimmäiseksi todetaan, että jo ilman erillistä ohjettakin tulisi yleisen elämäkokemuksen perusteella jokaisen ymmärtää, ettei henkilö voi määrätä itse itseään toihin toisen lukuun ja päättää omasta palkastaan ollessaan palvelussuhteessa toiseen tahoon siten, että tuo toinen taho joutuisi maksuvelvolliseksi kyseisestä työstä. Lisäksi työnantaja katsoo, että esihenkilöasemansa vuoksi hänen olisi tullut olla hyvinkin tietoinen virka- ja työehtosopimuksen ehdottomista määräyksistä sekä työnantajan antamista ohjeista, joita hänen itsekin tuli soveltaa omiin alaisiinsa.

HYVTES III luvun mukaan työhön saapumisesta aiheutuvasta häiriöstä maksetaan hälytysraha, mikäli viranhaltija/työntekijä kutsutaan (hälytetään) työnantajan toimesta työhön (22 §). Lisä-, yli-, ilta- ja sunnuntaikorvauksen sekä aattokorvauksen suorittamisen edellytyksenä on, että työ on suoritettu toimivaltaisen viranomaisen antaman kirjallisen määräyksen perusteella paitsi silloin, kun kyseessä on säännöllinen vuorotyö tai jaksotyö (20 §). Lisätyötä on työnantajan aloitteesta viranhaltijan/työntekijän säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä

(13 §). Ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää sekä työvuoroluetteloön merkityn säännöllisen työajan että virka- ja työehtosopimuksessa määrätyt ylityörajat (14 §).

Yleiset ohjeet, jotka mukailevat HYVTESin sisältöjä, ovat koko henkilöstön saatavilla intranetissä. Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen henkilöstöpalvelut pitää yllä ajantasaisia ohjeita intranet-sivuilla. Palkka- ja palvelussuhdeasioita sekä työaika määräyksiä koskevista asioista on mm. yksiselitteinen ohjeistus lisä- ja ylityöistä. Ohjeen mukaan lisä- ja ylityön teettämisestä tulee sopia etukäteen ylityömääräyksellä. Ylityömääräyksen antaa aina henkilön oma esihenkilö. Esihenkilön tulee toimittaa ylityömääräyksen tiketillä HPK Palvelut Oy:lle palkanlaskentaa varten. Lisä- tai ylityön teettämisen jälkeen esihenkilön tulee täyttää toteumatiedot lomakkeelle, jonka esihenkilön tulee toimittaa HPK Palvelut Oy:lle. Myös toteumalomakkeessa on yksiselitteinen kirjaus siitä, että lisä- ja ylityön teettämisestä tulee sopia etukäteen ylityömääräyksellä. Oikaisuvaatimuksen tekijä ei ole toiminut näin.

Erillistä suoraa kieltoa tyhjiksi jäävien työvuorojen tekemisestä ei ole, mutta esihenkilöasemassa olevan henkilön on pitänyt yleisten ohjeiden perusteella ymmärtää, että toiminta on kiellettyä varsinkin ilman erillistä työnantajan määräystä. Esihenkilöitä on koulutettu ja opastettu ohjeiden soveltamiseen kahden viikon välein pidettävissä esihenkilöinfoissa sekä palvelussuhdeasioiden koulutuksissa. Oikaisuvaatimuksen tekijä on itsekin toiminut samaisessa prosessissa esihenkilön roolissa, joten käytäntö on täytynyt olla hänen tiedossaan.

Oikaisuvaatimuksen tekijän kanssa on keskusteltu toimintatavoista kolmen eri esihenkilön kanssa, jotka ovat olleet eri aikoina oikaisuvaatimuksen tekijän suoria esihenkilöitä. Keskusteluissa on useita kertoja käyty läpi oikeita toimintatapoja. Esimerkiksi 1.6.2023 on kokousmuistioon merkitty, etteivät esihenkilöt lähtökohtaisesti osallistu hoitotyöhön. Oikaisuvaatimuksen tekijälle on kerrottu keskusteluissa, että henkilöstön saatavuusongelmasta tulee keskustella oman esihenkilön kanssa ja, että tämän kanssa yhdessä etsitään tarvittaessa ratkaisuja henkilöstövajeeseen, jotta palveluiden toimivuudesta aiheutuva virkavastuu ei jää tiimin esihenkilön kannettavaksi mahdottomissa tilanteissa.

Oikaisuvaatimuksen tekijä on oma-aloitteisesti ottanut itselleen lisä- ja ylityövuoroja ilman, että hänen esihenkilönsä on antanut etukäteen lisätyö- tai ylityömääräystä. Henkilö ei voi itse määrätä itseään lisä- tai ylityöhön.

Lisäksi oikaisuvaatimuksen tekijä on kirjannut järjestelmään itselleen hälytysrahavuoroja. Hälytysrahaa voidaan maksaa vain niissä tilanteissa, kun työnantaja hälyttää henkilön töihin tämän vapaa-ajalta henkilön jo poistuttua työpaikalta. Oikaisuvaatimuksen tekijä on oma-aloitteisesti jäänyt tekemään työvuoroja ja kirjannut niistä itselleen hälytysrahakorvauksia. Työnantaja ei ole hälyttänyt häntä työvuoroihin. Hälytysrahamenettelystä on täsmälliset toimintaohjeet intranet-sivulla. Itä-Uudenmaan hyvinvointialueella on lisäksi paikallinen virka- ja työehtosopimus hälytysrahasta. Sen noudattamisessa ei yksittäisellä esihenkilöllä ole harkintavaltaa.

Asiaa selvitettäessä on käynyt ilmi, että oikaisuvaatimuksen tekijä oli yleistyöajassa ja sen myötä hänen työajanseurantansa toteutettiin Promid-järjestelmässä (liukuva

työaika). Sen lisäksi hän on itse syöttänyt omat tietonsa luvatta hoitotyötä tekevän henkilöstön Titania-työvuorojärjestelmään, jonka kautta hän on pystynyt esihenkilön tietämättä maksattamaan itselleen ylityö- ja hälytysrahakorvauksia. Hänen tietojaan ei olisi pitänyt olla Titania-järjestelmässä lainkaan. Tämä on osoittanut pyrkimystä erehdyttää työnantajaa, sillä näin hän on varmistanut, ettei esihenkilö pääse puuttumaan toimintatapaan. Tämä osoittaa erityistä vilpillisyyttä ja erehdyttämistarkoitusta ja on aiheuttanut vakavan luottamuspuolan oikaisuvaatimuksen tekijän ja työnantajan välille.

Asia on tullut ilmi vasta syksyllä 2024, kun yksikössä lopettanut työntekijä on kertonut menettelystä oikaisuvaatimuksen tekijän suoralle esihenkilölle.

Yksiselitteistä on, että työnantaja vastaa aina työvuorosuunnittelusta. Henkilö ei voi itsenäisesti päättää omista työvuoroistaan, suunnitella niitä ja kirjata niitä työvuorojärjestelmään. Työnantajan velvollisuutena on varmistaa, että työvuoroluettelo on virka- ja työehtosopimuksen mukainen. Vaikka käytössä olisi ns. autonominen työvuorosuunnittelu, niissäkin tilanteissa työnantaja vahvistaa aina työvuorot. Missään tilanteessa työntekijä ei voi itsenäisesti ottaa itselleen työvuoroja, vahvistaa niitä ja allekirjoittaa omia työvuorojaan koskevia rahakorvauksia.

Erityisen asialliseksi ja painavaksi tilanteen tekee se, että oikaisuvaatimuksen tekijä on toiminut vilpillisellä tavalla pitkään. Hän on vuosien 2023-2024 aikana kerryttänyt epärehellisellä ja toimintaohjeiden vastaisella tavalla itselleen perusteetonta rahallista etua erittäin huomattavia määriä.

Oikaisuvaatimuksen tekijä on tehnyt hyvinvointialueella esihenkilöiden tietämättä useita toistuvia lisä- ja ylitöitä sekä hälytysrahavuoroja omaan yksikköönsä. Se on ollut työnantajan ohjeistusten vastaista, sillä oikaisuvaatimuksen tekijä ei ole saanut esihenkilöltään niihin määräystä, vaan hän on itse suunnitellut ja toteuttanut kyseiset vuorot. Työnantajan selvityksen mukaan oikaisuvaatimuksen tekijän luvattomat lisä- ja ylityöt sekä hälytysrahakorvaukset ovat olleet määrältään merkittäviä ja menettely on herättänyt huomioita työyhteisössä.

Virkasuhdetta käytetään lain mukaan vain niissä tehtävissä, joihin kuuluu julkisen vallan käyttäminen. Julkisen vallan käyttämisessä korostuu toiminnan laillisuuden, tasapuolisuuden ja julkisen toiminnan luotettavuuden vaatimus. Näillä seikoilla on merkitystä myös arvioitaessa irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta. Perusteen asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa merkitystä on muun muassa rikoksen laadulla, vakavuudella ja siitä tuomittavalla rangaistuksella sekä toisaalta viranhaltijan työtehtävien laadulla ja hänen asemallaan työnantajan organisaatiossa.

Varoituksen antaminen on virkasuhteen päättämisen prosessissa pääsääntö, josta voidaan tietyissä tilanteissa poiketa. Työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa varoitusta, jos irtisanomisen perusteena on niin vakava palvelussuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää palvelussuhteen jatkamista. Tällaisessa tilanteessa rikkomuksen on oltava niin vakava, että henkilön olisi ilman varoitustakin pitänyt ymmärtää menettelynsä moitittavuus.

Työnantaja katsoo, että oikaisuvaatimuksen tekijän pitkään jatkunut epärehellisyys sekä vilpillinen, tutkintapyyntöön johtava toiminta on aiheuttanut epäluottamuksen, ja työnantajan näkemyksen mukaan oikaisuvaatimuksen tekijä on rikkonut

virikavelvoitteitaan vakavasti. Ottaen huomioon hänen esihenkilöasemansa hän tiesi tai hänen olisi tullut tietää varsin hyvin työvuorosuunnittelua, lisä- ja ylityömääräyksiä sekä hälytysrahan maksamista koskevat säännöt ja velvoitteet. Oikaisuvaatimuksen tekijän olisi jo asemansakin vuoksi pitänyt ymmärtää menettelynsä moitittavuus. Esihenkilöasemassa olevalta voidaan vaatia myös tavanomaista korkeampaa lojaliteettivelvoitetta työnantajaa kohtaan, minkä vuoksi kynnys irtisanomiseen ilman varoitusta on tavanomaista matalampi. Lisäksi moitittavuutta lisää hankitun taloudellisen hyödyn suuri määrä, teon systemaattisuus ja se, että toimintaa on pyritty peittelemään käyttämällä hyödyksi kahden järjestelmän tuottamaa informaatiokatkosta, mikä on ollut mahdollista vain esihenkilöasemassa olevalle viranhaltijalle.

Esitetään, että Palveluiden järjestäminen -lautakunta hylkää oikaisuvaatimuksen, koska oikaisuvaatimuksessa esitettyjä laillisuus- ja tarkoituksenmukaisuusperusteita tutkittaessa ei ole ilmennyt sellaisia perusteita, joiden nojalla oikaisuvaatimus tulisi hyväksyä tai tehty päätös kumota.

Ehdotus

Sosiaali- ja terveystoiminta:

Palveluiden järjestäminen -lautakunta päättää hylätä oikaisuvaatimuksen.

Kokouskäsittely

Merkittiin pöytäkirjaan, että jäsen Markus Pietikäinen ilmoitti olevansa esteellinen (hallintolaki § 28) ja poistui kokouksesta tämän asian käsittelyn ajaksi klo 16.08.

Merkittiin pöytäkirjaan, että vaikuttamistoimielinten edustajat (Juha Huotari, vanhusneuvosto ja Emma Karmanheimo, nuorisovaltuusto), poistuivat kokouksesta klo 16.11 tämän asian käsittelyn ajaksi. Hallintosääntö 110 §.

Merkittiin pöytäkirjaan, että jäsen Irmeli Hoffrén poistui kokouksesta klo 17.14 tämän pykälän käsittelyn aikana.

Merkittiin pöytäkirjaan, että lakimies Janina Luminto ja henkilöstöjohtaja Anu Rautiainen poistuivat kokouksesta klo 17.17 tämän pykälän käsittelyn jälkeen.

Merkittiin pöytäkirjaan, että jäsen Juha Kitilä poistui kokouksesta klo 17.17. tämän pykälän käsittelyn jälkeen.

Päätös

Palveluiden järjestäminen -lautakunta päätti yksimielisesti hylätä oikaisuvaatimuksen.

Palvelujen järjestäminen -lautakunta, 19.03.2025, § 37

Liitteet

- 1 Liite: Valitus hallinto-oikeuteen, sähköpostitse 30.1.2025 (ei julkinen asiakirja)
Salassa pidettävä, Julkisuuslaki (621/1999) § 24
- 2 Liite valitukseen: Ote Palveluiden järjestäminen -lautakunnan päätöksestä

3 Lausuntopyyntö Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen aluehallitus 10.2.2025 (634_2025)
- T2_MEL (ei julkinen asiakirja)
Salassa pidettävä, Julkisuuslaki (621/1999) § 24

Valmistelu ja lisätiedot:
lakimies Matilda Eklund
etunimi.sukunimi(at)itauusimaa.fi

Helsingin hallinto-oikeus on 10.2.2025 päivätyllä kirjeellä pyytänyt Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen palveluiden järjestäminen -lautakunnan lausuntoa asiassa 634/03. 04.04.04.09/2025.

Hyvinvointialueen kirjaamoon on 5.11.2024 saapunut oikaisuvaatimus (liite 11) koskien tulosityksikköpäällikkö Nina Moisanderin 1.11.2024 § 5 tekemää viranhaltijapäätöstä (liite 1) irtisanomisasiassa (IUHVADno-2024-4151). Palveluiden järjestäminen -lautakunta on käsittelyt valittajan oikaisuvaatimusta 27.11.2024, ja päättänyt yksimielisesti hylätä oikaisuvaatimuksen (liite 12). Hyvinvointialue pyytää, että hallinto-oikeus huomioi tämän lausunnon lisäksi ne perustelut, jotka on esitetty valituksenalaisessa päätöksessä. Valittaja on tehnyt hallintovalituksen päätöspöytäkirjan § 133 Oikaisuvaatimus irtisanomista koskevassa asiassa (IUHVADno-2024-4151).

Valittaja vaati, että Helsingin hallinto-oikeus kumoaa päätöksen virkasuhteen irtisanomisesta. Kumoamisen johdosta kyseinen virka tulee palauttaa valittajalle ja viranhoidon on katsottava jatkuneen katkeamattomana. Valittaja vaatii hyvinvointialuetta maksamaan saamatta jääneet säännöllisen työajan ansiot irtisanomisen ja viran palauttamisen väliseltä ajalta, sekä hänen oikeudenkäyntikulunsa myöhemmin esitettävän laskun mukaisesti.

Valittajan tekemässä valituksessa käytetyt suorat sitaattit, joissa on mainittu valittajan nimi, on lausunnossa vaihdettu sanaan 'valittaja'.

Tausta

Valittaja on toiminut 6.2.2023 alkaen viranhaltijana Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen ikääntyneiden palveluissa, kotihoidon esihenkilötehtävässä, kunnes hänet irtisanottiin 1.11.2024 ja virkasuhde on päättynyt irtisanomisan jälkeen 1.1.2025. Valittajan entinen alainen on ottanut yhteyttä valittajan esihenkilöön syksyllä 2024, ja kertonut, että valittaja ottaa itselleen hoitotyövuoroja, vaikka työvuoroihin olisi ollut muita työntekijöitä käytettävissä. Hyvinvointialue on tämän epäilyn myötä lähtenyt selvittämään asiaa tarkemmin. Valittaja on oma-aloitteisesti ottanut itselleen lisä- ja ylityövuoroja ilman, että hänen esihenkilönsä on tehnyt lisätyö- tai ylityömääräystä hänelle. Hän on kirjannut järjestelmään itselleen hälytysrahavuoroja, vaikka työnantaja ei ole hälyttänyt häntä työvuoroihin.

Sovellettavat oikeuslähteet

Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (2003/304, "viranhaltijalaki") 17 § 1 mom. säättää, että viranhaltijan on suoritettava virkasuhteeseen kuuluvat tehtävät asianmukaisesti ja noudattaen asianomaisia säännöksiä ja määräyksiä sekä työnantajan työjohto- ja valvontamääräyksiä. Viranhaltijan on toimittava

tehtävässään tasapuolisesti ja käyttäytyttävä asemansa ja tehtävänsä edellyttämällä tavalla. Viranhaltija ei saa vaatia, ottaa vastaan tai hyväksyä sellaista taloudellista tai muuta etua, josta säädetään rikoslain (39/1889) 40 luvussa.

Viranhaltijasta johtuvat irtisanomisperusteet ovat kirjattuna viranhaltijalain 35 §:ssä. Viranhaltijalain 35 § 1 mom. säättää, että työnantaja ei saa irtisanoa virkasuhdetta viranhaltijasta johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole asiallinen ja painava. Tällaisena syynä voidaan pitää virkasuhteesta, laista tai määräyksistä johtuvien, virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten viranhaltijan henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi viranhaltija ei enää kykene selviytymään tehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja viranhaltijan olosuhteet kokonaisuudessaan.

Pykälän 3 mom. mukaan, viranhaltijaa, joka on laiminlyönyt virkasuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä, ja 4 mom. mukaan, työnantajan on ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla viranhaltija muuhun virkasuhteeseen.

Pykälän 5 mom. säättää, että jos irtisanomisen perusteena on niin vakava virkasuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista, ei 3 ja 4 momentissa säädettyä tarvitse soveltaa.

Valittajan palvelussuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen III luvun 22 §:n mukaan hälytysrahaa maksetaan, jos viranhaltija tai työntekijä kutsutaan työnantajan toimesta työhön aiheuttaen häiriötä, ja 20 §:n mukaan lisä-, yli-, ilta- ja sunnuntaikorvauksen sekä aattokorvauksen maksamisen edellytyksenä on, että työ on suoritettu toimivaltaisen viranomaisen antaman kirjallisen määräyksen perusteella, paitsi silloin, kun kyseessä on säännöllinen vuorotyö tai jaksotyö. Lisätyönä pidetään 13 §:n mukaisesti sellaista työtä, joka on työnantajan aloitteesta viranhaltijan tai työntekijän säännöllisen työajan lisäksi tehtyä työtä, joka ei ole ylityötä. Ylityön määrittää 14 §, ja ylityönä pidetään puolestaan työnantajan aloitteesta tehtyä työtä, joka ylittää sekä työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan että virka- ja työehtosopimuksessa määrätyt ylityöraajat.

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen työnjohdolliset käytänteet ja määräykset

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueella on käytössä henkilöstölle suunnattu intranet, johon koko hyvinvointialueen henkilöstöllä on pääsy. Intranettiä käytetään monipuolisesti ja laajasti, ja uudet työntekijät aloittavat perehdytyksensä tutustumalla tähän alustaan. Intranet on työkalu esihenkilöiden työnteon tukemiseen, ja työjohdollisten käytänteiden jakamiseen. Intranetistä löytyy muun muassa asiakirja ”Sopimus hälytysrahan maksamisesta” (liite 2) ja ”Soveltamisohje hälytysrahan maksamisesta” (liite 3), ja vuonna 2023 voimassa ollut sopimus hälytysrahan maksamisesta (liite 4).

Hyvinvointialueella on lisäksi erikseen käytössä esihenkilöinfot, joita pidetään kaksi (2) kertaa kuukaudessa. Esihenkilöinfoissa käydään läpi muun muassa intranetistä löytyviä soveltamisohjeita, ja kannustetaan esihenkilöitä muutenkin hyödyntämään intranettiä aktiivisesti työssään. Näiden infojen avulla hyvinvointialue pystyy tukemaan esihenkilöitä, ja varmistamaan, että esihenkilöillä on tarvittava tieto ja tuki tehtäviensä

asianmukaiseen hoitamiseen. Esihenkilöillä on myös käytössään yhteinen Teams-ryhmä, josta löytyy helposti ohjeita, lomakkeita sekä muuta ajankohtaista tietoa. Ryhmässä on myös mahdollista käydä keskustelua toisten esihenkilöiden kanssa.

Esihenkilöinfossa 7.12.2023 on käyty läpi työsuhteasioita, ja lisä- ja ylityön tekemistä sekä liukuvassa työajassa olevan nimenomaista määräystä näiden tekemisen (liite 5, sivu 5/16). Esihenkilöinfossa 28.9.2023 (liite 6, sivut 11-13/30) ja 29.8.2024 (liite 7, sivut 3-7/13) on käyty läpi hälytysrahaikäytänteitä, sekä äsken mainittua soveltamisohjetta. Intranetin soveltamisohjeen tueksi on siis käyty suullisesti esihenkilöinfossa yksityiskohtaisesti läpi hälytysraha-prosessi. Valittajalla on ollut soveltamisohje käytettävissään, ja lisäksi se on käyty myös suullisesti läpi esihenkilöinfossa.

Soveltamisohjeen mukaan, esihenkilö arvioi tilanteen ja kriteerien täyttymisen ehdot kussakin tapauksessa erikseen. Ensisijaisesti on pyrittävä saamaan työntekijä varahenkilöistä tai sijaisista, ja mikäli se ei ole mahdollista, hän tekee päätöksen työntekijän kutsumisesta ja hälytysrahan maksamisesta. Valittaja on esihenkilönä voinut tehdä päätöksen kutsumisesta ja hälytysrahan maksamisesta omille alaisilleen. Valittaja on noudattanut tätä prosessia omien alaistensa kanssa, joten hän on selvästi ollut tietoinen prosessista. Valittajan esihenkilö ei ole tehnyt päätöstä valittajan kutsumisesta töihin eikä hälytysrahan maksamisesta. Valittaja on tehnyt tämän itse, jonka vuoksi on perusteltua todeta, että hän tarkoituksella erehdyttänyt esihenkilöään, jotta voisi saada hälytysrahan maksettua itselleen. Mikäli valittaja olisi noudattanut omalla kohdallaan samaa prosessia mitä hän noudattaa omien alaistensa kanssa, esihenkilö olisi saanut aiemmin tiedon hänen toimintatavoistaan, ja näin ollen voinut puuttua toimintaan.

Vuoden 2024 aikana esihenkilöinfoissa on käsitelty muun muassa 13.2.2024 työsuhdetta, sen elinkaarta ja sisältöä. Kouluttajana on toiminut hyvinvointialueen johtava lakimies. Näiden lisäksi henkilöstöjohtaja on 27.2.2024 käsitellyt henkilöstöasioita, ja tässä yhteydessä on käyty läpi palvelussuhteen eri prosesseja ja toimintatapoja (palkat, lisät, lomakkeet jne.). Esihenkilökoulutuksessa 26.3.2024 on puolestaan käsitelty tiedolla johtamista, jolloin nimenomaisesti on käyty läpi hyvinvointialueen intranetiä ja sen sisältöä, sekä sen merkitystä esihenkilöroolissa olevalle. Hyvinvointialueella työskenteleville esihenkilöille on luotu oma Teams-kanava. Mikäli esihenkilö jostain syystä on ollut estynyt osallistumaan esihenkilöinffoon, hänellä on ollut mahdollisuus tutustua materiaaliin Teams-kanavan kautta jälkikäteen. Kaikki esihenkilöinfo materiaalit ovat helposti löydettävissä Teams-kanavalla, jossa myös valittaja on ollut jäsenenä. Teams-kanava on tarkoitettu esihenkilön työvälineeksi, jonka avulla voidaan jakaa helposti materiaalia esihenkilöille. Kanavan kautta on mahdollista myös kommunikoida helposti muiden esihenkilöiden kanssa, ja saada tukea työntekoon.

Hyvinvointialueella on käytössä lisä- ja ylityömääräyslomake (liite 8) jota käytetään esihenkilöiden kohdalla, jolla on käytössä Flexim/Promid työajanseurantajärjestelmä. Lomakkeen rakenne ja sanamuodot viittaavat selvästi siihen, että työhön määrättävän esihenkilön tulisi täyttää tämä lomake. Lisäksi lomakkeen lopussa "Päätös/Beslut" kohdan alla on oma kohta "Työntekijän allekirjoitus/Arbetstagarens underskrift" ja oma kohta "Päätöksentekijän allekirjoitus/Beslutstagarens underskrift", jolloin on

täysin selvää, että työhön määrätty henkilö allekirjoittaa työntekijän roolissa ensimmäisen kohdan, ja työntekijän työhön määräävä henkilö täyttää toisen kohdan päätöksentekijänä.

Esihenkilöasemassa työskentelevälle viranhaltijalle tulisi ilman erillistä selontekoa olla selvää, että hän ei voi tehdä itse päätöstä ja määrätä itseään töihin ilman minkäänlaista kontaktia omaan esihenkilöönsä, tai erillistä päätöstä. Lisä- ja ylityömääräyslomake on esitelty esihenkilöille ja se on ollut heidän saatavilla intranetissä. Valittajan tulisi viimeistään pelkästään lomakkeen olemassaolon perusteella ymmärtää, että esihenkilön on määrättävä hänet lisä- ja ylityömääräyslomakkeella töihin, ja ettei ole mahdollista määrätä itse itseään lisä- tai ylitöihin. Valittaja ei ole saanut esihenkilöltä määräystä lisä- ja ylitöihin. Valittaja on kiertänyt kyseisen prosessin lisäämällä itsensä Titania työajanseurantajärjestelmään, johon hänen esihenkilöllänsä ei ole ollut pääsyä. Esihenkilö ei ole tästä syystä ollut tietoinen näistä tehdyistä hoitotyövuoroista, tai että valittaja on merkinnyt itselleen hälytysrahaa. Valittaja on itse hyväksynyt Titaniaan merkityt hoitotyövuoronsa ja hälytysrahansa omien alaistensa työvuorojen ohella.

Kuten valituksenalaisesta päätöksestä ilmenee, esihenkilöt eivät osallistu hoitotyöhön. Valittaja nostaa esiin kokousmuistioon 1.6.2023 merkityn lauseen:

”Valituksenalaisessa päätöksessä kerrotaan, että 1.6.2023 kokousmuistion mukaan esihenkilöt eivät lähtökohtaisesti osallistu hoitotyöhön. Tämäkin ilmentää, ettei työpaikalla ollut ehdotonta kieltoa osallistua hoitotyöhön tilanteen vaatiessa.”

Valittaja on kiinnittänyt huomiota sanaan ”lähtökohtaisesti” ja pyrkii tämän kautta toteamaan, ettei ehdotonta kieltoa esihenkilön osallistumiseen hoitotyöhön ole ollut.

Merkintä ”lähtökohtaisesti” liittyy siihen, että poikkeusoloissa on mahdollista (tarvittaessa ja poikkeuksellisesti) määrätä myös esihenkilöt hoitotyöhön. Mikäli kyseessä ei ole poikkeusolot, toimitaan normaalisti toimintaohjeiden mukaisesti, eli henkilöstön saatavuusongelmasta tulee keskustella oman esihenkilön kanssa. Esihenkilön kanssa etsitään ratkaisuja henkilöstövajeeseen.

Valittajan esiin nostama väittämä on joka tapauksessa merkityksetön asian arvioinnin kannalta. Oli kyse normaali- tai poikkeusoloista, tulee esihenkilöiden kuitenkin noudattaa toimintaohjeita, ja työntekijän esihenkilö määrää työntekijän töihin. Esihenkilöt eivät myöskään poikkeusoloissa voi määrätä itseään töihin kuten valittaja on toiminut.

Hyvinvointialueella on selvät toimintaohjeet, joita esihenkilöiden tulee noudattaa, mutta ei erillistä kieltoa kohdistettuna esihenkilöille, että he eivät voi tehdä hoitovuoroja. Valittaja nostaa tämän esiin valituksessaan:

”Työnantajan näkemys siitä, että *valittaja* olisi kiellon puuttumisesta huolimatta pitänyt ymmärtää sen olevan kiellettyä on työelämälle täysin vieras toimintatapa.”

Hyvinvointialueen mielestä olisi täysin epätarkoituksenmukaista vaatia työnantajalta, että pitäisi olla nimenomaiset kiellot kaikille kielletyille toimintatavoille, jos työnantajalla on olemassa toimintaohjeet, jotka ohjaavat työntekijöitä toimimaan oikein. Hyvinvointialueella on lisä- ja ylityökorvausten sekä hälytysrahojen suhteen selvät toimintaohjeet, joten ei ole välttämätöntä tai tarkoituksenmukaista luoda näiden toimintaohjeiden pohjalta kieltoja kaikesta toimintaohjeen vastaisesta

toiminnasta. Toimintaohjeissa on selvät ohjeistukset, miten esihenkilöiden tulee toimia.

Työaikajärjestelmät ja erehdyttämistarkoitus

Valittaja väittää valituksessaan seuraavasti:

"*Valittaja* ei ole erehdyttänyt työnantajaa, vaan tehnyt työt täysin avoimesti merkiten työvuorot asianmukaiseen järjestelmään. *Valittaja* on saanut ohjeistuksen työnantajan henkilöstöosastolta, että ylityöt ja hänen tekemät kotihoiton työvuoro kirjataan Titania-työvuorojärjestelmään. Myös tässä vaiheessa hänelle olisi pitänyt henkilöstöosaston kertoa, ettei hän saa näitä vuoroja tehdä. Ohjeiden antaminen siitä, miten vuorot merkitään yhä lisää *valittajan* käsitystä siitä, että toimintatapa on normaali ja sallittu."

Valittajalla on ollut työhön tullessaan 6.2.2023 alkaen käytössä Flexim työaikaseurantajärjestelmä, kuten muillakin esihenkilöillä. Työaikaseurantajärjestelmä on muuttunut 1.1.2024 alkaen Promid-järjestelmään (liukuva työaika, liite 9). Hyvinvointialueen työntekijällä ei voi olla kahta eri työajanseurantajärjestelmää käytössä palvelussuhteessa, eikä henkilöstöpalvelut olisi antanut tällaista väitettyä ohjetta valittajalle. Henkilöstöpalvelut ovat voineet ohjeistaa valittajaa ylitöiden merkitsemisestä, ja miten käyttää Titania järjestelmää omien alaistensa liittyviin merkintöihin liittyen. Valittaja on selvästi vääristänyt henkilöstöpalveluilta saadut ohjeet ja avun valituksessaan esitettyyn muotoon.

Mikäli valittaja olisi valituksenmukaisesti toiminut "avoimesti", olisi esihenkilö ollut tietoinen hänen toimintatavoistaan, eikä valittajan vilpillinen toiminta olisi tullut työnantajan tietoon valittajan entiseltä alaiselta. Se, että valittaja on merkinnyt hoitotyövuoronsa sellaiseen järjestelmään, johon muilla kuin hänellä ei ole pääsyä, ja itse hyväksynyt nämä työvuorot ei hyvinvointialueen mielestä vastaa valittajan näkemystä siitä, että ne olisi avoimesti merkitty asianmukaiseen työnseurantajärjestelmään.

Valittaja jatkaa edellisen väittämän jälkeen vielä:

" Se, että työnantaja ei ole seurannut näitä järjestelmiä, ei voi olla *valittajan* vastuulla. *Valittaja* on ollut perustellusti siinä käsityksessä, että työnantaja on tietoinen hänen tekemistensä säännöllisistä ylimääräisistä vuoroista. *Valittaja* on saanut niistä kuukausittain palkkaa, eikä hän ole missään vaiheessa ajatellut, etteikö työnantaja olisi tietoinen hänelle maksetusta palkasta. *Valittaja* katsoo, että hänen avoimien työvuorojensa teko yli vuoden ajan päinvastoin osoittaa työnantajan puolelta hyväksyntää hänen toiminnalleen."

Hyvinvointialue haluaa painottaa sitä, että jos valittaja olisi toiminut asianmukaisesti ja noudattanut sovittuja prosessia, olisi työnantaja voinut puuttua hänen toimintaansa aiemmin koska olisi ollut tietoinen asiasta. Työnantaja on seurannut valittajan palvelussuhteeseen kuuluvaa työaikajärjestelmää (Flexim/Promid). Esihenkilö on tilannut Flexim työaikaseurantajärjestelmän valittajalle, kun hän on aloittanut työt hyvinvointialueella. Esihenkilö on siis pystynyt seuraamaan valittajan työaikaa Fleximistä.

Valittaja on itse lisännyt itsensä Titania työaikaseurantajärjestelmän, joten valittajan esihenkilöllä ei ole ollut oikeuksia seurata Titania työaikaa. Näin ollen on kohtuutonta

väittää, että työnantajan tulisi seurata sellaista työaikajärjestelmää työntekijän kohdalla, josta ei ole tietoinen, ja jota ei ylipäänsä pitäisi olla olemassa. Esihenkilöroolissa työskentelevänä, valittaja on ollut tietoinen siitä, miten työaikaseurantajärjestelmät toimivat, ja että esihenkilö ei näe Titania-järjestelmän merkintöjä. Palkanmaksua on selvitetty tarkemmin valituksenalaisessa päätöksessä.

Valittajan toiminta osoittaa erityistä vilpillisyyttä ja erehdyttämistarkoitusta, ja aiheutti vakavan luottamuspuolan valittajan ja työnantajan välille. Erityisen asialliseksi ja painavaksi tilanteen tekee se, että valittaja on toiminut tällä vilpillisellä tavalla pitkään. Hän on vuosien 2023-2024 aikana kerryttänyt epärehellisellä ja toimintaohjeiden vastaisella tavalla itselleen suurta rahallista etua erittäin huomattavia määriä. Hyvinvointialue on tehnyt valittajan toiminnasta rikosilmoituksen.

Esihenkilöiden tietoisuus valittajan toimintatavoista

Valittaja väittää valituksessaan seuraavasti:

"Toisin kuin valituksenalaisessa päätöksessä väitetään, asiasta ei ole keskusteltu *valittajan* kanssa henkilökohtaisesti kertaakaan missään vaiheessa. Valituksenalaisessa päätöksessä työnantaja väittää, että kolme eri esihenkilöä olisi kolmena eri kertana keskustellut *valittajan* kanssa toimintatavoista. Tämä ei pidä paikkansa, sillä *valittajalle* ei ole kukaan ikinä sanonut, että hänen toimintatapansa on kiellettyä"

Yllä selvitetyllä tavalla, esihenkilöitä on ohjeistettu esihenkilöinfoissa, miten esihenkilöiden tulee toimia lisä- ja ylityövuorojen suhteen, sekä hälytysrahakäytännöistä. Tämän lisäksi kirjalliset ohjeet ja muut asiaan liittyvät relevantit asiakirjat löytyvät intranetistä, joka on ollut valittajan työvälineenä käytössä. Näin ollen valittajan väite, että kukaan ei ole ikinä sanonut, että hänen toimintatapansa on kiellettyä ei pidä todistetusti paikkaansa.

Valituksenalaisessa päätöksessä on todettu, että valittajan kanssa on keskusteltu toimintatavoista kolmen eri esihenkilön kanssa. Keskusteluissa on käyty läpi oikeita toimintatapoja, joten häntä on ohjeistettu myös suullisesti.

Valittaja nostaa tämän esiin valituksessaan:

"*Valittaja* huomauttaa, että mikäli näitä keskusteluja olisi pidetty *valittajan* ja työnantajan välillä päätöksessä väitetyllä tavalla kolme kertaa, olisi työnantajan tullut antaa varoitus jonain näistä kerroista. Tällöin *valittajalle* olisi myös käynyt ilmi, kuinka vakavasti työnantaja tähän asiaan suhtautuu. *Valittaja* myös huomauttaa, että tällä hetkellä työnantaja yhtä aikaa väittää, että oikeasta toimintatavasta olisi keskusteltu hänen kanssansa kolmesti, mutta samalla työnantaja kertoo, että *valittajan* tekemät työvuorot paljastuivat sille vasta lokakuussa 2024, minkä jälkeen työsuhde välittömästi päätettiin. Tämäkin osoittaa, että keskustelua oikeasta toimintatavasta ei ole ikinä käyty."

Hyvinvointialue haluaa omalta osaltaan huomauttaa, että valituksessa väitetyllä tavalla valituksenalaisessa päätöksessä ei ole viitattu siihen, että keskustelut olisi pidetty valittajan kanssa koska työnantaja olisi ollut tietoinen hänen kielletyistä toimintatavoistaan. Hyvinvointialue on juuri päinvastoin todennut, että tieto valittajan kielletyistä toimintatavoista on tullut työnantajan tietoon vasta syksyllä 2024.

Valittaja on kysynyt erikseen esihenkilöiltä, saako hän tehdä hoitovuoroja, jolloin esihenkilö on käynyt läpi toimintaohjeet valittajan kanssa. Valituksenalaisessa päätöksessä olevat keskustelut ovat siis olleet valittajan aloittamia keskusteluja, jossa hän on tiedustellut erikseen esihenkilöltä, saako hän tehdä hoitovuoroja. Valituksenalaisessa päätöksessä on todettu, että esihenkilöt ovat käyneet keskusteluja valittajan kanssa oikeista toimintatavoista ja etteivät esihenkilöt saa tehdä hoitovuoroja. Nämä valituksenalaisessa päätöksessä viitatu keskustelut valittajan ja esihenkilöiden välillä, ovat hyvinvointialueen näkökulmasta puolestaan vahvistaneet näkemystä siitä, että valittaja on varmasti ollut tietoinen hyvinvointialueen toimintatavoista, mikä vahvistaa edelleen valittajan toiminnan tarkoituksellista erehdyttämistarkoitusta.

Valittaja on myöntänyt tehneensä vuosina 2023 ja 2024 hoitovuoroja. Hän väittää, että on tehnyt sellaisia työvuoroja, jotka muutoin olisivat jääneet täyttämättä, ja että yksikössä on ollut pidempiaikaista resurssivajetta. Valittaja on kuitenkin kommunikoinut esihenkilöiden suuntaan, että henkilöstöresurssitilanne on ollut hänen vetämässään yksikössä suhteellisen hyvä. Tämä kommunikaatio vahvistaa edelleen valittajan toiminnan tarkoituksenmukaista erehdyttämistarkoitusta.

Valituksessa valittaja esittää, että hän on ottanut virkavastuunsa vakavasti, jonka vuoksi hän on tehnyt muuten tyhjiksi jääviä työvuoroja. Valittaja väittää myös, että "Toisin kuin valituksenalaisessa päätöksessä väitetään, *valittaja* ei ole väittänyt esihenkilöilleen henkilöstöresurssitilanteen olevan hyvä."

Kotihoidon säännöllisissä tilannekatsaus kokouksissa keskustellaan muun muassa henkilöstöresursseista, niiden riittävydestä tai riittämättömyydestä. Valittaja ei ole näissä kokouksissa, tai muutenkaan tuonut esiin, nyt jälkikäteen mainitsemansa resurssivajeen. Hän on itseasiassa juuri päinvastoin viestittänyt, että henkilöstöresurssitilanne on hyvä. Valittaja on esimerkiksi 22.3.2024 sähköpostitse vahvistanut palveluvastaavalle "henkilöstötilanteen olevan erittäin hyvä, ja olevan enemmän kuin tyytyväinen tilanteeseen" (liite 10). Valittaja on siis valituksesta poiketen, nimenomaisesti ilmoittanut, että henkilöstötilanne on hyvä. Valittaja on selvästi harhaanjohtanut esihenkilöitä, eikä esihenkilöillä ole ollut mahdollisuutta reagoida tilanteeseen, koska on ollut siinä uskossa, että henkilöstötilanne on hyvä.

Irtisanomisperusteen arviointi

Mikäli irtisanomisen perusteena on niin vakava virkasuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista, voi työnantaja irtisanoa työntekijän ilman erillistä varoitusta ennen irtisanomista.

Valittaja on edellä osoitetusti toiminut vilpillisesti. Hän on tarkoituksenmukaisella ja hyvin systemaattisella tavalla erehdyttänyt työnantajaa saadakseen taloudellista etua. Hän on toiminut suunnitelmallisesti, ja pystyi tästä syystä pitkään toimimaan tällä vilpillisellä tavalla työnantajan tietämättä. Valittaja ei ole suorittanut virkasuhteeseen kuuluvia tehtäviään asianmukaisesti, eikä ole noudattanut asianomaisia säännöksiä, määräyksiä tai työnantajan työnjohto- ja valvontamääräyksiä. Hän ei ole toiminut tehtävässään tasapuolisesti eikä ole käyttäytynyt asemansa ja tehtävänsä edellyttämällä tavalla. Hyvinvointialue on tehnyt rikosilmoituksen valittajasta.

Virkasuhdetta käytetään lain mukaan vain niissä tehtävissä, joihin kuuluu julkisen vallan käyttämistä. Julkisen vallan käyttämisessä korostuu toiminnan laillisuuden,

tasapuolisuuden ja julkisen toiminnan luotettavuuden vaatimus. Näillä seikoilla on merkitystä myös arvioitaessa irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta. Viranhaltijan työtehtävien laatu, ja hänen asemansa työnantajan organisaatiossa, ovat myös merkityksellisiä hänen toimintansa moitittavuuden arvioinnissa.

Esihenkilöasemassa olevalta voidaan vaatia myös tavanomaista korkeampaa lojaliteettivelvoitetta työnantajaa kohtaan, minkä vuoksi kynnys irtisanomiseen ilman varoitusta on tavanomaista matalampi. Lisäksi moitittavuutta lisää hankitun taloudellisen hyödyn suuri määrä, teon systemaattisuus ja se, että toimintaa on pyritty peittelemään käyttämällä hyödyksi kahden järjestelmän tuottamaa informaatiokatkosta, mikä on ollut mahdollista vain esihenkilöasemassa olevalle viranhaltijalle.

Hyvinvointialueen näkemyksen mukaan, valittajan moitittava toimintatapa on rikkonut olennaisia velvollisuuksia, ja johtanut vakavaan luottamuspulaan, jonka johdosta palvelussuhteen jatkaminen olisi työnantajan näkökulmasta kohtuutonta. Irtisanomiseen ilman varoitusta on ollut lainmukainen peruste, ja irtisanominen on toteutettu lainmukaista menettelyä noudattaen.

Pääkäsittelyn toimittamispyyntö

Valittaja pyytää hallinto-oikeutta järjestämään suullisen pääkäsittelyn koska asiassa ei ole saatavilla selvyyttä tosiseikoista muilla tavoin. Hyvinvointialueen näkemyksen mukaan, valituksenalaisessa päätöksessä ja tässä lausunnossa esitetyn perusteella, asiassa ei ole epäselvyyttä tosiseikoista. Hyvinvointialue suostuu suulliseen käsittelyyn, vaikka kokee suullisen käsittelyn tarpeettomaksi asian laadun, ja tosiseikaston selvyiden, vuoksi. Suullinen käsittely ei ole tarpeellinen asian ratkaisemiseksi.

Oikeudenkäyntikulut ja saamatta jääneet ansiot

Hyvinvointialue on noudattanut laissa säädettyä irtisanomismenettelyä, ja irtisanomiselle on ollut lainmukainen irtisanomisperuste. Hyvinvointialue toteaa, että on toiminut lainmukaisesti, eikä valittaja ole oikeutettu säännöllisen työajan ansion menettämiseen.

Laki oikeudenkäynnistä hallintoasioissa (808/2019, "Hallintoprosessilaki") 10 luvun 95 § 1 mom. säättää, että oikeudenkäynnin osapuoli on velvollinen korvaamaan toisen osapuolen oikeudenkäyntikulut kokonaan tai osaksi, jos erityisesti asiassa annettu ratkaisu huomioon ottaen on kohtuutonta, että tämä joutuu itse vastaamaan oikeudenkäyntikuluistaan. Pykälän 2 mom. mukaisesti, korvausvelvollisuuden kohtuullisuutta arvioitaessa voidaan lisäksi ottaa huomioon asian oikeudellinen epäselvyys, osapuolten toiminta ja asian merkitys asianosaiselle. Yksityinen asianosainen voidaan pykälän 3 mom. mukaan, 1 ja 2 momentista poiketen velvoittaa korvaamaan viranomaisen oikeudenkäyntikuluja vain, jos yksityinen asianosainen on esittänyt ilmeisen perusteettoman vaatimuksen.

Hyvinvointialue toteaa oikeudenkäyntikulujen osalta, että hyvinvointialue on toiminut lainmukaisesti, eikä laissa esitettyjen arviointikriteerien perusteella ole perusteltua määrätä valittajan oikeudenkäyntikulut valituksessa esitetyn mukaisesti hyvinvointialueelle. Hyvinvointialueen näkemyksen mukaan, olisi kohtuullista määrätä osapuolet vastaamaan omista oikeudenkäyntikuluistaan.

Liiteluettelo

- Liite 1 Irtisanomispäätös 1.11.2024 § 5
- Liite 2 Sopimus hälytysrahan maksamisesta 9.8.2024
- Liite 3 Soveltamisohje hälytysrahan maksamisesta
- Liite 4 Sopimus hälytysrahan maksamisesta 1.1.2023
- Liite 5 Esihenkilöinfo 7.12.2023
- Liite 6 Esihenkilöinfo 28.9.2023
- Liite 7 Esihenkilöinfo 29.8.2024
- Liite 8 Lisä- ja ylityömääräyslomake
- Liite 9 Promid ohje
- Liite 10 Valittajan sähköpostiviesti henkilöstötilanteesta
- Liite 11 Oikaisuvaatimus
- Liite 12 Valituksenalainen päätös

Ehdotus

Sosiaali- ja terveystoimintajohtaja:

Palveluiden järjestäminen -lautakunta päättää antaa edellä esitetyn lausunnon Helsingin hallinto-oikeudelle.

Pykälä tarkastetaan heti.

Kokouskäsittely

Lautakunta päätti siirtää § 37 käsittelyn esityslistan viimeiseksi.

Merkittiin pöytäkirjaan, että vaikuttamistoimielimen edustaja (Maija Aatelo, vammaisneuvosto) poistui kokouksesta klo 18.27 ennen pykälän § 37 käsittelyn alkamista. Hallintosääntö 110 §.

Päätös

Palveluiden järjestäminen -lautakunta päätti yksimielisesti antaa edellä esitetyn lausunnon Helsingin hallinto-oikeudelle.

Pykälä tarkastettiin heti.

§ 38

Vastaus Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen vanhusneuvoston kannanottoon ympärivuorokautisen hoivan tilasta

IUHVAADno-2025-898

Liitteet

- 1 Bilaga: Äldrerådets fråga till välfärdsområdesstyrelsen
- 2 Liite: Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen vanhusneuvoston kysymys aluehallitukselle
- 3 Liite: Ote pöytäkirjasta Aluehallitus - 27.02.2025

Valmistelu ja lisätiedot:

vastuualuejohtaja (ikääntyneiden palvelut) Kirsi Oksanen
etunimi.sukunimi(at)itauusimaa.fi
hallintopäällikkö (sociaali- ja terveystoimi) Heli Sjöblom
etunimi.sukunimi2(at)itauusimaa.fi (hallintopäällikkö)

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen vanhusneuvosto on esittänyt kysymyksen hyvinvointialueen aluehallitukselle liittyen hyvinvointialueen ympärivuorokautisen hoivan tilasta ja tulevaisuuden suunnitelmista. Kannanotto on aluehallituksen päätöksellä (27.2.2025 § 50) välitetty palvelujen järjestäminen- lautakunnan vastattavaksi.

Yhteisöllinen asuminen

Itä- Uudenmaan hyvinvointialue tuottaa yhteisöllistä asumista omana tuotantona Porvoossa, Sipoossa ja Loviisan Pernajassa. Yhteisöllisen asumisen ostopalvelut kilpailutetaan kevään 2025 aikana, jonka jälkeen yhteisöllisen asumismuodon tarjonta tulee laajenemaan. Myös kuntayhteistyö yhteisöllisen asumisen lisäämiseksi on alueella aloitettu. Yhteisöllisen asumisen peittävyystavoite yli 75-vuotiailla on kaksi prosenttia (2 %) vuoteen 2030 mennessä (Palveluiden järjestäminen- lautakunta 2.10.2024 § 102). Hyvinvointialueen yhteisöllisen asumisen peittävyysprosentti on tällä hetkellä 0,91 (1/2025). Jotta tavoitepeittävyyteen päästään, yhteisöllisen asumisen paikkoja tulee lisätä vuoteen 2030 mennessä noin 160 nykyisestä.

Ympärivuorokautinen palveluasuminen

Itä-Uudenmaan hyvinvointialue tuottaa ympärivuorokautista asumispalvelua omana tuotantona ja ostopalveluna. Omia ympärivuorokautisen palveluasumisen yksiköitä on 13, yhteensä 478 paikkaa. Ostopalveluna tuotettua ympärivuorokautista palveluasumista oli 1/25 yhteensä 349 paikkaa eli yhteensä 827 paikkaa. Oman tuotannon osuus on 59 % kokonaistuotannosta. Valtakunnallisessa vertailussa oman tuotannon osuus on korkea.

Valtakunnallisesti hyvinvointialueilla ympärivuorokautisen hoivan peittävyys suhteutettuna yli 75-vuotiaiden määrään on tällä hetkellä keskimäärin 7–9 prosenttia. Lähes kaikilla hyvinvointialueilla tavoitteeksi on asetettu ympärivuorokautisen hoivan peittävyyden pienentäminen noin 6 prosenttiin.

Itä- Uudenmaan hyvinvointialueella ympärivuorokautisen palveluasumisen peittävyystavoitteeksi on asetettu yli 75- vuotiailla on kuusi prosenttia (6 %) vuoteen 2030 mennessä (Palveluiden järjestäminen- lautakunta 2.10.2024 § 101). Tällä hetkellä peittävyysprosentti on 7,1 % (01/2025). Jotta tavoitepeittävyteen päästään, hyvinvointialueen ympärivuorokautisen palveluasumisen kokonaispaikkamäärä tulee olla vuonna 2030 noin 830 paikkaa eli lähes sama, mikä se tällä hetkellä on.

Terveyskeskussairaalan osastot

Itä- Uudenmaan hyvinvointialueella on viisi terveyskeskussairaalan osastoa, joista yksi lakkautetaan kesän 2025 aikana (Aluevaltuusto 10.12.2024, §101). Osaston lakkauttamisen jälkeen alueelle jää 103 osastopaikkaa, joka vastaa alueilla melko yleisesti käytössä olevaa 1 osastopaikka/ 1000 asukasta kohden määrää. Yli 75-vuotiaiden hoitopäivien osuus alueen osastoilla (suhteessa 1000 saman ikäiseen) on ollut valtakunnallisessa vertailussa korkealla tasolla viimeiset vuodet. Tähän ovat vaikuttaneet sairastavuuden lisäksi alueellinen palvelujen käyttö ja tarjonta sekä hoitokäytännöt. Keskimääräisen hoitojakson pituudet ovat on niin ikään olleet osastoilla korkeat verrattuna muihin alueisiin.

Osastot tuottavat hoitoa alueen kiirevastaanotoilta, kotoa/kotisairaalaista, yhteispäivystyksestä tai erikoissairaanhoidosta jatkohoitoon tuleville asiakkaille. Asiakkaat tarvitsevat akuuttia hoitoa, kuntoutusta, seurantaa ja tutkimuksia tai palliatiivista hoitoa. Hoitojaksot ovat terveyskeskussairaalan osastoilla pääsääntöisesti lyhyitä ja kotiutumisen tai jatkohoidon suunnittelu aloitetaan heti osastojakson alkaessa.

Toimenpiteet ympärivuorokautisen hoivan tarpeen vähentämiseksi

Väestön ikääntymisestä johtuvasta palvelutarpeen kasvusta, henkilöstön saatavuushaasteista sekä taloudellisista reunaehdoista johtuen nykyistä palvelurakennetta on kevennettävä, jotta palveluja voidaan tarjota kasvavalle asiakaskunnalle. Yli 75-vuotiaiden määrä kasvaa merkittävästi ja heidän palvelutarpeensa muodostuvat yhä moninaisimmiksi. Väestöennusteen (Tilastokeskus 2024) mukaan Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen 75-vuotiaiden määrä kasvaa vuoteen 2045 mennessä 49,2 %.

Yhä suurempi osa ikääntyneistä tarvitsee laaja-alaista tukea kotona selviytymiseen ennen ympärivuorokautiseen hoivaan siirtymistä. Koska ympärivuorokautisen palveluasumisen kapasiteetin laajentaminen ei ole merkittävässä määrin mahdollista, raskaampiin palveluihin siirtymistä on ehkäistävä. Itä- Uudenmaan hyvinvointialueella on aktiivisesti kehitetty ja edelleen kehitetään palveluita, joilla siirtymää ympärivuorokautisen hoivaan voidaan viivästyttää ja palveluja keventää. Hyvinvointialue on sitoutunut kehittämään erilaisia toimintamalleja ja löytämään ratkaisuja, joilla varmistetaan ikääntyneiden turvallinen ja inhimillinen hoito sekä hoiva.

Vahvistamalla kotihoitoa ja kotiin vietäviä palveluja (esim. Liikkuva sairaala LiiSa ja kotisairaala) sekä lisäämällä kotiin vietäviä palveluja mahdollistetaan ikääntyneiden kotona asuminen pidempään. Vahvistaminen edellyttää henkilöstöresurssien lisäämistä. Kotihoito toimii alueellisesti 24/7, mikä mahdollistaa paljon apua tarvitsevien asiakkaiden kotona asumisen. Moniammatillisten tiimien, jotka koostuvat asiakasohjauksen, kotihoidon, fysioterapian ja ravitsemuksen ammattilaisista,

yhteistyöllä suunnitellaan asiakkaiden kokonaisvaltainen ja yksilöllinen hoito. Turvateknologiaa (erilaiset turvapalvelut) lisäämällä vahvistetaan kotona asumisen turvallisuutta.

Hyvinvointialueella on kehitetty ennakoivia toimintamalleja, joissa pyritään tunnistamaan ajoissa ne ikääntyneet, joiden toimintakyky on laskussa. Heille tarjotaan ennaltaehkäiseviä palveluja, jotta ympärivuorokautiseen hoivaan siirtymistä voidaan viivästyttää. Etsivä vanhustyön toimintamallin käynnistäminen on aloitettu yhteistyössä kolmannen sektorin kanssa. Etsivällä ja löytävällä työllä autetaan ikääntyneitä, joiden itsenäinen arjessa pärjääminen on heikentynyt, kodin ulkopuoliseen toimintaan osallistuminen vähentynyt ja kokemukset yksinäisyydestä ja ulkopuolisuudesta ovat lisääntyneet. Etsivässä vanhustyössä korostuu vahvasti psykososiaalinen tuki, sen avulla vahvistetaan mielekästä ja turvallista kotona-asumista sekä toimijuutta.

Perhehoitoa on laajennettu koko hyvinvointialueelle ja perhehoitajia koulutetaan vuosittain lisää. Kiertävien perhehoitajien avulla tuetaan muun muassa omaishoitajien jaksamista tarjoamalla yksilöllistä hoitoa asiakkaan kotona. Kiertävien perhehoitajien avulla kevennetään myös kotihoitoon kohdistuvaa painetta. Perhekotien määrää on saatu kasvatettua. Perhekotitoiminta tarjoaa vaihtoehdon sekä lyhyt- että pitkäaikaiselle asumispalvelulle.

Yhteisöllinen asuminen tukee ikääntyneen itsenäisyyttä ja toimintakykyä tarjoten turvallisen elinympäristön tarvittavilla tukipalveluilla. Yhteisöllisen asumisen lisääminen vähentää kotihoitoon kohdistuvaa painetta. Uusia asumisratkaisuja kehittämällä vahvistetaan kevyempiä asumisen ja hoivan muotoja.

Hyvinvointialueella lisätään suunnitelmallisesti teknologiaa hoidon ja hoivan tueksi. Etäkotihoitoa ollaan laajentamassa koko hyvinvointialueelle ja esimerkiksi etäpäivätoiminta saadaan käynnistymään kuluvan kevään aikana. Käytössä on lisäksi muun muassa lääkeautomaatit, joiden käyttäjiä lisätään jatkuvasti.

Terveyskeskussairaalan osastojen sisäisten toimintamallien ja kotiutusprosessin kehitystyö on käynnissä. Siirtymistä erikoissairaanhoidosta on saatu nopeutettua ja keskimääräistä hoitjakson pituutta lyhennettyä lähes kaikilla alueen osastoilla. Osastopaikkojen vähennys edellyttää osastopaikkojen tarpeenmukaista käyttöä perusterveydenhuollon sairaalatasoisen hoidon tarpeessa oleville sekä kotiutusprosessin edelleen sujuvoittamista erityisesti niiden asiakkaiden osalta, joiden toimintakyky on merkittävästi muuttunut osastojakson aikana. Osaston, kotihoidon arviointitiimin ja kuntoutuksen ammattilaisten tiiviillä monialaisella yhteistyöllä voidaan varmistaa asiakkaiden turvallinen kotiutus.

Itä- Uudenmaan hyvinvointialueen oma arviointi- ja kuntoutusyksikkö Sateenkaari toimii tarpeenmukaisena jatkokuntoutuspaikkana niille asiakkaille, joilla ei ole enää osastohoidon tarvetta, mutta joiden turvallinen kotiutus edellyttää vielä kuntoutusta. Lisäksi suunnitteilla on uusi toimintamalli, jossa ikääntynyt voisi siirtyä lyhytaikaisesti yhteisölliseen asumiseen, jossa kotihoito tukisi kuntoutumisessa.

Ehdotus

Sosiaali- ja terveysjohtaja:

Palveluiden järjestäminen -lautakunta päättää lähettää edellä olevan vastauksen aluehallitukselle.

Päätös

Palveluiden järjestäminen -lautakunta päätti yksimielisesti lähettää edellä olevan vastauksen aluehallitukselle.

§ 39

Viranhaltijoiden päätöspöytäkirjat (hyvinvointialuelaki 97 §)

Seuraavat viranhaltijat ovat lähettäneet päätösluettelonsa:

Johtava lääkäri

Hankintapäätökset:

§ 1 Mehiläinen Terveyspalvelut Oy:ltä hankittava lääkäripalvelut ostopalveluna 1.4-30.4.2025, 10.03.2025

§ 2 Medistaff Oy:ltä hankittava lääkäripalvelut ostopalveluna, 13.03.2025

Palveluvastaava, aikuissosiaalityö ja monialaiset sosiaalipalvelut

Palvelussuhdeasiat:

§ 5 Sosiaaliohjaajan virka työikäisten palvelujen aikuissosiaalityöhön, 26.02.2025

§ 6 Täyttämättäjäättämispäätös, sosiaalityöntekijän vakituinen virka, aikuissosiaalityö, 12.03.2025

Sosiaali- ja terveysjohtaja

Hankintapäätökset:

§ 32 Palvelusetelipäätös / Susanna Korte Hoiva- ja hyvinvointipalvelut Oy /Arvokas Hoiva Oy, 24.02.2025

§ 33 Palvelusetelipäätös /Suomen Seniorihoiva, 24.02.2025

§ 34 Palvelusetelipäätös /Iloinen Mummola, 24.02.2025

§ 35 Terveystalo Julkiset palvelut Oy:ltä hankittava lääkäripalvelut ostopalveluna 1-30.4.2025, 24.02.2025

§ 36 SOS-lapsikyläsätiöltä hankittava lastensuojelulain mukaiset avohuollon palvelut, 24.02.2025

§ 37 Terveystalo Julkiset palvelut Oy:ltä hankittavat lastenpsykiatrin erikoislääkärin palvelut, 24.02.2025

§ 38 Medivida Hoiva Oy:ltä hankittavat sosiaalihuoltolain mukaiset avohuollon palvelut, 28.02.2025

§ 39 Palvelusetelipäätös /Avustajavälitys Oy, 04.03.2025

§ 40 Palvelusetelipäätös /Tmi ATN Palvelut, 04.03.2025

§ 41 Palvelusetelipäätös /Fma Mikaela Forsblom, 04.03.2025

§ 42 Palvelusetelipäätös /Fysiotiimi Fokus Oy, 04.03.2025

Palvelussuhdeasiat:

§ 31 Ylilääkärin viran täyttäminen, terveyskeskussairaalapalvelut, 20.02.2025

Tulosityksikköpäällikkö, työikäisten sosiaalipalvelut

§ 3 Esihenkilön virka aikuisten mielenterveys- ja päihdepalveluihin, 26.02.2025

Vastuualuejohtaja, ikääntyneiden palvelut

Hankintapäätökset:

§ 8 Palvelusetelipäätös /Aijan Hoiva Oy, 05.03.2025

Palvelussuhdeasiat:

§ 6 Valintapäätös: Palveluvastaavan virka, 04.03.2025

Vastuualuejohtaja, perhe- ja sosiaalipalvelut

Hankintapäätökset:

§ 5 Palvelusetelipäätös /FenixCare Oy, 06.03.2025

Vastuualuejohtaja, terveystoiminta

§ 2 Terveystalo Julkiset palvelut Oy:ltä hankittava lääkäripalvelut ostopalveluna 1.4-30.4.2025, Loviisan terveysasema, 13.03.2025

Ehdotus

Puheenjohtaja:

Palveluiden järjestäminen -lautakunta merkitsee viranhaltijoiden päätökset tiedoksi ja ilmoittaa viranhaltijoille ettei se käytä päätöksiin hyvinvointialuelain 97 §:n mukaista otto-oikeuttaan.

Päätös

Palveluiden järjestäminen -lautakunta merkitsi viranhaltijoiden päätökset tiedoksi ja päätti yksimielisesti olla käyttämättä hyvinvointialuelain 97 §:n mukaista otto-oikeuttaan.

§ 40

Tiedoksi

Liitteet

1 Liite 1: Valviran ja avin päätökset

Palveluiden järjestäminen -lautakunta merkitsee tiedoksi seuraavat saapuneet kirjelmät, päätökset ym.:

1

Valviran ja Aluehallitusviraston päätökset ja ilmoitukset (liite 1).

2

Ikääntyneiden peseytymispalvelun kuljetukset omakustanteisia (asiakasmaksut 2025 mukaisesti) ja päivätoiminnan kuljetukset reititetään ohjauskeskuksen kautta.
/Vastuualuejohtaja (ikäntyneiden palvelut)

Ehdotus

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Palvelujen järjestäminen -lautakunta merkitsi asiat tiedoksi.

§ 41

Ajankohtaiset asiat

Palveluiden järjestäminen -lautakunnan jäseniä informoidaan ajankohtaisista asioista.

Ehdotus

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Ei ollut ajankohtaisia asioita.

§ 42

Muut asiat

Palveluiden järjestäminen -lautakunta käsittelee muita asioita.

Ehdotus

Palveluiden järjestäminen -lautakunta merkitsee muut asiat tiedoksi.

Päätös

Palveluiden järjestäminen -lautakunta merkitsi muut asiat tiedoksi.

Muutoksenhakukielto

§30, §31, §32, §33, §34, §35, §37, §38, §39, §40, §41, §42

Muutoksenhakukielto

Päätökseen, joka koskee vain asian valmistelua tai täytäntöönpanoa, ei saa tehdä oikaisuvaatimusta eikä aluevalitusta.

Sovelletaan lakia hyvinvointialueesta, lainkohta: § 141.

Oikaisuvaatimus

§36

Oikaisuvaatimusohje

Hyvinvointialuelaki 139 §.

Tähän päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen. Päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla tuomioistuimeen.

Oikaisuvaatimusoikeus

Oikaisuvaatimuksen saa tehdä:

- se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (*asianosainen*), sekä
- hyvinvointialueen jäsen.

Oikaisuvaatimusaika

Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista.

Oikaisuvaatimus on toimitettava Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen kirjaamoon määräajan viimeisenä päivänä ennen kirjaamon aukiolon päättymistä.

Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä. Käytettäessä tavallista sähköistä tiedoksiantoa asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, kolmantena päivänä viestin lähettämisestä.

Hyvinvointialueen jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä yleisessä tietoverkossa.

Tiedoksisaantipäivää ei lueta oikaisuvaatimusaikaan. Jos oikaisuvaatimusajan viimeinen päivä on pyhäpäivä, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, joulukuun 26 päivä tai juhannusaatto tai arkilauantai, saa oikaisuvaatimuksen tehdä ensimmäisenä arkipäivänä sen jälkeen.

Oikaisuvaatimusviranomainen

Viranomainen, jolle oikaisuvaatimus tehdään, on Itä-Uudenmaan aluehallitus ja lautakunnat sekä niiden jaoston ja alaisen viranomaisen päätöksestä asianomaiselle toimielimelle.

Oikaisuvaatimus toimitetaan kirjaamoon.

Yhteystiedot, posti- ja käyntiosoite:

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen kirjaamo

WSOY-talo, Mannerheiminkatu 20 K 3 krs, 06100 Porvoo

Sähköpostiosoite: kirjaamo(at)itauusimaa.fi

Kirjaamon aukioloaika on maanantaista perjantaihin klo 9 - 15.

Oikaisuvaatimuksen muoto ja sisältö

Oikaisuvaatimus on tehtävä kirjallisesti. Myös sähköinen asiakirja täyttää vaatimuksen kirjallisesta muodosta.

Oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava:

- päätös, johon haetaan oikaisua
- miten päätöstä halutaan oikaistavaksi
- millä perusteella oikaisua vaaditaan.

Oikaisuvaatimuksessa on lisäksi ilmoitettava tekijän nimi, kotikunta, postiosoite ja puhelinnumero.

Jos oikaisuvaatimus päätös voidaan antaa tiedoksi sähköisenä viestinä, yhteystietona pyydetään ilmoittamaan myös sähköpostiosoite.

Pöytäkirja

Päätöstä koskevia pöytäkirjan otteita ja liitteitä voi pyytää Itä-Uudenmaan aluehallituksen kirjaamosta.

Tidpunkt 19.03.2025, kl 17:04 - 18:36

Mötesplats Itä-Uudemaan pelastuslaitos, Ruiskumestarinkatu 2, 06100 Porvoo / Räddningsverket i Östra Nyland, Sprutmästaregatan 2, 06100 Borgå

Behandlade ärenden

- § 30 Mötets laglighet och beslutförhet**
- § 31 Val av protokolljusterare**
- § 32 Godkännande av föredragningslistan**
- § 33 Patient- och socialombudets årsredogörelse 2024**
- § 34 Social- och hälsovårdens verksamhetsberättelse och bokslut för år 2024**
- § 35 Godkännande av Nämnden för ordnande av tjänster samt Individsektionens dispositionsplant för år 2025**
- § 36 Godkännande av Östra Nylands välfärdsområdes guide för anställning av personlig assistent**
- § 37 Nämndens utlåtande som svar på förvaltningsdomstolens begäran om utlåtande HAO 634/025 i ärendet om uppsägning av tjänsteinnehavare**
- § 38 Svar på Östra Nylands välfärdsområdes äldreträds fråga om aktuell status för heldygnsomsorgen**
- § 39 Tjänsteinnehavarnas beslutsförteckningar (välfärdsområdeslagens 97 §)**
- § 40 För kännedom**
- § 41 Aktuella ärenden**
- § 42 Övriga ärenden**

Närvarande medlemmar

Anna-Mari Eloranta, ordförande
Stefan Andersin, suppleant
Jarkko Haverinen § 33 - 42, anlände 17:19
Irmeli Hoffrén
Sanna Kivineva
Sirpa Kurki, suppleant
Olli Kykkänen
Therese Meriheinä
Tove Munkberg
Tero Suominen

Övriga närvarande

Heli Sjöblom, hallintopäällikkö, sote /förvaltningschef, social- och hälsovården, sekreterare
Maija Aatelo, § 30-36, & § 38-42, vammaisneuv. ed. / repr.för rådet för pers. m. funktionsnedsätt.
Annika Immonen, sosiaali- ja terveystoiminta /social- och hälsovårdsdirektör
Anette Karlsson, § 33, sosiaali- ja potilasvastaava /social- och patientombud, anlände 17:10, avlägsnade sig 17:37
Hanna Kaunisto, vs. vast.aluejoht. (peso)/ tf. ansv.omr.dir (fam. o soc. tjänst)
Arto Kujala, aluehallituksen edustaja /välfärdsområdesstyrelsens representant
Marja Lahti-Elers, johdon assistentti /ledningens assistent
Kirsi Oksanen, vast.aluejoht.(lkäant. palv.) /ansv.omr.dir. (tjänst. för äldre)
Carita Schröder, vast.aluejoht.(terv.palv.) /ansv.omr.dir. (häls.vårdstjänst.)
Susanna Varilo, johtava lääkäri /chefläkare

Frånvarande

Micaela Röman, ordförande
Juha Huotari, vanhusneuvoston edustaja /representant för äldrerådet
Juha Kittilä
Meri Lohenoja
Max Lönnqvist, hyvinvointialuejohtaja /välfärdsområdesdirektör
Mikaela Nylander, aluehallituksen pj. /välfärdsområdesstyrelsens ordf.
Markus Pietikäinen
Pehr Sveholm
Pinja Oksanen, nuorisovaltuuston edustaja /representant för ungdomsfullmäktige

Signaturer

Anna-Mari Eloranta
Ordförande

Heli Sjöblom
Sekreterare

Protokolljustering

Protokollet har justerats och godkänts

Olli Kykkänen

Therese Meriheinä

Pöytäkirja on sähköisesti tarkastettu /
Protokollet är elektroniskt undertecknat

§ 30

Mötets laglighet och beslutförhet

Mötets lagenlighet och beslutförhet konstateras.

Enligt välfärdsområdets förvaltningsstadga (144 §) ska möteskallelsen skickas tre dagar före mötet. Inom samma tid ska det informeras om mötet på välfärdsområdets webbplats i det allmänna datanätet (145 §).

Kallelsen har skickats till ledamöterna 15.03.2025 och samtidigt publicerats på Östra Nylands välfärdsområdes webbplats.

Beslutsförslag

Mötet konstateras lagenligt sammankallat och beslutfört.

Beslut

Nämnden för ordnande av tjänster förrättade namnupprop och konstaterade vilka ledamöter som meddelat förhinder och vilka ersättare som kallas till mötet och konstaterade att mötet är lagenligt sammankallat och beslutfört.

§ 31

Val av protokolljusterare

Val av protokolljusterare till mötet.

När protokollet är färdigt skickar sekreteraren protokollet till ordförande och de utsedda protokolljusterarna för att justeras elektroniskt.

Beslutsförslag

Nämnden för ordnande av tjänster väljer Juha Kittilä och Olli Kykkänen till mötets protokolljusterare.

Beslut

Nämnden för ordnande av tjänster valde enhälligt Olli Kykkänen och Therese Meriheinä till mötets protokolljusterare.

§ 32

Godkännande av föredragningslistan

De ärenden som behandlas vid nämnden för ordnande av tjänsters möte har på förhand meddelats genom en möteskallelse med åtföljande föredragningslista.

Enligt 116 § i förvaltningsstadga för Östra Nylands välfärdsområde ska ärendena behandlas i den ordning som anges i föredragningslistan, om inte nämnden för ordnande av tjänster beslutar något annat.

Beslutsförslag

Nämnden för ordnande av tjänster beslutar att godkänna föredragningslistan till arbetsordningen vid sammanträdet.

Mötesbehandling

Föredraganden föreslog följande ändring i föredragningslistan: Behandlingen av § 37 flyttas till slutet av föredragningslistan.

Beslut

Nämnden för ordnande av tjänster beslutade enhälligt att efter föredragandens ändringsförslag godkänna föredragningslistan till arbetsordning vid sammanträdet.

§ 33

Patient- och socialombudets årsredogörelse 2024

IUHVADno-2025-836

Bilagor

- 1 Liite 1: Asiavastaavan vuosiselvitys 2024
- 2 Bilaga 1: Ombudets årsredogörelse 2024

Beredning och tilläggsinformation:
ombud Anette Karlsson
fornamn.efternamn(at)itauusimaa.fi

Under året 2024 kontaktades social- och patientombudet 419 gånger, vilket var färre än föregående år (516 kontakter). År 2024 gällde 219 ärenden socialombudets uppgifter och 200 ärenden patientombudets uppgifter. Det är svårt att bedöma orsaken till minskningen av antalet kontakter, men det kan tyda på att välfärdsområdets verksamhet under 2024 har blivit mer stabil och att de flesta av de brister som uppstod i samband med organisationsförändringen, när välfärdsområdet bildades, har åtgärdats.

Antalet enskilda kunder hos patientombudet (147 klienter) är något högre än hos socialombudet (105 klienter). Jämfört med föregående år har antalet klienter minskat med femton (15) hos socialombudet och med tre (3) hos patientombudet.

Socialombudets årsberättelse

Socialombudet kontaktades oftare av en intressebevakare eller vårdnadshavare (34 %) än av klienten själv (33%). Kontakten togs också ofta av en anhörig eller nära släkting till klienten (27%). I ett fåtal fall var kontaktpersonen en anställd eller någon annan. I statistiken över socialombudets kontakter ingår även andra kontakter, t.ex. allmänna kontakter från kommuninvånare och förfrågningar från privata aktörer. Totalt har (7) sju sådana kontakter tagits under året.

Nästan hälften av kontakterna var nya klienter (48%) för ombudet. I några fall kontaktade en tidigare klient ombudet om en ny sak (4 %). Socialombudet betjänar kunderna i den omfattning som ärendet kräver och således har en del av kontaktpersonerna tagit kontakt med socialombudet flera gånger.

De flesta ärenden gällde tjänster för personer med nedsatt funktionsförmåga. Därefter gällde ärendena oftast tjänster för äldre. Det tredje vanligaste temat för ärendena var tjänster för barn, ungdomar och familjer. Ett fåtal kontakter gällde tjänster för personer i arbetsför ålder samt tjänster för mental hälsa och missbruk.

Patientombudets årsberättelse

Kontakttagaren var oftast en patient inom hälso- och sjukvården (68 %). Den näst vanligaste gruppen som tog kontakt var närstående (24%) eller en intressebevakare eller vårdnadshavare (7%). I ett fåtal fall var kontaktpersonen vårdpersonal eller någon annan person. Största delen av dem som tog kontakt var nya kunder (74). I ett par fall kontaktade en tidigare klient ombudet om en ny sak (1%). Patientombudet

betjänar patienterna i den omfattning som ärendet kräver och således har en del av kontaktpersonerna tagit kontakt med patientombudet flera gånger.

De flesta av dessa kontakter gällde hälsocentraltjänster. Det näst vanligaste ärendet gällde munhälsovården. Det tredje vanligaste ärendet gällde hälsocentralsjukhustjänster. Sammanlagt tio kontakter togs gällande privata hälsovårdsaktörer och arbetshälsovården. Klienterna hade också ofta ett allmänt behov av information. I sex fall visste inte ombudet vilken tjänst kontakten gällde.

Anmärkningar och klagomål

Under 2024 har Östra Nylands välfärdsområdes registratorskontor registrerat 125 anmärkningar, vilket är lite fler än året innan. Ombudet har fått kännedom om 90 anmärkningar, vilket är färre än året innan. På basis av de anmärkningar som ombudet känner till har en noggrannare analys gjorts av anmärkningarnas innehåll.

År 2024 gjordes majoriteten av anmärkningarna i Borgå (48 %). Därefter gjordes flest anmärkningar i Sibbo (25 %) och Lovisa (20 %). En anmärkning gjordes i Lappträsk och en i Mörskom. Inga anmärkningar gjordes i Askola eller Pukkila. I fråga om några anmärkningar var den som gjorde anmärkningar inte från Östra Nyland. Den som gjort anmärkningen kan vara från en annan ort i situationer där anmärkningen gäller en person som har dött eller omfattas av boendeservice på en annan ort genom Östra Nylands välfärdsområdes beslut.

Under 2024 handlade fler av de anmärkningar som ombudet känner till patientens rättigheter (60) än rättigheterna för klienter inom socialvården (30). Största delen av anmärkningarna gällde hälsostationstjänster (39). Därefter gjordes det flest anmärkningar som gällde Funktionshinderservice (11). Det tredje största antalet anmärkningar gällde Tjänster för äldre och Munhälsovård (10) samt hälsocentralsjukhustjänster (8). Några anmärkningar gällde tjänster för barn, unga och familjer samt tjänster för personer i arbetsför ålder. I fråga om mentalvårds- och missbrukartjänsterna gjordes en anmärkning under året.

Enligt ombudets uppgifter har 19 klagomål gjorts till regionförvaltningsverket angående hälso- och sjukvården och 14 klagomål angående socialvården i fråga om Östra Nyland. Jämfört med året innan har antalet klagomål ökat en aning i fråga om hälso- och sjukvården och minskat en aning i fråga om socialvården. Åtta (8) klagomål om socialvården och åtta (8) klagomål om hälso- och sjukvården överfördes till välfärdsområdet för att besvaras som anmärkningar.

Ombudets utvecklingsförslag 2024

Allmänna

- Införande av en elektronisk blankett för anmärkningar under 2025. Genomfördes i januari 2025.
- Ombudet har kontaktats färre gånger under 2024 och i fråga om småbarnspedagogiken kontaktades ombudet inte en enda gång. Under 2025 ökar man kommunikationen om ombudets tjänster och om klientens och

patientens rättigheter samt gör kommunikationen mångsidigare. Särskild uppmärksamhet ägnas åt att öka medvetenheten bland familjer inom småbarnspedagogiken.

- En elektronisk blankett för begäran om omprövning tas fram. Blanketten för begäran om omprövning kan användas för att begära omprövning i socialvårdens beslut eller välfärdsområdets fakturor.

Tjänster för personer med nedsatt funktionsförmåga

- I samband med planeringen av arbetsskiftet bör man alltid säkerställa att personalen har den behövliga kompetensen (även specialkompetensen) som behövs för att genomföra vårdåtgärderna för klienten på tillbörligt sätt.
- Ansökningar och kontakter ska alltid registreras i systemet så att det inte uppstår onödiga fördröjningar på grund av att ansökan försvinner. Därtill ska beslutet alltid ges inom den lagstadgade tidsfristen.

Tjänster för äldre

- Processerna för efterhandsuppföljning av fallsituationer bör förtydligas och förbättras. I varje vårdenhet bör man säkerställa att klienten inte behöver vänta flera dagar för att få tillbörlig vård. Personalen ska anvisa de anhöriga eller klienterna att vid behov göra en patientskadeanmälan. Ombudet hjälper med patientskadeanmälan vid behov.
- Samarbetet med anhöriga är viktigt och särskild uppmärksamhet bör ägnas åt det. I situationer med samarbetsproblem är det bra att analysera den enskilda situationen i teamet och att försöka hitta metoder för att utveckla verksamheten och förbättra samarbetet.

Hälsostationstjänster

- Inom ansvarsområdet bör man begrunda hur man eventuellt kan undvika situationer med fel diagnos/vård bättre än tidigare.
- Inom ansvarsområdet bör man begrunda hur den privata hälso- och sjukvårdens tjänster nämns (om de alls ska nämnas) för en patient som kommit till hälsostationen för att få hjälp för något bekymmer eller någon sjukdom. Patienterna har upplevt dessa omnämnanden, som eventuellt även kan vara välmenande, som kränkande.

Hälsocentralsjukhustjänster

- Samarbetet med de anhöriga måste stärkas. Man bör undvika att skriva ut äldre för tidigt, eftersom transport mellan avdelningen, hemmet och sjukhuset enligt de anhöriga ytterligare försämrar patientens hälsa.
- Patienters vistelse på hälsocentralsjukhus skulle inte få leda till smärtsamma liggsår. Eventuella liggsår och andra situationer som kräver vård bör skötas på tillbörligt sätt i fråga om varje patient.

Beslutsförslag

Social- och hälsovårdsdirektören:

Nämnden för ordnande av tjänster beslutar anteckna för kännedom patient- och socialombudets årsredogörelse 2024 och skickar den vidare till välfärdsområdesstyrelsen.

Paragrafen justeras genast.

Mötesbehandling

Det antecknades i protokollet att nämndens medlem Jarkko Haverinen anlände till mötet under behandlingen av § 33 kl. 17.19.

Det antecknades i protokollet att social- och patientombudet Anette Karlsson lämnade mötet efter behandlingen av § 33 kl. 17.37.

Det antecknades i protokollet att mötets ordförande konstaterade att beslutsförslaget blev oläst i samband med behandlandet av § 33. Paragrafen § 33 öppnades på nytt och beslutsförslaget lästes upp på mötet. Beslutsförslaget godkändes enhälligt och paragrafen justerades genast.

Beslut

Nämnden för ordnande av tjänster beslutade enhälligt anteckna för kännedom patient- och socialombudets årsredogörelse 2024 och skickar den vidare till välfärdsområdesstyrelsen.

Paragrafen justerades genast.

§ 34

Social- och hälsovårdens verksamhetsberättelse och bokslut för år 2024

IUHVAADno-2025-495

Bilagor

- 1 Liite 1: Tilinpäätös 2024, sosiaali- ja terveystoimi
- 2 Bilaga 1: Social- och hälsovårdens bokslut 2024
- 3 Liite 2: Vuosiraportti 2024
- 4 Bilaga 2: Årsrapport 2024

Beredning och tilläggsuppgifter:

social- och hälsovårdsdirektör Annika Immonen
ansvarsområdesdirektör (tjänster för äldre) Kirsi Oksanen
ansvarsområdesdirektör (hälsovårdstjänster) Carita Schröder
tf. ansvarsområdesdirektör (familje- och socialtjänster) Hanna Kaunisto
ekonomidirektör Minna Sevón
fornamn.efternamn(at)itauusimaa.fi

Social- och hälsovårdssektorns verksamhetsberättelse har utarbetats som en självständig, separat berättelse, som kommer att bifogas till hela välfärdsområdets verksamhetsberättelse.

I berättelsen har man beskrivit verksamheten inom sektorn i form av en förkortad verksamhetsberättelse för år 2024. I berättelsen har man beskrivit sektorns framtida risker, ansvarsområdenas verksamhet, personal, hur målen har uppfyllts, bokslutet i förhållande till budgeten.

Social- och hälsovården har sammanställt bokslutsmaterialet för år 2024 i enlighet med anvisningarna från ekonomiledningen. I bokslutet 2024 ingår sektorns verksamhetsberättelse, utfallet för bindande mål och indikatorer.

Social- och hälsovårdens verksamhetsbidrag i bokslutet för 2024 är -399,9 miljoner euro. Sektorns budgetanslag ökades med 39,0 miljoner euro, varav de största fördelningarna var 15,8 miljoner till specialistsjukvården, 12,9 miljoner till andra kundserviceköp och 7,6 miljoner euro till hyrning av arbetskraft. Verksamhetsbidraget överskrider den reviderade budgetens verksamhetsbidrag med -2,7 miljoner euro.

Verksamhetsintäkterna uppgick till cirka 39 miljoner euro år 2024.
Verksamhetsintäkterna var 5,7 miljoner euro högre än föregående år.
Verksamhetskostnaderna var sammanlagt cirka -439 miljoner euro.

Östra Nylands välfärdsområdes team inom enheten för digitalt kunskapsbaserat ledande har producerat en årsrapport som bifogas till social- och hälsovårdens verksamhetsberättelse och bokslut. Årsrapporten innehåller statistik över verksamheten per ansvarsområde för år 2024.

Beslutsförslag

Social- och hälsovårdsdirektören:

Nämnden för ordnande av tjänster beslutar anteckna för kännedom social- och hälsovårdssektorns bokslut 2024, som bifogas till hela välfärdsområdets verksamhetsberättelse.

Paragrafen justeras genast.

Beslut

Nämnden för ordnande av tjänster beslutade enhälligt anteckna för kännedom social- och hälsovårdssektorns bokslut 2024, som bifogas till hela välfärdsområdets verksamhetsberättelse.

Paragrafen justerades genast.

§ 35

**Godkännande av Nämnden för ordnande av tjänster samt Individsektionens
dispositionsplan för år 2025**

IUHVADno-2025-496

Bilagor

1 Liite. Käyttösuunnitelmat 2025 Palveluiden järjestäminen -ltk ja yksilöjaosto

Välfärdsområdesfullmäktige godkände 10.12.2024 § 101 budgeten för år 2025 och ekonomiplanen för åren 2026-2028.

Enligt förvaltningsstadgans 76 § godkänner välfärdsområdesstyrelsen och nämnderna egna dispositionsplaner som bygger på budgeten. I ekonomistadgans punkt 2.4 Verkställande av budgeten står det som följer: "Östra Nylands välfärdsområdes uppgifter ska skötas med gott resultat och ekonomiskt så att de verksamhetsmässiga och ekonomiska mål som områdesfullmäktige uppställt uppnås. Varje sektordirektör, ansvarsområdesdirektör och -chef samt förman svarar för att de uppställda verksamhetsmässiga och ekonomiska målen uppnås."

Till dispositionsplaner kan det inte läggas nya verksamheter eller verksamhetssätt som inte ingår i budgeten och som ökar utgifterna år 2025 eller planeringsåren 2026-2028. Påbörjande av nya verksamheter eller utvidgande av nuvarande verksamheter behandlas alltid i samband med att budgeten behandlas eller ändras.

Som bilaga till föredragningslistan finns ett förslag till nämnden för ordnande av tjänsters samt individsektionens dispositionsplan för år 2025. Dispositionsplanen står i samklang med budgeten som fullmäktige har godkänt.

Beslutsförslag

Social- och hälsovårdsdirektören:

Nämnden för ordnande av tjänster beslutar godkänna den bifogade dispositionsplanen för nämndens och individsektionens del för år 2025.

Beslut

Nämnden för ordnande av tjänster beslutade enhälligt godkänna den bifogade dispositionsplanen för nämndens och individsektionens del för år 2025.

§ 36

Godkännande av Östra Nylands välfärdsområdes guide för anställning av personlig assistent

IUHVAADno-2024-4839

Bilagor

- 1 Liite: Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen henkilökohtaisen avustajan työnantajaopasavun
- 2 Bilaga: Östra Nylands välfärdsområdes guide för anställning av personlig assistent

Tilläggsmaterial: Rådet för personer med funktionsnedsättning, utlåtande.

Beredning och tilläggsinformatio:

tf. ansvarsområdesdirektör (familje- och socialtjänster) Hanna Kaunisto
fornamn.efternamn(at)itauusimaa.fi

Arbetsgivarguiden har utarbetats för klienter inom funktionshindersservicen i välfärdsområdet som fungerar som arbetsgivare för sin personliga assistent. Syftet med handboken är att vägleda arbetsgivaren och arbetstagaren till ett gott arbetsförhållande och ett smidigt ömsesidigt samarbete. I guiden används bl.a. Kynnys ry:s, Assistentti.infos arbetsgivarguide samt Institutet för hälsa och välfärds (THL:s) anvisningar.

Guiden innehåller anvisningar om hur man ingår ett anställningsförhållande och gör ett arbetsavtal, introduktion till arbetstagaren, arbetstidslagstiftning samt ersättning för arbete, löneutbetalning, semester, frånvaro, försäkring och upphörande av anställningsförhållandet.

I guiden klargörs också välfärdsområdets och den funktionshindrade arbetsgivares ansvar och skyldigheter. Beslutet om beviljande av personlig assistans fattas av funktionshindersservicen, och välfärdsområdet betalar lön till assistenten och gör lagstadgade anmälningar till skattemyndigheterna, försäkringsbolagen och hälsovården. Välfärdsområdets tjänster är avgiftsfria för klienten.

Begäran om utlåtanden om guiden har sänts till påverkansorganen och guiden har redigerats och förbättrats på basen av dem i relevant utsträckning.

Beslutsförslag

Social- och hälsovårdsdirektören:

Nämnden för ordnande av tjänster beslutar godkänna arbetsgivarens guide för anställning av personlig assistent.

Mötesbehandling

Som en teknisk korrigerig antecknades i protokollet att i paragraftextens sista stycke ändra enligt följande:

Begäran om utlåtande om guiden har sänts till *påverkansorganen* **påverkansorganet Rådet för personer med funktionshinder** och guiden har redigerats och förbättrats på basen av dem i relevant utsträckning.

Beslut

Nämnden för ordnande av tjänster beslutade enhälligt efter den tekniska korrigeringen godkänna arbetsgivarens guide för anställning av personlig assistent.

Nämnden för ordnande av tjänster, § 133, 27.11.2024

Nämnden för ordnande av tjänster, § 37, 19.03.2025

§ 37

Nämndens utlåtande som svar på förvaltningsdomstolens begäran om utlåtande HAO 634 /025 i ärendet om uppsägning av tjänsteinnehavare

IUHVADno-2024-4151

Nämnden för ordnande av tjänster, 27.11.2024, § 133

Bilagor

- 1 Liite_2_Oikaisuvaatimus (ei julkinen asiakirja)
Sekretessbelagd, Julkisuuslaki (621/1999) § 24
- 2 Liite_1_Päätös virkasuhteen irtisanomisesta (ei julkinen asiakirja)
Sekretessbelagd, Julkisuuslaki (621/1999) § 24

Beredning och tilläggsuppgifter:
personaldirektör Anu Rautiainen
jursit Janina Luminto
fornamn.efternamn(at)itauusimaa.fi

Ärendet har felaktigt behandlats på områdesstyrelsens möte den 14.11.2024. Det har konstaterats att ärendet hör till nämnden.

Till välfärdsområdets registratorskontor har 5.11.2024 inkommit en begäran om omprövning som gäller ett tjänsteinnehavarbeslut fattat av resultatenhetschef Nina Moisander 1.11.2024 (§ 5) i ett uppsägningsärende (IUHVADno-2024-4151). Tjänsteinnehavarbeslutet och begäran om omprövning bifogas.

I 139 § i lagen om välfärdsområden (611/2021) föreskrivs om förfarandet vid begäran om omprövning. Den som är missnöjd med ett beslut av välfärdsområdesstyrelsen, en nämnd eller deras sektioner eller en myndighet som lyder under dem får begära omprövning av beslutet. Begäran om omprövning ska behandlas skyndsamt. Omprövning av ett beslut av välfärdsområdesstyrelsen, en nämnd eller deras sektioner eller en underlydande myndighet begärs hos organet i fråga.

Begäran om omprövning har inkommit till välfärdsområdets registratorskontor inom utsatt tid för begäran om omprövning och ska därigenom tas upp till behandling.

Då nämnden för ordnande av tjänster behandlar begäran om omprövning är den bunden av de laglighets- och ändamålsenlighetsyrkanden som framställts i begäran om omprövning. Nämnden för ordnande av tjänster kan följaktligen inte behandla ärendet i egenskap av ärende angående omprövningsbegäran ur en vidare synvinkel än så.

Vid behandlingen av ärendet ska nämnden för ordnande av tjänster bedöma juridiska fel som anförs i begäran om omprövning och bedöma de ändamålsenlighetsgrunder som anförs i begäran om omprövning.

Efter att ha upptagit ärendet angående begäran om omprövning till behandling kan nämnden för ordnande av tjänster ändra det förvaltningsbeslut som fattats, upphäva förvaltningsbeslutet eller avslå begäran om omprövning.

Yrkande som framförs av den som framställt begäran om omprövning:

Den som framställt begäran om omprövning yrkar att Östra Nylands välfärdsområde upphäver beslutet om uppsägning av tjänsteförhållandet. Till följd av upphävandet bör tjänsten i fråga återställas till den som framställt begäran om omprövning och skötseln av tjänsten bör anses ha fortsatt utan avbrott (44 § i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden). Den som framställt begäran om omprövning yrkar att välfärdsområdet betalar den löneförlust som orsakats för tiden mellan uppsägningen och återställandet av tjänsten.

Juridiska fel anförda i begäran om omprövning:

Den som framställt begäran om omprövning anser att det inte finns någon laglig grund för uppsägning av tjänsteförhållandet. Den som framställt begäran om omprövning har inte blivit varnad eller instruerats att agera på något annat sätt. Den som framställt begäran om omprövning yrkar att beslutet upphävs och att tjänsteförhållandet återställs till vederbörande.

Ändamålsenlighetsgrunder anförda i begäran om omprövning:

Den som framställt begäran om omprövning motiverar sitt förfarande med att vederbörande själv har utfört lediga arbetspass och att vederbörande aldrig har informerats om att det är förbjudet för vederbörande att själv utföra sådana arbetsskift som annars skulle bli obemannade. Den som framställt begäran om omprövning konstaterar att vederbörandes chef godkänner de utförda skiften varje månad och att i och med detta får chefen (i efterskott) information om det övertidsarbete som vederbörande utfört. Den som framställt begäran om omprövning konstaterar att arbetsgivaren omedelbart borde ha påpekat att vederbörande inte själv får utföra lediga arbetspass. Den som framställt begäran om omprövning konstaterar "att det faktum att arbetsgivaren inte ger anvisningar inte utgör grund för att avsluta tjänsteinnehavarens anställningsförhållande".

Den som framställt begäran om omprövning konstaterar att arbetsgivaren i vilket fall som helst inte har någon grund att säga upp ett tjänsteförhållande utan föregående varning, och att den som framställt begäran om omprövning inte handlat med avseende på säkerställandet av patient- och klientsäkerheten på ett som sätt i den bemärkelse som lagen förutsätter har varit så klandervärd att den som framställt begäran om omprövning borde ha förstått att vederbörandes förfarande är felaktigt utan att ha fått en varning och tydliga anvisningar från arbetsgivaren. Den som framställt begäran om omprövning har enligt sin egen uppfattning inte vetat att det sätt på vilket vederbörande handlat är fel, och vederbörande skulle ha följt arbetsgivarens anvisningar om övertidsarbete, om en sådan anvisning hade getts vederbörande.

Den som framställt begäran om omprövning konstaterar att arbetsgivaren har lämnat en begäran om utredning till polisen. Den som framställt begäran om omprövning har

enligt sin egen uppfattning inte gjort sig skyldig till något brott. Vederbörande konstaterar att utförande av extra arbetsskift i en situation där det inte är förbjudet att utföra dem inte uppfyller rekvisitet för något brott.

Behandling av ärendet:

Bestämmelser om en tjänsteinnehavares skyldigheter finns i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden (kallad tjänsteinnehavarlagen). De allmänna skyldigheterna anges i 4 kap. 17 §, där bland annat följande anges: Tjänsteinnehavaren ska sköta de uppgifter som hör till tjänsteförhållandet på behörigt sätt, utan dröjsmål och med iakttagande av behöriga bestämmelser och föreskrifter samt arbetsgivarens arbetslednings- och övervakningsföreskrifter. Tjänsteinnehavaren får inte kräva, ta emot eller acceptera en ekonomisk eller någon annan förmån om vilken bestäms i 40 kap. strafflagen (39/1889).

Bestämmelser om upphörande av tjänsteförhållande finns i kapitel 8. Uppsägningsgrunder som beror på tjänsteinnehavaren anges i 35 §: En arbetsgivare får inte säga upp ett tjänsteförhållande av något skäl som beror på tjänsteinnehavaren, om inte skälet är sakligt och vägande. Som sådana skäl kan anses allvarligt brott mot eller åsidosättande av sådana förpliktelser som följer av tjänsteförhållandet, lag eller bestämmelser och som är av väsentlig betydelse för tjänsteförhållandet samt en väsentlig förändring av de personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka tjänsteinnehavaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter. Vid bedömningen av om det är fråga om ett sakligt och vägande skäl ska arbetsgivarens och tjänsteinnehavarens omständigheter beaktas som en helhet. Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till tjänsteförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter tjänsteförhållandet, behöver 3 och 4 mom. inte iakttas.

Den som framställt begäran om omprövning har under åren 2023 och 2024 enligt egen utsago, uttryckt också i begäran om omprövning, åtagit sig sådana arbetsskift som annars skulle ha blivit obesatta. Samtidigt har den som framställt begäran om omprövning i riktning mot sina chefer kommunicerat att personalressituationen har varit relativt god i den enhet som vederbörande leder. Att skiften har varit lediga är inte i sig ett sådant sakligt och vägande skäl som arbetsgivaren åberopat då den har fattat sitt beslut om uppsägning av tjänsteförhållandet. Den anställde har rätt att framföra önskemål om arbetsskiftsarrangemang, men kan inte själv fatta beslut om dem.

Arbetsgivaren anser att den som framställt begäran om omprövning har underlåtit att följa anvisningarna och föreskrifterna om arbetsskiftsplanering, overtidsarbete och i fråga om att bevilja sig själv utryckningspenning.

Det sakliga och vägande skälet består i att den som framställt begäran om omprövning har brutit mot sina skyldigheter som tjänsteinnehavare och gjort sig skyldig till en gärning som uppfyller rekvisitet för flera brottsbeteckningar. Arbetsgivaren har ännu inte gjort en brottsanmälan i ärendet men avser att göra det efter att utredningen slutförts. Orsaken är således inte att vederbörande har arbetat overtid i sin egen enhet, utan att personen själv har förordnat sig själv att ta dessa skift och vilselett sina chefer och sin arbetsgivare med sitt agerande.

Den som framställt begäran om omprövning åberopar att vederbörande inte har informerats om anvisningarna. Det ska först konstateras att även utan en särskild anvisning borde var och en utifrån allmän livserfarenhet förstå att en person inte själv kan förordna om arbete för sig själv för någon annans räkning och besluta om sin egen lön när vederbörande står i anställningsförhållande till en annan aktör så att den andra aktören blir betalningsskyldig för arbetet i fråga. Dessutom anser arbetsgivaren att vederbörande på grund av sin ställning som chef borde ha varit mycket väl medveten om de ovillkorliga bestämmelserna i tjänste- och arbetskollektivavtalet samt om arbetsgivarens anvisningar, som personen själv också var skyldig att tillämpa på sina egna anställda.

Enligt kapitel III i VÄLKA betalas för olägenhet som förorsakas av ankomst till arbetet en utryckningspenning om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren på arbetsgivarens initiativ inkallas till arbete (larmas) (§ 22). En förutsättning för mertids-, övertids-, kvälls-, söndags- och helgaftonsersättning är att arbetet har utförts på grundval av en skriftlig beordran av den behöriga myndigheten, såvida det inte är fråga om regelbundet skift- eller periodarbete (§ 20). Mertidsarbete är arbete som på arbetsgivarens initiativ utförs utöver tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens ordinarie arbetstid, men som inte är övertidsarbete (§ 13). Övertidsarbete avser arbete som utförs på arbetsgivarens initiativ och som överskrider både den ordinarie arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen och de övertidsgränser som anges i kollektivavtalet (§ 14).

Allmänna anvisningar som är i linje med innehållet i VÄLKA finns tillgängliga för hela personalen på intranätet. Östra Nylands välfärdsområdes personaltjänster upprätthåller aktuella anvisningar på intranätssidorna. I de delar som gäller löne- och anställningsfrågor samt arbetstidsbestämmelser finns bland annat en entydig anvisning om mertids- och övertidsarbete. Enligt anvisningarna ska mertids- och övertidsarbete avtalas i förväg genom en beordran om övertidsarbete. Övertidsförordnanden ges alltid av personens egen chef. Chefen ska skicka övertidsförordnandet till HPK Palvelut Oy för beräkning av lönen. Efter att ha låtit utföra mertids- eller övertidsarbete ska chefen fylla i uppgifterna om utfallet på en blankett, som chefen ska skicka till HPK Palvelut Oy. Också på utfallsblanketten finns en entydig formulering om att man på förhand ska komma överens om utförande av mertids- och övertidsarbete genom att det ska skrivas ut ett förordnande om övertidsarbete. Den som framställt begäran om omprövning har inte handlat så.

Det finns inget separat direkt förbud mot att utföra lediga arbetspass, men en person i chefsställning ska utifrån allmänna anvisningar ha förstått att ett sådant tillvägagångssätt är förbjudet i synnerhet i avsaknad av arbetsgivarens särskilda förordnande. Cheferna har fått utbildning och handledning i tillämpningen av anvisningarna vid de informationsmöten för chefer som hålls med två veckors mellanrum samt genom utbildningar i anställningsfrågor. Den som framställt begäran om omprövning har själv i samma process agerat i rollen som chef, så praxisen måste ha varit känd för vederbörande.

Diskussioner om tillvägagångssätten har förts med den som framställt begäran om omprövning tillsammans med tre olika chefer, som vid olika tidpunkter har varit direkta chefer för den som framställt begäran om omprövning. Under diskussionerna har man flera gånger gått igenom de rätta tillvägagångssätten. Till exempel 1.6.2023

har det i en mötespromemoria antecknats att cheferna i princip inte deltar i vårdarbetet. Den som framställt begäran om omprövning har i diskussionerna informerats om att man bör diskutera problemet med personaltillgången med sin chef och att man tillsammans med denne vid behov söker lösningar på personalbristen, så att det tjänsteansvar som har att göra med att tjänsterna ska fungera inte ska behöva bäras av teamets chef i omöjliga situationer.

Den som framställt begäran om omprövning har på eget initiativ tagit på sig mertids- och övertidsskift utan att vederbörandes chef på förhand har gett ett förordnande om mertidsarbete eller övertidsarbete. Personen kan inte själv förordna mertids- eller övertidsarbete åt sig själv.

Dessutom har den som framställt begäran om omprövning för egen räkning infört i systemet uppgifter om skift där det betalas utryckningspenning. Utryckningspenning kan betalas endast i de situationer då arbetsgivaren larmar en person till arbetet på dennes fritid efter att personen redan lämnat arbetsplatsen. Den som framställt begäran om omprövning har på eget initiativ stannat kvar för att utföra arbetsskift och infört uppgifter om betalning av utryckningspenning till sig själv för dessa arbetspass. Arbetsgivaren har inte larmat vederbörande till arbetsskiftet. Om förfarandet i fråga om utryckningspenning finns exakta anvisningar på en sida på intranätet. Östra Nylands välfärdsområde har dessutom ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal om utryckningspenning. En enskild chef har inte prövningsrätt när det gäller iakttagandet av det.

Då ärendet har utretts har det framgått att den som framställt begäran om omprövning följde allmän arbetstid, och i och med det skedde uppföljningen av vederbörandes arbetstid i Promid-systemet (flectid). Dessutom har vederbörande själv utan lov matat in sina egna uppgifter i arbetsskiftssystemet Titania för personal som utför vårdarbete, och därigenom har vederbörande utan sin chefs vetskap kunnat betala övertidsersättning och utryckningspenning till sig själv. Vederbörandes uppgifter borde inte ha funnits i systemet Titania överhuvudtaget. Detta har visat på en strävan att vilseleda arbetsgivaren, eftersom vederbörande på så sätt har försäkrat sig om att chefen inte ska kunna ingripa i tillvägagångssättet. Det visar prov på synnerlig bedräglighet och strävan att vilseleda och har orsakat en allvarlig brist på förtroende mellan den som framställt begäran om omprövning och arbetsgivaren.

Ärendet har kommit fram först hösten 2024, när en arbetstagare som slutat arbeta vid enheten har berättat om förfarandet för den direkta chefen för den som framställt begäran om omprövning.

Det är entydigt att arbetsgivaren alltid ansvarar för planeringen av arbetsskiftet. Personen kan inte självständigt besluta om sina egna arbetsskift, planera dem och införa uppgifter om dem i arbetsskiftssystemet. Arbetsgivaren är skyldig att säkerställa att arbetsskiftsförteckningen överensstämmer med tjänste- och arbetskollektivavtalet. Även om det förekommer så kallad autonom arbetsskiftsplanering, fastställer arbetsgivaren alltid arbetsskiftet också i dessa situationer. Under inga omständigheter kan en anställd självständigt ta på sig arbetsskift, fastställa dem och underteckna beslut om penningersättning för arbetsskift som man själv har utfört.

Det som gör situationen särskilt saklig och vägande är att den som framställt begäran om omprövning har handlat på ett bedrägligt sätt under en lång tid. Under åren 2023–2024 har vederbörande på ett oredligt sätt och i strid med förhållningsreglerna försett sig med en oerättigad ekonomisk fördel till mycket betydande belopp.

Den som framställt begäran om omprövning har vid välfärdsområdet utan chefernas vetskap vid flera upprepade tillfällen utfört mertids- och övertidsarbete samt arbetspass med utryckningspenning i sin egen enhet. Det har stått i strid med arbetsgivarens anvisningar, eftersom den som framställt begäran om omprövning inte har fått ett förordnande av sin chef, utan vederbörande har själv planerat och genomfört skiften i fråga. Enligt arbetsgivarens utredning har det olovliga mertids- och övertidsarbete som utförts av den som framställt begäran om omprövning samt utryckningspenningssersättningarna varit av betydande omfattning, och förfarandet har väckt uppmärksamhet i arbetsgemenskapen.

Ett tjänsteförhållande används enligt lag endast i sådana uppgifter som omfattar utövning av offentlig makt. Vid utövningen av offentlig makt betonas kravet på verksamhetens laglighet, opartiskhet och den offentliga verksamhetens tillförlitlighet. Dessa omständigheter är av betydelse också vid bedömningen av uppsägningsgrundens saklighet och vikt. Vid bedömningen av om grunden är saklig och vägande är av betydelse bland annat brottets art, allvarlighet och det straff som döms ut för ett sådant brott samt därutöver arten av tjänsteinnehavarens arbetsuppgifter och tjänsteinnehavarens ställning i arbetsgivarens organisation.

Utfärdande av varning är huvudregeln i processen för att avsluta ett tjänsteförhållande, en regel från vilken man i vissa situationer kan avvika. Arbetsgivaren är inte skyldig att ge en varning, om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till tjänsteförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter tjänsteförhållandet. I en sådan situation ska överträdelsen vara så allvarlig att personen även utan varning borde ha förstått hur klandervärt hans eller hennes förfarande är.

Arbetsgivaren anser att den oredlighet som den som framställt begäran om omprövning har ådagalagt samt vederbörandes bedrägliga verksamhet, som leder till en begäran om utredning, har orsakat misstro, och enligt arbetsgivarens uppfattning har den som framställt begäran om omprövning allvarligt brutit mot sin tjänsteplikt. Med beaktande av vederbörandes ställning som chef kände vederbörande mycket väl eller borde mycket väl ha känt till reglerna och skyldigheterna gällande arbetsskiftsplanering, mertids- och övertidsförordnanden samt betalning av utryckningspenning. Den som framställt begäran om omprövning borde redan på grundval av sin ställning ha förstått det klandervärda i sitt förfarande. Av en person i chefsställning kan man också kräva en högre lojalitetsskyldighet än normalt gentemot arbetsgivaren, varför tröskeln för uppsägning utan varning är lägre än normalt. Omfattningen av det klandervärda i det skedda ökar genom den stora ekonomiska nyttan, gärningens systematiska karaktär och det faktum att vederbörande försökt dölja agerandet genom att utnyttja den informationslucka som två system gett upphov till, något som endast har varit möjligt för en tjänsteinnehavare i chefsställning.

Det föreslås att nämnden för ordnande av tjänster avslår begäran om omprövning då de laglighets- och ändamålsenlighetsgrunder som anförts i begäran om omprövning

prövats, har det inte framkommit några sådana grunder med stöd av vilka omprövningsbegäran borde bifallas eller beslutet borde upphävas.

Beslutsförslag

Social- och hälsovårdsdirektören:

Nämnden för ordnande av tjänster beslutar att avslå omprövningsbegäran.

Mötesbehandling

Antecknades i protokollet att medlem Markus Pietikäinen anmälde jäv (förvaltningslagen 28§) och lämnade mötet under behandlingen av detta ärende kl. 16.08.

Antecknades i protokollet att påverkansorganens representanter (Juha Huotari, äldrerådet och Emma Karmanheimo, ungdomsfullmäktige) lämnade mötet kl 16.11 under den tiden detta ärende behandlades. Förvaltningsstadgan 110 §.

Antecknades i protokollet att medlem Irmeli Hoffrén gick från mötet under behandlingen av detta ärende kl.17.14.

Antecknades i protokollet att jurist Janina Luminto och personaldirektör Anu Rautiainen gick från mötet efter att detta ärende behandlats kl 17.17.

Antecknades i protokollet att medlem Juha Kittilä gick från mötet efter att detta ärende behandlats kl. 17.17.

Beslut

Nämnden för ordnande av tjänster beslutade enhälligt att avslå omprövningsbegäran.

Nämnden för ordnande av tjänster, 19.03.2025, § 37

Bilagor

- 1 Liite: Valitus hallinto-oikeuteen, sähköpostitse 30.1.2025 (ei julkinen asiakirja)
Sekretessbelagd, Julkisuuslaki (621/1999) § 24
- 2 Liite valitukseen: Ote Palveluiden järjestäminen -lautakunnan päätöksestä
- 3 Lausuntopyyntö Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen aluehallitus 10.2.2025 (634_2025)
- T2_MEL (ei julkinen asiakirja)
Sekretessbelagd, Julkisuuslaki (621/1999) § 24

Beredning och tilläggsuppgifter:

jurist Matilda Eklund

fornamn.efternamn(at)itauusimaa.fi

Helsingfors förvaltningsdomstol har genom ett brev daterat 10.2.2025 begärt utlåtande av nämnden för ordnande av tjänster inom Östra Nylands välfärdsområde i ärendet 634/03.04.09/2025.

Tidigare behandling och förvaltningsbesvär

Till välfärdsområdets registratorskontor har 5.11.2024 inkommit en begäran om omprövning som gäller ett tjänsteinnehavarbeslut fattat av resultatenhetschef Nina Moisander 1.11.2024 (§ 5) i ett uppsägningsärende (IUHVADno-2024-4151). Nämnden för ordnande av tjänster har behandlat begäran om omprövning 27.11.2024 och enhälligt beslutat avslå begäran om omprövning. Välfärdsområdet begär att förvaltningsdomstolen utöver detta utlåtande beaktar de motiveringar som framförts i det beslut besväret gäller. Den som anfört besvär har anfört ett förvaltningsbesvär över beslutsprotokollet § 133 Begäran om omprövning i ett ärende som gäller uppsägning (IUHVADno-2024-4151).

Den som anför besvär begär att Helsingfors förvaltningsdomstol skulle upphäva beslutet om uppsägning av tjänsteförhållandet. Till följd av upphävandet bör tjänsten i fråga återställas till den som den anfört besvär och skötseln av tjänsten bör anses ha fortsatt utan avbrott. Den som anför besvär begär att välfärdsområdet ska betala de uteblivna inkomsterna för ordinarie arbetstid för tiden mellan uppsägningen och återställandet av tjänsten, samt hens rättegångskostnader enligt en senare räkning.

Bakgrund

Den som anför besvär har sedan 6.2.2023 verkat som tjänsteinnehavare inom tjänster för äldre i Östra Nylands välfärdsområde, i chefsuppgift inom hemvården, tills hen sades upp 1.11.2024 och tjänsteförhållandet har upphört efter uppsägningstiden 1.1.2025. En tidigare anställd hos den sin anför besvär har kontaktat dennes chef hösten 2024 och berättat att den som anför besvär vårdskift även om andra anställda skulle ha kunnat ta emot arbetsskiftet. Välfärdsområdet har i och med denna misstanke utrett saken närmare.

Den som anför besvär har på eget initiativ tagit mertids- och övertidsskift utan att ha fått mertids- eller övertidsförordnande av sin chef. Hen har infört i systemet uppgifter om skift där det betalas utryckningspenning, trots att arbetsgivaren inte har larmat personen till sådana arbetsskiftet.

Tillämplig lagstiftning

Enligt lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden (2003/304) 17 § 1 mom. skall tjänsteinnehavaren sköta de uppgifter som hör till tjänsteförhållandet på behörigt sätt, utan dröjsmål och med iakttagande av behöriga bestämmelser och föreskrifter samt arbetsgivarens arbetslednings- och övervakningsföreskrifter. Tjänsteinnehavaren skall i sin uppgift handla opartiskt och uppträda så som hans eller hennes ställning och uppgift förutsätter. Tjänsteinnehavaren får inte kräva, ta emot eller acceptera en ekonomisk eller någon annan förmån om vilken bestäms i 40 kap. strafflagen (39/1889).

Uppsägningsgrunder som beror på tjänsteinnehavaren anges i tjänsteinnehavarlagen 35 §. I tjänsteinnehavarlagens § 35 1 mom. föreskrivs att en arbetsgivare inte får säga upp ett tjänsteförhållande av något skäl som beror på tjänsteinnehavaren, om inte skälet är sakligt och vägande. Som sådana skäl kan anses allvarligt brott mot eller åsidosättande av sådana förpliktelser som följer av tjänsteförhållandet, lag eller bestämmelser och som är av väsentlig betydelse för tjänsteförhållandet samt en väsentlig förändring av de personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka

tjänsteinnehavaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter. Vid bedömningen av om det är fråga om ett sakligt och vägande skäl ska arbetsgivarens och tjänsteinnehavarens omständigheter beaktas som en helhet.

Enligt 3 mom. i paragrafen får en tjänsteinnehavare som har åsidosatt eller brutit mot sina förpliktelser som följer av tjänsteförhållandet dock inte sägas upp förrän han eller hon varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande., och enligt 4 mom. skall arbetsgivaren före uppsägningen reda ut om det är möjligt att undvika uppsägning genom att tjänsteinnehavaren placeras i ett annat tjänsteförhållande.

I paragrafens 5 mom. föreskrivs att om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till tjänsteförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter tjänsteförhållandet, behöver 3 och 4 mom. inte iakttas.

Enligt kapitel III, § 22 i det kollektivavtal som ska tillämpas på ändringssökandens anställningsförhållande betalas ut utryckningspenning för olägenheter som orsakas av att en tjänsteinnehavare eller arbetstagare på arbetsgivarens initiativ kallas till arbete, och enligt 20 § är en förutsättning för mertids-, övertids-, kvälls- och söndagsersättning samt aftonersättning att arbetet har utförts på grundval av en skriftlig beordran av den behöriga myndigheten, såvida det inte är fråga om regelbundet skift- eller periodarbete. Som mertidsarbete betraktas enligt 13 § sådant arbete som på arbetsgivarens initiativ utförs utöver tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens ordinarie arbetstid men som inte är övertidsarbete. Övertidsarbete definieras i 14 §, och enligt definitionen avser övertidsarbete arbete som utförs på arbetsgivarens initiativ och som överskrider både den ordinarie arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen och de övertidsgränser som anges i kollektivavtalet.

Praxis och bestämmelser angående arbetsledning inom Östra Nylands välfärdsområde

I Östra Nylands välfärdsområde finns ett intranät som riktar sig till personalen och som hela välfärdsområdets personal har tillgång till. Intranätet används mångsidigt och brett och nya anställda börjar sin introduktion genom att bekanta sig med denna plattform. Intranätet är ett verktyg för att stöda chefernas arbete, och för att dela med sig av praxis inom arbetsledningen. På intranätet finns bland annat dokumenten "Avtal om betalning av utryckningspenning", "Tillämpningsanvisning om betalning av utryckningspenning" och det avtal om betalning av utryckningspenning som var i kraft 2023.

Välfärdsområdet ordnar dessutom separata chefsinfon, 2 gånger i månaden. På chefsinfon går man bland annat igenom de tillämpningsanvisningar som finns på intranätet, och uppmuntrar cheferna att även i övrigt aktivt utnyttja intranätet i sitt arbete. Med hjälp av denna information kan välfärdsområdet stöda cheferna och se till att cheferna har den information och det stöd som behövs för att kunna sköta sina uppgifter på ett ändamålsenligt sätt. Cheferna har även tillgång till en gemensam Teams-grupp, där de lätt kan hitta instruktioner, blanketter och annan aktuell information. Det är också möjligt att diskutera med andra chefer i Teams-gruppen.

På chefsinfona 28.9.2023 och 29.8.2024 har man gått igenom praxis för utryckningspenningen, samt den ovan nämnda tillämpningsanvisningen. Till stöd för tillämpningsanvisningen för intranätet har man alltså muntligen gått igenom

processen angående utryckningspenningen på chefsinfot. Den som anför besvär har haft tillämpningsanvisningen till sitt förfogande, och dessutom har den också gått genom muntligen vid chefsinfo.

Enligt tillämpningsanvisningen bedömer cheferna situationen och ifall villkoren för att kriterierna uppfylls separat i varje enskilt fall. I första hand ska man sträva efter att den som sköter arbetet väljs bland reservpersoner eller vikarier, och om det inte är möjligt fattar chefen beslut om att kalla in en anställd och betala ut utryckningspenning. Den anför besvär har i egenskap av förman kunnat fatta beslut om kallelse och betalning av utryckningspenning till sina *egna underordnade*. Den som anför besvär har följt denna process med sina underordnade och har därför tydligt varit medveten om processen. Chefen till den som anför besvär har inte fattat beslut om att kalla den som anför besvär till arbete eller om att betala ut utryckningspenning. Detta har den som anför besvär själv gjort, varför det är motiverat att konstatera att hen avsiktligt vilselett sin chef för att kunna få utryckningspenningen till sig själv. Om den som anför besvär för egen del hade följt samma process som hen följt med sina underordnade, skulle hens chef tidigare ha fått kännedom om hens handlingsätt och därmed kunnat ingripa i verksamheten.

Under 2024 har man på chefsinfo 13.2.2024 bland annat behandlat anställningsförhållandet, dess livscykel och innehåll. Som utbildare har fungerat välfärdsområdets ledande jurist. Personaldirektören har behandlat personalärenden 27.2.2024. I samband med dessa infon har man gått igenom olika processer och verksamhetssätt i anställningsförhållandet (löner, tillägg, blanketter m.m.). I chefsutbildningen 26.3.2024 har man i sin tur behandlat kunskapsbaserad ledning, varvid man uttryckligen gått igenom välfärdsområdets intranät och dess innehåll, samt dess betydelse för den som innehar en chefsroll.

Välfärdsområdet har en blankett för mertids- och övertidsförordnande som används för chefer som använder Flexim/Promid för tidrapportering. Formuleringarna i blanketten och dess struktur tyder tydligt på att den chef som beordras till arbetet ska fylla i denna blankett. Dessutom finns i slutet av blanketten, under punkten "Päätös /Beslut" som skilda punkter "Työntekijän allekirjoitus/Arbetstagarens underskrift" och "Päätöksentekijän allekirjoitus/Beslutstagarens underskrift", varvid det är helt klart att den person som förordnats till arbetet undertecknar första punkten i rollen som arbetstagare, och den person som förordnar arbetstagaren till arbetet fyller i den andra punkten som beslutsfattare.

För en tjänsteinnehavare som arbetar i chefsposition bör det utan en separat redogörelse stå klart att hen inte själv kan fatta beslut och bestämma sig för att arbeta utan någon som helst kontakt med sin egen chef eller utan ett separat beslut. Blanketten för mertids- och övertidsförordnande har presenterats för cheferna och varit tillgänglig för dem på intranätet. Den som anför besvär borde utifrån att blanketten finns förstå att chefen ska förordna hen till arbete genom att fylla i blanketten för mertids- och övertidsförordnande, och att det inte är möjligt att själv bestämma om mertids- eller övertidsarbete. Den som anför besvär har inte fått ett förordnande av sin chef om mertids- och övertidsarbete. Den som anför besvär har kringgått denna process genom att lägga till sig själv i arbetstidsuppföljningssystemet Titania, som hens chef inte haft tillgång till. Chefen har av denna anledning inte varit medveten om de utförda vårdskiften, eller att den som anför besvär har tecknat sig

för uttryckningspenning. Den som anför besvär har själv godkänt sina vårdskift och uttryckningspenningar som antecknats i Titania vid sidan av sina underordnandes arbetsskift.

Som framgår av det beslutet som besväret gäller deltar inte cheferna i vårdarbetet. Den som anför besvär lyfter fram meningen i mötespromemorian 1.6.2023:

"I det beslut man anför besvär om berättas att enligt mötespromemorian 1.6.2023 deltar förmännen i princip inte i vårdarbetet. Även detta uppvisar att det inte fanns något absolut förbud att delta i vårdarbete när situationen så krävde."

Den som anför besvär har fäst uppmärksamhet vid formuleringen "i princip" och försöker genom detta konstatera att det inte har funnits något ovillkorligt förbud för cheferna att delta i vårdarbetet.

Anteckningen "i princip" finns med eftersom det under undantagsförhållanden är möjligt (vid behov och undantagsvis) att även förordna chefer till vårdarbete. Om det inte är fråga om undantagsförhållanden följer man normalt instruktionerna, dvs. problemet med tillgången på personal ska diskuteras med den egna chefen. Man söker lösningar på personalbristen tillsammans med chefen.

Hur som helst har det argument som anförts den som anför besvär ingen relevans för bedömningen av ärendet. Vare sig det är fråga om normal- eller undantagsförhållanden ska chefen följa instruktionerna, och en arbetstagarens chef beordrar arbetstagaren till arbetet. Cheferna kan inte heller under undantagsförhållanden beordra sig själva till arbete, som den som anför besvär har gjort.

Välfärdsområdet har tydliga instruktioner som cheferna ska följa, men inget separat förbud riktat till cheferna att de inte kan göra vårdskiften. Den som anför besvär tar upp detta i sitt besvär:

"Arbetsgivarens syn på att chefen trots avsaknaden av förbud borde ha förstått att något är förbjudet är ett tillvägagångssätt som är helt främmande för arbetslivet."

Välfärdsområdet anser att det vore helt oändamålsenligt att kräva av arbetsgivaren att det borde finnas uttryckliga förbud mot alla förbjudna verksamhets sätt, om arbetsgivaren har verksamhetsanvisningar som styr de anställda att handla rätt. Välfärdsområdet har tydliga handlingsdirektiv för mertids- och övertidsersättning samt uttryckningspengar, så det är inte nödvändigt eller ändamålsenligt att utifrån dessa handlingsdirektiv skapa förbud mot all verksamhet som strider mot handlingsdirektiven. Handlingsdirektiven innehåller tydliga instruktioner om hur cheferna ska agera.

Arbetsstidssystem och syftet att vilseleda

I sitt besvär har den som anför besvär skrivit följande:

"Den som anför besvär har inte vilselett arbetsgivaren, utan utfört arbetena helt öppet och antecknat arbetsskiften i det korrekta systemet. Hen har fått instruktioner från arbetsgivarens personalavdelning att övertidsarbete och arbetsskift inom hemvården ska registreras i Titania-arbetsskiftssystemet. Även i detta skede borde personalavdelningen ha sagt till hen att hen inte fick göra dessa skift. Att ge instruktioner om hur skiften ska markerar ökar personens uppfattning om att tillvägagångssättet är normalt och tillåtet."

Den som anför besvär har använt Flexim-systemet för arbetstidsuppföljning sedan hen inledde sitt arbete 6.2.2023, precis som alla andra chefer. Systemet för arbetstidsuppföljning har ändrats från 1.1.2024 till Promid-systemet. En anställd inom välfärdsområdet kan inte använda två olika system för arbetstidsuppföljning, och personaltjänsterna skulle inte ha gett en sådan påstådd anvisning till den som anför besvär. Personal-tjänsterna har kunnat instruera den som anför besvär om hur övertidsarbete ska markeras, och hur man ska använda Titania-systemet i anslutning till de anteckningar som hör till de anställda. Den som anför besvär har tydligt förvrängt de anvisningar och den hjälp som fått av personaltjänsterna till den form som framförts i besväret.

Om den som anför besvär hade agerat "öppet", som hen framför i besväret, skulle hens chef ha varit medveten om hens handlingssätt, och det bedrägliga agerande skulle inte ha kommit till arbetsgivarens kännedom från personens tidigare underordnade. Att den som anför besvär har antecknat sitt vårdsbetyg i ett system som andra än hen inte har tillgång till och själv godkänt dessa arbetsbetyg motsvarar enligt välfärdsområdet inte uppfattningen som den som anför besvär framför, att de skulle vara *öppet antecknade i det korrekta arbetsuppföljningssystemet*.

Den som anför besvär fortsätter efter det föregående påståendet:

" Ansvar av att arbetsgivaren inte följt upp dessa system kan inte ligga på den som anför besvär. Hen har med fog haft uppfattningen att arbetsgivaren är medveten om de regelbundna extrabetyg hen har gjort. Hen har fått månadslön för dessa och har inte vid något tillfälle tänkt på att arbetsgivaren inte skulle vara medveten om den lön som betalats till hen. Den som anför besvär anser att eftersom hen kunnat öppet utföra arbetsbetyget under mer än ett år tvärtom visar arbetsgivarens godkännande för hens verksamhet."

Välfärdsområdet vill betona att om den som anför besvär hade agerat korrekt och följt den överenskomna processen, hade arbetsgivaren kunnat ingripa tidigare eftersom man hade varit medveten om saken. Arbetsgivaren har följt upp det arbetstidssystem som ingår i anställningsförhållandet för den som anför besvär (Flexim/Promid). Chefen har beställt ett Flexim-system för arbetstidsuppföljning för den som anför besvär när hen har börjat arbeta i välfärdsområdet. Chefen har alltså kunnat följa arbetstiden från Flexim.

Den som anför besvär har själv lagt till sig i Titania-systemet för arbetstidsuppföljning, vilket innebär att chefen till den som anför besvär inte har haft rättigheter att följa upp arbetstiden i Titania. Det är därför orimligt att påstå att arbetsgivaren ska följa ett arbetstidssystem för en arbetstagare som man inte är medveten om och som över huvud taget inte borde finnas. Som anställd i en chefsroll har den som anför besvär varit medveten om hur arbetstidsuppföljningssystemen fungerar och att chefen inte kan se markeringarna i Titania-systemet. Löneutbetalningen har utretts närmare i det beslut som besväret gäller.

Handlingarna av den som anför besvär visar prov på synnerlig bedräglighet och strävan att vilseleda och orsakade en allvarlig brist på förtroende mellan den som anför besvär och arbetsgivaren. Det som gör situationen särskilt saklig och vägande är att den som anför besvär har handlat på ett bedrägligt sätt under en lång tid. Under åren 2023–2024 har hen på ett oredligt sätt och i strid med förhållningsreglerna försett sig med en betydande ekonomisk fördel till mycket betydande belopp. Välfärdsområdet har på grund av den som anför besvär gjort en brottsanmälan.

Chefernas kännedom om handlingssättet hos den som anför besvär

I sitt besvär har den som anför besvär skrivit följande:

"Till skillnad från vad som påstås i det beslutet som besväret gäller har ärendet aldrig diskuterats personligen med den som anför besvär vid något tillfälle. I det beslutet som besväret gäller hävdar arbetsgivaren att tre olika chefer vid tre olika tillfällen skulle ha diskuterat tillvägagångssättet med den som anför besvär. Detta stämmer inte, för ingen har någonsin sagt till hen att detta tillvägagångssätt är förbjudet."

Förmännen har instruerats i chefsinfon om hur chefer ska agera i fråga om mertids- och övertidsskift på det sätt som beskrivs ovan, samt om praxis med uttryckningspenning. Utöver detta finns skriftliga anvisningar och andra relevanta dokument i anslutning till ärendet på intranätet, som har varit i bruk som arbetsredskap för den som anför besvär. Påståendet som den som anför besvär framför om att ingen någonsin har sagt att hens agerande är förbjudet är således bevisligen inkorrekt.

I beslutet som besväret gäller har det konstaterats att man diskuterat tillvägagångssätt med tre olika chefer. I diskussionerna har man gått igenom de rätta verksamhetssätten, så hen har också instruerats muntligt.

Den som anför besvär tar upp detta i sitt besvär:

"Den som anför besvär påpekar att om dessa samtal hade hållits mellan hen och arbetsgivaren tre gånger, vilket påstås i beslutet, skulle arbetsgivaren ha varit tvungen att varna den som anför besvär under något av tillfällen. Då skulle det också ha framgått för den som anför besvär hur allvarligt arbetsgivaren förhåller sig till denna fråga. Den som anför besvär påpekar också att arbetsgivaren för närvarande samtidigt hävdar att det rätta handlingssättet skulle ha diskuterats med honom tre gånger, men samtidigt berättar arbetsgivaren att de arbetsskift som den som anför besvär utfört avslöjades först i oktober 2024, varefter anställningen omedelbart avslutades. Även detta visar att diskussionen om rätt tillvägagångssätt aldrig har förts."

Välfärdsområdet vill för sin del påpeka att det i det beslutet som besväret gäller inte har hänvisats till att samtal skulle ha förts med den som överklagat på det sätt som påstås i besvären, eftersom arbetsgivaren skulle ha varit medveten om dennes förbjudna tillvägagångssätt. Välfärdsområdet har uttryckligen konstaterat att informationen om det förbjudna verksamhetssättet har kommit till arbetsgivarens kännedom först hösten 2024.

Den som anför besvär har skilt frågat cheferna om hen får göra vårdskift, varvid cheferna har gått igenom instruktionerna med den som anför besvär. De diskussioner som ingår i det beslut som besväret gäller har alltså varit diskussioner som inletts av den som anför besvär, där hen skilt har frågat cheferna om hen får utföra vårdskift. I det beslutet som besväret gäller har vi konstaterat att cheferna har fört diskussioner med den som anför besvär om rätt tillvägagångssätt och att cheferna inte får göra vårdskift. Diskussionerna mellan den som anför besvär och cheferna, som det hänvisas till i det överklagade beslutet, har ur välfärdsområdets synvinkel å sin sida stärkt uppfattningen att den som anför besvär säkert varit medveten om välfärdsområdets verksamhetssätt, vilket ytterligare förstärker att den som anför besvär avsiktligt syftade till att vilseleda välfärdsområdet.

Den som anför besvär har medgett att hen utfört vårdskift 2023 och 2024. Hen hävdar att hen har utfört sådana arbetsskift som annars skulle ha blivit obesatta, och att det under en längre tid varit resursbrist i enheten. Samtidigt har den som anför besvär kommunicerat till sina chefer att personalresurssituationen har varit relativt god i den enhet som hen lett. Kommunikationen förstärker ytterligare det ändamålsenliga syftet att vilseleda välfärdsområdet om hur den som anför besvär har handlat.

I besväret framför den som anför besvär att hen tagit sitt tjänsteansvar på allvar, varför hen utfört arbetsskift som annars skulle bli ogenomförda. Den som anför besvär hävdar också att *"Till skillnad från vad som påstås i beslutet som besväret gäller har hen inte påstått för sina chefer att personalresurssituationen är god."*

På hemvårdens regelbundna möten diskuteras bland annat personalresurser samt vare sig de är tillräckliga eller inte. Den som anför besvär har vid dessa möten, eller på annat sätt, inte lyft fram det resursunderskott som hen nu i efterhand nämner. Hen har i själva verket signalerat att personalresurssituationen är god. Den som anför besvär har till exempel per e-post den 22 mars 2024 bekräftat för den serviceansvarige att "personalsituationen är mycket god, och att hen är mer än nöjd med situationen". Den som anför besvär har alltså, till skillnad från det som hävdas i besväret, uttryckligen angett att personalsituationen är god. Den som anför besvär har tydligt vilselett cheferna, och cheferna har inte haft möjlighet att reagera på situationen, eftersom det funnits en tro på att personalsituationen är god.

Bedömning av uppsägningsgrunden

Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till tjänsteförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter tjänsteförhållandet, kan arbetsgivaren säga upp tjänsteförhållandet utan en skild varning.

Den som anför besvär har visat sig ha handlat bedrägligt. Hen har på ett ändamålsenligt och mycket systematiskt sätt vilselett arbetsgivaren för att få en ekonomisk fördel. Hen har agerat planmässigt och kunde av denna anledning under lång tid agera på detta bedrägliga sätt utan arbetsgivarens vetskap. Den som anför besvär har inte skött de uppgifter som hör till tjänsteförhållandet på behörigt sätt och med iakttagande av behöriga bestämmelser och föreskrifter samt arbetsgivarens arbetslednings- och övervakningsföreskrifter. Hen har inte skött sitt uppdrag jämligt och har inte uppfört sig på det sätt som hens ställning och uppdrag förutsätter. Välfärdsområdet har gjort en brottsanmälan om den som anför besvär.

Ett tjänsteförhållande används enligt lag endast i sådana uppgifter som omfattar utövning av offentlig makt. Vid utövningen av offentlig makt betonas kravet på verksamhetens laglighet, opartiskhet och den offentliga verksamhetens tillförlitlighet. Dessa omständigheter är av betydelse också vid bedömningen av uppsägningsgrundens saklighet och vikt. Karaktären av tjänsteinnehavarens arbetsuppgifter, och dennes ställning i arbetsgivarens organisation, ska också bedömas med avseende på hur klandervärd hens verksamhet är.

Av en person i chefsställning kan man också kräva en högre lojalitetsskyldighet än normalt gentemot arbetsgivaren, varför tröskeln för uppsägning utan varning är lägre än normalt. Omfattningen av det klandervärda i det skedda ökar genom den stora ekonomiska nyttan, gärningens systematiska karaktär och det faktum att

vederbörande försökt dölja agerandet genom att utnyttja den informationslucka som två system gett upphov till, något som endast har varit möjligt för en tjänsteinnehavare i chefsställning.

Enligt välfärdsområdets uppfattning har det klandervärda handlingssättet av den som anför besvär brutit mot väsentliga skyldigheter och lett till en allvarlig förtroendebrist som gör att det ur arbetsgivarens synvinkel vore oskäligt att fortsätta anställningen. Det har funnits en laglig grund för uppsägning utan förvarning och uppsägningen har genomförts i enlighet med ett lagenligt förfarande.

Begäran om huvudförhandling

Den som anför besvär begär att förvaltningsdomstolen ska hålla en muntlig huvudförhandling, eftersom det inte finns några andra sätt att få klarhet i vad som verkligen skett. Enligt välfärdsområdets uppfattning, utifrån vad som anförts i det beslut som besväret gäller och i detta utlåtande, råder det ingen oklarhet om fakta i ärendet. Välfärdsområdet går med på muntlig förhandling, även om den muntliga förhandlingen upplevs som onödig på grund av ärendets art och de faktiska omständigheterna. Muntlig förhandling är inte nödvändig för att avgöra ett ärende.

Rättegångskostnader och uteblivna inkomster

Välfärdsområdet har följt det lagstadgade uppsägningsförfarandet och det har funnits en laglig uppsägningsgrund för uppsägningen. Välfärdsområdet konstaterar att man har handlat lagenligt och att den som anför besvär inte har rätt till inkomster för ordinarie arbetstid.

I lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019), 10 kap. 95 § mom. 1, föreskrivs att en delaktig i rättegången är skyldig att helt eller delvis ersätta en annan delaktigs rättegångskostnader, om det särskilt med beaktande av avgörandet i ärendet är oskäligt att denne själv ska stå för sina rättegångskostnader. Lagens 2 mom. lyder "när ersättningsskyldighetens skälighet bedöms hänsyn dessutom tas till ärendets rättsliga oklarhet, de delaktigas egna åtgärder och ärendets betydelse för parten." En enskild part får enligt 3 mom., med avvikelse från 1 och 2 mom., åläggas att ersätta en myndighets rättegångskostnader endast om den enskilda parten har framställt ett uppenbart ogrundat yrkande.

Välfärdsområdet konstaterar i fråga om rättegångskostnader att välfärdsområdet har fungerat lagenligt, och utifrån de bedömningskriterier som anges i lagen är det inte motiverat att ålägga rättegångskostnaderna för den som anför besvär till välfärdsområdet i enlighet med vad som anges i besvären. Enligt välfärdsområdets uppfattning skulle det vara rimligt att ålägga parterna att själva stå för sina rättegångskostnader.

Beslutsförslag

Social- och hälsovårdsdirektören:

Nämnden för ordnande av tjänster beslutar ge ovan nämnda utlåtande till Helsingfors förvaltningsdomstol.

Paragrafen justeras genast.

Mötesbehandling

Nämnden beslutade att flytta behandlingen av § 37 till slutet av föredragningslistan.

Det antecknades i protokollet att påverkansorganets representant Maija Aatelo (råd för personer med funktionsnedsättning) avlägsnade sig från mötet kl 18.27 innan behandlingen av ärendet § 37 började. Förvaltningsstadgan 110 §.

Beslut

Nämnden för ordnande av tjänster beslutade enhälligt ge ovan nämnda utlåtande till Helsingfors förvaltningsdomstol.

Paragrafen justerades genast.

§ 38

Svar på Östra Nylands välfärdsområdes äldreårs fråga om aktuell status för heldygnssorgen

IUHVAADno-2025-898

Bilagor

- 1 Bilaga: Äldreårs fråga till välfärdsområdesstyrelsen
- 2 Liite: Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen vanhusneuvoston kysymys aluehallitukselle
- 3 Liite: Ote pöytäkirjasta Aluehallitus - 27.02.2025

Beredning och tilläggsuppgifter:

ansvarsområdesdirektör (tjänster för äldre) Kirsi Oksanen
fornamn.efternamn(at)itauusimaa.fi
förvaltningschef (social- och hälsovården) Heli Sjöblom
fornamn.efternamn2(at)itauusimaa.fi (förvaltningschef)

Östra Nylands välfärdsområdes äldreårs har ställt en fråga till välfärdsområdesstyrelsen angående läget för heldygnssorgen och framtida planer. Äldreårs frågan har enligt välfärdsområdesstyrelsens beslut (27.2.2025 § 50) vidarebefordrats till nämnden för ordnande av tjänster för svar.

Gemenskapsboende

Östra Nylands välfärdsområde producerar gemenskapsboende som egen produktion i Borgå, Sibbo och Pernå i Lovisa. Upphandling av köpta tjänster för gemenskapsboende kommer att genomföras under våren 2025, varefter utbudet av gemenskapsboende kommer att utökas. Samarbete med kommuner för att öka gemenskapsboendet har också inletts i området. Målet för täckningen av gemenskapsboende för personer över 75 år är två procent (2 %) till år 2030 (Nämnden för ordnande av tjänster 2.10.2024 § 102). För närvarande är täckningsgraden för gemenskapsboende i välfärdsområdet 0,91 % (1/2025). För att nå måltäckningen måste antalet platser för gemenskapsboende ökas med cirka 160 fram till år 2030.

Heldygnssorgen

Östra Nylands välfärdsområde producerar heldygnssorg som egen produktion och som köpta tjänster. Det finns 13 egna enheter med heldygnssorg med totalt 478 platser. Köpta tjänster för heldygnssorg omfattade 349 platser i januari 2025, vilket ger totalt 827 platser. Andelen med egen produktion är 59 % av den totala produktionen. I nationell jämförelse är andelen av egen produktion hög.

Nationellt sett är täckningsgraden för heldygnssorg i förhållande till antalet personer över 75 år för närvarande i genomsnitt 7–9 procent. Nästan alla välfärdsområden har satt som mål att minska täckningsgraden för heldygnssorg till cirka 6 procent.

I Östra Nylands välfärdsområde är målet för täckningsgraden för heldygnssorg för personer över 75 år satt till sex procent (6 %) till år 2030 (Nämnden för ordnande av tjänster 2.10.2024 § 101). För närvarande är täckningsgraden 7,1 % (01/2025). För att

nå måltäckningen måste det totala antalet platser för heldygnsomsorg i välfärdsområdet vara cirka 830 år 2030, vilket är nästan samma som det nuvarande antalet.

Hälsovårdcentralsjukhusets avdelningar

Östra Nylands välfärdsområde har fem hälsocentralsjukhusavdelningar, varav en kommer att stängas under sommaren 2025 (Välfärdsområdesfullmäktige 10.12.2024, §101). Efter stängningen kommer det att finnas 103 avdelningsplatser kvar i området, vilket motsvarar det allmänt använda måttet en (1) avdelningsplats per 1000 invånare. Andelen vård dagar för personer över 75 år på avdelningarna i området (i förhållande till 1000 personer i samma ålder) har varit på en hög nivå i nationell jämförelse de senaste åren. Detta har påverkats av sjukdomsfrekvensen samt den regionala användningen och tillgången på tjänster och vårdpraxis. Den genomsnittliga vårdtiden har också varit hög på avdelningarna jämfört med andra områden.

Avdelningarna tillhandahåller vård för patienter som kommer från akutmottagningar, hemmet/hemsjukhuset, jourmottagningar eller specialistsjukvården för fortsatt vård. Patienterna behöver akut vård, rehabilitering, uppföljning och undersökningar eller palliativ vård. Vårdtiderna på hälsovårdcentralsjukhusets avdelningar är i regel korta och planeringen av utskrivning eller fortsatt vård påbörjas omedelbart vid inläggning.

Åtgärder för att minska behovet av dygnet-runt-vård

På grund av det ökande servicebehovet till följd av befolkningens åldrande, utmaningar med personalens tillgänglighet och ekonomiska förutsättningar måste den nuvarande serviceorganisationen lättas för att kunna erbjuda tjänster till en växande kundkrets. Antalet personer över 75 år ökar avsevärt och deras servicebehov blir allt mer varierande. Enligt befolkningsprognosen (Statistikcentralen 2024) kommer antalet personer över 75 år i Östra Nylands välfärdsområde att öka med 49,2 % fram till år 2045.

En allt större del av de äldre behöver omfattande stöd för att klara sig hemma innan de övergår till heldygnsomsorg. Eftersom det inte är möjligt att i någon större utsträckning utöka kapaciteten för heldygnsomsorg, bör övergången till tyngre tjänster förebyggas. Inom Östra Nylands välfärdsområde har tjänster aktivt utvecklats och fortsätter att utvecklas för att fördröja övergången till heldygnsomsorg och därmed utnyttja de lättare tjänsterna. Välfärdsområdet är engagerat i att utveckla olika verksamhetsmodeller och hitta lösningar för att säkerställa säker och human vård och omsorg för äldre.

Genom att stärka hemvårdstjänsterna och de tjänster som erbjuds i hemmet (t.ex. Mobila sjukhuset LiiSa och hemsjukhuset) samt öka de tjänster som erbjuds i hemmet, möjliggörs att de äldre kan bo längre hemma. Detta kräver ökning av personalresurserna. Hemvården fungerar regionalt dygnet runt, vilket möjliggör boende hemma för klienter som behöver mycket hjälp. Genom samarbete mellan tvärprofessionella team bestående av yrkesverksamma inom klienthandledning, hemvård, fysioterapi och näring planeras klienternas helhetsmässiga och individuella vård. Genom att öka säkerhetsteknologin (olika säkerhetstjänster) stärks säkerheten för boende hemma.

Välfärdsområdet har utvecklat förebyggande verksamhetsmodeller för att tidigt identifiera äldre vars funktionsförmåga minskar. De erbjuds förebyggande tjänster för att fördröja övergången till heldygnsomsorg. Verksamhetsmodellen för uppsökande äldreomsorg har inletts i samarbete med den tredje sektorn. Genom uppsökande arbete hjälper man äldre vars förmåga att klara av vardagen på egen hand har försämrats, deltagandet i aktiviteter utanför hemmet har minskat och upplevelser av ensamhet och utanförskap har ökat. I uppsökande äldreomsorg betonas psykosocialt stöd starkt, vilket stärker ett meningsfullt och säkert boende hemma samt förbättrar handlingsförmågan.

Familjevård har utökats till hela välfärdsområdet och familjevårdare utbildas årligen. Genom mobila familjevårdare stöds bland annat närståendevårdarnas ork genom att erbjuda individuell vård i klientens hem. Genom mobila familjevårdare minskas också trycket på hemvården. Antalet familjehem har ökat. Familjehemsverksamheten erbjuder ett alternativ för både kort- och långvariga boendetjänster.

Gemenskapsboende stödjer äldre personers självständighet och funktionsförmåga genom att erbjuda en säker boendemiljö med nödvändiga stödtjänster. Ökningen av gemenskapsboende minskar trycket på hemvården. Genom att utveckla nya boendelösningar stärks lättare boende- och vårdformer.

Välfärdsområdet ökar systematiskt användningen av teknologi för att stödja vård och omsorg. Fjärrhemvård utökas till hela välfärdsområdet och till exempel fjärrdagverksamhet kommer att starta under våren. Dessutom används bland annat läkemedelsautomater, vars användarmängd ständigt ökar.

Utvecklingen av interna verksamhetsmodeller och utskrivningsprocessen på hälsocentralsjukhusets avdelningar pågår. Övergången från specialistsjukvården har påskyndats och den genomsnittliga vårdtiden har förkortats på nästan alla avdelningar i området. Minskningen av antalet avdelningsplatser kräver behovsanpassad användning av avdelningsplatser för klienter som behöver sjukhusvård på primärvårdsnivå samt ytterligare smidighet i utskrivningsprocessen, särskilt för de klienter vars funktionsförmåga har förändrats avsevärt under avdelningsvistelsen. Genom nära tvärprofessionellt samarbete mellan avdelningen, hemvårdens bedömningsteam och rehabiliteringspersonalen säkerställer man en trygg utskrivning av klienten.

Östra Nylands välfärdsområdes egen bedömnings- och rehabiliteringsenhet Sateenkaari fungerar som en behovsanpassad fortsättningsrehabiliteringsplats för de klienter som inte längre behöver avdelningsvård men vars trygga utskrivning fortfarande förutsätter rehabilitering. Dessutom planeras en ny verksamhetsmodell där äldre personer kan övergå till kortvarigt gemenskapsboende, där hemvården stödjer rehabiliteringen.

Beslutsförslag

Social- och hälsovårdsdirektören:

Nämnden för ordnande av tjänster beslutar att skicka ovanstående som svar till välfärdsområdesstyrelsen.

Beslut

Nämnden för ordnande av tjänster beslutade enhälligt skicka ovanstående som svar till välfärdsområdesstyrelsen.

§ 39

Tjänsteinnehavarnas beslutsförteckningar (välfärdsområdeslagens 97 §)

Följande tjänsteinnehavare har sänt beslutsförteckningar:

Chefläkaren:

Upphandlingsbeslut:

§ 1 Mehiläinen Terveyspalvelut Oy:ltä hankittava lääkäripalvelut ostopalveluna 1.4-30.4.2025, 10.03.2025

§ 2 Medistaff Oy:ltä hankittava lääkäripalvelut ostopalveluna, 13.03.2025

Serviceansvarig, sociala tjänster för personer i arbetsför ålder

Personalärenden:

§ 5 Sosiaaliohjaajan virka työikäisten palvelujen aikuissosiaalityöhön, 26.02.2025

§ 6 Täyttämättäjäättämispäätös, sosiaalityöntekijän vakituinen virka, aikuissosiaalityö, 12.03.2025

Social- och hälsovårdsdirektören

Upphandlingsbeslut:

§ 32 Palvelusetelipäätös / Susanna Korte Hoiva- ja hyvinvointipalvelut Oy /Arvokas Hoiva Oy, 24.02.2025

§ 33 Palvelusetelipäätös /Suomen Seniorihoiva, 24.02.2025

§ 34 Palvelusetelipäätös /Iloinen Mummola, 24.02.2025

§ 35 Terveystalo Julkiset palvelut Oy:ltä hankittava lääkäripalvelut ostopalveluna 1-30.4.2025, 24.02.2025

§ 36 SOS-lapsikyläsätiöltä hankittava lastensuojelulain mukaiset avohuollon palvelut, 24.02.2025

§ 37 Terveystalo Julkiset palvelut Oy:ltä hankittavat lastenpsykiatrin erikoislääkärin palvelut, 24.02.2025

§ 38 Medivida Hoiva Oy:ltä hankittavat sosiaalihuoltolain mukaiset avohuollon palvelut, 28.02.2025

§ 39 Palvelusetelipäätös /Avustajavälitys Oy, 04.03.2025

§ 40 Palvelusetelipäätös /Tmi ATN Palvelut, 04.03.2025

§ 41 Palvelusetelipäätös /Fma Mikaela Forsblom, 04.03.2025

§ 42 Palvelusetelipäätös /Fysiotiimi Fokus Oy, 04.03.2025

Personalärenden:

§ 31 Ylilääkärin viran täyttäminen, terveystakeskussairaalapalvelut, 20.02.2025

Resultatenhetschef, tjänster för personer i arbetsför ålder

§ 3 Esihenkilön virka aikuisten mielenterveys- ja päihdepalveluihin, 26.02.2025

Ansvarsområdesdirektör, tjänster för äldre

Upphandlingsbeslut:

§ 8 Palvelusetelipäätös /Aijan Hoiva Oy, 05.03.2025

Personalärenden:

§ 6 Valintapäätös: Palveluvastaavan virka, 04.03.2025

Ansvarsområdesdirektör, familje- och sociala tjänster

Upphandlingsbeslut:

§ 5 Palvelusetelipäätös /FenixCare Oy, 06.03.2025

Ansvarsområdesdirektör, hälsovårdstjänster

Upphandlingsbeslut:

§ 2 Terveystalo Julkiset palvelut Oy:ltä hankittava lääkäripalvelut ostopalveluna 1.4-30.4.2025, Loviisan terveysasema, 13.03.2025

Beslutsförslag

Ordföranden:

Nämnden för ordnande av tjänster antecknar besluten för kännedom samt meddelar tjänsteinnehavarna att nämnden inte utnyttjar sin upptagningsrätt i enlighet med välfärdsområdeslagens 97 §.

Beslut

Nämnden för ordnande av tjänster antecknade tjänsteinnehavarnas beslutsprotokoll för kännedom och beslutade enhälligt att inte utnyttja sin övertagningsrätt enligt välfärdsområdeslagens 97 §.

§ 40

För kännedom

Bilagor

1 Liite 1: Valviran ja avin päätökset

Nämnden för ordnande av tjänster antecknar följande skrivelser, beslut m.m. för kännedom:

1

Valviras och regionförvaltningsverkets beslut och meddelanden (bilaga 1).

2

Transporter för äldre personers tvättservice är självkostnadsbelagda (enligt kundavgifter 2025) och transporter för dagverksamhet ruttas via styrcentralen. /ansvarsområdesdirektören (tjänster för äldre)

Beslutsförslag

Antecknas för kännedom.

Beslut

Nämnden för ordnande av tjänster antecknade ärendena för kännedom.

§ 41

Aktuella ärenden

Medlemmar i nämnden för ordnande av tjänster informeras om aktuella ärenden.

Beslutsförslag

Antecknas för kännedom.

Beslut

Inga aktuella ärenden behandlades.

§ 42

Övriga ärenden

Nämnden för ordnande av tjänster behandlar övriga ärenden.

Beslutsförslag

Nämnden för ordnande av tjänster antecknar övriga ärenden för kännedom.

Beslut

Nämnden för ordnande av tjänster antecknade övriga ärenden för kännedom.

Anvisning för begäran om omprövning

§36

Anvisning för begäran om omprövning

Välfärdsområdeslagen 139 §

Den som är missnöjd med detta beslut kan begära omprövning skriftligt. Ändring i beslutet får inte sökas genom besvär hos domstol.

Rätt att begära omprövning

Omprövning får begäras av:

- den som beslutet avser eller vars rätt, skyldighet eller fördel direkt påverkas av beslutet (part)
- välfärdsområdets medlem

Tidsfrist för begäran om omprövning

Omprövning ska begäras inom 14 dagar från delfåendet av beslutet.

Begäran om omprövning ska lämnas in till Östra Nylands välfärdsområdes registratur senast under tidsfristens sista dag innan registraturen stänger.

En part anses ha fått del av beslutet sju dagar efter att brevet sändes, om inte något annat visas. Vid vanlig elektronisk delgivning anses parten ha fått del av beslutet den tredje dagen efter att meddelandet sändes, om inte något annat visas.

En medlem i välfärdsområdet anses ha fått del av ett beslut sju dagar efter det att protokollet fanns tillgängligt i det allmänna datanätet.

Dagen för delfåendet räknas inte med i tidsfristen för begäran om omprövning. Om den sista dagen för omprövningsbegäran infaller på en helgdag, självständighetsdagen, första maj, julafton, midsommarafton eller en helgfri lördag, får omprövning begäras den första vardagen därefter.

Omprövningsmyndighet

Omprövning begärs hos Östra Nylands välfärdsområdes styrelse och de nämnder och sektioner till vilken vederbörande tjänsteinnehavares beslut är underordnad.

Omprövningen levereras till registraturen.

Kontaktinformation och besöksadress:

Östra Nylands välfärdsområdes registratur

WSOY-huset, Mannerheimgatan 20 K 3 vån, 06100 Borgå

E-post: kirjaamo(at)itauusimaa.fi

Registraturen är öppen måndag–fredag kl. 9-15.

Omprövningsbegärens form och innehåll

Omprövning ska begäras skriftligt. Också elektroniska dokument uppfyller kravet på skriftlig form.

I omprövningsbegäran ska uppges:

- det beslut i vilket omprövning begärs
- hurdan omprövning som begärs
- på vilka grunder omprövning begärs.

I omprövningsbegäran ska dessutom uppges namnet på den som har begärt omprövning samt personens hemkommun, postadress och telefonnummer.

Om omprövningsbeslutet får delges som ett elektroniskt meddelande ska också e-postadress uppges.

Protokoll

Protokollsutdrag och bilagor som gäller beslutet kan begäras hos Östra Nylands välfärdsområdes registratur (kirjaamo(at)itauusimaa.fi).

Besvärsförbud

§30, §31, §32, §33, §34, §35, §37, §38, §39, §40, §41, §42

Besvärsförbud

Omprövning får inte begäras eller välfärdsområdesbesvär anföras i fråga om beslut som endast gäller beredning eller verkställighet.

Lagrum: § 141 lagen om välfärdsområdet.

SIGNATURES

ALLEKIRJOITUKSET

UNDERSKRIFTER

SIGNATURER

UNDERSKRIFTER

This documents contains 85 pages before this page
Dokumentet inneholder 85 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 85 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 85 sider før denne side

Detta dokument innehåller 85 sidor före denna sida

authority to sign
representative
custodial

asemavaltuus
nimenkirjoitusoikeus
huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt
firmateckningsrätt
förvaltare

autoritet til å signere
representant
foresatte/verge

myndighed til at underskrive
repræsentant
frihedsberøvende