

Aika 19.03.2025, klo 16:30

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

Käsitteltävät 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**

Osallistujat

Micaela Röman, puheenjohtaja
Anna-Mari Eloranta, 1. varapuheenjohtaja
Heli Sjöblom, sihteeri
Jarkko Haverinen
Irmeli Hoffrén
Juha Kittilä
Sanna Kivineva
Olli Kykkänen
Meri Lohenoja
Therese Meriheinä
Tove Munkberg
Markus Pietikäinen
Tero Suominen
Pehr Sveholm
Maija Aatelo, vammaisneuv. ed. / repr.för rådet för pers. m. funktionsnedsätt.
Juha Huotari, vanhusneuvoston edustaja /representant för äldrerådet
Annika Immonen, sosiaali- ja terveystoiminnan johtaja /social- och hälsovårdsdirektör
Anette Karlsson
Hanna Kaunisto, vs. vast.aluejoht. (peso)/ tf. ansv.omr.dir (fam. o soc. tjänst)
Samuel Kauppi, nuorisovalt. edustaja /förepr. för ungdomsfmge
Arto Kujala
Marja Lahti-Elers, johdon assistentti /ledningens assistent
Max Lönnqvist, hyvinvointialuejohtaja /välfärdsområdesdirektör
Mikaela Nylander, aluehallituksen pj. /välfärdsområdesstyrelsens ordf.
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

§ 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.

§ 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.

§ 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.

§ 33

Sosiaali- ja potilasasiavastaavan vuosiselvitys 2024

IUHVADno-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 terveystieteiden sairaalatoimintaan 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 terveystieteiden sairaalatoimintaan 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 terveysjohtaja:

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

Pykälä tarkastetaan heti.

§ 34

Sosiaali- ja terveystoimen toimintakertomus ja tilinpäätös vuodelle 2024

IUHVADno-2025-495

Liitteet

- 1 Liite 2: Vuosiraportti 2024
- 2 Liite 1: Tilinpäätös 2024, sosiaali- ja terveystoimi
- 3 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.

§ 35

Palveluiden järjestäminen -lautakunnan ja yksilöjaoston käyttösuunnitelmien hyväksyminen vuodelle 2025

IUHVAADno-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 sisällyttömiä 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.

§ 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 terveystoimialuejohtaja

Palveluiden järjestäminen -lautakunta päättää 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

IUHVA Dno-2024-4151

Palvelujen järjestäminen -lautakunta, 27.11.2024, § 133

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 oikaisuvaatimusasiassa tätä laajemmin.

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

Otettuaan asian oikaisuvaatimusasiassa 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 vääräys 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 työnjohto- 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 työntekoaedellytysten 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 töihin 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 itsekkin 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-, iltä- 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 määrättyt 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 työaikaääräyksiä koskeissa asioissa on mm. yksiselitteinen ohjeistus lisä- ja ylitöistä. 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 mahdolltomissa 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 luottamuspulan 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 käyttämistä. 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 virkavelvoitteitaan 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
Verkojulkisuus rajoitettu
- 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 sitaatit, 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 työnjohto- 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 työvuoroluetteloön merkityn säännöllisen työajan että virka- ja työehtosopimuksessa määrättyt ylityörajat.

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.

Esihenkilöinfoissa 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). Esihenkilöinfoissa 28.9.2023 (liite 6, sivut 11-13/30) ja 29.8.2024 (liite 7, sivut 3-7/13) on käyty läpi hälytysrahakäytänteitä, sekä äsken mainittua soveltamisohjetta. Intranetin soveltamisohjeen tueksi on siis käyty suullisesti esihenkilöinfoissa yksityiskohtaisesti läpi hälytysrahaprosessi. Valittajalla on ollut soveltamisohje käytettävissään, ja lisäksi se on käyty myös suullisesti läpi esihenkilöinfoissa.

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 maksatettua 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 esihenkilöinfoon, 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 merkityksellisen 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 kotihoidon 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 väitettä

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 luottamuspujan 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 esihenkilöiltä, 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 viitatuksi 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 selvytyden, 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 terveysjohtaja:

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

Pykälä tarkastetaan heti.

§ 38

**Vastaus Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen vanhusneuvoston kannanottoon
ympäri vuorokautisen hoivan tilasta**

IUHVA Dno-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 (ikäntyneiden 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.

Ympäri vuorokautinen 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 tavoitepeittävyyteen 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 henkilöstöressurssien 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 hoitajakson 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 terveystoiminta:

Palveluiden järjestäminen -lautakunta päättää 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-lapsikyläsäätiöltä hankittava lastensuojelulain mukaiset avohuollon palvelut, 24.02.2025

§ 37 Terveystalo Julkiset palvelut Oy:ltä hankittavat lastenpsykiatriin 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, terveystalot
§ 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.

§ 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.

§ 41

Ajankohtaiset asiat

Palveluiden järjestäminen -lautakunnan jäseniä informoidaan ajankohtaisista asioista.

Ehdotus

Merkitään tiedoksi.

§ 42

Muut asiat

Palveluiden järjestäminen -lautakunta käsittelee muita asioita.

Ehdotus

Palveluiden järjestäminen -lautakunta merkitsee muut asiat tiedoksi.