

**Suupohjan peruspalveluliikelaitos-  
kuntayhtymä**

**Paikka**            **Kauhajoen kaupungintalo, kaupunginhallituksen huone**

**Aika**              **10.05.2009 klo 13.00-14.00**

**Saapuvilla olleet jäsenet**

Lasse Hautala	puheenjohtaja
Esko Lehtimäki	varapuheenjohtaja
Kaija Hapuanaja	jäsen
Marketta Nummijärvi	jäsen
Antti Seppälä	jäsen

Poissaolleet

Muut saapuvilla olleet	Kari Nuutila	esittelijä, liikelaitoskuntayhtymän johtaja
	Katri Heikkilä	pöytäkirjanpitäjä, henkilöstöpäällikkö

**Laillisuus ja päätösvaltaisuus**

Kokous todettiin lailliseksi ja päätösvaltaiseksi.

**Asiat**              §:t 14-18 , sivut 30-41

**Pöytäkirjan tarkastajat**

Kaija Hapuanaja ja Marketta Nummijärvi

**Pöytäkirjan allekirjoitus ja varmennus**

Puheenjohtaja	Pöytäkirjanpitäjä
Lasse Hautala	Katri Heikkilä

**Pöytäkirjan tarkastusmerkinnät**

Kauhajoki 10.05.2010

Kaija Hapuanaja	Marketta Nummijärvi
-----------------	---------------------

**Nähtävilläolo**

Pöytäkirja on ollut yleisesti nähtävänä Kauhajoen kaupungintalolla

Pöytäkirjanpitäjä	Katri Heikkilä
-------------------	----------------

## 14 § Liikelaitoskuntayhtymän kriisiryhmätoiminta (psykososiaalinen tuki ja palvelut)

Valmistelija/lisätiedot: Kirsti Kähärä puh. 0400 495 435 ja Tarja Toivonen puh. 043 8200457  
[etunimi.sukunimi@kauhajokki.fi](mailto:etunimi.sukunimi@kauhajokki.fi)

### Henkilöstöjaosto 14 §

Kriisiryhmätoimintaa (psykososiaalinen tuki ja palvelut) säätelevät mm. pelastuslaki (468/2003) ja asetukset pelastustoimesta (787/2003). Kunnat ja kuntayhtymät huolehtivat yhteistoiminnassa muiden asiantuntijoiden kanssa tuen ja palveluiden järjestämisestä niille, jotka ovat uhreina, uhrien omaisina tai pelastajina joutuneet osallisiksi onnettomuuteen. Muut keskeisimmät säädökset ovat perustuslaki, valmiuslaki, kansanterveyslaki, mielenterveyslaki, hoitotakuu, laki potilaan asemasta ja oikeuksista, sosiaalihuoltolaki, erikoissairaanhoidonlaki, henkilötietolaki, valmisteilla oleva terveydenhuoltolaki ja sosiaalihuoltolain uudistaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön uusi selvitys (2009:41) ”Traumaattisten tilanteiden psykososiaalisesta tuesta ja palvelusta” sekä opas kunnille ja kuntayhtymille (STM 2009:16) valmistuivat 2009.

Psykososiaalinen tuki ja palvelut on kattotermi sille toiminnalle, joka järjestetään esimerkiksi suuronnettomuuden aiheuttaman ihmisiin kohdistuvien seuraamusten rajoittamiseksi tai tapahtuman aiheuttaman psyykkisen stressin seuraamusten torjumiseksi ja lievittämiseksi. Psykososiaalinen tuki ja palvelut voidaan jakaa psyykkiseen tukeen, sosiaalityöhön ja -palveluihin sekä kirkon tarjoamaan hengelliseen tukeen.

Traumaattisen kriisin vaiheet ovat 1. Sökkivaihe, jolloin annetaan henkistä ensiapua. 2. Reaktiovaihe, jolloin järjestetään jälkipuinti- ja kriisipalaveria sekä yksilöille että ryhmille. 3. Työstämis- ja käsittelyvaihe, joka sisältää mm. seurannan, kontrollikäynnit, vertaistuen, terapian ja kuntoutuksen.

Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän alueella, Isojoella, Kauhajoella ja Teuvalla on ollut kriisiryhmätoimintaa vuodesta 1991. Eri organisaatioissa, kuten seurakunta, järjestöt ja terveyskeskus, on esimerkiksi Kauhajoella oma kriisiryhmä ja niillä on omat sovitut toimintaperiaatteet ja pelisäännöt. Myös liikelaitoskuntayhtymän terveyskeskusten kriisiryhmillä on tällä hetkellä omat säännöt. Onnettomuus- ja kriisitilanteissa eri organisaatioiden kriisiryhmät toimivat moniammatillisessa yhteistyössä.

Kriisiryhmien nykytilanne liikelaitoskuntayhtymän toimipisteittäin on lyhyesti seuraava. **Kauhajoella** suurin osa hälytyksistä tulee keskussai-

raalan henkisen ensiavun (HEA n. 20 henkilöä) ryhmän kautta. Hälytyksiä tulee myös terveyskeskuksen päivystyksen kautta. Kriisipuhelinpäivystys on kriisiryhmään kuuluvilla liikelaitoskuntayhtymän työntekijöillä vuorotellen virka-aikana. Sen jälkeen apua saa terveyskeskuksen päivystyksestä klo 22 asti ja yöaikana Kauhajoen akuuttiosastolta.

Myös **Teuvan** toimipisteessä hälytykset tulevat pääasiassa HEA -ryhmän kautta tai osaksi terveyskeskuksen päivystyksen kautta. Kriisipuhelin on käytössä virka-aikana ja lisäksi ollut kriisiryhmään kuuluvilla vuorotellen iltaisin ja viikonloppuisin. Kriisiryhmässä tällä hetkellä 3 henkeä. Myös akuutti osaston puoleen on voinut kääntyä virka-ajan ulkopuolella.

**Isojoella** kunnan hallitus on määritellyt perusteet. Ambulanssi ja ensivaste hälyttävät kriisiryhmän. Kriisipuhelinpäivystys on klo 07 – 22 välisenä aikana. Kriisiryhmässä on ollut n. 10 henkeä, mutta ryhmä on nyttemmin pienentynyt.

Karijoella ei ole ollut varsinaista kriisiryhmää. Terveystenhoitaja tekee tarvittaessa kotikäyntejä.

Liikelaitoskuntayhtymässä kriisiryhmien toiminta on syytä yhdenmukaistaa. Koska kriisityö vaatii erityisosaamista, on liikelaitoskuntayhtymän kriisityön rakentamisessa lähdetty niiden viran-/toimenhaltijoiden asiantuntijuudesta ja osaamisesta, jotka ovat siihen jo omassa peruskoulutuksessaan perehtyneet ja joiden toimenkuvaan, perustehtävään kriisityö voi luonnollisena osana kuulua. Kriisiryhmien toimivuutta on jonkin verran selvitelty. Selvitysten mukaan kriisiryhmän toiminta turvataan parhaiten, kun mm. varmistetaan riittävä osaaminen, koulutus ja työnohjaus sekä riittävä ja asianmukainen rahoitus. Myös vastuut ja korvaukset kriisityöstä tulee määritellä selkeästi.

### **Kriisiryhmätyön toimintaperiaatteiksi liikelaitoskuntayhtymässä sovitaan seuraavaa:**

#### **1. Kriisipuhelinpäivystys ja kriisityön organisointi virka-aikana (klo 8-16):**

Liikelaitoskuntayhtymässä toimii yksi (1) kriisiryhmä, jossa on mukana Ilky:n viran- tai toimenhaltijoita. Kaksi (2) kriisipuhelinta on psykologeilla ja kriisipuhelinpäivystys virka-aikana on osa heidän toimenkuvansa. Varahenkilöinä esim. vuosilomien, muiden poissaolojen aikana toimivat depressiohoitajat (Ilky:ssä yksi depressiohoitaja ja yksi depressiohoitaja/psykiatrinen sairaanhoitaja). Toimenkuvaan kuuluu avunpyyntöjen ja soittojen vastaanottaminen sekä tarvittavan kriisityön organisointi. Toinen psykologi toimii Teuva - Karijoki - Isojoki -alueella ja toinen psykologi Kauhajoki -alueella.

**2. Työ on debriefing -toimintaa eli jälkipuinti -ryhmä** muodostetaan 24 - 72 h:n kuluttua tapahtumasta.

**3. Ilta- ja viikonloppuvalmius:** avuntarpeessa otetaan yhteyttä Kauhajoen yhteispäivystykseen. Henkilökunta kirjaa avunpyynnön ja ilmoittaa virka-aikana kriisiryhmän päivystyspuhelimeen. Kiireellisissä tapauksissa yhteispäivystyksen henkilökunta ottaa yhteyttä sairaanhoidopiiriin Henkisen ensiavun (HEA) -ryhmään.

**4. Henkilöstöresurssit:** Tavoitteena riittävän suuri ja moniammatillinen kriisiryhmä LLKY:n viran- ja toimenhaltijoista debriefing -työhön.

**5. Osaaminen:** säännöllinen koulutus ja työnohjausmahdollisuudet työajalla ja työnantajan kustannuksella (kuten muukin koulutus, työnohjaus erikseen tarpeen mukaan).

**6. Työhön käytettävä aika:** Virka-ajan ulkopuolella tapahtuva työ korvataan joko aikana tai rahana KVTES:n mukaan (työntekijä päättää lähiesimiehen kanssa, onko korvaus aika- vai rahakorvaus).

**7. Muut asianmukaiset työaikakorvaukset:**

Ryhmät pyritään järjestämään virka-aikana, mutta pakottavasta syystä (joko avun tarvitsijan tilanne tai kriisiryhmän muu kiireellinen virkatyö) virka-ajan ulkopuolella tapahtuva debriefing -työ korvataan seuraavasti:

Hälytysrahana työajan ulkopuolella tapahtuvasta debriefing -työstä maksetaan 50 €/hälytys Ilky:ssä voimassa olevan paikallissopimuksen mukaisesti.

Työmatkakustannukset korvataan normaalin KVTES:n mukaan.

Työhön käytettävä aika: ks. edellä.

Kriisiryhmätyö on osa liikelaitoskuntayhtymän/peruskuntien tulevaa valmiussuunnitelmaa. Vuonna 2011 liikelaitoskuntayhtymän talousarvioon varataan erikseen riittävä määräraha kriisiryhmätoiminnalle.

Liikelaitoskuntayhtymän kriisiryhmä toimii jatkossakin onnettomuus- ja kriisitilanteissa moniammatillisessa yhteistyössä muiden organisaatioiden (esim. seurakunta) kriisiryhmien kanssa. Yhteistyötä jatketaan ja syvennetään myös yhteisen koulutuksen avulla.

**Johtajan ehdotus:** Henkilöstöjaosto hyväksyy esittelyn mukaiset kriisiryhmän toimintaperiaatteet.

**Henkilöstöjaoston päätös:** Ehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.

## 15 § Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän henkilöstöetuudet 1.6.2010 alkaen

Valmistelija / lisätiedot: henkilöstöpäällikkö Katri Heikkilä, puh. 040 5700 907, sähköposti; etunimi.sukunimi@llky.fi

### Henk.jaosto 15 §

Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän henkilöstö- ja muutostutkimuksen, jonka tarkoituksena oli selvittää henkilöstön näkemyksiä työympäristöön ja omaan työhön liittyvissä asioissa sekä mitata liikelaitoskuntayhtymämalliin siirtymisen vaikutuksia työskentelyyn ja työoloihin.

Eniten kehittämistarvetta kyselyn tulosten perusteella koettiin olevan henkilöstön hyvinvointiin panostamisessa sekä mahdollisuudessa vaikuttaa työyhteisön asioihin.

Ilky:n toiminta-alueen kunnissa on ollut käytössä erilaisia henkilöstöetuuksia, joita on siirtynen henkilökunnan osalta noudatettu. Tarve yhtenäistää henkilöstöetuudet koko Ilky:n henkilöstöä koskeviksi on noussut vahvasti esille tulleessa palautteessa.

#### **Ruokailutuki:**

Liikelaitoskuntayhtymän henkilöstöasioita koskevassa neuvottelussa 18.12.2008 § 19 on päätetty Ilky:n henkilöstön ruokailutuen määräksi Fazer Amican ruokalassa Kauhajoen kaupungintalolla 1,35 € (sis. alv 22 %) vuoden 2009 alusta lukien. Samassa neuvottelussa on sovittu myös, että henkilöstön työpaikkaruokailu voi tapahtua kuntien työpaikkaruokailupisteissä samoin eduin kuin peruskuntien henkilöstö.

Ruokailutuki ei ole ollut käytössä muissa toimipisteissä/muiden yritysten palveluksia käytettäessä. Osa Kauhajoella olevasta Ilky:n henkilöstöstä on sijoitettuna eri toimipisteisiin, joista ei välimatkan takia ole mahdollisuutta käydä ruokailemassa kaupungintalolla (mm. Logistia) normaalin ruokailutauon aikana. Myös Teuvalla ja Karijoella osa Ilky:n henkilöstön työpisteistä sijoittuu siten että kuntien työpaikkaruokailupisteiden käyttö on etäisyyden tai muiden syiden vuoksi hankalaa.

Edellä mainittujen perustelujen johdosta on syytä päättää, että Ilky:n koko henkilöstölle myönnetään mahdollisuus käyttää työnantajan ruokailutukea. Ruokailutuen määräksi päätetään 1,35 €/ateria (sis. mahdollinen alv) ja sitä on mahdollista käyttää niissä ruokailupaikoissa joiden kanssa henkilöstöpäällikkö tekee erilliset sopimukset.

### **Liikuntaseteli:**

Kunnissa on ollut käytössä myös erilaisia tukimuotoja, joilla on pyritty edistämään henkilökunnan liikuntaharrastusta. Liikunnan harrastamisella voidaan ehkäistä tuki- ja liikuntaelinsairauksia ja liikunnan on todettu vähentävän myös mielenterveyden ongelmia. Liikelaitoskuntayhtymän henkilöstöllä oli vuoden 2009 aikana yhteensä 13 419 sairauspoissaolopäivää, joiden kustannukset ilman sijaisia ja sivukuluja olivat 795 551 euroa.

Sairauspoissaolojen syistä ei ole yksityiskohtaista tilastoa, mutta työterveyshuollosta saatujen tietojen mukaan huomattava osa poissaoloista johtuu tuki- ja liikuntaelinsairauksista. Jos liikelaitoskuntayhtymä ottaa käyttöön 20 euron suuruisen liikuntasetelin, sen arvioidut kustannukset ovat enintään noin 16 000 euroa. Liikuntasetelit ovat henkilöstölle veroton etuus 200 €/henkilö saakka.

Edellä mainituilla perusteluilla liikelaitoskuntayhtymässä on perusteltua ottaa käyttöön liikunta-/terveydenedistämiseteli, jonka arvo on 20 €/henkilö/vuosi. Setelin voi käyttää erilaisten liikuntapalveluiden hankkimiseen Ilky:n toiminta-alueella tai mm. kansalaisopiston kurssimaksuun.

### **Työhyvinvointitoiminta/tykytoiminta**

Henkilöstökyselyn vastauksissa korostui myös yhteisen työhyvinvointi/tykytoiminnan tarpeellisuus. Tällä hetkellä liikelaitoskuntayhtymässä ei ole ollut yhtenäisiä periaatteita toiminnasta.

Käytäntöjen yhtenäistämiseksi olisi hyvä päättää periaatteista. Käytyn keskustelujen jälkeen tykyrahan suuruudeksi esitetään 15 €/henkilö/vuosi ja tykytoimintaan käytettäväksi työajaksi 1/2 -työpäivää/henkilö. Toiminnan organisoimiseksi esitetään työsuojelutoimikunnalle, että liikelaitoskuntayhtymään perustetaan tarvittava määrä ns. tyky-ryhmiä.

### **Työnantajan keskitetysti järjestämä työhyvinvointitoiminta**

Myös yhteisiä luentoja ja koulutustilaisuuksia, jotka liittyvät mm. henkiin jaksamiseen on toivottu paljon. Järjestämällä yhteistä koulutusta erilaisista työyhteisöön ja siinä toimimiseen liittyvistä asioista voidaan ehkäistä mm. työyhteisöongelmia. Tällä hetkellä työnohjaukseen ja työhyvinvointitoimintaan ei ole erikseen varattu määrärahoja eikä toimintaa hoideta keskitetysti.

Edellä mainituilla perusteilla esitetään, että työnantaja järjestää vuosittain työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyviä yhteisiä tilaisuuksia, joiden käytännön organisoinnista vastaisi työsuojelutoimikunta. Tilai-

suudet pureutuisivat kulloinkin ajankohtaisiin aiheisiin ja ne pyrittäisiin järjestämään siten, että mahdollisimman suurella osalla henkilöstöstä olisi niihin mahdollisuus osallistua ja tilaisuuksien järjestämiseen varataan vuosittain talousarviossa riittävä määräraha.

### **Työnantajan järjestämät liikuntaryhmät**

Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa on suunniteltu räätälöityjen liikuntaryhmien aloittamista käytettävissä olevien resurssien puitteissa. Koska toimintaa ei ole mahdollista käynnistää laajamittaisesti, ei yhteisiä periaatteita voida vielä sopia. Kuitenkin tarvetta toiminnalle olisi laajasti. Toiminnan organisointi voidaan hoitaa siten, että työterveyshuolto ja henkilöstöpäällikkö arvioivat kiireellisyysjärjestyksen. Toimintaa voidaan järjestää työnantajan kustannuksella ja tarvittaessa myös työaikana työterveyshuollon arvion perusteella.

### **Johtajan ehdotus:**

Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä esittelyn mukaiset henkilöstöetudet, jotka tulevat voimaan 1.6.2010 alkaen.

**Henkilöstöjaoston päätös:** Ehdotus hyväksyttiin yksimielisesti keskustelun jälkeen.

## 16 §

### Liukuva työaika

~~Liukuva työaika, asia nro 20~~

Aikaisemmat käsittelyt: Henkilöstöasioita koskeva neuvottelu 18.12.2008 § 20

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus määrää liukuvasta työajasta liitteessä 15 seuraavaa: yleistyöaika, toimistotyöaika ja 37 tunnin työaika tekevien viranhaltijoiden/työntekijöiden säännöllinen työaika voidaan toimivaltaisen kunnallisen viranomaisen päätöksellä järjestää liukuvaksi. Työaika voidaan järjestää liukuvaksi joko määräajaksi tai toistaiseksi.

Jos liukuva työaika päätetään ottaa käyttöön, toimivaltaisen viranomaisen pitää päättää:

- ketkä voivat käyttää liukuvaa työaika
- liukuvan työajan voimassaolosta (toistaiseksi tai määräajaksi)
- liukuvasta työaikamuodosta (vain päivittäinen liukuma, tasoittuva tai tasoittamaton)
- tasoittuvassa liukuvassa työajassa tasoittumisjakson pituudesta ja tasoittumattomassa liukuvassa työajassa säännöllisen työajan enimmäisyliytystä ja alituksesta (maksimisaldo +20 ja -6 tuntia)
- päivittäisen liukuma-ajan enimmäismäärästä (esim. toimistotyöajassa klo 7-9 ja 15-18)
- kiinteästä päivittäisestä työajasta (esim. toimistotyöajassa vähintään viisi tuntia klo 9-15 poisluettuna ruokatauko, jollei asianomainen viranomainen erityisestä syystä muuta päättä)

**Ehdotus:** Liukuvaa työaika voi käyttää yleistyöaika, toimistotyöaika ja 37 tunnin viikkoaikaa tekevät viranhaltijat/työntekijät. Liukuma on voimassa toistaiseksi. Liukuman työaikamuoto on tasoittamaton. Tasoittamattoman liukuvan työajan säännöllisen työajan enimmäisyliytys on +20 ja alitus -6 tuntia. Päivittäinen kiinteä työaika on klo 9-15 poislukien ruokatauko. Päivittäinen liukuma-ajan enimmäismäärä on klo 7-9 ja 15-18.

**Päätös:** Hyväksyttiin yksimielisesti asian ottaminen käsittelyyn lisäesityslistalta. Päätösehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.

-----

Valmistelija / lisätiedot: henkilöstöpäällikkö Katri Heikkilä, puh. 040 5700 907, sähköposti; etunimi.sukunimi@llky.fi

Henk.jaosto 16 §

Liukuvan työajan käytöstä ja tasoittumattomuudesta on käyty keskusteluja liukuvan työajan piirissä olevien työntekijöiden kanssa. Yleisenä ongelmana on ollut säännöllisen työajan enimmäisyliytys + 20 tuntia,



Henk.jaosto 16 § (jatkoa 2)

joka on osoittautunut riittämättömäksi mm. kevään työhuippujen aikana. Kuitenkin kalenterivuoden aikana saattaa olla toiminnan kannalta hiljaisempia ajanjaksoja jolloin olisi mahdollisuus varautua tuleviin työhuippuihin, mutta enimmäisalitus on kuitenkin ollut -6 tuntia, joka ei tätä mahdollista.

Työntekijöiden kanssa käytyjen keskustelujen perusteella on päädytty ratkaisuun, jossa liukuman työaika muutettaisiin tasoittuvaksi ja tasoittumisjakso olisi kalenterivuosi. Tällöin ei myöskään rajattaisi enimmäisylitystä ja alitusta. Esimiehen suostumuksella/päätöksellä työjärjestelyt huomioiden olisi myös mahdollista poiketa päivittäisestä kiinteästä työajasta.

**Johtajan ehdotus:**

Liukuvaa työaika voi käyttää yleistyöaika, toimistotyöaika ja 37 tunnin viikkoaikaa tekevät viranhaltijat/työntekijät. Liukuma on voimassa toistaiseksi. Liukuman työaikamuoto on tasoittuva ja tasoittumisjakson pituus kalenterivuosi. Päivittäinen kiinteä työaika on klo 9-15 poislukien ruokatauko. Päivittäinen liukuma-ajan enimmäismäärä on klo 7-9 ja 15-18. Esimiehen suostumuksella/päätöksellä työjärjestelyt huomioiden on mahdollista poiketa päivittäisestä kiinteästä työajasta.

**Henkilöstöjaoston päätös:** Ehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.

## § 17 Vuosilomien antaminen

Henk.jaosto § 17

Vuosilomamääräykset ovat muuttuneet 1.10.2007, jolloin on tullut mahdolliseksi sopia työntekijän kanssa siitä, että 10 vuosilomapäivää ylittävän osan vuosilomasta työnantaja ja työntekijä/viranhaltija voivat sopia pidettäväksi viimeistään lomanmääräytymisvuoden päättymistä seuraavan vuoden lomakauden loppuun mennessä.

Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että ne vuoden 2009 vuosilomat, jotka olisi pitänyt pitää 30.4.2010 mennessä, mutta joita ei ole syystä tai toisesta voitu kyseisenä aikana pitää, voidaan pitää 30.9.2010 mennessä.

**Johtajan ehdotus:** Henkilöstöjaosto päättää, että Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän periaatteena on, että työnantaja (käytännössä loman myöntävä esimies) sopii tarvittaessa työntekijän kanssa siitä, että 10 vuosilomapäivää ylittävä osa vuosilomasta voidaan pitää viimeistään lomanmääräytymisvuoden päättymistä seuraavan vuoden lomakauden loppuun mennessä.

**Henkilöstöjaoston päätös:** Ehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.

## **18 § Muut asiat**

Henk.jaosto 18 §

Henkilöstöjaosto keskusteli lääkärin ja hammaslääkärin palkkauksesta.