

Työsuojelutoimikunta

Aika 20.03.2026 klo 12:00 -

Paikka Teams kokous

Käsiteltävät asiat

Asia	Otsikko	Sivu
8	Kokouksen avaaminen ja läsnäolijoiden toteaminen	3
9	Pöytäkirjantarkastajien valinta	4
10	Kokouksen työjärjestyksen hyväksyminen	5
11	Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2029	6
12	Oma Hämeen ohje häirinnän ja epäasiallisen kohtelun käsittelyyn	8
13	Työterveyshuollon kustannusten 2025 Kela korvauksen hakeminen	10
14	Tiedoksi saatettavat asiat	12

**Osallistujat**

	Nimi	Tehtävä
Läsnä	Koppinen Kati	puheenjohtaja
	Anttila Auli	jäsen
	Keskimaa Vesa	jäsen
	Koivisto Minna	jäsen
	Korkeila-Tuominen Marju	jäsen
	Lahtinen Raila	jäsen
	Lehtola Tarja	jäsen
	Lehtonen Terhi	jäsen
	Pulkinen Johanna	jäsen
	Toivonen Janina	jäsen
	Viitala Miikka	jäsen
Muu	Bjerregård Madsen Johanna	henkilöstöjohtaja
	Malmivaara Päivi	HR-asiantuntija, työsuojelu
	Laaksonen Anu	pöytäkirjanpitäjä



Kanta-Hämeen hyvinvointialue

Esityslista

2/2026

3

Työsuojelutoimikunta

20.03.2026

8

Kokouksen avaaminen ja läsnäolijoiden toteaminen

Työsuojelutoimikunta 20.03.2026

Puheenjohtajan päättösesitys

Puheenjohtaja avaa kokouksen ja sihteeri toteaa läsnäolijat.

Päätös

Täytäntöönpano

-

Muutoksenhaku

Ei muutoksenhakuoikeutta



Kanta-Hämeen hyvinvointialue

Esityslista

2/2026

4

Työsuojelutoimikunta

20.03.2026

9

Pöytäkirjantarkastajien valinta

Työsuojelutoimikunta 20.03.2026

Hallintosäännön 159 §:n mukaan pöytäkirja tarkastetaan toimielimen päättämällä tavalla. Pöytäkirja voidaan allekirjoittaa ja tarkastaa sähköisesti.

Työsuojelutoimikunnan pöytäkirjan tarkastaa kaksi kullakin kerralla tähän tehtävään valittua työsuojelutoimikunnan jäsentä, jollei työsuojelutoimikunta jonkin asian kohdalla toisin päättä.

Puheenjohtajan päätösesitys

Työsuojelutoimikunta päättää valita kaksi jäsentä tarkastamaan tämän kokouksen pöytäkirjan.

Päätös

Täytäntöönpano

-

Muutoksenhaku

Ei muutoksenhakuoikeutta



Kanta-Hämeen hyvinvointialue

Esityslista

2/2026

5

Työsuojelutoimikunta

20.03.2026

10

Kokouksen työjärjestyksen hyväksyminen

Työsuojelutoimikunta 20.03.2026

Puheenjohtajan päättöesitys

Työsuojelutoimikunta päättää hyväksyä tämän kokouksen työjärjestyksen.

Päätös

Täytäntöönpano

-

Muutoksenhaku

Ei muutoksenhakuoikeutta



Työsuojelutoimikunta

20.03.2026

11**Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2029**

Työsuojelutoimikunta 20.03.2026
3560/01.00.00/2026

Valmistelija

HR-asiantuntija Anna Sävilammi, puh. 040 6176156
anna.savilammi(at)omahame.fi

Selostus

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) ja tasa-arvolain (609/1986) mukaisesti työnantajalla on velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työpaikalla sekä laatia asiaa koskeva suunnitelma. Oma Hämeen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2029 on valmisteltu yhteistoiminnallisesti HR:n koordinoimana työpajoissa ajalla 21.10.2025–28.1.2026, ja valmisteluun on osallistunut henkilöstön edustajia, työsuojeluvaltuutettuja ja luottamusedustajia. Työpajojen pohjalle tehtiin voimassa olleen suunnitelman asiantuntija-arviointi syksyllä 2025. Suunnitelma tuodaan työsuojelutoimikuntaan osana henkilöstön hyvinvoinnin, yhdenvertaisuuden ja turvallisen työympäristön edistämistä. Suunnitelma perustuu Oma Hämeen strategiaan painopisteisiin ja määrittelee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet, toimenpiteet, mittarit ja vastuut.

Painopistealueet ovat:

- työntekijäkokemus keskiössä
- kestävä uudistaminen
- strategisten kumppanuuksien kehittäminen
- ennaltaehkäisyssä onnistuminen

Suunnitelmalla pyritään kutsumaan koko henkilöstö tekemään yhdessä Oma Hämeestä työpaikka, jossa jokainen voi kokea olevansa arvostettu, osa yhteistä tarinaa, ja jossa yhdenvertaisuus ja tasa-arvo näkyvät arjen teoissa.

Oma Hämeen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman pääkohdat ovat:

- Ennakoidaan ja puututaan epätasa-arvoon ja epäasialliseen toimintaan ajoissa
- Työntekijät kohdataan arvostavasti ja yksilöllisesti, mikä heijastuu asiakaskokemuksessa
- Muutoksissa henkilöstö saa tukea ja mahdollisuuden osallistua, jotta uudistuminen tapahtuu kestävästi
- Kumppanuudet ja yhteistyö tuovat uusia näkökulmia ja mahdollisuuksia, ja monimuotoisuus huomioidaan arjessa

Työsuojelun näkökulmasta keskeisiä teemoja ovat mm. epäasialliseen kohteluun ja häirintään puuttuminen, arvostavan ja turvallisen



Työsuojelutoimikunta

20.03.2026

toimintakulttuurin vahvistaminen, työhyvinvoinnin ja voimavarojen tunnistaminen sekä ennaltaehkäisevä toiminta.

HR-asiantuntija Anna Sävilammi esittää asian työsuojelutoimikunnalle.

Liitteenä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2029.

**Puheenjohtajan
päättösesitys**

Työsuojelutoimikunta päättää merkitä asian tiedoksi. Käydään keskustelu työsuojelun toimeenpanon näkökulmasta.

Päätös**Täytäntöönpano**

-

Muutoksenhaku

Ei muutoksenhakuoikeutta

Liitteet

Numero	Otsikko
1	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026-2029



Työsuojelutoimikunta

20.03.2026

12**Oma Hämeen ohje häirinnän ja epäasiallisen kohtelun käsittelyyn**

Työsuojelutoimikunta 20.03.2026
3561/01.04.01/2026

Valmistelija

HR-päällikkö, työsuojelupäällikkö Kati Koppinen, puh. 040 824 3439
kati.koppinen(at)omahame.fi

Selostus

Hyvinvointialueella on havaittu tarve päivittää sähköisen EKI (epäasiallisen kohtelun ilmoitus) lomakkeen sekä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun käsittelyohjeen kokonaisuutta. Viime vuoden aikana ilmoitusjärjestelmää on käytetty pääasiallisesti tilanteisiin, jotka eivät täytä työturvallisuuslain 28 §:n mukaisen häirinnän tai epäasiallisen kohtelun tunnusmerkistöä. Tällaisia ovat esimerkiksi työyhteisön arjen ristiriidat, työn organisointiin liittyvät epäselvyydet tai lähijohtajan tavanomaiset työnjohdolliset toimet. Tämä on kuormittanut käsittelyprosessista vastaavia lähijohtajia, heitä tukevia asiantuntijoita sekä voinut viivästyttää niiden ilmoitusten käsittelyä, joissa täyttyvät lain edellytykset.

EKI lomake on tarkoitettu vain tilanteisiin, joissa kyse on terveyttä haittaavasta tai vaarantavasta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Työturvallisuuslain 28 §:n mukaan työnantajan on saatuaan tiedon tilanteesta ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Häirinnälle tyypillistä on toiminnan jatkuvuus, painostava tai alistava luonne, terveyshaitta ja kokijan ajautuminen puolustuskyvyttömään asemaan. Kertaluonteinen, mutta vakava ja selvästi loukkaava menettely voi täyttää 28 §:n mukaisen häirinnän tunnusmerkistön, jos se aiheuttaa työntekijälle terveyshaittaa tai uhkaa sitä.

EKI lomake ei ole tarkoitettu työnjohtamisen, palautteenannon, kurinpidollisten toimien tai työnjaon muutosten käsittelyyn, kun nämä perustuvat työnantajan normaaliin toimivaltaan.

Ohjeen päivityksen tavoitteena on selkeyttää ja yksinkertaistaa prosessia sekä vahvistaa työntekijän ja lähijohtajan roolit ja vastuut. Työntekijän velvollisuus on ottaa hänen kokema epäasiallinen kohtelu ensin puheeksi suoraan asianomaisen henkilön kanssa, ja lähijohtajalla on velvollisuus ryhtyä toimiin saatuaan tiedon mahdollisesta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Päivitystyö vahvistaa yhdenmukaista toimintatapaa kaikissa yksiköissä ja varmistaa, että todellisiin häirintätilanteisiin voidaan puuttua tehokkaasti ja viivytyksettä.

Vuoden 2026 aikana tullaan toteuttamaan erillinen henkilöstöviestintäkokonaisuus, jonka tavoitteena on lisätä ymmärrystä EKI lomakkeen oikeasta ja lainmukaisesta käytöstä. Samalla huomioidaan



Työsuojelutoimikunta

20.03.2026

työyhteisöissä esiintyvät ilmiöt, kuten työyhteisötaitojen haasteet, epäselvät roolit ja rakentavan palautekulttuurin puuttuminen. Näistä muodostuvat tilanteet eivät täytä häirinnän tunnusmerkistää, mutta heikentävät työrauhaa, sujuvaa työtä ja turvallista työympäristöä. Osana työhyvinvointiohjelman päivitystä valmistellaan tukimuotoja näiden tilanteiden ennakkoivaan käsittelyyn ja työyhteisöjen toimivuuden vahvistamiseen.

HR-päällikkö Kati Koppinen esittää asian työsuojelutoimikunnalle.

Liitteenä ohje häirinnän ja epäasiallisen kohtelun käsittelyyn.

Puheenjohtajan päätösesitys

Työsuojelutoimikunta päättää merkitä suunnitelman tiedoksi ja ohjeen jatkokäsittelyn eteneminen yhteistyöryhmiin.

Päätös**Täytäntöönpano**

-

Muutoksenhaku

Ei muutoksenhakuoikeutta

Liitteet

Numero	Otsikko
2	Ohje häirinnän ja epäasiallisen kohtelun käsittelyyn



Työsuojelutoimikunta

20.03.2026

13**Työterveyshuollon kustannusten 2025 Kela korvauksen hakeminen**

Työsuojelutoimikunta 20.03.2026
3564/01.04.02/2026

Valmistelija

HR-päällikkö, työsuojelupäällikkö Kati Koppinen, puh. 040 824 3439
kati.koppinen(at)omahame.fi

Selostus

Kanta-Hämeen hyvinvointialueen henkilöstön työterveyspalvelujen tuottajana toimi vuonna 2025 Terveystalo Oy. Työterveyshuollon palvelut sisälsivät ennaltaehkäisevät lakisääteiset työterveyspalvelut (Kela 1) ja työterveyspainotteisen sairaanhoidon (Kela 2) sekä täydentäviä Kela korvauksen ulkopuolisia palveluita (Kela 0).

Työnantaja on maksanut työterveyshuollon toiminnasta aiheutuneet kustannukset, joista Kela korvaa työnantajalle tarpeellisia ja kohtuullisia kustannuksia sairausvakuutuslain perusteella. Työnantajan on haettava Kelasta korvausta työterveyshuollon kustannuksista 6 kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä. Työnantajan on varattava työsuojelutoimikunnalle mahdollisuus antaa lausunto työterveyshuollon korvaushakemuksesta.

Toimintakauden aikana tehtiin KELA 2-toiminnan hallittu rajoittaminen ja ohjautuminen yhdessä työterveyspalvelujen tuottajan kanssa. Marraskuun alussa tullessa muutoksessa hyödynnettiin työterveyden asiantuntemusta siten, että KELA2-toiminnassa hoitoon hakeutuminen tapahtuu hoidontarpeen arvioinnin kautta, rajattujen yleislääkäritasojen palveluiden hankinta kohdentuu nimetyille lääkäreille sekä moniammatillisuus vahvistuu. Toimenpiteillä pyrittiin varmistamaan palveluiden kohdentuminen aidosti tarpeellisille käynneille sekä hillitsemään kustannuksia. Sairaanhoidon järjestäminen työterveyshuollossa on työnantajalle vapaaehtoista, ja palveluiden käytön rajaaminen on yksi keino hillitä kustannuksia ilman, että lakisääteinen ennaltaehkäisevä työterveyshuolto vaarantuu, ja että käytettävissä olevat palvelut kohdistuvat niille, jotka niitä aidosti tarvitsevat.

Käydään läpi työnantajan korvaushakemus Kelalle työterveyshuollon kustannuksista tilikaudelta 1.1.- 31.12.2025, sisältäen Kanta-Hämeen hyvinvointialueen hakemuksen. Työsuojelutoimikunta käsittelee yhteistoiminnallisesti esitetyt tiedot toiminnan toteuttamisesta. Lakisääteisten palvelujen kokonaiskustannus oli 2 417 764,32 € ja työterveyspainotteisen sairaanhoidon 1 334 519,35 €.

HR-päällikkö Kati Koppinen esittelee asian työsuojelutoimikunnalle.

Liitteenä korvaushakemus KELAalle työterveyshuollon kustannuksista.



Kanta-Hämeen hyvinvointialue

Esityslista

2/2026

11

Työsuojelutoimikunta

20.03.2026

**Puheenjohtajan
päättösesitys**

Työsuojelutoimikunta päättää hyväksyä käsittelyn, hakemuksen ja tarvittaessa kirjaa vapaamuotoisen lausunnon käsittelystä.

Päätös

Täytäntöönpano

-

Muutoksenhaku

Ei muutoksenhakuoikeutta

Liitteet

Numero Otsikko

3 Korvaushakemus KELAlle työterveyshuollon kustannuksista
1.1.2025-31.12.2025



Kanta-Hämeen hyvinvointialue

Esityslista

2/2026

12

Työsuojelutoimikunta

20.03.2026

14

Tiedoksi saatettavat asiat

Työsuojelutoimikunta 20.03.2026

Selostus

Työsuojelutoimikunnan tietoon saatetaan seuraavat asiat:

**Puheenjohtajan
päättösesitys**

Työsuojelutoimikunta päättää merkitä asiat tiedoksi.

Päätös

Muutoksenhaku

Ei muutoksenhakuoikeutta