

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Aika 05.02.2025, klo 15:00 - 17:32

Paikka Hybridi/ Tammerkoski- kokoustila (FM5, 1 krs)/ Teams

Käsitellyt asiat

- § 1 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 2 Pöytäkirjantarkastajat**
- § 3 HR-johtajan ajankohtaiset asiat**
- § 4 Titania-työaikakorvausten palkanmaksun kohdentaminen työntekijän omaan palkanmaksupäivään**
- § 5 Osaamisen kehittämisen suunnitelma**
- § 6 Urapolkumallit Pirkanmaan hyvinvointialueella**
- § 7 Fiilismittari Pirkanmaan hyvinvointialueella**
- § 8 Yhteistoimintaelimen henkilöstön edustajien esittäytyminen**
- § 9 Tiedoksi merkittävät asiat**

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Saapuvilla olleet jäsenet

Ulla Kampman, puheenjohtaja
Anneli Taina, 1. varapuheenjohtaja, saapui 15:58
Antti Ivanoff
Keijo Kaleva
Nina Lindberg
Niina Melkko
Klaus Myllymäki
Anne Nyman
Sami Petteri Pajunoja
Heidi Rytty
Timo Tuomisto
Carita Saarinen , varajäsen, poistui 16:03

Muut saapuvilla olleet

Katri Lielähti, hallintoassistentti, sihteeri
Aija Tuimala, HR-johtaja, esittelijä
Katja Vihusaari, HR-palvelupäällikkö, § 4
Kati Kivistö, koulutusjohtaja, § 5
Sami Lahdenmäki, koordinaattori, § 6
Anita Niemelä, Yhteistoimintaelimen henkilöstön edustaja, § 8
Anu Siimes, Yhteistoimintaelimen henkilöstön edustaja, § 8
Katja Kinnunen, Yhteistoimintaelimen henkilöstön edustaja, § 8
Kimmo Mäkelä, Yhteistoimintaelimen henkilöstön edustaja, § 8
Marjo Lindqvist, Yhteistoimintaelimen henkilöstön edustaja, § 8
Eeva Salmi, Yhteistoimintaelimen henkilöstön edustaja, § 8

Allekirjoitukset

Ulla Kampman
Puheenjohtaja

Katri Lielähti
Sihteeri

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty

07.02.2025

07.02.2025

Niina Melkko
pöytäkirjantarkastaja

Anne Nyman
pöytäkirjantarkastaja

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Pöytäkirjan nähtävänäolo

Pirkanmaan hyvinvointialueen verkkosivulla pirha.cloudnc.fi 10.2.2025

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 1

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Hallintosäännön 132 §:n mukaan kokouksen puheenjohtaja toteaa läsnä olevat sekä sen, onko kokous laillisesti koolle kutsuttu ja päätösvaltainen.

Hallintosäännön 125 §:n mukaan kokouskutsun antaa puheenjohtaja tai hänen estyneenä ollessaan varapuheenjohtaja. Kokouskutsussa ilmoitetaan kokouksen aika ja paikka sekä käsiteltävät asiat.

Kokouskutsu lähetetään ensisijaisesti sähköisellä viestillä vähintään viisi (5) kalenteripäivää ennen kokousta jäsenille ja muille, joilla on läsnäolo-oikeus tai -velvollisuus. Edellä mainitusta määräajasta voidaan poiketa, jos asian kiireellisyys sitä vaatii.

Varsinainen kokouskutsu ja esityslista henkilöstöjaoston kokoukseen 5.2.2025 on toimitettu sähköisesti 31.1.2025. Esityslista liitteineen on tallennettu sähköiseen kokoustyötilaan (Pirre) 31.1.2025 sekä julkaistu yleisessä tietoverkossa 31.1.2025.

Ehdotus

Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

Päätös

Todettiin kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 2

Pöytäkirjantarkastajat

Hallintosäännön 144 §:n mukaan pöytäkirjan tarkastaa kaksi kullakin kerralla sitä varten valittua jäsentä, ellei toimitilin ole päättänyt pöytäkirjan tarkastamisesta muulla tavalla.

Pöytäkirja voidaan allekirjoittaa ja tarkastaa sähköisesti. Sähköisessä päätöksentekomenettelyssä tehtyjä päätöksiä koskeva pöytäkirja tai sen osa voidaan tarkastaa erikseen ennen kokousta.

Ehdotus

Valitaan kaksi pöytäkirjantarkastajaa. Vuorossa ovat: Niina Melkko ja Anne Nyman. Varalla ovat: Anneli Taina ja Klaus Myllymäki.

Päätös

Valittiin pöytäkirjantarkastajiksi Niina Melkko ja Anne Nyman. Varalle Klaus Myllymäki.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 3

HR-johtajan ajankohtaiset asiat

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi HR-johtajan ajankohtaiset asiat.

Kokouskäsittely

Käsittelyjärjestystä muutettiin niin, että § 3 käsiteltiin § 7 jälkeen.

Esittelijä kertoi henkilöstöjaostolle HR:n ajankohtaisista asioista, mm. hyvinvointialueen saamasta Hyvän mielen työpaikka -merkistä sekä järjestelyerien neuvottelutuloksesta.

Asian käsittelyä jatkettiin § 8 jälkeen.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Yhteistoimintaelin, § 5, 14.01.2025

Henkilöstöjaosto, § 4, 05.02.2025

§ 4

Titania-työaikakorvausten palkanmaksun kohdentaminen työntekijän omaan palkanmaksupäivään

342/2025

Yhteistoimintaelin, 14.01.2025, § 5

Valmistelijat / lisätiedot:

Katja Vihusaari, HR-PALVELUPÄÄLLIKÖ, katja.vihusaari@pirha.fi

Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstöstä suurin osa työskentelee tehtävissä, joissa työajan käyttöä suunnitellaan Titania-työajanhallintajärjestelmässä. Tehtyjen työtuntien perusteella maksettavat työaikakorvaukset (esim. ylityöstä maksettavat korvaukset) muodostetaan myös Titania-järjestelmässä.

Pirkanmaan hyvinvointialueella vakituinen henkilöstö saa kuukausipalkan kuun 15. päivä ja määräaikainen henkilöstö kuun viimeinen päivä. Titaniasta maksettavat työaikakorvaukset on maksettu Pirkanmaan hyvinvointialueella seuraavassa mahdollisessa maksupäivässä, ottamatta huomioon henkilön omaa varsinaista palkanmaksupäivää. Tämä on johtanut käytäntöön, jossa esimerkiksi vakituiset työntekijät ovat joinakin kuukausina voineet saada kuukausipalkan 15. päivä ja Titaniasta muodostuvat korvaukset kuun viimeisen päivän palkanmaksussa. Yksi työntekijä saa näissä tapauksissa kaksi palkkalaskelmaa kuukaudessa.

Marraskuusta 2024 alkaen on ollut järjestelmäteknisesti mahdollista maksaa Titania-lisät myös siten, että vakituinen henkilöstö saa aina koko palkkansa (kuukausipalkan ja lisät) 15. päivä ja määräaikainen henkilöstö kuun viimeinen päivä. Muutos ei vaikuta lyhytaikaisten palvelussuhteiden (alle 13 päivää) palkanmaksuun. Käytännössä tämä tarkoittaa, että lisien maksu viivästyisi joidenkin maksupäivien osalta nykyiseen käytäntöön verrattuna. Maksupäivissä otetaan kuitenkin huomioon työehtosopimusten mukaiset aikarajat ja nämä tulevat jatkossakin toteutumaan.

Palkanlaskennan näkökulmasta kahdesti kuussa maksettava palkka tarkoittaa lisätyötä, mikä näkyy Pirkanmaan hyvinvointialueelle Monetra Pirkanmaa Oy:n ostopalveluiden hinnassa. Maksupäivien harventaminen vähentäisi merkittävästi Monetran tuottamien palkkalaskelmien määrää, mikä näkyisi palveluostojen määrässä. Nykyisillä palkkalaskelmavolyymeilla arvioituina maksupäivämuutoksella saavutettaisiin arviolta 1 M€ säästö vuonna 2025.

Titania-työajanhallintajärjestelmän käyttö on päättymässä v. 2026 loppuun ja järjestelmän korvaaminen Numeron -työvoimanhallintajärjestelmällä on alkanut. Numeronin kautta maksettavat lisät menevät automaattisesti maksuun henkilön omassa palkanmaksupäivässä. Titania-maksupäivien muutos tuo näin ollen säästöjä vuosille 2025 ja 2026 ja ainoastaan nopeuttaa jo nyt meneillään olevaa kehitystä työaikalisien maksupäivien muutoksen osalta. Muutos on mahdollista toteuttaa nykyjärjestelmiin huhtikuusta 2025 alkaen.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Hallintosäännön 13 §:n kohdan 6 mukaan henkilöstöjaosto päättää palkkausjärjestelmää koskevista periaatteista. Ehdotuksena on, että henkilöstölle maksettavat työaikakorvaukset maksetaan palkansaajan omassa varsinaisessa palkanmaksupäivässä joko kuun 15. tai viimeinen päivä. Maksupäiväkäytäntö pyritään saamaan käyttöön huhtikuussa 2025.

Liitteenä esittelydiat.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää merkitä tiedoksi työaikakorvausten maksupäiväkäytännön muutosehdotuksen.

Kokouskäsittely

Kuultiin asiantuntijana HR-palvelupäällikkö Katja Vihusaarta.

Kokouksessa pidettiin tauko pykälän käsittelyn jälkeen.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto, 05.02.2025, § 4

Valmistelijat / lisätiedot:

Katja Vihusaari, HR-PALVELUPÄÄLLIKÖ, katja.vihusaari@pirha.fi

Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstöstä suurin osa työskentelee tehtävissä, joissa työajan käyttöä suunnitellaan Titania-työajanhallintajärjestelmässä. Tehtyjen työtuntien perusteella maksettavat työaikakorvaukset (esim. ylityöstä maksettavat korvaukset) muodostetaan myös Titania-järjestelmässä.

Pirkanmaan hyvinvointialueella vakituinen henkilöstö saa kuukausipalkan kuun 15. päivä ja määräaikainen henkilöstö kuun viimeinen päivä. Titaniasta maksettavat työaikakorvaukset on maksettu Pirkanmaan hyvinvointialueella seuraavassa mahdollisessa maksupäivässä, ottamatta huomioon henkilön omaa varsinaista palkanmaksupäivää. Tämä on johtanut käytäntöön, jossa esimerkiksi vakituiset työntekijät ovat joinakin kuukausina voineet saada kuukausipalkan 15. päivä ja Titaniasta muodostuvat korvaukset kuun viimeisen päivän palkanmaksussa. Yksi työntekijä saa näissä tapauksissa kaksi palkkalaskelmaa kuukaudessa.

Marraskuusta 2024 alkaen on ollut järjestelmäteknisesti mahdollista maksaa Titania-lisät myös siten, että vakituinen henkilöstö saa aina koko palkkansa (kuukausipalkan ja lisät) 15. päivä ja määräaikainen henkilöstö kuun viimeinen päivä. Muutos ei vaikuta lyhytaikaisten palvelussuhteiden (alle 13 päivää) palkanmaksuun. Käytännössä tämä tarkoittaa, että lisien maksu viivästyisi joidenkin maksupäivien osalta nykyiseen käytäntöön verrattuna. Maksupäivissä otetaan kuitenkin huomioon työehtosopimusten mukaiset aikarajat ja nämä tulevat jatkossakin toteutumaan.

Palkanlaskennan näkökulmasta kahdesti kuussa maksettava palkka tarkoittaa lisätyötä, mikä näkyy Pirkanmaan hyvinvointialueelle Monetra Pirkanmaa Oy:n ostopalveluiden hinnassa. Maksupäivien harventaminen vähentäisi merkittävästi Monetran tuottamien palkkalaskelmien määrää, mikä näkyisi palveluostojen

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

määrässä. Nykyisillä palkkalaskelmavolyymeilla arvioituina maksupäivämuutoksella saavutettaisiin arviolta 1 M€ säästö vuonna 2025.

Titania-työajanhallintajärjestelmän käyttö on päättymässä v. 2026 loppuun ja järjestelmän korvaaminen Numeron -työvoimanhallintajärjestelmällä on alkanut. Numeronin kautta maksettavat lisät menevät automaattisesti maksuun henkilön omassa palkanmaksupäivässä. Titania-maksupäivien muutos tuo näin ollen säästöjä vuosille 2025 ja 2026 ja ainoastaan nopeuttaa jo nyt meneillään olevaa kehitystä työaikalaisien maksupäivien muutoksen osalta. Muutos on mahdollista toteuttaa nykyjärjestelmiin huhtikuusta 2025 alkaen.

Hallintosäännön 13 §:n kohdan 6 mukaan henkilöstöjaosto päättää palkkausjärjestelmää koskevista periaatteista. Ehdotuksena on, että henkilöstölle maksettavat työaika korvaukset maksetaan palkansaajan omassa varsinaisessa palkanmaksupäivässä joko kuun 15. tai viimeinen päivä. Maksupäiväkäytäntö pyritään saamaan käyttöön huhtikuussa 2025.

Yhteistoimintaelin on käsitellyt asian 14.1.2025.

Oheismateriaalina esittelydiat.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä työaika korvausten maksupäiväkäytännön muutosehdotuksen.

Kokouskäsitely

Kuultiin asiantuntijana HR-palvelupäällikkö Katja Vihusaarta.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Yhteistoimintaelin, § 6, 14.01.2025

Henkilöstöjaosto, § 5, 05.02.2025

§ 5

Osaamisen kehittämisen suunnitelma

239/2025

Yhteistoimintaelin, 14.01.2025, § 6

Valmistelijat / lisätiedot:

Aija Tuimala, HR-JOHTAJA, aija.tuimala@pirha.fi

Kati Kivistö, KOULUTUSJOHTAJA, kati.kivisto@pirha.fi

Pirkanmaan hyvinvointialueelle on laadittu osaamisen kehittämisen suunnitelma, joka pohjautuu strategiaan tavoitteisiin ja huomioi lainsäädännön tarpeet.

Osaava henkilöstö on laadukkaan asiakkaan hoidon ja palvelun edellytys. Pirkanmaan hyvinvointialueella tuemme ja kannustamme henkilöstöämme kehittymään osaajina. Osaamisen kehittäminen on tärkeä suunnata vastaamaan muuttuviin osaamistarpeisiin. Myös toimintaympäristön ja hyvinvointialueen toiminnan muutokset lisäävät tarpeita johtaa ja kehittää henkilöstön osaamista.

Henkilökohtaiset osaamisen kehittämissuunnitelmat tehdään vuosittaisten kehityskeskusteluiden yhteydessä yhdessä esihenkilön kanssa. Yksikkökohtaiset suunnitelman perustuvat hyvinvointialueen strategiaan sekä yksikön henkilöstön esille tulleisiin kehittämistarpeisiin. Osaamisen johtaminen on tärkeä osa esihenkilötyötä.

Tavoitteena on, että hyvinvointialue tarjoaa henkilöstölle monipuolisia kehittymismahdollisuuksia ja urapolkuja sekä huolehtii osaamisen ja ammattitaidon jatkuvasta kehittämisestä ja osaamisen hyödyntämisestä yhdessä henkilöstön kanssa.

Aluevaltuusto on hyväksynyt 17.12.2024 talousarvion, jossa on tiivistetysti osaamisen kehittämisen suunnitelman tavoitteet.

1.1.2025 alkaen osaamisen kehittämisen palveluista ja strategisesta johtamisesta vastaa Pirha-akatemia, jonka toiminta laajentuu kattamaan kaikki hyvinvointialueen käyttämät ja menetelmät. Henkilöstöhallinnossa toimiva HRD-tiimi siirtyi Pirha-akatemian alaisuuteen. Yhteys HR:n kanssa on jatkossakin tiivis, sillä Pirha-akatemian strateginen ohjaus on HR-johtajan vastuulla.

Osaamisen kehittämisen suunnitelman pohjalta on käynnistetty yhtenäisen koulutuskalenterin käyttöönotto. Koulutuskalenterissa huomioidaan sekä suunnitelman painopisteet että toiminnasta vuoden aikana nousevat kehittämistarpeet.

Liitteenä osaamisen kehittämisen suunnitelma. Oheismateriaalina esittelydiat.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Yhteistoimintaelin päättää merkitä osaamisen kehittämisen suunnitelman ja katsauksen tiedokseen.

Kokouskäsittely

Kuultiin asiantuntijana HR-johtaja Aija Tuimalaa ja koulutusjohtaja Kati Kivistöä.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto, 05.02.2025, § 5

Valmistelijat / lisätiedot:

Aija Tuimala, HR-JOHTAJA, aija.tuimala@pirha.fi

Kati Kivistö, KOULUTUSJOHTAJA, kati.kivisto@pirha.fi

Liitteet

1 Osaamisen kehittämissuunnitelma

Pirkanmaan hyvinvointialueelle on laadittu osaamisen kehittämisen suunnitelma, joka pohjautuu strategiaan tavoitteisiin ja huomioi lainsäädännön tarpeet.

Osaava henkilöstö on laadukkaan asiakkaan hoidon ja palvelun edellytys. Pirkanmaan hyvinvointialueella tuemme ja kannustamme henkilöstöämme kehittymään osaajina. Osaamisen kehittäminen on tärkeä suunnata vastaamaan muuttuviin osaamistarpeisiin. Myös toimintaympäristön ja hyvinvointialueen toiminnan muutokset lisäävät tarpeita johtaa ja kehittää henkilöstön osaamista.

Henkilökohtaiset osaamisen kehittämissuunnitelmat tehdään vuosittaisten kehityskeskusteluiden yhteydessä yhdessä esihenkilön kanssa. Yksikkökohtaiset suunnitelman perustuvat hyvinvointialueen strategiaan sekä yksikön henkilöstön esille tulleisiin kehittämistarpeisiin. Osaamisen johtaminen on tärkeä osa esihenkilötyötä.

Tavoitteena on, että hyvinvointialue tarjoaa henkilöstölle monipuolisia kehittymismahdollisuuksia ja urapolkuja sekä huolehtii osaamisen ja ammattitaidon jatkuvasta kehittämisestä ja osaamisen hyödyntämisestä yhdessä henkilöstön kanssa.

Aluevaltuusto on hyväksynyt 17.12.2024 talousarvion, jossa on tiivistetysti osaamisen kehittämisen suunnitelman tavoitteet.

1.1.2025 alkaen osaamisen kehittämisen palveluista ja strategisesta johtamisesta vastaa Pirha-akatemia, jonka toiminta laajentuu kattamaan kaikki hyvinvointialueen käyttämät ja menetelmät. Henkilöstöhallinnossa toimiva HRD-tiimi siirtyi Pirha-akatemian alaisuuteen. Yhteys HR:n kanssa on jatkossakin tiivis, sillä Pirha-akatemian strateginen ohjaus on HR-johtajan vastuulla.

Osaamisen kehittämisen suunnitelman pohjalta on käynnistetty yhtenäisen koulutuskalenterin käyttöönotto. Koulutuskalenterissa huomioidaan sekä suunnitelman painopisteet että toiminnasta vuoden aikana nousevat kehittämistarpeet.

Hallintosäännön 13 §:n kohdan 9 mukaan henkilöstöjaosto päättää henkilöstön osaamista ja osaamisen kehittämistä koskevat periaatteet.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Yhteistoimintaelin on käsitellyt asian 14.1.2025.

Liitteenä osaamisen kehittämisen suunnitelma. Oheismateriaalina esittelydiat.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä osaamisen kehittämisen suunnitelman.

Kokouskäsitely

Kuultiin asiantuntijoina koulutusjohtaja Kati Kivistöä ja HR-johtaja Aija Tuimalaa.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Yhteistoimintaelin, § 4, 14.01.2025

Henkilöstöjaosto, § 6, 05.02.2025

§ 6

Urapolkumallit Pirkanmaan hyvinvointialueella

28124/2024

Yhteistoimintaelin, 14.01.2025, § 4

Valmistelijat / lisätiedot:

Sami Lahdenmäki, KOORDINAATTORI, sami.lahdenmaki@pirha.fi

Pirkanmaan hyvinvointialueen strategian toimeenpano-ohjelman kärjen 3.4.a yhtenä tavoitteena on luoda selkeät ammattiryhmäkohtaiset urapolkumallit kaikille ammattiryhmille. Urapolkumallien tarkoituksena on tehdä näkyväksi uramahdollisuudet ja -kehitys työuralla, ja niitä voidaan hyödyntää työurajohtamisessa ja osaamisen johtamisessa sekä veto- ja pitovoimatekijänä. Ammattiryhmäkohtaiset urapolkumallit saatetaan valmiiksi kevään 2025 aikana. Urapolkumallit ja urasuunnittelu liitetään osaksi Pirha-akatemian palvelutarjontaa.

Sairaanhoitajan kliinistä urapolkumallia on käsitelty yhteistoimintaelimessä 12.11.2024 (§ 92).

Liitteenä esittelydiat.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää merkitä tiedoksi urapolkumallit Pirkanmaan hyvinvointialueella.

Kokouskäsitely

Kuultiin asiantuntijana koordinaattori Sami Lahdenmäkeä.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto, 05.02.2025, § 6

Valmistelijat / lisätiedot:

Sami Lahdenmäki, KOORDINAATTORI, sami.lahdenmaki@pirha.fi

Liitteet

1 Urapolut henkilöstöjaosto 5.2.2025

Pirkanmaan hyvinvointialueen strategian toimeenpano-ohjelman kärjen 3.4.a yhtenä tavoitteena on luoda selkeät ammattiryhmäkohtaiset urapolkumallit kaikille ammattiryhmille. Urapolkumallien tarkoituksena on tehdä näkyväksi uramahdollisuudet ja -kehitys työuralla, ja niitä voidaan hyödyntää työurajohtamisessa ja osaamisen johtamisessa sekä veto- ja pitovoimatekijänä. Ammattiryhmäkohtaiset urapolkumallit saatetaan valmiiksi kevään 2025 aikana. Urapolkumallit ja urasuunnittelu liitetään osaksi Pirha-akatemian palvelutarjontaa.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Sairaanhoitajan kliinistä urapolkumallia on käsitelty yhteistoimintaelimessä 12.11.2024 (§ 92) ja 14.1.2025 (§ 4) yhteistoimintaelin on käsitellyt urapolkumallit.

Liitteenä esittelydiat.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi urapolkumallit Pirkanmaan hyvinvointialueella.

Kokouskäsittely

Kuultiin asiantuntijana koordinaattori Sami Lahdenmäkeä.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Yhteistoimintaelin, § 7, 14.01.2025

Henkilöstöjaosto, § 7, 05.02.2025

§ 7

Fiilismittari Pirkanmaan hyvinvointialueella

8228/2024

Yhteistoimintaelin, 14.01.2025, § 7

Valmistelijat / lisätiedot:

Aija Tuimala, HR-JOHTAJA, aija.tuimala@pirha.fi

Hyvinvointialueen johtoryhmä linjasi 11.12.2023 kokouksessaan, että vuonna 2024 hyvinvointialueella työntekijäkokemusta arvioidaan kvartaaleittain henkilöstön suositteluhalukkuutta mittaavalla Fiilismittari-kyselyllä ja kerran vuodessa toteutettavalla laajemmalla työhyvinvointikyselyllä, jossa hyödynnetään vuorovuosina Kevan työhyvinvointikyselyä (2024) ja Työterveyslaitoksen työhyvinvointitutkimusta (2025).

Fiilismittari-kysely on toteutettu 16.-23.12.2024 ja tulokset ovat samansuuntaisia edellisen kyselyn kanssa. Kyselyssä suositteluarvoksi muodostui -10. Työyksiköt koetaan edelleen turvallisiksi, ja monissa yksiköissä viihdytään töissä. Vuoden kolmannessa kyselyssä vastausprosentti oli 28 %.

Liitteenä Fiilismittarin tulokset.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää merkitä tiedoksi Fiilismittarin tulokset.

Kokouskäsittely

Kuultiin asiantuntijana HR-johtaja Aija Tuimalaa.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto, 05.02.2025, § 7

Valmistelijat / lisätiedot:

Aija Tuimala, HR-JOHTAJA, aija.tuimala@pirha.fi

Liitteet

1 Fiilismittari Q4 tulokset YT

Hyvinvointialueen johtoryhmä linjasi 11.12.2023 kokouksessaan, että vuonna 2024 hyvinvointialueella työntekijäkokemusta arvioidaan kvartaaleittain henkilöstön suositteluhalukkuutta mittaavalla Fiilismittari-kyselyllä ja kerran vuodessa toteutettavalla laajemmalla työhyvinvointikyselyllä, jossa hyödynnetään vuorovuosina Kevan työhyvinvointikyselyä (2024) ja Työterveyslaitoksen työhyvinvointitutkimusta (2025).

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Fiilismittari-kysely on toteutettu 16.-23.12.2024 ja tulokset ovat samansuuntaisia edellisen kyselyn kanssa. Kyselyssä suositteluarvoksi muodostui -10. Työyksiköt koetaan edelleen turvallisiksi, ja monissa yksiköissä viihdytään töissä. Vuoden kolmannessa kyselyssä vastausprosentti oli 28 %.

Yhteistoimintaelin on käsitellyt asian 14.1.2025.

Liitteenä Fiilismittarin tulokset.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi Fiilismittarin tulokset.

Kokouskäsittely

Henkilöstöjaoston varapuheenjohtaja Anneli Taina saapui kokoukseen ennen päätöksentekoa.

Henkilöstöjaoston varajäsen Carita Saarinen poistui kokouksesta ennen päätöksentekoa.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 8

Yhteistoimintaelimen henkilöstön edustajien esittäytyminen

Valmistelijat / lisätiedot:

Katri Lielahti, HALLINTOASSISTENTTI, katri.lielahti@pirha.fi

Henkilöstöjaoston puheenjohtajisto on kutsunut yhteistoimintaelimen henkilöstön edustajat henkilöstöjaoston kokoukseen.

Kokouksessa kuullaan henkilöstön edustajien esittely.

Kokoukseen on kutsuttu seuraavat henkilöstön edustajat: Anita Niemelä, Matti Anttonen, Kari Hämäläinen, Crista Sjöholm-Aaltonen, Anu Siimes, Katja Kinnunen, Kimmo Mäkelä, Mari Keronen, Kari Rasku, Maarit Nousu, Veera Välimäki ja Jari Jakola.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi esittelyn.

Kokouskäsittely

Kuultiin yhteistoimintaelimen henkilöstön edustajien esittely.

Kokouksessa paikalla henkilöstön edustajat: Anita Niemelä, Anu Siimes, Katja Kinnunen, Kimmo Mäkelä, Marjo Lindqvist (yhteistoimintaelimen varajäsen) ja Eeva Salmi (yhteistoimintaelimen varajäsen).

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 9

Tiedoksi merkittävät asiat

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi kokouksessa tiedotettavat asiat.

Päätös

Ei tiedoksi merkittäviä asioita.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Muutoksenhakukielto

§1, §2, §3, §6, §7, §8, §9

Muutoksenhakukielto

Oikaisuvaatimusta ei saa tehdä päätöksestä, joka koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa (Laki hyvinvointialueesta 141 §).

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Oikaisuvaatimus

§4, §5

Oikaisuvaatimusohje

Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä hyvinvointialueen jäsen (Laki hyvinvointialueesta 142 §).

Hyvinvointialueiden yhteistoiminnassa järjestettyjä tehtäviä koskevasta päätöksestä oikaisuvaatimuksen saa tehdä myös yhteistoimintaan osallinen hyvinvointialue ja sen jäsen (Laki hyvinvointialueesta 142 §).

Oikaisuvaatimus on toimitettava Pirkanmaan hyvinvointialueen kirjaamoon viimeistään oikaisuvaatimusajan viimeisenä päivänä ennen kirjaamon aukioloajan päättymistä.

Pirkanmaan hyvinvointialue, kirjaamo
Postiosoite: PL 272, 33101 Tampere
Käyntiosoite: G-rakennus, Nivelkatu 5, 1. krs, kirjaamo
Sähköpostiosoite: kirjaamo@pirha.fi

Huom. Sähköpostitse ei suositella lähetettävän henkilötietoja tai salassapidettäviä tietoja sisältäviä viestejä.

Kirjaamon aukioloaika on maanantaista perjantaihin kello 9.00–14.30.

Oikaisuvaatimuksen voi tehdä myös hyvinvointialueen sähköisessä asiointissa: asiointi.pirha.fi (Asioi hallinnon kanssa).

Oikaisuvaatimus

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

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

Oikaisuvaatimuksessa on lisäksi ilmoitettava tekijän nimi, kotikunta, postiosoite ja puhelinnumero. Päätöksen sähköistä tiedoksiantoa varten tekijä voi ilmoittaa sähköpostiosoitteensa.

Oikaisuvaatimus on toimitettava oikaisuvaatimusviranomaiselle ennen oikaisuvaatimusajan päättymistä. Oikaisuvaatimuksen tulee olla perillä oikaisuvaatimusajan viimeisenä päivänä ennen edellä mainitun kirjaamon aukioloajan päättymistä.

Oikaisuvaatimusaika

Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Hyvinvointialueen jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä yleisessä tietoverkossa. Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä, kolmen päivän kuluttua sähköpostin lähettämisestä tai saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksisaantitodistukseen merkittynä aikana.

Tiedoksiantopäivää tai sitä päivää, jona päätös on asetettu nähtäväksi, ei lueta määräaikaan. Jos määräajan viimeinen päivä on pyhäpäivä tai muu sellainen päivä, jona virastot ovat suljettuna, valitusasiakirjat saa toimittaa ensimmäisenä arkipäivänä sen jälkeen.