

Aika 05.02.2025, klo 15:00

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

**Käsittävät 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**

Osallistujat

Ulla Kampman, puheenjohtaja  
Anneli Taina, 1. varapuheenjohtaja  
Katri Lielähti, sihteeri  
Antti Ivanoff  
Keijo Kaleva  
Nina Lindberg  
Niina Melkko  
Klaus Myllymäki  
Anne Nyman  
Sami Petteri Pajunoja  
Heidi Rytty  
Timo Tuomisto  
Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

## § 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.

## **§ 2**

### **Pöytäkirjantarkastajat**

Hallintosäännön 144 §:n mukaan pöytäkirjan tarkastaa kaksi kullakin kerralla sitä varten valittua jäsentä, ellei toimitin 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.

**§ 3**

**HR-johtajan ajankohtaiset asiat**

**Ehdotus**

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi HR-johtajan ajankohtaiset asiat.

**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.

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.

### **Kokouskäsitely**

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 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.

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.

Yhteistoimintaelin on käsitellyt asian 14.1.2025.

Oheismateriaalina esittelydiat.

**Ehdotus**

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä työaikakorvausten maksupäiväkäytännön muutosehdotuksen.



---

**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-akatemiaan alaisuuteen. Yhteys HR:n kanssa on jatkossakin tiivis, sillä Pirha-akatemiaan 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

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.

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.

**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-akatemia 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-akatemia palvelutarjontaa.

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.

---

**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.

**Kokouskäsitely**

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).

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.

---

**§ 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.



**§ 9**

**Tiedoksi merkittävät asiat**

**Ehdotus**

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi kokouksessa tiedotettavat asiat.