

# Toimielinten itsearviointi 2025: Henkilöstöjaosto

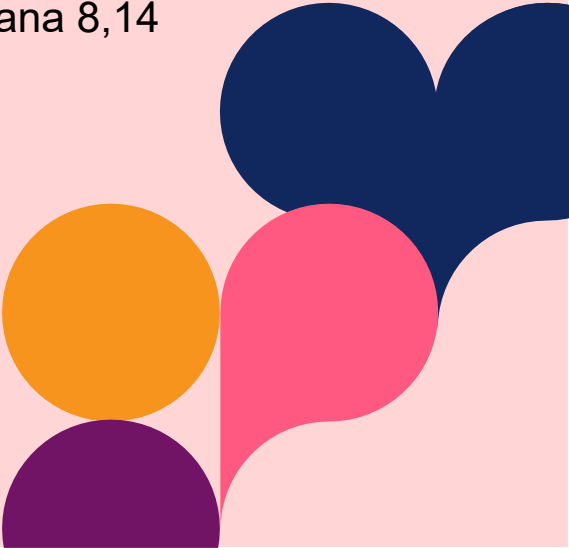


# Tietoa itsearvioinnista

- Pirkanmaan hyvinvointialueella toteutettiin alkuvuonna 2025 toimielimille, mukaan lukien valiokunnat ja vaikuttamistoimielimet, yhtenäinen itsearviointikysely.
- Microsoft Forms -lomakkeella toteutetussa kyselyssä luottamushenkilöt pääsivät arvioimaan edustamansa toimielimen toimintatapoja, työn vaikuttavuutta ja kehittämistarpeita.
- Arviointijaksona on valtuustokausi 2022–2025. Itsearviointikyselyjä toteutetaan myös jatkossa yhtenäisesti kaikille toimielimille.
- **Henkilöstöjaoston** osalta kyselyyn vastasi 7 henkilöä, joista 6 oli varsinaisia jäseniä ja 1 varajäsen.
- Kyselyssä ei kerätty vastaajia yksilöiviä tietoja.

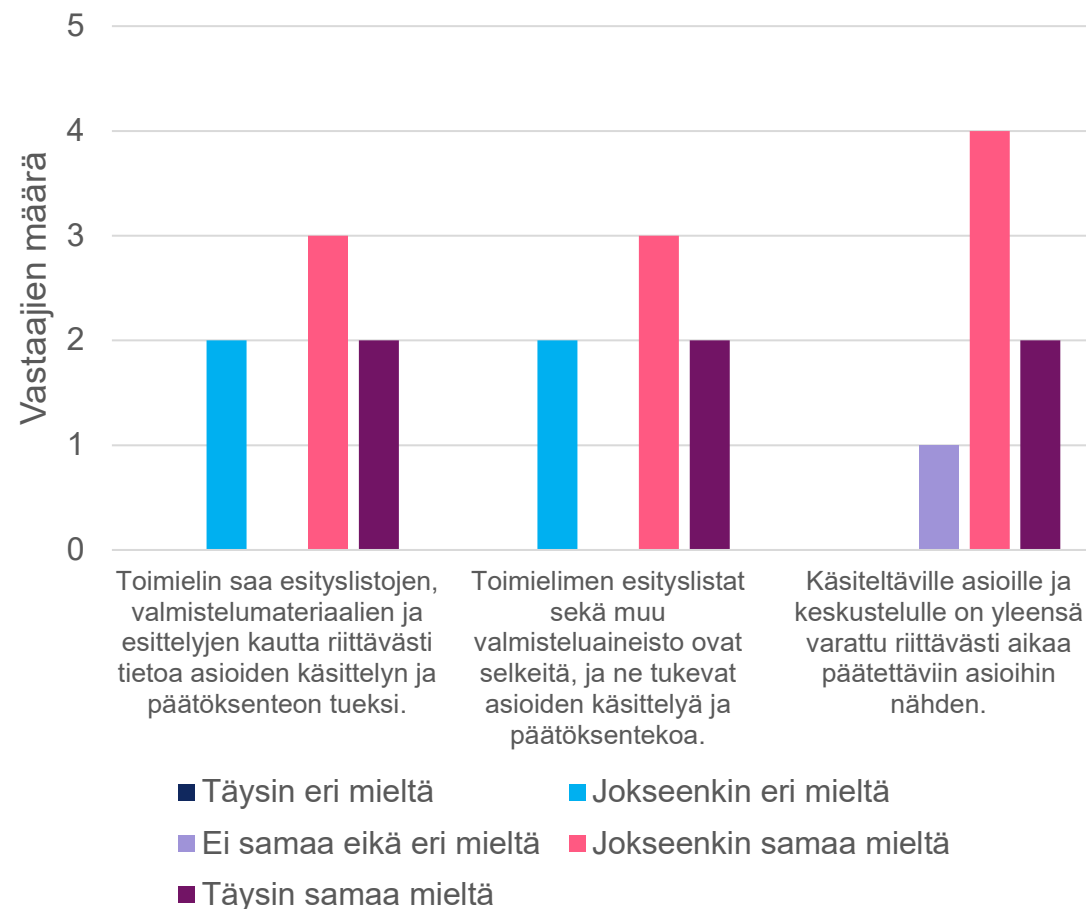
## Keskeisimmät luvut

### Henkilöstöjaosto

- 7 vastaajaa, vastausprosentti 31,8 %
  - Vastaajissa 6 varsinaista ja 1 varajäsen
  - Vuonna 2024 yhteensä 9 kokousta, 78 pykälää
  - Päätäjäkokemuksen arvosana 8,14
- 

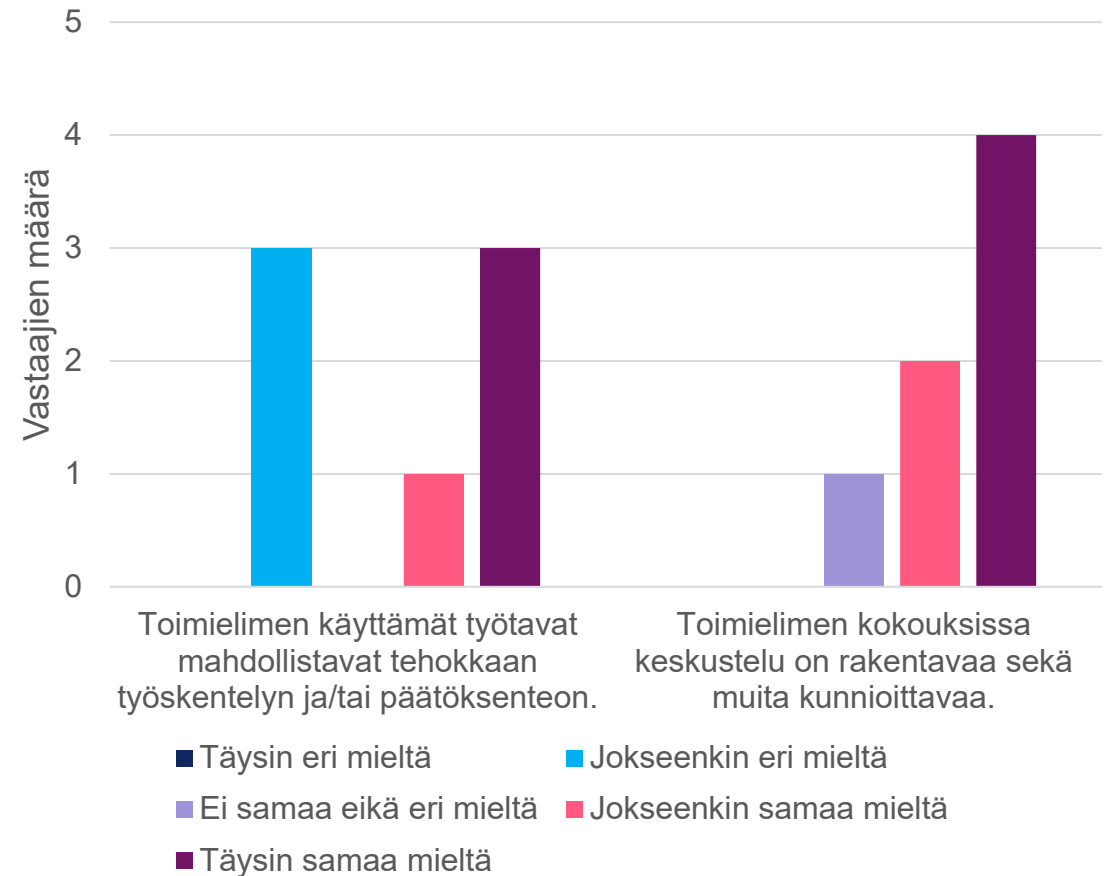
# Esityslistat ja kokousten valmistelu

- Vastaajat olivat enimmäkseen tyytyväisiä saamansa tiedon määrään ja laatuun. Muutama vastaaja koki olevansa jokseenkin eri mieltä.
- Henkilöstöjaostossa käsiteltiin vuonna 2024 yhteensä 78 kokousasiaa/pykälää 9 kokouksessa. Käsiteltäville asioille koettiin varatun riittävästi aikaa kokouksissa.



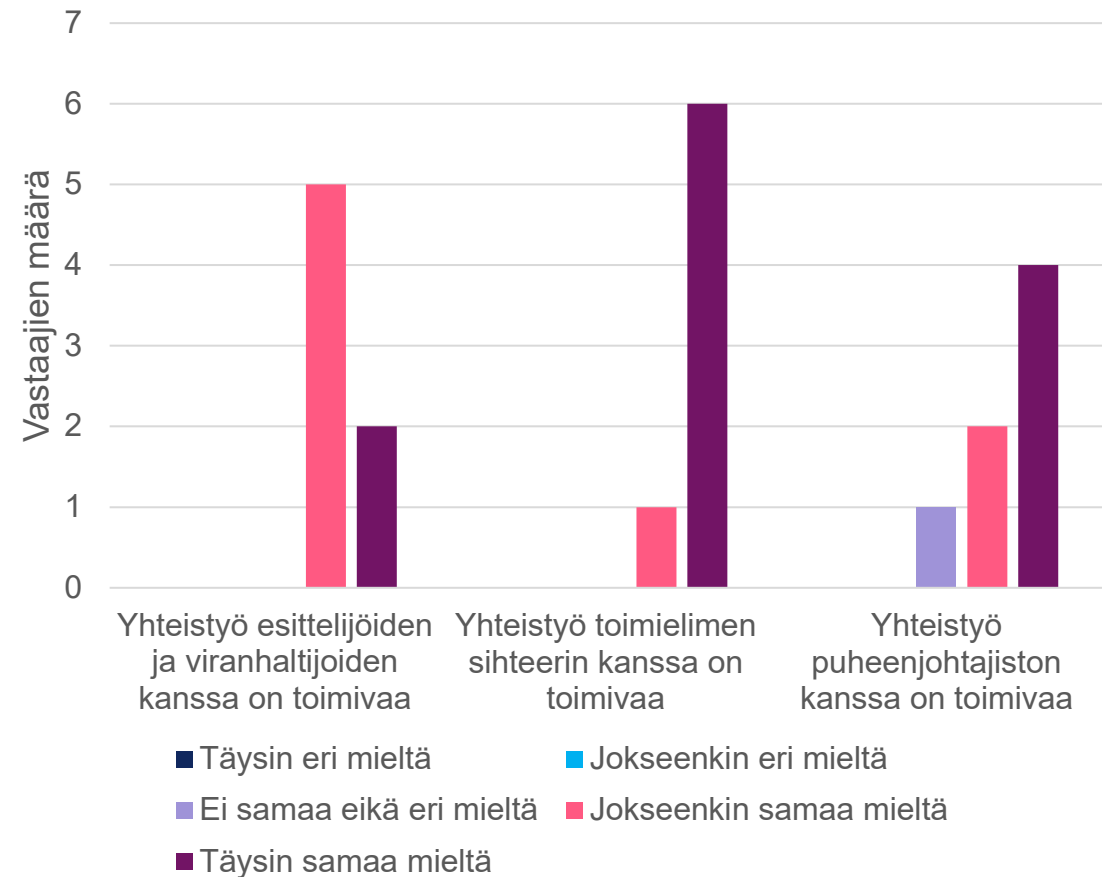
# Työtavat ja keskustelukulttuuri

- Vastaajien näkemykset vaihtelivat, miten jaoston nykyisten työtapojen koettiin mahdollistavan tehokkaan päätöksenteon. Yli puolet vastaajista oli kuitenkin väitteen kanssa täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä.
- Jaoston keskustelukulttuuria pidettiin pääosin rakentavana ja toisia kunnioittavana.
- Kyselyn avoimissa vastauksissa koskien toimielimen työskentelytapojen kehittämistä nostettiin esiin tarve saada asiat yleisemmältä tasolta vahvemmin konkretiaan, jolloin myös kokemus työn vaikuttavuudesta paranisi. Myös käsittelyiden oikea-aikaisuutta korostettiin vaikuttavuuden näkökulmasta.



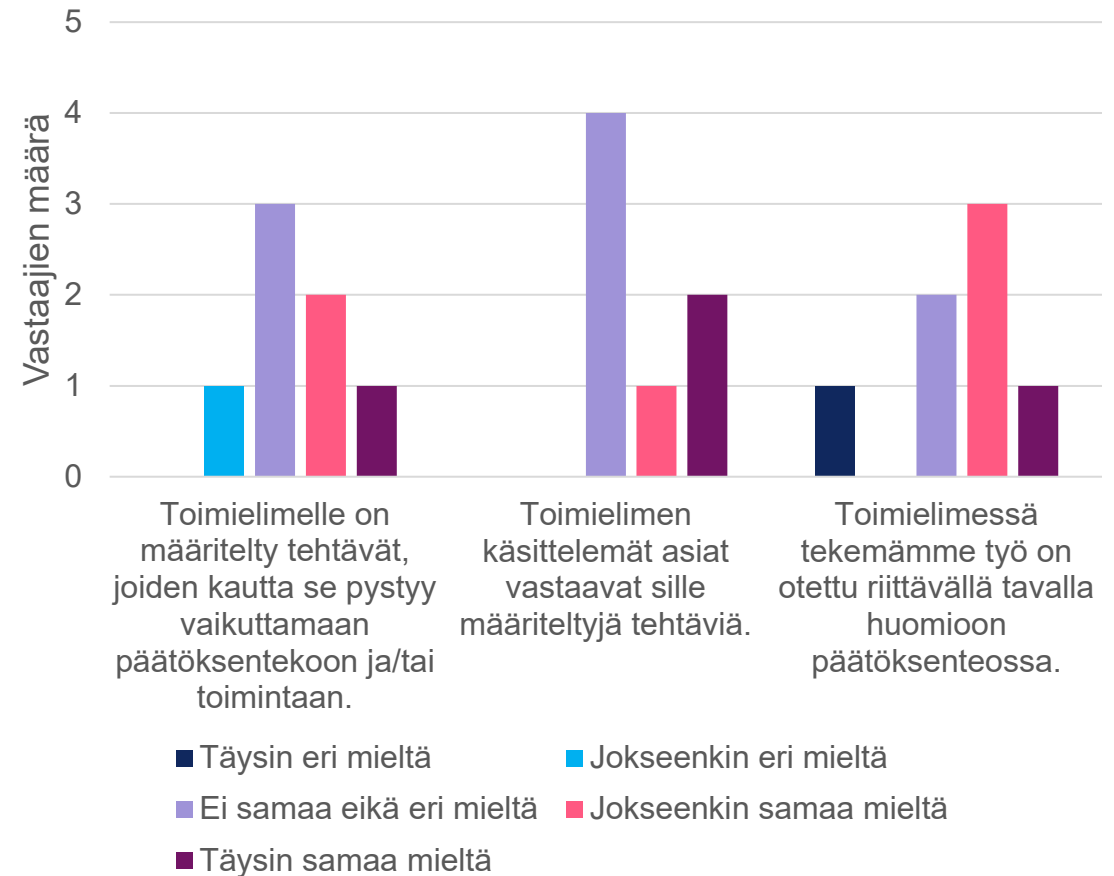
# Yhteistyö toimielintyöskentelyssä

- Vastaajat olivat poikkeuksetta tyytyväisiä yhteistyöhön esittelijöiden, viranhaltijoiden sekä jaoston sihteerin kanssa. Myös puheenjohtajiston kanssa tehtävä yhteistyö koettiin pääosin toimivaksi.



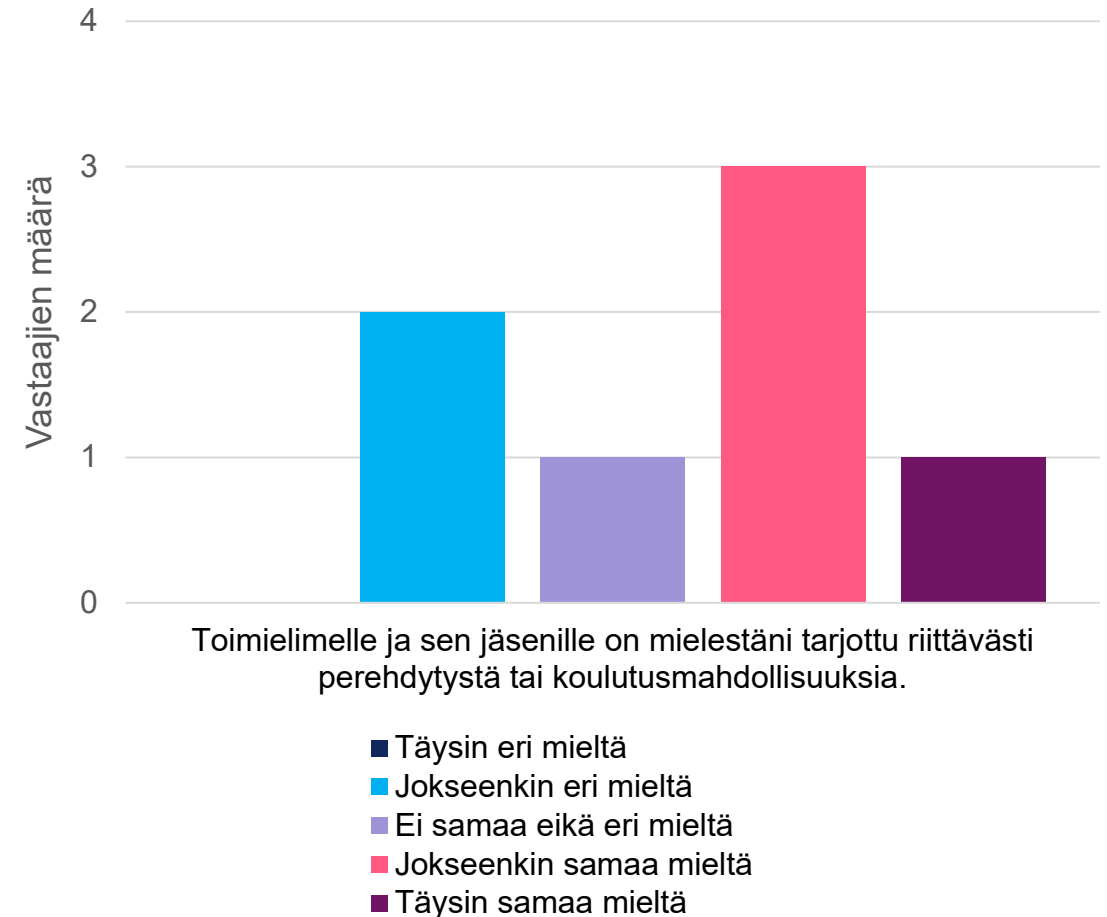
# Toimielimen tehtävät ja vaikuttavuus

- Vastaukset kertovat, että jäsenten näkemykset vaihtelivat siitä, koetaanko jaoston tehtävien mahdollistavan hyvinvointialueen päätöksentekoon ja toimintaan vaikuttamisen. Yli puolet vastaajista (4) koki, ettei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän ”Toimielimen käsittelemät asiat vastaavat sille määriteltyjä tehtäviä” kanssa.
- Jäsenten kokemus henkilöstöjaoston työn huomioimisesta päätöksenteossa vaihteli asteikolla ääripäästä toiseen kuitenkin niin, että 4/7 vastaajaa oli väitteen kanssa jokseenkin samaa tai täysin samaa mieltä.
- Kyselyn avoimissa vastauksissa koskien toimielimen työskentelytapojen kehittämistä korostettiin käsittelyiden oikea-aikaisuutta, jotta käsittelyillä olisi todellista vaikutusta.
- Kyselyn avoimissa vastauksissa koskien toimielimen tärkeimpiä kehityskohteita oli näkemys tarpeesta kehittää toimialueen ja -vallan keskinäinen tehtäväjako aluehallituksen kanssa.



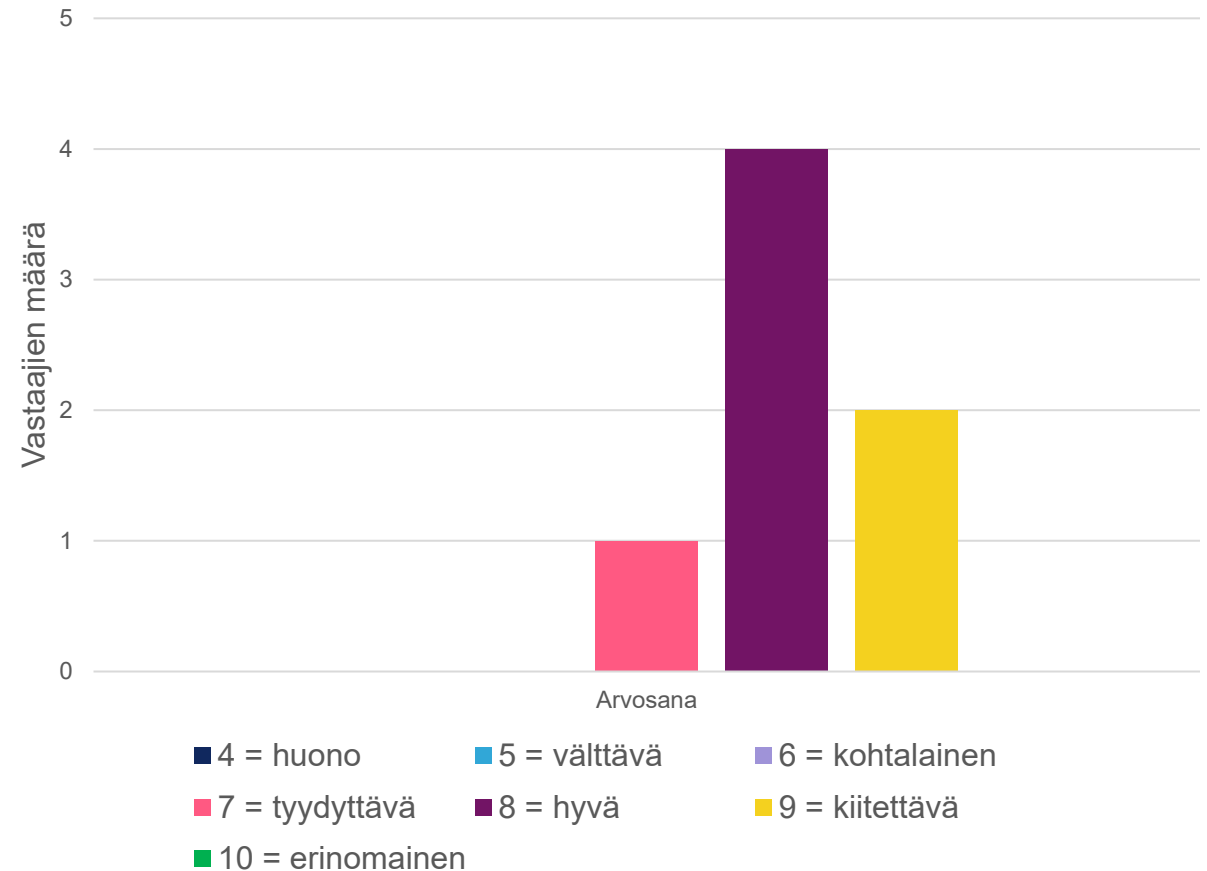
# Koulutustarpeet

- Kokemus henkilöstöjaostolle tarjotun perehdytyksen ja koulutuksen riittävydestä vaihteli jonkin verran, suurin osa vastaajista koki kuitenkin näiden toteutuneen riittävänä.
- Tärkeimmiksi perehdytyksen ja koulutusten teemoiksi\* vastaajat nostivat toimielimen tehtävät ja roolin, hyvinvointialueen palvelut ja toiminnan sekä toimielimen kannalta keskeisen lainsäädännön.



# Arvio päättäjäkokemuksesta

- Kyselyn lopulla vastaajia arvioivat omiin kokemuksiinsa pohjautuen henkilöstöjaoston toiminnasta syntyneestä päättäjäkokemuksesta kokonaisuutena.
- Arviointi suoritettiin ns. kouluarvosanataulukkoa hyödyntäen eli arviointiasteikkona oli 4–10
- Vastausten keskiarvo oli **8,14**.
- Suhteessa muihin toimielimiin jaoston vastausten keskiarvo sijoittuu koko kyselyn keskiarvon yläpuolelle (kaikki toimielimet 7,63).





# Yhteenveto ja itsearvioinnin keskeisimmät tulokset

- Henkilöstöjaoston itsearvioinnin perusteella kokonaiskuva toimielimen toiminnasta on pääosin myönteinen.
- Toimielimen työskentely on vastausten perusteella rakentavaa ja yhteistyö toimivaa.
- Kyselyn avoimissa vastauksissa nostettiin esiin kokemus siitä, että jaostolle asetetaan vaatimuksia, joihin se ei voi vaikuttaa (esim. palkkaharmonisaation edistäminen). Samoin nostettiin näkemys siitä, että henkilöstöjaoston jäsenillä on oltava ymmärrys henkilöstöpolitiikan tärkeydestä Pirhan tehtävien onnistumisen kannalta. Henkilöstöjaoston koettiin toimineen vastuullisesti.
- Huomioitavaa tulosten tulkinnan näkökulmasta on, että henkilöstöjaoston osalta vastausprosentti kyselyyn jäi melko alhaiseksi (31,8 %), jolloin yksittäisilläkin kriittisillä/positiivilla arvioilla oli merkittävää painoarvoa.
- Vastaajien henkilöstöjaoston päättäjäkokemukselle antamien ”kouluarvosanojen” keskiarvo oli 8,14. Suhteessa muihin toimielimiin jaoston vastausten keskiarvo sijoittuu koko kyselyn keskiarvon yläpuolelle (kaikki toimielimet 7,63).