

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Aika 25.03.2025, klo 13:00 - 15:36

Paikka Teams

Käsitellyt asiat

- § 19 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 20 Pöytäkirjantarkastajat**
- § 21 Sairaalapalveluiden terveysosiaalityön pilotti**
- § 22 Omavalvonta Pirkanmaan hyvinvointialueella**
- § 23 Työsuhdepolkupyörän käyttöönotto**
- § 24 Pirkanmaan hyvinvointialueen tilinpäätös ja toimintakertomus vuodelta 2024**
- § 25 Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstökertomus 2024**
- § 26 Yhteistoimintaelimessä käsiteltävien henkilöstön edustajien nimeämiset 2025**
- § 27 Tiedoksi merkittävät asiat**

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Saapuvilla olleet jäsenet

Kimmo Mäkelä, puheenjohtaja
Matti Anttonen
Kari Hämäläinen
Jari Jakola
Taru Kuosmanen, poistui 14:03
Anita Niemelä
Maarit Nousu
Kari Rasku
Juhani Sand
Anu Siimes
Crista Sjöholm-Aaltonen
Veera Välimäki
Eeva Salmi, varajäsen
Jukka Santala, varajäsen, poistui 14:05
Aija Tuimala

Muut saapuvilla olleet

Nella Lehtinen, valiokuntakoordinaattori, sihteeri
Ulla Kampman, henkilöstöjaoston puheenjohtaja
Anneli Taina, henkilöstöjaoston varapuheenjohtaja
Minna Kuusela, vastaava sosiaalityön johtaja, § 21
Suvi Liimatainen, vaikuttavuusylilääkäri, § 22
Katja Vihusaari, HR-palvelupäällikkö, § 23
Mikko Hannola, talouspalvelujohtaja, § 24

Poissa

Teemu-Taavetti Toivonen, 1. varapuheenjohtaja
Mari Keronen
Katja Kinnunen

Allekirjoitukset

Kimmo Mäkelä
Puheenjohtaja

Nella Lehtinen
Sihteeri

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty

26.03.2025

26.03.2025

Matti Anttonen

Crista Sjöholm-Aaltonen

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

pöytäkirjantarkastaja

pöytäkirjantarkastaja

Pöytäkirjan nähtävänäolo

Pirkanmaan hyvinvointialueen verkkosivulla pirha.cloudnc.fi 28.3.2025.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 19

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 yhteistoimintaelimen kokoukseen 25.3.2025 on toimitettu sähköisesti 20.3.2025. Esityslista liitteineen on tallennettu sähköiseen kokoustyötilaan (Pirre) 20.3.2025 sekä julkaistu yleisessä tietoverkossa 20.3.2025.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Todetaan läsnäolijat ja kokouksen päätösvaltaisuus.

Päätös

Todettiin läsnäolijat ja kokouksen päätösvaltaisuus.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 20

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

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Valitaan kaksi pöytäkirjantarkastajaa. Vuorossa: Matti Anttonen ja Crista Sjöholm-Aaltonen. Varalla Anita Niemelä ja Jari Jakola.

Päätös

Valittiin pöytäkirjantarkastajiksi Matti Anttonen ja Crista Sjöholm-Aaltonen.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 21

Sairaalapalveluiden terveyssoiaalityön pilotti

25976/2024

Valmistelijat / lisätiedot:

Minna Kuusela, VASTAAVA SOSIAALIHUOLLON JOHT., minna.kuusela@pirha.fi

Liitteet

1 Sairaalapalveluiden soiaalityön pilotin loppuraportti

Hyvinvointialueen strategiassa on nostettu keskiöön mm. yhdenvertaiset, ennaltaehkäisevät ja vaikuttavat palvelut sekä yhteentoimiva hyvinvointialue. Sairaalapalveluiden soiaalityön pilotti kehitti terveyssoiaalityön ja soiaalihuollon soiaalityön yhteistyötä vuoden 2024 aikana. Pilotin aikana terveyssoiaalityöntekijät (n. 30 henkilöä) tekivät osittain soiaalihuollon tehtäviä, mm. täydentäviä toimeentulotukipäätöksiä, huoli-ilmoitusten käsittelyä ja palvelutarpeen arviointeja sekä päätöksiä asumispalveluista ja soiaalisesta kuntoutuksesta. Pilotin keskeinen havainto on, että terveyssoiaalityön ja soiaalihuollon soiaalityön yhteistyötä kehittämällä voidaan parantaa asiakaslähtöisyyttä, vähentää asiakkaiden siirtoa palvelusta toiseen ja nopeuttaa asiakkaiden/potilaiden prosesseja. Työntekijöiden näkökulmasta pilotti edisti integraatiota: yhteistyö, tiedonkulku ja asiakaslähtöisyys kehittyi ja työntekijöiden osaaminen laajeni.

Pilotin pohjalta sotien johtoryhmä on päättänyt toimenpiteistä, jotka liittyvät työnjaon ja tehtävärakenteiden kehittämiseen, moniammatilliseen yhteistyöhön, konsultaatiokäytäntöjen kehittämiseen ja soiaalihuollon viranomaistehtävien laajentamiseen terveyssoiaalityössä. Hyvän työn ohjelmasta on saatu hankerahoitusta toimenpiteiden edistämiseen ja kehittäjäsoiaalityöntekijän osa-aikaiseen palkkaamiseen. Kehittämiskohteista on luotu tarkat ehdotukset käytännön toteutusta varten. Toimenpiteitä varten on perustettu projektiryhmä, johon on nimetty jokaiselta palvelulinjalta henkilöitä. Projektiryhmää johtaa vastaava soiaalihuollon johtaja Minna Kuusela.

Liitteenä sairaalapalvelujen soiaalityön pilotin loppuraportti. Oheismateriaalina esittelydiat.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää merkitä tiedoksi sairaalapalveluiden soiaalityön pilotin loppuraportin

Kokouskäsittely

Kuultiin asiantuntijana vastaava soiaalityön johtaja Minna Kuusela.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 22

Omavalvonta Pirkanmaan hyvinvointialueella

2762/2025

Valmistelijat / lisätiedot:

Suvi Liimatainen, VAIKUTTAVUUSYLLILÄÄKÄRI, suvi.liimatainen@pirha.fi

Hyvinvointialueen omavalvonta on lakisääteinen tehtävä, jolla varmistetaan tehtävien lainmukainen toiminta ja tekemiensä sopimusten noudattaminen. Omavalvonta on sosiaali- ja terveydenhuoltopalvelujen järjestämiseen ja tuottamiseen kuuluvaa laadun- ja riskienhallintaa, jatkuvuuden varmistamista, yhdenvertaisuutta ja asiakas- ja potilasturvallisuuden turvaamista. Pirkanmaan hyvinvointialueella työestetään parhaillaan omavalvonnan rakenteita, tehtäviä ja yhteistyötä erikseen perustetussa työryhmässä. Tavoitteena on koota omavalvonta kokonaisuudeksi laadun ja vaikuttavuuden sateenvarjon alle. Kokouksessa tuodaan tiedoksi myös ajankohtaiset asiat tehtäväalueiden omavalvonnasta.

Oheismateriaalina omavalvonnan ajankohtaiskatsaus -esitysdiat.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää merkitä Pirkanmaan hyvinvointialueen omavalvonnan ajankohtaiskatsauksen tiedoksi.

Kokouskäsitely

Kuultiin asiantuntijana vaikuttavuusyllilääkäri Suvi Liimataista.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 23

Työsuhdepolkupyörän käyttöönotto

7520/2025

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Liitteet

- 1 Esitys työsuhdepolkupyörien käyttöönotosta
- 2 PIRHA - Polkupyöräetupolitiikka

Työntekijöiden tyytyväisyyttä henkilöstöetuuksiin selvitettiin työsuhde-etuuskyselyllä kesäkuussa 2023, josta toiveena nousi työsuhdepyörän käyttöönotto yhtenä työsuhde-etuusmuotona. Asiaa käsiteltiin Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstöjaostossa syyskuussa 2023, jolloin linjattiin, että työsuhdepyörän käyttöönotosta käynnistetään selvitys. Etuuden käyttöönotosta on tehty myös valtuustoaloite 3.6.2024.

Työsuhdepyörän käyttöönotto on kilpailutettu ehdollisena siten, että etuus on käyttöönotettavissa Pirkanmaan hyvinvointialueella päätöksenteon jälkeen. Nyt on saatu valmiiksi selvitys ja myös kokonaiskustannusarvio sisältäen järjestelmäintegraation hinnan henkilöstöetuuden käyttöönottamiseksi.

Henkilöstöjaosto säilytti henkilöstöetuuksien kustannusraamin vuodelle 2025 ennallaan, ja tähän nähden työsuhdepyörän käyttöönotto nostaisi hyväksytyä raamia jossain määrin. Työsuhdepyörän järjestelmäintegraation kokonaiskustannus on arviolta 30 000 euroa, jota ei ole viety kuluvan vuoden talousarvioon. Käyttöönottoon liittyvät kustannukset ovat katettavissa henkilöstöhallinnon palveluiden sisäisellä käyttösuunnitelmamuutoksella, sillä palveluostoissa on tulossa huomattava vähennys vuodelle 2025.

Työsuhdepyörä vaikuttaa myös jossain määrin henkilöstöetuuksien kustannusraamiin jatkuvien palveluiden osalta. Työnantajalle syntyy työsuhdepolkupyörän käytöstä hallinnointikuluja, jotka pystytään kattamaan pääosin pienentämällä ePassin liikunta-, kulttuuri-, työmatka- ja hyvinvointietuutta 100 €:lla etuuden käyttöönottavilta henkilöiltä. Työnantaja maksaa henkilöä kohden tämän jälkeen vielä 13,04 €/henkilö. Lisäksi palkanlaskentaan liittyvä työmäärä lisääntyy ja lisää näin Monetran palkkahallinnon kuluja vuositason arviolta n. 10 000 eurolla.

Työsuhdepyörän käyttöönoton esitys sekä polkupyöräetupolitiikka ovat liitteinä. Polkupyöräetupolitiikassa määritellään tarkasti kriteerit työsuhde-etuuden käyttöönotolle sekä vastuukysymykset etuuden käyttöönotolle

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää merkitä tiedoksi työsuhdepyöräetuuden selvityksen ja esityksen etuuden käyttöönotosta.

Kokouskäsitely

Kuultiin asiantuntijana HR-palvelupäällikkö Katja Vihusaarta.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Taru Kuosmanen ja Jukka Santala poistuivat kokouksesta asian käsittelyn aikana.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 24

Pirkanmaan hyvinvointialueen tilinpäätös ja toimintakertomus vuodelta 2024

7664/2025

Valmistelijat / lisätiedot:

Mikko Hannola, TALOUSPALVELUJOHTAJA, mikko.hannola@pirha.fi

Liitteet

1 Super lausunto § 24

Toiminnallisesti vuosi 2024 toteutui kohtuullisen hyvin. Palveluihin pääsy toteutui pääosin edellisen vuoden tasolla. Digiklinikka käynnistyi onnistuneesti ja palveluun on rekisteröitynyt yli 106 000 käyttäjää ja uusien käyttäjien määrä on lisääntynyt noin 11 000 käyttäjän kuukausivauhdilla. Sosiaali- ja terveystieteiden palveluissa päivystystoiminnan ja psykiatrian selvitykset valmistuivat, ja perustason sekä erikoissairaanhoidon yhteistyö tiivistyi. Pelastustoiminnan toimintavalmiusaika-tavoitteisiin päästiin ensimmäisen pelastusyksikön osalta sekä tehokkaan pelastustoiminnan aloittamisessa, mutta ensihoidon saavutettavuusajoissa jäätiin hieman tavoiteajoista.

Hyvinvointialueen alijäämä vuodelta 2024 oli 56,5 miljoonaa euroa, joka oli 10,0 miljoonaa euroa muutettua talousarviota parempi. Alijäämä pieneni edellistä vuodesta noin 80 miljoonaa euroa (-136,5 M€ 2023). Taloustilanne ja ennuste olivat selvästi edellistä vuotta tasaisemmin toteutuvia ja lopullisen alijäämän taso kyettiin ennustamaan oikealle suuruusluokalle jo keväällä 2024. Talouden tasapainotustoimet purivat kaikkiaan hyvin ja loppuvuotta kohden koko ajan paremmin.

Pirkanmaan hyvinvointialueen alijäämä vuonna 2024 on asukasta kohden laskettuna noin 104 euroa (259 euroa vuonna 2023), kun kansallisesti hyvinvointialueiden keskimääräinen alijäämä per asukas oli ennakkotietojen mukaan noin 200 euron suuruusluokassa. Suhteessa muihin alueisiin taloutta on saatu tasapainotettua selvästi ja Pirkanmaan hyvinvointialue lukeutuu reformin toimeenpanossa sekä talouden tasapainottamisessa hyvinvointialueiden edelläkävijöiden joukkoon.

Kaikkiaan alijäämää on vuosilta 2023 ja 2024 kertynyt yhteensä 193 miljoonaa euroa. Hyvinvointialuelain 115 § mukaan hyvinvointialueen taseeseen kertynyt alijäämä tulee kattaa enintään kahden vuoden kuluessa tilinpäätöksen vahvistamisesta seuraavan vuoden alusta lukien eli kertynyt alijäämä tulee olla katettuna kokonaisuudessaan vuoden 2026 loppuun mennessä.

Taloussuunnitelman tasapainottaminen perustuu aluehallituksessa helmikuussa 2023 hyväksytyyn strategiaan toimeenpano-ohjelmaan ja siitä johdettuihin ohjelmiin mm. palvelurakenteen muuttamiseksi. Vuonna 2024 hyvinvointialueella laadittiin ja hyväksyttiin strateginen monituottajuusohjelma, jonka avulla pyritään myös hillitsemään ostopalveluihin liittyviä menoja. Vuodet 2025 ja 2026 on suunniteltu siten, että kertynyt alijäämä saadaan katettua. Näiden saavuttaminen edellyttää kuitenkin talousarvioiden sääntötoimien toteutumista sekä jo sovittujen ja käynnissä olevien tasapainotustoimien täysimääräistä loppuun saattamista.

Liitteenä tilinpäätös ja toimintakertomus sekä esittelydiat (ei-julkinen).

Toimintakertomuksen erillisenä liitteenä on raportti strategian toimeenpano-ohjelman

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

tavoitteiden toteutumisesta (ei-julkinen). Liitteenä oleva materiaali julkaistuu aluehallituksen 31.3. esityslistan julkaisun yhteydessä 26.3.2025.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää merkitä tiedoksi Pirkanmaan hyvinvointialueen tilinpäätöksen ja toimintakertomuksen vuodelta 2024.

Kokouskäsitely

Kuultiin asiantuntijana talouspalvelujohtaja Mikko Hannolaa.

Superin antama lausunto on pykälän liitteenä.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 25

Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstökertomus 2024

6432/2025

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Eeva Lahdenperä, HENKILÖSTÖSUUNNITTELIJA, eeva.lahdenpera@pirha.fi

Hallintosäännön 13 §:n 1. kohdan mukaan henkilöstöjaoston tehtävänä on seurata ja edistää hyvinvointialueen hyvää henkilöstöpolitiikkaa.

Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstökertomus syventää tilikaudelta 2024 laadittua hyvinvointialueen tilinpäätöstä ja toimintakertomusta henkilöstötiedon osalta. Henkilöstökertomuksessa raportoidaan strategisten tavoitteiden toteutumista ja annetaan tietoa henkilöstöstä sekä henkilöstökustannuksista. Lisäksi asiakirjassa kuvataan henkilöstöjohtamista, jolla tuetaan strategisten tavoitteiden saavuttamista, kohdennetaan henkilöstöresursseja palvelutarpeen mukaisesti sekä kehitetään henkilöstön osaamista.

Vuonna 2022 laaditun henkilöstöohjelman linjaukset on huomioitu tavoitteiden päivityksissä vuodelle 2024. Henkilöstökertomus antaa siten kattavan kuvauksen myös hyvinvointialueen henkilöstöpolitiikan toteutumisesta. Henkilöstöohjelman tavoitteet vuosille 2023 - 2025 on asetettu neljän teeman alle:

Teemme merkityksellistä työtä ja arvostamme asiakkaitamme ja toisiamme

- Tavoitteemme on erinomainen henkilöstökokemus
- Henkilöstöpolitiikkamme on avointa ja yhdenvertaista

Oikeat ihmiset oikeilla paikoilla

- Kohdennamme henkilöstövoimavarat ja osaamisen hyvinvointialueen tarpeiden mukaisesti ja asiakkaiden näkökulmasta vaikuttavasti
- Olemme vahva ja vetovoimainen työyhteisö sekä arvostettu hyvinvointialue työntekijöidemme keskuudessa
- Jaamme saman ymmärryksen toimintaympäristöstä ja yhteisistä tavoitteistamme

Kehittyminen työssä

- Tarjoamme henkilöstöllemme monipuolisia urapolkuja ja kehittymismahdollisuuksia
- Tuemme henkilöstön työssä jaksamista ja työkykyä

Hyvä ammattimainen johtaminen kuuluu kaikille

- Rakennamme yhdessä tietoperusteista toimintakulttuuria ja henkilöstösuunnittelua sekä valmentavan johtamisen kulttuuria
- Teemme yhdessä aktiivisesti töitä yhteisen hyvinvointialueen rakentamiseksi ja kehittämiseksi
- Käymme vuoropuhelua avoimesti ja luottamusta rakentavasti

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Hyvinvointialueen toisena toimintavuonna vakiinnutettiin toimintakäytäntöjä ja yhteistä työkuluttuuria. Palveluverkkojen uudistaminen, yhteistoimintamenettelyt ja palkkausjärjestelmien uudistaminen vaikuttivat koko henkilöstöön. Vuoden aikana nähtiin positiivista kehitystä henkilöstön saatavuudessa, ja henkilöstöä voitiin palkata vuokratyön ja ostopalvelujen sijaan. Suuri osa yt-neuvottelujen kohteeksi joutuneista henkilöistä palkattiin hyvinvointialueelle toisiin tehtäviin.

Hyvinvointialueen henkilöstö toteutti tavoitteet erinomaisesti. Hyvällä yhteistyöllä parannettiin toiminnan tuloksia sekä talouden hallintaa tavoitteiden mukaisesti. Myös henkilöstötavoitteissa edettiin merkittävästi, vaikka strategiakauden viimeiselle vuodelle jää myös vielä kirittävää ja vakiinnutettavaa.

Liitteenä Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstökertomus 2024 (ei-julkinen). Liiteaineisto julkaistuu aluehallituksen 31.3. esityslistan julkaisun yhteydessä 26.3.2025. Oheismateriaalina esittelydiat.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää merkitä tiedoksi saadun selvityksen.

Kokouskäsitely

Kuultiin asiantuntijana HR-johtaja Aija Tuimalaa.

Anu Siimes (Super) kommentoi asian osalta seuraavaa: Oppisopimuksen koulutussopimusta laadittaessa on tärkeää, että siihen kirjataan, miten ja missä harjoitteluja suoritetaan. On tärkeää, että oppisopimuksella opiskeleva käy tekemässä harjoitteluja ja näyttöjä muualla, kun omassa yksikössä. Näin varmistetaan valmistuvien opiskelijoiden oppimisen laatua. Opiskelijoiden ohjaajien jaksamisen tukeminen ja palkitseminen tärkeästä tehtävästä on työnantajalle imagokysymys.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 26

Yhteistoimintaelimessä käsiteltävien henkilöstön edustajien nimeämiset 2025

7030/2024

Valmistelijat / lisätiedot:

Kimmo Mäkelä, PÄÄLUOTTAMUSMIES, kimmo.makela@pirha.fi

Tukipalvelut

Palvelutuotannon tukipalvelut

- Varajäsen Susanna Harjunpää siirtyy varajäsenen paikalta tietohallinto ja teknologia toimialueen johtoryhmän henkilöstöedustajaksi.

Tietohallinto ja teknologia

- Susanna Harjunpää

Avopalvelut

Avopalvelut palvelulinjan laaja AVO-johtoryhmä

- Jari Jakola, varajäsen Noora Kannisto

Avopalvelut palvelulinjan sosiaali- ja terveyskeskusjohtotiimi

- Helmi Kiviluoto, varajäsen Niina Kokkola
- Anne-Mari Rikassaari, varajäsen Johanna Laakso
- Vesa Hänninen, varajäsen Juho Puusniekka

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää merkitä tiedoksi muutokset henkilöstön edustajissa.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 27

Tiedoksi merkittävät asiat

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää merkitä kokouksessa esiin tulleet asiat tiedoksi.

Kokouskäsitely

Käytiin läpi intratiedotteeseen nostettavia asioita.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Muutoksenhakukielto

§19, §20, §21, §22, §23, §24, §25, §26, §27

Muutoksenhakukielto

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