

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

Aika 19.11.2024, klo 14:00 - 14:55

Paikka Teams

### **Käsitellyt asiat**

**§ 96 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**

**§ 97 Pöytäkirjantarkastajat**

**§ 98 Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelma**

**§ 99 Tiedoksi merkittävät asiat**

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

Saapuvilla olleet jäsenet

Mika Kontio, puheenjohtaja  
Kimmo Mäkelä, 1. varapuheenjohtaja  
Matti Anttonen  
Kari Hämäläinen, saapui 14:11  
Jari Jakola, saapui 14:07  
Mari Keronen  
Katja Kinnunen  
Anita Niemelä  
Kari Rasku  
Anu Siimes  
Crista Sjöholm-Aaltonen  
Aija Tuimala  
Elina Miettola, varajäsen  
Markus Nyrhinen, varajäsen  
Juhani Sand, varajäsen

Muut saapuvilla olleet

Emilia Tomminen, Hallintoassistentti, sihteeri  
Teija Liimatainen, HR-palvelupäällikkö  
Ulla Kampman, Henkilöstöjaoston puheenjohtaja

Poissa

Marina Erhola  
Taru Kuosmanen  
Maarit Nousu  
Veera Välimäki  
Anneli Taina, Henkilöstöjaoston varapuheenjohtaja

Allekirjoitukset

Mika Kontio  
Puheenjohtaja

Emilia Tomminen  
Sihteeri

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty

20.11.2024

20.11.2024

Anu Siimes  
Pöytäkirjantarkastaja

Kimmo Mäkelä  
Pöytäkirjantarkastaja

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

Pöytäkirjan nähtävänäolo

Pirkanmaan hyvinvointialueen verkkosivulla [pirha.cloudnc.fi](http://pirha.cloudnc.fi) 22.11.2024

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

## § 96

### 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 19.11.2024 on toimitettu sähköisesti 14.11.2024. Esityslista liitteineen on tallennettu sähköiseen kokoustyötilaan (Pirre) 14.11.2024 sekä julkaistu yleisessä tietoverkossa 14.11.2024.

#### **Ehdotus**

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Todetaan läsnäolijat ja kokouksen päätösvaltaisuus.

#### **Päätös**

Todettiin läsnäolijat ja kokouksen päätösvaltaisuus.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

## § 97

### 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 ovat Kimmo Mäkelä ja Maarit Nousu. Varalla Anu Siimes ja Katja Kinnunen.

#### **Päätös**

Valittiin pöytäkirjantarkastajiksi Kimmo Mäkelä ja Anu Siimes.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

## § 98

### Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelma

28032/2024

#### Valmistelijat / lisätiedot:

Teija Liimatainen, HR-PALVELUPÄÄLLIKKÖ, teija.liimatainen@pirha.fi

Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstöpolitiikka pohjautuu strategiaan ja henkilöstöohjelmaan, jotka ovat tehty vuosille 2023–2025. Henkilöstöpolitiikka on avointa ja yhdenvertaista. Tavoitteena on olla vahva ja vetovoimainen työyhteisö sekä arvostettu työnantaja henkilöstömme keskuudessa.

Henkilöstöä tuetaan ja kannustetaan kehittymään osaajina sekä henkilöstön jaksamisesta ja työhyvinvoinnista pidetään huolta. Yhdessä rakennetaan tietoperusteista toimintakulttuuria ja henkilöstösuunnittelua sekä valmentavan johtamisen kulttuuria.

Haasteena on edelleen henkilöstön saatavuus, riittävyys ja pysyvyys, vaikka siinä ollaan menossa parempaan suuntaan. Saatavuuden osalta tavoitteena on, että työntekijät valitsevat Pirkanmaan hyvinvointialueen ja suosittelevat sitä. Henkilöstön pysyvyyden tavoite tarkoittaa, että työntekijät ovat tyytyväisiä työhönsä, työyhteisöön ja mahdollisuuksiinsa. Henkilöstön riittävyys tarkoittaa, että saatavilla olevat henkilöstöresurssit ja -voimavarat on kohdistettu siten, että työntekijöillä on edellytykset onnistua työssään. Saatavuuden, riittävyyden ja pysyvyyden turvaaminen edellyttää panostusta veto- ja pitovoiman parantamiseen, työ- ja tehtäväkuvien uudistamiseen, perehdytyksestä huolehtimiseen sekä muutosta palvelurakenteeseen ja tuotantotapoihin.

Hyvinvointialueella on sovittu strategiset kehittämisohjelmat, joiden toimeenpanoa seurataan ja arvioidaan. Strategian toimeenpano-ohjelma luo edellytykset toiminnan kehittämiseksi määrittämällä toimenpiteet, vastuut ja seurantamittarit. Toimeenpano-ohjelman avulla seurataan yhtenäistä etenemistä kohti yhdessä asetettuja tavoitteita ja strategista tahtotilaa.

HR-tiedolla johtamisen kehittäminen jatkuu ja tavoitteena on saada laadittua yhdenmukainen tiedon hallinnan ja johtamisen malli, jossa huomioidaan tiedolla johtamisen prosessi kokonaisuutena tiedon tarpeen arvioinnista tiedon hyödyntämiseen ja tulosten arviointiin. Yhdenmukainen tiedolla johtamisen toimintamalli tehostaa päätöksentekoa, auttaa kohdentamaan johtamista sekä tuottaa osaamista ja kyvykkyyttä.

Vuoden 2025 tavoitteena on vahvistaa strategista henkilöstöjohtamista ja vakiinnuttaa Pirha-akatemia toimintamalli, joka mahdollistaa henkilöstön osaamisen ylläpitämisen ja kehittämisen. Tuloksellinen osaamisen kehittäminen näkyy organisaation ja yhteisöjen laadukkaina palveluina, tuottavuuden kasvuna, innovaatioina ja mielekkäänä työnkokemuksena, työhyvinvointina ja työssä menestymisenä. Osaamisen, kyvykkyyksien ja onnistumisten johtaminen, palkitsemiskäytäntöjen kehittäminen ja henkilöstövoimavarojen tietoperustainen kohdentaminen varmistetaan esihenkilöiden valmiuksia vahvistamalla kohti ammattimaisempaa ja strategisempaa johtajuutta. Pirkanmaan hyvinvointialueen

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

johtamisfilosofiaksi on valittu valmentavan johtajuus. Valmentavan johtamisen periaatteet on määritelty esihenkilön ja työyhteisön näkökulmista. Johtaminen hyvinvointialueella perustuu läsnäoloon ja arjen tekoihin. Valmentavaa johtamiskulttuuria ja johtamisosaamisen kehittämistä vahvistetaan muun muassa osana Pirha-akatemiaa.

Henkilöstöresurssit on suunniteltu palvelulinjoittain talousarvioon realistisesti siten, että henkilöstökulut pystytään kattamaan palvelulinjalle osoitetulla rahoituksella. Henkilöstöresursseja on voitu lisätä esim. ostopalveluista omaksi toiminnaksi siirtämällä tai muulla kulurakenteen muutoksella. Resurssia on voitu myös uudelleen kohdentaa sisäisillä järjestelyillä.

Hyvinvointialueella on noin 20 000 työntekijää vuoden 2025 alussa. Hyvinvointialueen työntekijöistä vakituudessa työsuhteessa on 1.1.2025 noin 16 000 työntekijää eli 80 % kaikista työntekijöistä. Määräaikaisia työntekijöitä on noin 4 000. Henkilötyövuosia on budjetoitu yhteensä 19 804.

Henkilöstöbudjetti vuodelle 2025 on 1 241 miljoonaa euroa, josta palkkojen ja palkkioiden osuus on 999 miljoonaa euroa. Henkilöstökulujen osuus hyvinvointialueen toimintakuluista on 43,1 %.

Liitteenä esittelydiat (ei-julkinen).

### **Ehdotus**

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää merkitä tiedoksi vuoden 2025 henkilöstösuunnitelman.

### **Kokouskäsitely**

Kuultiin asiantuntijoina HR-johtaja Aija Tuimalaa ja HR-palvelupäällikkö Teija Liimataista.

Jari Jakola ja Kari Hämäläinen saapuivat kokoukseen pykälän käsittelyn aikana.

### **Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

## § 99

### Tiedoksi merkittävät asiat

#### **Ehdotus**

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää merkitä kokouksessa esiin tulleet asiat tiedoksi.

#### **Kokouskäsitely**

Merkittiin, että yhteistoimintaelimen seuraava kokous 3.12.2024 on läsnäolokokous.

#### **Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin.



Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

**Muutoksenhakukielto**

§96, §97, §98, §99

**Muutoksenhakukielto**

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