

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Aika 13.08.2025, klo 15:01 - 18:09

Paikka Läsnäolokokous: Tammerkoski-kokoustila FM5 1. krs. (Biokatu 12, Tampere)

Käsitellyt asiat

- § 41 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 42 Pöytäkirjantarkastajat**
- § 43 Henkilöstöjaoston päätöspöytäkirjojen nähtävänä pitäminen toimikaudella 2025-2027**
- § 44 HR-johtajan ajankohtaiset asiat**
- § 45 Työterveyshuollon toteuma 01-06/2025**
- § 46 Pirkanmaan hyvinvointialueen yhteistoiminnan kehittäminen**
- § 47 Fiilismittari Pirkanmaan hyvinvointialueella**
- § 48 Selvitys yhdenvertaisuuden nykytilasta-kyselyn tulokset**
- § 49 Vastaus valtuustoaloitteeseen - liittyen vieraskielisen henkilökunnan puutteelliseen kielitaitoon**
- § 50 Henkilöstöjaoston kokousaikataulu 1.6.-31.12.2025**
- § 51 Tiedoksi merkittävät asiat**

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Saapuvilla olleet jäsenet

Ulla Kampman, puheenjohtaja
Mats Uotila, 1. varapuheenjohtaja
Petra Aalto
Teemu Aaltonen, saapui 16:33
Jari Haaparanta
Jenni Jokinen
Keijo Kaleva
Klaus Myllymäki, poistui 18:04
Erja Pelkonen
Leena Saarela
Anu Viitala

Muut saapuvilla olleet

Katariina Jortikka, hallintoassistentti, sihteeri
Aija Tuimala, HR-johtaja, esittelijä
Katri Lielahti, hallintoassistentti, sihteeri
Taru Kotiniitty, HR-palvelupäällikkö, § 45
Teija Liimatainen, henkilöstöpalvelujohtaja, §:t 48-49

Allekirjoitukset

Ulla Kampman
Puheenjohtaja

Katariina Jortikka
Sihteeri

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty

16.08.2025

15.08.2025

Petra Aalto

Jari Haaparanta

Pöytäkirjan nähtävänäolo

Pirkanmaan hyvinvointialueen verkkosivulla pirha.cloudnc.fi 18.08.2025.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 41

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 13.8.2025 on toimitettu sähköisesti 8.8.2025 Esityslista liitteineen on tallennettu sähköiseen kokoustyötilaan (Pirre) 8.8.2025 sekä julkaistu yleisessä tietoverkossa 8.8.2025.

Ehdotus

Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

Päätös

Todettiin kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 42

Pöytäkirjantarkastajat

Hallintosäännön 144 §:n mukaan pöytäkirjan tarkastaa kaksi kullakin kerralla sitä varten valittua jäsentä, ellei toimitella 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 Petra Aalto ja Teemu Aaltonen. Varalla Jari Haaparanta ja Klaus Myllymäki.

Päätös

Valittiin pöytäkirjantarkastajiksi Petra Aalto ja Jari Haaparanta. Varalle valittiin Klaus Myllymäki.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 43

Henkilöstöjaoston päätöspöytäkirjojen nähtävänä pitäminen toimikaudella 2025-2027

Valmistelijat / lisätiedot:

Vilma Kiilunen, HALLINTOJURISTI, vilma.kiilunen@pirha.fi

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

Hallintosäännön 145 § mukaan aluehallituksen ja lautakunnan pöytäkirja siihen liitettyine oikaisuvaatimusohjeineen tai valitusosoituksineen pidetään tarkastamisen jälkeen nähtävänä hyvinvointialueen verkkosivuilla siten kuin hyvinvointialuelain 145 §:ssä tarkemmin säädetään.

Muun viranomaisen pöytäkirja annetaan vastaavalla tavalla tiedoksi hyvinvointialueen jäsenille, jos asianomainen viranomainen katsoo sen tarpeelliseksi.

Aluehallitus antaa ohjeet salassapito- ja tietosuojavelvoitteiden huomioonottamisesta annettaessa päätöksiä tiedoksi yleisessä tietoverkossa. Lautakunta ja muu toimielin voi antaa tarkentavaa ohjeistusta omalla toimialallaan.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää, että henkilöstöjaoston tarkastetut pöytäkirjat valitusosoituksineen asetetaan nähtäväksi kolmantena (3) päivänä kokouksesta hyvinvointialueen verkkosivulla.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 44

HR-johtajan ajankohtaiset asiat

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi HR-johtajan ajankohtaiset asiat.

Kokouskäsittely

HR-johtaja kertoi jaoston tehtävistä ja toiminnasta.

Kokouksessa pidettiin tauko pykälän käsittelyn jälkeen.

Käsittelyjärjestystä muutettiin siten, että §:n 44 jälkeen käsiteltiin §:t 47, 48 ja 49.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 45

Työterveyshuollon toteuma 01-06/2025

2631/2024

Valmistelijat / lisätiedot:

Taru Kotiniitty, HR-PALVELUPÄÄLLIKKÖ, taru.kotiniitty@pirha.fi

Työnantajalla on velvollisuus järjestää työterveyshuolto lain 1383/2001 mukaisesti. Lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoiminnan edistäminen työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa. Työterveyshuollon sisällöstä sovitaan erillisellä vuosittain tehtävällä toimintasuunnitelmalla.

Vuonna 2024 Pirkanmaan hyvinvointialueen työterveyshuollon kustannukset olivat noin 16,52 miljoonaa euroa, kun ne vuonna 2023 olivat olleet 14,24 miljoonaa. Vuonna 2025 talousarviossa on varattu työterveyshuollon kustannuksiin 14,479 miljoonaa euroa.

Vuoden 2025 työterveyshuollon toimintasuunnitelma hyväksyttiin 18.12.2024 henkilöstöjaostossa sekä toimintasuunnitelman muutos 14.5.2025, koska kustannukset olivat ylittämässä talousarvion merkittävästi. Muutettu toimintasuunnitelma on voimassa kuluvan vuoden ja vuoden 2026 toimintasuunnitelma valmistellaan syksyn 2025 aikana. Toimintasuunnitelman muutosten lisäksi on tarkasteltu ja tarkastellaan toimintamalleja.

Vuonna 2025 on seurattu työterveyshuollon kustannuksia säännöllisesti talousarvioon verraten. Kustannusten seurannan lisäksi on seurattu työterveyshuollon tuottamana Kela-luokittain suoritteita ja arvioitu niiden kehitystä.

Henkilöstöjaostolle esitellään työterveyshuollon kustannukset ajalta tammi-kesäkuu 2025.

Hallintosäännön 13 §:n 4 kohdan mukaan henkilöstöjaoston tehtävänä on päättää työterveydenhuollon tavoitteista ja työterveyden palvelusopimuksesta.

Oheismateriaalina työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja kustannusten seuranta.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi esittelyn vuoden 2025 ensimmäisen puolen vuoden työterveyshuollon kustannuksista.

Kokouskäsittely

Kuultiin asiantuntijana HR-palvelupäällikkö Taru Kotiniittyä.

Päätös

Päätösesitys hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 46

Pirkanmaan hyvinvointialueen yhteistoiminnan kehittäminen

30280/2024

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Liitteet

1 Yhteistoiminnan kehittäminen, koontiraportti

Hyvinvointialuejohtaja asetti 11.12.2024 selvitysryhmän, jonka tehtävänä oli pohtia ja tunnistaa hyvinvointialueen työnantajan ja henkilöstön väliseen yhteistoimintaan liittyviä ongelmia/kehityskohteita ja etsii niihin ratkaisuja. Ryhmän tavoitteena oli pohtia myös sitä, miten yhteistoiminnasta saadaan toimivaa kaikilla sen tasoilla eli työnjako on selkeää ja asiat etenevät toimielimissä suunnitellusti sekä hallitusti.

Selvitysryhmän työskentelyyn osallistuivat yhteistoimintaelimen varajäsen Mika Kontio, puheenjohtaja Kimmo Mäkelä ja varapuheenjohtaja Teemu-Taavetti Toivonen, työsuojelutoimikunnan varapuheenjohtaja Iikka Jäntti, HR-palvelupäällikkö Taru Kotiniitty, HR-johtaja Aija Tuimala, hallintopalvelujohtaja Miia Luukko, koulutusjohtaja Kati Kivistö.

Ryhmä selvitti toimeksiantonsa mukaisesti yhteistoiminnan nykytilaa ja kehittämistarpeita. Selvityksen taustaksi toteutettiin kysely yhteistoimintaa toteuttavien toimielinten jäsenille. Kysely koski yhteistoiminnan tilaa, rakenteita, osallistujien rooleja, käsiteltäviä asiasisältöjä sekä yhteistoiminnan käytäntöjä. Kyselyyn vastasi 49 henkilöä, joista vähintään 53 % vastaajista koki yhteistoiminnan toimivan vähintään melko tai erittäin hyvin.

Vastaajat näkivät toiminnassa useita kehittämistarpeita, joita henkilöstön edustajilla oli työnantajan edustajia enemmän. Kehittämistarpeet koskivat mm. kokouskäytäntöjen yhtenäistämistä, yhteistoiminnan rakenteiden yhdenmukaistamista, roolien kirkastamista, yhteistoimintaa koskevan viestinnän lisäämistä henkilöstölle sekä ennakoivaa ja vapaamuotoista yhteistoimintaa.

Ryhmä laati useita kehittämis ehdotuksia. Suurin osa ehdotuksista on toiminnallisia eli ne vaativat lähinnä tietoisuuden ja ymmärryksen lisäämistä tai toimintatapojen päivittämistä. Ehdotukset on koottu liitteeseen ja ne on ryhmitelty seuraavien otsikoiden alle:

- Toimintaohjeet ja viestintä
- Koulutukset ja osaamisen vahvistaminen
- Johtamiskäytännöt
- Yhteistoiminnan linjaukset - periaatepaperiin liittyviä muutosesityksiä

Työryhmä raportoi selvityksen tuloksesta ja kehittämis ehdotuksista hyvinvointialueen johtoryhmälle. Johtopäätöksenä sovittiin, että syksyllä 2025 järjestetään yhteistoiminta toteuttavien toimielinten edustajien yhteinen seminaari, jossa keskustellaan

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

kehittämisehdotusten pohjalta yhteisesti toteutettavista toimenpiteistä. Lisäksi selvitysryhmän esitys lähetetään näille toimielimille perehdyttäväksi ja oman toiminnan kehittämiseksi ennen tulevaa tilaisuutta.

Hallintosäännön 13 §:n 3 kohdan mukaan henkilöstöjaoston tehtävänä on päättää yhteistoiminnan ja työsuojelutoiminnan periaatteista ja seuraa niiden toteutumista.

Liitteenä työryhmän työskentelyn koontiraportti. Oheismateriaalina yhteistoiminnan kehittämisen taustakyselyn tulokset.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi selvitysryhmän esityksen.

Kokouskäsittely

Kuultiin asiantuntijana HR-johtaja Aija Tuimalaa.

Henkilöstöjaoston jäsen Erja Pelkonen esitti, että tulevaan seminaariin osallistuu myös uusi henkilöstöjaosto, jotta jaosto ymmärtää paremmin kokonaistilannetta ja eri toimijoiden näkökulmaa.

Kannatus: Jenni Jokinen

Pelkonen veti esityksen pois.

Henkilöstöjaoston jäsen Leena Saarela esitti, että Pirhan yt-elimien puheenjohtajisto on kutsuttuna hejan kokouksiin asiantuntijana.

Kannatus: Erja Pelkonen

Saarela veti esityksen pois.

Henkilöstöjaoston jäsen Klaus Myllymäki poistui kokouksesta päätöksenteon jälkeen.

Päätös

Päätösesitys hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 47

Fiilismittari Pirkanmaan hyvinvointialueella

8228/2024

Valmistelijat / lisätiedot:

Eeva Lahdenperä, HENKILÖSTÖSUUNNITTELIJA, eeva.lahdenpera@pirha.fi
Salla Lepistö, TYÖHYVINVOINTIPÄÄLLIKKÖ, salla.lepisto@pirha.fi

Liitteet

1 Fiilismittarin Q2 2025 tulokset

Hyvinvointialueen työntekijäkokemusta arvioidaan kolmen kuukauden välein henkilöstön Fiilismittari-kyselyllä. Kysely sisältää sekä henkilöstön suositteluhalukkuutta kuvaavan indeksin että työntekijäkokemusta kuvaavia kysymyksiä. Hyvinvointialuetasoisesti seurataan ja arvioidaan vastausten yleistä kehitystä. Työyhteisöille kyselyn tulokset antavat tärkeitä tilannekuvaa niiden työntekijäkokemuksesta ja arjesta kyselyhetkellä. Tulokset on tarkoitettu työyhteisön kehittämisen tueksi.

Fiilismittari-kysely on toteutettu 4.-11.6. ja tulosten kehitys edellisiin verrattuna oli myönteistä. Vuoden 2025 ensimmäisessä kyselyssä suositteluarvo oli -2, ja nyt toteutetussa kyselyssä arvo oli ensimmäistä kertaa hyvinvointialueen toiminnan käynnistyttyä positiivinen eli + 1. Kyselyn muiden kysymysten tulokset ovat Pirha-tasolla samansuuntaisia aiemman kyselyn vastausten kanssa. Vastaajia oli yhteensä 5951, ja vastausprosentiksi muodostui siten 28. Esihenkilöille on tuotettu tukimateriaalia, jotta tulosten käsittely toteutuisi mahdollisimman laajasti eri työyhteisöissä.

Vuonna 2025 henkilöstön työhyvinvointia mitataan lisäksi laajemmin Työterveyslaitoksen työhyvinvointitutkimuksella, joka toteutetaan joka toinen vuosi.

Asiaa on käsitelty yhteistoimintaelimessä 12.8.2025.

Liitteenä Fiilismittarin tulokset.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi Fiilismittarin tulokset.

Kokouskäsittely

Käsittelyjärjestystä muutettiin niin, että §:t 47, 48 ja 49 käsiteltiin §:n 44 jälkeen. Hyväksyttiin yksimielisesti.

Kuultiin asiantuntijana HR-johtaja Aija Tuimalaa.

Henkilöstöjaoston jäsen Teemu Aaltonen saapui kokoukseen ennen päätöksentekoa.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 48

Selvitys yhdenvertaisuuden nykytilasta-kyselyn tulokset

3902/2024

Valmistelijat / lisätiedot:

Teija Liimatainen, HENKILÖSTÖPALVELUJOHTAJA, teija.liimatainen@pirha.fi
Aija Tuimala, HR-JOHTAJA, aija.tuimala@pirha.fi

Liitteet

1 Yhdenvertaisuuskyselyn tulokset

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa vuosille 2024–2025 yhtenä kehittämiskohteena on henkilöstön moninaisuuden huomioiminen, arvostaminen ja kunnioittaminen. Mittariksi kyseiseen kehittämiskohteeseen valittiin yhdenvertaisuusvaltuutetun edellyttämä selvitys yhdenvertaisuuden nykytilasta. Selvitys toteutettiin Polis osallistumisalustalla 12.5. – 25.5.2025. Vastaajia oli noin 3600 (vastausprosentti 17). Vastausprosentin mukaisesti tulokset eivät ole yleistettävissä, mutta ovat suuntaa antavia ja nostavat esille huomioitavia ilmiöitä. Tulokset nostavat esiin yhdenvertaisuuden edistämisen ja syrjinnän ehkäisemisen huomioitavia asioita.

Vastaajista muodostui Polis-työkalulla kaksi ryhmää. Noin 2/3 vastaajista kokee yhdenvertaisuuden toteutuvan hyvinvointialueella ja noin 1/3 vastaajista suhtautuu yhdenvertaisuuden kokemukseen kriittisesti. Ikä, sukupuoli tai työsuhteen laatu eivät vaikuttaneet ryhmiin jakautumiseen. Yhdenvertaisuuden käsitteen alla vastaajat nostivat esille hyvin laajasti erilaisia asioita. Perinteisten yhdenvertaisuuden teemojen lisäksi vastauksissa nousivat esille myös mm. palkkauskysymykset sekä esihenkilön tasapuolinen suhtautuminen kaikkiin työntekijöihin.

Myönteinen kokemus yhdenvertaisuudesta oli noin 66 %:lla vastaajista. He kokivat turvallisiksi tuoda esille identiteettiään ja näkemyksiään seksuaalisuudesta, uskonnosta, kielestä, etnisyydestä ja politiikasta. Heillä oli alhainen kokemus syrjinnästä ja korkea luottamus työnantajaan sekä koettuun yhdenvertaisuuteen.

Kriittisesti yhdenvertaisuuden kokeneita oli 34 % vastaajista. Heillä oli alhaisempi kokemus turvallisuudesta tuoda esiin omaa identiteettiään. Merkittävästi enemmän kokemuksia syrjinnästä ja havainnoista siihen liittyen. Heillä oli myös heikko yhdenvertaisuuden kokemus ja alhaisempi luottamus työnantajaan.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä käsitteli tuloksia ja esitti yhdenvertaisuuden parantamiseksi mm. esihenkilöiden tietopohjan lisäämisen syrjintäkokemusten käsittelyssä, työyhteisöissä toteutettavat työpajat ja karttakeskustelut työkuultuuriin liittyen sekä aiheeseen liittyvät koulutus- ja tietoisuuskurssit. Näiden lisäksi korostettiin työntekijöiden vastuunoton merkitystä asiallisesta asennoitumisestaan suhteessa erilaisuuteen.

Syksyllä esihenkilöille on alkamassa Moninaisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä -koulutuskokonaisuus. Eduhousessa on myös koulutustarjontaa

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

aiheeseen liittyen. Tuloksia tullaan hyödyntämään uuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelussa. Kyselyn kooste toimitetaan esihenkilöille, jotta asioita voidaan käsitellä työyhteisöissä.

Asiaa on käsitelty yhteistoimintaelimessä 12.8.2025.

Liitteenä Yhdenvertaisuusselvityksen tulokset -diaesitys.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi kyselyn tulokset yhdenvertaisuuden nykytilasta.

Kokouskäsitely

Kuultiin asiantuntijana henkilöstöpalvelujohtaja Teija Liimataista.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 49

Vastaus valtuustoaloitteeseen - liittyen vieraskielisen henkilökunnan puutteelliseen kielitaitoon

404/2025

Valmistelijat / lisätiedot:

Teija Liimatainen, HENKILÖSTÖPALVELUJOHTAJA, teija.liimatainen@pirha.fi

Liitteet

- 1 Valtuustoaloite henkilöstökyselyn järjestämisestä liittyen vieraskielisen henkilökunnan puutteellisen kielitaidon aiheuttamiin ongelmiin ja kokonaisrasitukseen Pirkanmaalla
- 2 Vastaus valtuustoaloitteeseen henkilöstökyselyn järjestämisestä liittyen vieraskielisen henkilökunnan puutteellisen kielitaidon aiheuttamiin ongelmiin ja kokonaisrasitukseen Pirkanmaalla

Perussuomalaisten aluevaltuustoryhmä jätti aluevaltuustossa 10.02.2025 valtuustoaloitteen Henkilöstökyselyn järjestämisestä liittyen vieraskielisen henkilökunnan kielitaidon aiheuttamiin ongelmiin, vaaratilanteisiin ja henkilöstön kokonaisrasitukseen Pirkanmaalla. Valtuustoaloite on liitteenä.

Vastausta valtuustoaloitteeseen on valmisteltu Henkilöstöpalveluiden toimialueella henkilöstöpalvelujohtaja Teija Liimataisen johdolla. Valtuustoaloitteen johdosta annettu vastaus on liitteenä. Valtuustoaloite on käsitelty konsernipalveluiden, tukipalveluiden ja hyvinvointialueen johtoryhmissä.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi valtuustoaloitteen ja siihen annetun vastauksen.

Kokouskäsitely

Kuultiin asiantuntijana henkilöstöpalvelujohtaja Teija Liimataista.

Erja Pelkonen esitti, että lisätään tekstiin toteamus, että valmistelu ei ole riittävää. Jatkossa pitää etsiä laillinen keino selvittää henkilöstöltä työntekijöiden heikkoon kielitaitoon liittyvää kuormitusta ja vaaratilanteita, jotta mahdolliseen kuormitukseen voidaan etsiä korjaavia toimia.

Pelkosen esitys raukesi kannattamattomana.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 50

Henkilöstöjaoston kokousaikataulu 1.6.-31.12.2025

11519/2024

Valmistelijat / lisätiedot:

Katariina Jortikka, HALLINTOASSISTENTTI, katariina.jortikka@pirha.fi

Hallintosäännön 124 §:n mukaan toimitella päättää kokoustensa ajan ja paikan.

Henkilöstöjaosto on kokouksessaan 2.10.2024 § 58 päättänyt ja myöhemmin kokouksessaan 20.11.2024 § 67 tarkentanut kokousajat vuodelle 2025. Uuden valtuustokauden alkaessa on kokousajat 1.6.2025 alkaen tarve tarkentaa ja vahvistaa. Lisäksi joulukuun 2025 kokouspäivää on ollut tarve tarkastella uudelleen.

Hallintopalveluissa on laadittu seuraava ehdotus henkilöstöjaoston kokousaikatauluksi 1.6.-31.12.2025:

- ke 13.8.2025 läsnäolokokous
- ti 9.9.2025 jaostojen yhteinen koulutustilaisuus klo 16.00-17.00, jonka jälkeen läsnäolokokous
- ke 29.10.2025 läsnäolokokous
- ke 26.11.2025 etäkokous
- ke 10.12.2025 läsnäolokokous

Esitetään, että henkilöstöjaoston uusi kokouspäivä on 10.12.2025 klo 15.00 alkaen ja aikaisemmin päätetty 17.12.2025 kokouspäivä perutaan.

Henkilöstöjaoston kokoukset alkavat klo 15.00 tai puheenjohtajan määrittelemällä tavalla.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä esitetyn mukaisesti kokousaikataulun ajalle 1.6.-31.12.2025.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 51

Tiedoksi merkittävät asiat

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi kokouksessa tiedotettavat asiat.

Kokouskäsittely

HR-johtaja kertoi lyhyesti vuoden 2026 talousarvion tavoitteista henkilöstöön liittyen.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Muutoksenhakukielto

§41, §42, §43, §44, §45, §46, §47, §48, §49, §51

Muutoksenhakukielto

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

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Oikaisuvaatimus

§50

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.