

Aika 20.11.2024, klo 15:00

Paikka Teams

Käsiteltävät asiat

§ 60 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

§ 61 Pöytäkirjantarkastajat

§ 62 Pirkanmaan hyvinvointialueen organisaation ja johtamisrakenteen arviointi 2024

§ 63 Luonnos vuoden 2025 talousarviosta

§ 64 Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelma

§ 65 HR-johtajan ajankohtaiset asiat

§ 66 Vastaus valtuustoaloitteeseen – Työsuhdepolkupyöräedun käyttöönotto

§ 67 Henkilöstöjaoston kokousaikataulu 2025

§ 68 Henkilöstöjaoston talouden toteuma 1-10/2024

§ 69 Tiedoksi merkittävät asiat

Osallistujat

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

§ 60

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 20.11.2024 on toimitettu sähköisesti 15.11.2024 Esityslista liitteineen on tallennettu sähköiseen kokoustyötilaan (Pirre) 15.11.2024 sekä julkaistu yleisessä tietoverkossa 15.11.2024.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

Lisäksi henkilöstöjaosto päättää

- myöntää läsnäolo- ja puheoikeuden §:n 62 ajaksi hallintojohtaja Vuokko Yliselle.
- myöntää läsnäolo- ja puheoikeuden §:n 63 ajaksi talousjohtaja Pasi Virtaselle.
- myöntää läsnäolo- ja puheoikeuden §:n 65 ajaksi Anita Niemelälle (VirVa ry).

§ 61

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

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Valitaan kaksi pöytäkirjantarkastajaa. Vuorossa ovat Nina Lindberg ja Heidi Rytty. Varalla Anneli Taina ja Klaus Myllymäki.

§ 62

Pirkanmaan hyvinvointialueen organisaation ja johtamisrakenteen arviointi 2024

7860/2024

Valmistelijat / lisätiedot:

Vuokko Ylinen, HALLINTOJOHTAJA, vuokko.ylinen@pirha.fi

Pirkanmaan hyvinvointialueella käynnistettiin strategian toimeenpano-ohjelmaan perustuen sisäisen organisaatorakenteen ja johtamismallin arviointi. Arviointityötä on tukenut ulkopuolinen konsulttiyritys.

Organisaatorakenteen arviointi on yksi vuonna 2024 tehtävistä laaja-alaisista arvioinneista. Muita ovat demokraattisen päätöksentekorakenteen arviointi sekä strategian toimeenpano-ohjelman arviointi.

Arvioinnin tarkoituksena oli selvittää nykyisen organisaatorakenteen ja johtamismallin toimivuutta sekä mahdollisia muutostarpeita. Käytännön työskentelyä varten hyvinvointialuejohtaja nimesi ohjausryhmän (11.4.2024), johon kuului aluehallituksen puheenjohtajisto sekä viranhaltijoita. Käytännön työskentelyä varten konsernipalvelujohtaja nimesi työryhmän (30.4.2024), johon kuului viranhaltijoita sekä kaksi henkilöstön edustajaa. Tarkastelun alussa tehtiin konsulttien tukemana kyselyt hyvinvointialueen johdolle sekä esihenkilöille. Kyselyjen tulosten pohjalta toteutettiin työryhmän ja hyvinvointialueen laajennetun johtoryhmän työpajat, joissa organisaatorakenteen ja johtamisjärjestelmän esille nousseita muutostarpeita käytiin läpi. Kyselyjen perusteella oli selvää, että hyvinvointialueen organisaatio on tällä hetkellä toiminnan vakiinnuttamisen vaiheessa. Merkittäviä perustavanlaatuisia rakenteellisia ongelmia ei noussut esille. Esihenkilöiden ja johdon laaja näkemys ei puoltanut merkittävien rakenteellisten muutosten toteuttamista lähivuosina tilanteen stabiloimiseksi ja hyödyt nähtiin muutosprosessin haittoja pienempinä. Tunnistettuja rakenteen selkeyttämiseen ja virtaviivaistamiseen liittyviä muutoksia on kuitenkin perusteltua toteuttaa nopeassa aikataulussa. Käynnistymisvaiheen edellyttämää vahvaa johtamisen resursointia ja linjajohtamisen rakennetta voidaan jo osin keventää vähentämällä keskijohtoa sekä tietoisesti viemällä päätöksenteon vastuuta kohti operatiivista toimintaa.

Kesäkuun alussa organisaatorakenne -työn poliittinen ohjausryhmä linjasi tarkemmat tavoitteet rakennetyölle. Hyvinvointialueen taloudellisen tilanteen takia rakenteiden tarkastelun tavoitteeksi asetettiin 60-100 htv:n vähennys ja 1-2 hallinnollisen tason vähentäminen tehtäväalueilla. Tehtäväalueiden erilaisuuden vuoksi harkintavaltaa mahdollisista muutosesityksistä jätettiin tehtäväaluejohtajille. Rakennetyöryhmässä annettiin kesäkuussa tehtäväalueille toimeksianto ryhtyä valmistelemaan ehdotuksia ja mahdollisia muutoksia rakenteen keventämiseksi ja säästöjen aikaansaamiseksi.

Aluehallitus käynnisti yhteistoimintaneuvottelut kesäkuussa 2024 ja tarkensi henkilötöyvuosien vähennystarpeen olevan arviolta 80. Neuvottelujen taloudellista säästötavoitetta tarkennettiin aluehallituksessa vielä elokuussa. Yhteistoimintaneuvottelut käynnistyivät syyskuun alussa ja rakennetyöryhmän työskentely keskeytyi yhteistoimintaneuvottelujen ja päätöksenteon ajaksi.

Aluehallitus päätti yhteistoimintaneuvottelujen tuloksesta 28.10.2024. Rakenteisiin vaikuttavia muutoksia ovat muun muassa toimialueen purkamisen jatkaminen (sote ja strateginen ohjaus), lähijohtamisalueisiin perustuvia tehtäviä poistuu, vastuualueiden määrä vähenee, lasten- ja nuorten mielenterveys- ja päihdepalveluiden erikoissairaanhoidon yhden johdon alaisuuteen, soten integraatio toimialue lakkautetaan ja toimintoja siirretään sekä soten että strategisen ohjauksen tehtäväalueille, talouspalveluiden operatiivinen toiminta siirretään strategisesta ohjauksesta tukipalveluiden tehtäväalueelle sekä hankintojen toimintojen mahdollisia siirtoja strategisen ohjauksen ja sote tehtäväalueiden välillä valmistellaan. Muutokset tulevat voimaan vaiheittain 2025 - 2026.

Yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen on vuorossa uudistuvan rakenteen ja johtamisjärjestelmän yhteensovittaminen. Osa rakenneuudistuksista edellyttää hallintosäännön muutoksia ja osa toimeenpannaan tehtäväalueiden toimintasääntöjä päivittämällä. Aluevaltuustolle viedään hallintosääntömuutokset päätettäväksi joulukuussa 2024.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä organisaatorakenne työn tulokset tiedoksi.

§ 63

Luonnos vuoden 2025 talousarviosta

11705/2024

Valmistelijat / lisätiedot:

Pasi Virtanen, TALOUSJOHTAJA, pasi.virtanen@pirha.fi

Laissa hyvinvointialueesta edellytetään pykälässä 115, että taloussuunnitelma on laadittava siten, että se on tasapainossa tai ylijäämäinen viimeistään toisen talousarviovuotta seuraavan vuoden päättyessä.

Pirkanmaan hyvinvointialue teki vuonna 2023 alijäämää 136,5 miljoonaa euroa. Nyt vuoden 2025 talousarvion laadintavaiheessa ennustetaan vuodelle 2024 alijäämää noin 70 miljoonaa euroa. Vuosina 2023–24 syntyisi siis yli 200 miljoonaa euroa katettavaa alijäämää vuosille 2025–26. Rahoituslain mukainen rahoituksen jälkikäteistarkistus tuo vuodelle 2025 136,6 miljoonaa euroa rahoituksen oikaisua. Myös vuodelle 2026 on tulossa valtiovarainministeriön painelaskelman mukaan jälkikäteistarkistuksen antamaa lisärahoitusta. Tämän hetken suunnitelmien mukaan Pirkanmaan hyvinvointialueella on mahdollista pystyä kattamaan alijäämä lain vaatimusten mukaisesti, mikäli vuoden 2024 alijäämä on enintään 70 miljoonaa euroa, ja vuosien 2025–26 toimintakatteen kasvu on enintään 3 %/vuosi.

Edellä mainitut oletukset edellyttävät kuitenkin taloudessa säästöjä sekä toiminnan tehostamista, sillä ns. luonnollinen (hyvinvointialueindeksi + palvelutarpeen kasvu) toimintamenojen kasvu on selvästi yli 4 prosenttia. Taloutta on tasapainotettu vuosina 2023–24 toistaiseksi viisillä yhteistoimintaneuvotteluilla. Tavoitteena on, ettei ainakaan ennen syksyä 2025 tarvita koko hyvinvointialuetta koskevia YT-neuvotteluita. Kohdennettuja YT-neuvotteluja tullaan kuitenkin tarvitsemaan.

Verrattuna aikaisempiin vuosiin, on vuosien 2025–27 taloussuunnittelu ollut helpompaa ja tarkempaa, koska nyt on ollut käytössä yhden toimintavuoden tilinpäätöstiedot, ja vuoden 2024 ennustemallit ovat kehittyneet. Vuosien 2023 ja 2024 talousarviot jouduttiin tekemään varsin puutteellisilla lähtötiedoilla.

Taloussuunnitelma on laadittu edellä kerrottujen vuoden 2026 tasapainon oletusten mukaisesti. Tämä on edellyttänyt huomattavia toiminnan uudelleen järjestelyjä sekä supistamisia kaikilla tehtäväalueilla. Muutokset on kuvattu tehtäväalueiden ja palvelulinjojen kohdissa talousarviokirjassa.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä talousarvioluonnoksen tiedokseen ja antaa siitä halutessaan lausunnon.

§ 64

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 työkokemuksena, 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 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 vakituisessa 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 %.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi vuoden 2025 henkilöstösuunnitelman.

§ 65

HR-johtajan ajankohtaiset asiat

5685/2024

HR-johtaja informoi ajankohtaisista asioista.

- Aluehallitus on nimennyt HR-johtaja Aija Tuimalan henkilöstöjaoston esittelijäksi 11.11.2024 § 302
- Virkisty Vapaalla ry:n toiminta (Anita Niemelä)

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi HR-johtajan ajankohtaiset asiat.

§ 66

Vastaus valtuustoaloitteeseen – Työsuhdepolkupyöräedun käyttöönotto

31071/2023

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Liitteet

- 1 Valtuustoaloite työsuhdepolkupyöräedun käyttöönotosta
- 2 Vastaus valtuustoaloitteeseen työsuhdepolkupyöräetuudesta

Aluevaltuusto jätti 3.6.2024 valtuustoaloitteen työsuhdepolkupyöräedun käyttöönotosta Pirkanmaan hyvinvointialueella.

Vastausta valtuustoaloitteeseen on valmisteltu henkilöstön toimialueella hr-palvelupäällikkö Katja Vihusaaren johdolla. Valtuustoaloitetta ja vastausta on käsitelty syyskuussa 2024 tehtäväalueiden johtoryhmissä ja 15.10.2024 hyvinvointialueen johtoryhmässä.

Työntekijöiden tyytyväisyyttä on selvitetty työsuhde-etuuskyselyllä kesäkuussa 2023, josta toiveena nousi työsuhdepolkupyörän käyttöönotto yhtenä työsuhde-etuusmuotona. Asiaa käsiteltiin Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstöjaostossa syyskuussa 2023, jolloin linjattiin, että työsuhdepolkupyörän käyttöönotosta käynnistetään selvitys. Työsuhdepolkupyörän käyttöönotto on kilpailutettu ehdollisena siten, että etuus on käyttöönotettavissa päätöksenteon jälkeen. Parhailaan on käynnissä selvitys etuuden kokonaiskustannusvaikutuksista ml. järjestelmäintegraatiotarpeet palvelun käyttöönottamiseksi. Vasta näiden selvitysten jälkeen valmistelu etenee päätöksentekoon normaalin päätösvalmistelun mukaisesti.

Asiaa on käsitelty yhteistoimintaelimessä 12.11.2024.

Liitteenä valtuustoaloite ja valtuustoaloitteeseen annettu vastaus.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi valtuustoaloitteen ja siihen annetun vastauksen.

Henkilöstöjaosto, § 58, 02.10.2024

Henkilöstöjaosto, § 67, 20.11.2024

§ 67

Henkilöstöjaoston kokousaikataulu 2025

11519/2024

Henkilöstöjaosto, 02.10.2024, § 58

Valmistelijat / lisätiedot:

Emilia Tomminen, HALLINTOASSISTENTTI, emilia.tomminen@pirha.fi

Kokousaikataulujen hyväksyminen

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

Vuoden 2025 kokousmäärät perustuvat vuodelle 2024 varattuihin kokousmääriin sekä vuoden 2025 talousraamiin, joka perustuu elokuun toteuman perustella tehtyyn arvioon toimielimen koko vuoden 2024 kustannuksista.

Kokousaikatauluja suunniteltaessa on otettu huomioon käsittelyiden sujuva eteneminen toimielimissä eteenpäin päätöksentekoon, minkä lisäksi toimielinکوhtaaiset tarpeet on kartoitettu ja huomioitu. Aikataulutuksessa on huomioitu myös vuoden 2025 aluevaalit (vaalitauko) sekä aluevaltuustokauden vaihtuminen. Aluehallitus ja aluevaltuusto ovat hyväksyneet osaltaan kokousaikataulut vuodelle 2025 touko-kesäkuussa 2024. Muiden toimielimien osalta kokousaikataulut tuodaan päätettäväksi kunkin toimielimen kokoukseen lokakuussa 2024.

Toimielimiin on kokonaisuudessaan varattu vuoden 2025 talousarviossa 2,86 miljoonaa euroa.

Kokousaikataulut tarkistetaan aluevaltuustokauden vaihduttua.

Toimielinکوhtainen kokousaikataulu

Toimielin voi suunnitella oman työskentelynsä vuodelle 2025 varatussa raamissa. Vuoden 2025 talousarvio mahdollistaa henkilöstöjaostolle 9 kokoontumista vuodelle 2025.

Demokratiakustannuksia seurataan kokonaisuutena, mutta seuranta tulee tehdä myös toimielinکوhtaisesti. Jokaisen toimielimen, valiokunnan ja vaikuttamistoimielimen tulee pysyä talousarviokehyksessä. Kokoustapojen suunnittelulla toimielin pystyy kohdentamaan budjettiaan haluamiinsa asioihin. Toimielimet suunnittelevat, miten kokoontumiset jakautuvat varsinaisiin kokouksiin, työpajoihin tai muihin tilaisuuksiin sekä sen, pidetäänkö tilaisuudet etä-, hybridi- vai läsnäolotilaisuuksina talousarvioraamin puitteissa.

Henkilöstöjaostolle esitetään kokouspäiviksi seuraavia ajankohtia:

1. 5.2.2025 klo 15.00

2. 5.3.2025 klo 15.00

3. 16.4.2025 klo 15.00

4. 21.5.2025 klo 15.00

5. 20.8.2025 klo 15.00
6. 9.9.2025 klo 16.00 (jaostojen yhteinen koulutustilaisuus, jonka jälkeen kokoukset)
7. 29.10.2025 klo 15.00
8. 26.11.2025 klo 15.00
9. 17.12.2025 klo 15.00

Ehdotus

Esittelijä: Teija Liimatainen, HR-PALVELUPÄÄLLIKKÖ

Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä esitetyn kokousaikataulun vuodelle 2025.

Kokouskäsittely

Keskusteltiin kokousaikojen lisäksi kokoustavoista, jotka lisättiin päätökseen.

Päätös

Henkilöstöjaosto päätti hyväksyä esitetyn kokousaikataulun vuodelle 2025.

1. 5.2.2025 klo 15.00 (hybridikokous)
2. 5.3.2025 klo 15.00 (etäkokous)
3. 16.4.2025 klo 15.00 (hybridikokous)
4. 21.5.2025 klo 15.00 (etäkokous)
5. 20.8.2025 klo 15.00 (läsnäolokokous)
6. 9.9.2025 klo 16.00 (jaostojen yhteinen koulutustilaisuus, jonka jälkeen kokoukset (läsnäolokokous))
7. 29.10.2025 klo 15.00 (hybridikokous)
8. 26.11.2025 klo 15.00 (etäkokous)
9. 17.12.2025 klo 15.00 (hybridikokous)

Henkilöstöjaosto, 20.11.2024, § 67

Valmistelijat / lisätiedot:

Emilia Tomminen, HALLINTOASSISTENTTI, emilia.tomminen@pirha.fi

Asian esittely henkilöstöjaoston kokouksen 2.10.2024 käsittelyssä § 58 Henkilöstöjaoston kokousaikataulu 2025.

Jaoston kokousaikoja on ollut tarve muokata, joten henkilöstöjaostolle esitetään huhtikuulle ja toukokuulle uusia kokouspäiviä:

1. 5.2.2025 klo 15.00 (hybridikokous)
2. 5.3.2025 klo 15.00 (etäkokous)
- 3. 16.4.2025 klo 15.00 (hybridikokous) --> 9.4.2025 klo 15.00**

4. 21.5.2025 klo 15.00 (etäkokous) --> 14.5.2025 klo 15.00

5. 20.8.2025 klo 15.00 (läsnäolokokous)

6. 9.9.2025 klo 16.00 (jaostojen yhteinen koulutustilaisuus, jonka jälkeen kokoukset (läsnäolokokous))

7. 29.10.2025 klo 15.00 (hybridikokous)

8. 26.11.2025 klo 15.00 (etäkokous)

9. 17.12.2025 klo 15.00 (hybridikokous)

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä muutetun kokousaikataulun.

§ 68

Henkilöstöjaoston talouden toteuma 1-10/2024

233/2024

Valmistelijat / lisätiedot:

Heidi Pyykkönen, HALLINTOPÄÄLLIKKÖ, heidi.pyykkonen@pirha.fi

Liitteet

1 Henkilöstöjaosto, talouden toteuma 1-10 2024

Pirkanmaan hyvinvointialueen aluevaltuusto on hyväksynyt 4.12.2023 § 137 hyvinvointialueen vuoden 2024 talousarvion sekä taloussuunnitelman vuosille 2025-2026. Demokratiakustannukset sisältyvät vuoden 2024 talousarviossa strateginen ohjaus ja järjestäminen -tehtäväalueen talousarvioon. Kustannukset ovat tehtäväalueella hallinnon toimialueen talousarviossa. Toimielinten vuoden 2024 talousarvion laadinnan lähtökohtana on ollut arvio toimielinten toteutuvista kustannuksista vuodelta 2023.

Kunkin toimielimen talouden toteumasta raportoidaan ko. toimielimelle 3-4 kertaa vuoden 2024 aikana. Raportointiaikataulussa huomioidaan kokouspalkkioiden, ansionmenetykskorvausten, matkakulujen ja muiden kulujen maksatusaikataulut sekä kirjanpitokausien valmistuminen.

Toteutuneet kustannukset ovat raportointikaudella yhteensä 40 497 € ja 66,3 %:a talousarviosta. Toteutuneet kustannukset jakautuvat henkilöstökustannuksiin (kokouspalkkiot ja ansionmenetykskorvaukset sivukuluineen), palvelujen ostoihin (kokoustarjoilut, matkakulut, ICT-kulut sekä mahdolliset asiantuntijapalvelut ja luentopalkkiot) sekä muihin toimintakuluihin (vuokratulut). Kustannuksissa on mukana kokouspalkkiot, ansionmenetykskorvaukset sekä matkakustannukset maksatuskaudelta 1.1.-30.9.2024. Henkilöstöjaoston talouden toteuma on talousarvion mukainen. Talousarvion tasaisen toteumaennusteen mukaan talousarvio riittää toimielimen toimintaan talousarviovuonna.

Liitteenä henkilöstöjaoston talouden toteumaraportti 1.1. - 30.10.2024.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä henkilöstöjaoston talouden toteuman 1-10/2024 tiedoksi.

§ 69

Tiedoksi merkittävät asiat

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä kokouksessa esiin tulleet asiat tiedoksi.