

Aika 19.11.2024, klo 14:00

Paikka Teams

Käsiteltävät asiat

§ 96 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

§ 97 Pöytäkirjantarkastajat

§ 98 Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelma

§ 99 Tiedoksi merkittävät asiat

Osallistujat

Mika Kontio, puheenjohtaja
Kimmo Mäkelä, 1. varapuheenjohtaja
Emilia Tomminen, sihteeri
Matti Anttonen
Marina Erhola
Kari Hämäläinen
Jari Jakola
Mari Keronen
Katja Kinnunen
Taru Kuosmanen
Teija Liimatainen
Anita Niemelä
Maarit Nousu
Kari Rasku
Anu Siimes
Crista Sjöholm-Aaltonen
Veera Välimäki
Ulla Kampman, Aluevaltuuston jäsen
Anneli Taina, Aluevaltuuston jäsen
Aija Tuimala

§ 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.

§ 97

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

§ 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 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 %.

Liitteenä esittelydiat (ei-julkinen).

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää merkitä tiedoksi vuoden 2025 henkilöstösuunnitelman.

§ 99

Tiedoksi merkittävät asiat

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää merkitä kokouksessa esiin tulleet asiat tiedoksi.