

Henkilöstöjaosto

Aika 30.05.2024 klo 16:00 - 18:30

Paikka Teams

Osallistujat

	Nimi	Tehtävä	Lisätiedot
Läsnä	Ahola Lotta Lumela Meri Haaparanta Jukka Hämäläinen Jukka	puheenjohtaja varapuheenjohtaja jäsen jäsen	
	Nykänen Jouko	jäsen	Saapui klo 16:12 § 28 aikana Saapui klo 16:23 § 28 aikana
	Paloniemi Aila Peltonen Tuula	jäsen jäsen	
Muu	Aula Maria Kaisa	aluehallituksen puheenjohtaja	Saapui klo 16.20 § 28 aikana
	Heikkilä Eija-Liisa Aniranta Ella Sofia	esittelijä, HR-johtaja pöytäkirjanpitäjä, hallinnon asiantuntija	
	Mäkelä Taina Oinonen Marja-Leena Kalilainen Päivi	työhyvinvointipäällikkö työsuojelupäällikkö vastuualuejohtaja, lasten, nuorten ja perheiden palvelut	Poistui klo 18:18 Poistui klo 16:51 Poistui klo 17:27
	Lehtinen Maria	palvelujohtaja	Poistui klo 17:27

Käsitellyt asiat

§	Otsikko	Sivu
§ 25	Laillisuus ja päätösvaltaisuus	3
§ 26	Pöytäkirjan tarkastus	4
§ 27	Työjärjestyksen hyväksyminen	5
§ 28	Mitä kuuluu? -työhyvinvointikysely, tilannekatsaus ja suunnitelma	6
§ 29	Hyvinvointialueen työsuojelutarkastusprosessi	8
§ 30	Henkilöstöohjelman toteutumisen seuranta	10
§ 31	Muut asiat	11

Allekirjoitukset

Lotta Ahola
puheenjohtaja

Ella Sofia Aniranta
pöytäkirjanpitäjä

Käsitellyt asiat

25 - 31

Pöytäkirjan tarkastus

Aila Paloniemi
pöytäkirjantarkastaja

Tuula Peltonen
pöytäkirjantarkastaja

Pöytäkirjan allekirjoittaminen, varmentaminen ja tarkastus on suoritettu sähköisesti.

Pöytäkirjan nähtävilläpito

www.hyvaks.fi 07.06.2024

Henkilöstöjaosto § 25 30.05.2024

Laillisuus ja päätösvaltaisuus

Henkilöstöjaosto 30.05.2024 § 25

Hyvinvointialuelain 108 § mukaan muu toimielin kuin aluevaltuusto on päätösvaltainen, kun yli puolet jäsenistä on läsnä. Läsnäoleviksi katsotaan myös ne toimielimen jäsenet, jotka osallistuvat kokoukseen sähköisesti.

Tästä kokouksesta on annettu tieto hallintosäännön 149 ja 150 §:n mukaisesti.

Kirjallinen kutsu on toimitettu sähköisesti henkilöstöjaoston jäsenille 24.5.2024.

Päätösehdotus Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

Päätös Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto § 26 30.05.2024

Pöytäkirjan tarkastus

Henkilöstöjaosto 30.05.2024 § 26

Hyvinvointialueesta annetun lain 95 §:n mukaan pöytäkirjan tarkastamisesta annetaan tarpeelliset määräykset hallintosäännössä.

Hallintosäännön 168 §:n mukaan pöytäkirja tarkastetaan toimielimen päättämällä tavalla. Pöytäkirja voidaan tarkastaa ja allekirjoittaa sähköisesti.

Päätösehdotus Henkilöstöjaosto valitsee kaksi pöytäkirjantarkastajaa; Jukka Hämäläinen ja Jouko Nykänen.

Päätös Pöytäkirjantarkastajiksi valittiin Aila Paloniemi ja Tuula Peltonen.

Henkilöstöjaosto § 27 30.05.2024

Työjärjestyksen hyväksyminen

Henkilöstöjaosto 30.05.2024 § 27

Käsiteltävät asiat ilmoitetaan ennalta jaetussa kokouskutsussa ja sen mukana seuranneessa esityslistassa.

Asiat käsitellään esityslistan mukaisessa järjestyksessä, jollei toimitella toisin päätä.

Päätösehdotus Hyväksytään työjärjestys esityksen mukaisesti.

Asian kokouskäsittely:

Esittelijä muutti päätösehdotusta siten, että muissa asioissa oleva kohta 1. Lastensuojelun avohuollon tilanne käsitellään klo 16.45 sovitun esittelyn vuoksi.

Päätös Hyväksyttiin työjärjestys muilta osin päätösehdotuksen mukaisesti ja muiden asioiden kohdan 1 käsittely klo 16.45.

Henkilöstöjaosto

§ 28

30.05.2024

Mitä kuuluu? -työhyvinvointikysely, tilannekatsaus ja suunnitelma

Henkilöstöjaosto 30.05.2024 § 28
1441/01.04.05/2024

Valmistelija

Työhyvinvointipäällikkö Taina Mäkelä, p. 040 705 8690 ja
HR-johtaja Eija Heikkilä, p. 050 567 9972

Selostus asiasta

Toteutimme ensimmäistä kertaa hyvinvointialueella Mitä kuuluu -
fokuskyselyn työhyvinvointikyselynä 24.10.-14.11.2023. Kyselyyn vastasi
55 % henkilöstöstämme. Kysely on osa Työterveyslaitoksen Mitä kuuluu -
tutkimusta. Meidän lisäksi tutkimukseen osallistui kuusi (6)
hyvinvointialuetta.

Kyselyn tuloksissa sijoituimme muiden hyvinvointialueiden keskiarvon
tuntumaan. Voimavaroina meillä korostuivat työnantajan suosittelu (65 %),
kokemus työyhteisön yhteistoiminnasta (67 %) ja lähiesihenkilöiden
toiminnan oikeudenmukaisuus (77 %).

Kehitettävänä asioina korostui alentuneen työkyvyn kokemus (43 %) ja
työstä palautuminen (33 % kokee palautuvansa hyvin työpäivän
aiheuttamasta rasituksesta. Työstä palautuminen on heikointa nuorilla.
Työntekijäroolissa toimivilla kokemus työn kuormittavuudesta on suurempi
kuin lähiesihenkilöillä tai ylimmällä johdolla.

Tuloksia on käsitelty hyvinvointialueella laajasti eri foorumeilla ja
työyksiköissä esihenkilöitä tarvittaessa tukien. Kehittämistoimenpiteitä ja
voimavaroja on lähes 400 kappaletta.

Kysymyskohtaisesti kirjaukset kohdentuivat kysymyksiin:

- asenteemme on: "toimimme yhdessä"
- palautuu hyvin työpäivän aiheuttamasta rasituksesta
- työyhteisön yhteistyö on toimivaa
- kokee työpaineita
- tietoa todella pyritään jakamaan työyhteisön sisällä
- saa työstä vastinetta tunnustuksena ja arvostuksena
- ym.

Mitä kuuluu -tulosportaali on avattu koko henkilöstölle, jotta jokainen
pääsee katsomaan tuloksia ja kehittämisiä/voimavaroja, saada
kysymyskohtaisesti taustoitusta tutkimusperusteisesti sekä vinkkejä
kehittämiseen sekä siihen, mitä itse voin tehdä.

Mitä kuuluu -työhyvinvointikysely on osa työterveyslaitoksen Mitä kuuluu -
tutkimusta. Työterveyslaitos hyödyntää tuloksia sekä kehittää
valtakunnallisesti työhyvinvointia ja työkykyä edistäviä
toimenpiteitä/ohjeita/materiaalia tutkittuun tietoon perustuen ja
kehittämishankkein. Olemme mukana Työterveyslaitoksen
kehittämishankkeissa mm. Jacardi-hankkeessa 11/2024-10/2027.
Hankkeessa tutkitaan ja kehitetään keinoja, jotka vaikuttavat työstä

Henkilöstöjaosto

§ 28

30.05.2024

palautumiseen ja työkykyyn: esihenkilöiden oma jaksaminen, vahvempi työkyvyn lukutaito, työyhteisöjen toimet työstä palautumiseen ja työkyvyn edistämiseen.

Mitä kuuluu -työhyvinvointikysely toteutetaan uudelleen fokuskselyynä 21.10.-17.11.2024. Tulokset ovat hyödynnettävissä portaalissa 27.11.2024 alkaen, jonka jälkeen tulosten käsittely voi käynnistyä. Työterveyslaitos julkaisee tulokset 9.1.2025 mediatilaisuudessa ja tavoitteena on tulosten viestintä ja käsittelyn aloittaminen ennen mediatilaisuutta.

Mitä kuuluu -työhyvinvointikyselyn toimintakäytäntöjä kehitetään ohjausryhmätyöskentelynä (ennakoivat valmistelut kyselyn toteutukseen ja sisältöön liittyen, viestintä, tuki/valmennukset toimintaprosessia tukien ym.).

Seuraavaa kyselyä edeltävästi ja aikana kohdennetaan tukea ja esihenkilövalmennusta tulosten käsittelyyn ja kehittämiseen tavoitteena yhteisen osallisuuden lisääminen työyhteisöissä.

Esittelijä HR-johtaja Heikkilä Eija-Liisa

Päätösehdotus Merkitään tiedoksi.

Päätös Merkittiin tiedoksi.

Työhyvinvointipäällikkö Taina Mäkelä esitteli asiaa kokouksessa.

Esittelyn aikana kokoukseen saapuivat Jukka Hämäläinen klo 16.12, Maria Kaisa Aula klo 16.20 ja Jouko Nykänen klo 16.23.

Henkilöstöjaosto

§ 29

30.05.2024

Hyvinvointialueen työsuojelutarkastusprosessi

Henkilöstöjaosto 30.05.2024 § 29
1442/01.04.01/2024

Valmistelija	Työsuojelupäällikkö Marja-Leena Oinonen, p. 050 530 6943
Selostus asiasta	<p>Aluehallintoviranomaisen työympäristön ja työhyvinvoinnin tavoitteet työsuojelutoiminnalle täsmentävät sosiaali- ja terveysministeriön strategiaa. Linjaukset ohjaavat toimintaa, jotta työ olisi terveellistä ja turvallista kaikilla työpaikoilla työnteon muodosta riippumatta.</p> <p>Linjausten mukaan työpaikkatasolla työsuojelu-, työterveys- ja hyvinvointitoimintojen yhteistyöllä ja johtamisella on merkittävä rooli työympäristön kehittämisessä, työkyvyttömyyden vähentämisessä sekä terveyden ja hyvinvoinnin edistämässä.</p> <p>Pääosa työsuojeluvalvonnasta kohdennetaan saatavilla olevan tiedon perusteella riskiperusteisesti sellaisiin työpaikkoihin, joissa on syytä olettaa olevan tarvetta kyseisen asian valvonnalle.</p> <p>Tavoitteena on varmistaa, että työpaikoilla on käytössään riittävät työkalut (ml. osaaminen) riskien hallitsemiseksi ja lakisääteisten veloitteiden täyttämiseksi, jotta saadaan aikaan pysyviä parannuksia työpaikalla työturvallisuuden edistämiseksi.</p> <p>Työsuojeluvalvonnan näkyvyyden ja kattavuuden varmistamiseksi hyödynnetään erilaisia valvontaotteita ja valvonnan välineitä.</p> <p>Valvontaa toteutetaan ilmiöperusteisesti kohdentaen sitä työoloihin: kuten sisäilma, kemialliset ja biologiset tekijät, fyysisen kuormitus, reiluun työelämään esim. työpaikan pelisääntöihin sekä psykososiaaliseen kuormitukseen: työnantajan työturvallisuuden johtamiseen, kuormitukseen ja sen ennaltaehkäisyyn sekä väkivaltaan työssä.</p> <p>Työsuojelupäällikkö Marja-Leena Oinonen selvittää kohteita kokouksessa.</p>
Esittelijä	HR-johtaja Heikkilä Eija-Liisa
Päätösehdotus	Merkitään tiedoksi.
Päätös	Merkittiin tiedoksi.
	<p>Työsuojelupäällikkö Marja-Leena Oinonen esitteli asiaa kokouksessa ja poistui kokouksesta klo 16.51 asian käsittelyn jälkeen.</p> <p>Lasten, nuorten ja perheiden palveluiden vastualuejohtaja Päivi Kalilainen ja palvelujohtaja Maria Lehtinen saapuivat kokoukseen klo 16.51</p>

Henkilöstöjaosto

§ 29

30.05.2024

esittelemään muiden asioiden kohtaa 1 ja poistuivat kokouksesta klo 17.27.

Henkilöstöjaosto

§ 30

30.05.2024

Henkilöstöohjelman toteutumisen seuranta

Henkilöstöjaosto 30.05.2024 § 30
1447/01.00.02/2024

Valmistelija

HR-johtaja Eija-Liisa Heikkilä, p. 050 567 9972

Selostus asiasta

Keski-Suomen hyvinvointialueen aluehallitus on hyväksynyt 7.11.2023 § 342 kokouksessaan henkilöstöohjelman vuosille 2023-2025. Henkilöstöohjelman avulla linjataan Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstöä koskevaa päätöksentekoa ja johtamista.

Henkilöstöohjelman tarkoituksena on varmistaa, että Keski-Suomen hyvinvointialueella on riittävä, osaava, hyvinvoiva, osallistuva ja sitoutunut henkilöstö oikeissa paikoissa oikeaan aikaan, jotta palvelut saadaan sujumaan tavoitellusti. Henkilöstöohjelman slogan on "Hyvä työarki kaikille". Henkilöstöohjelman visio on "Meillä henkilöstö elää hyvää työarkea. Hyvän työn tekemiseen on hyvät olosuhteet ja voimavarat sekä tukena hyvä johtaminen."

Henkilöstöohjelma on yksi kuudesta hyvinvointialueen strategian toimeenpano-ohjelmasta, jotka kaikki perustuvat strategiassa määriteltyihin menestystekijöihin. Toimeenpano-ohjelmien toteutumista seurataan neljännesvuosittain.

Henkilöstöjaosto on käsitellyt henkilöstöohjelman hankkeita tammikuun kokouksessaan (25.1.2024 § 5). Henkilöstöohjelman kehittämiskohteet vuosille 2023 - 2025 olivat; lähijohtamisen kehittäminen, työvoimana hankinnan kehittäminen, palkitsemisen kehittäminen, työhyvinvointia ja työolosuhteita tukevien käytäntöjen kehittäminen sekä resurssisuunnittelun kehittäminen.

Henkilöstöohjelman hankkeiden neljännesvuosiraportti päivitettyinä toukokuun 2024 tilanteeseen on esityslistan liitteenä.

Esittelijä

HR-johtaja Heikkilä Eija-Liisa

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto tutustuu henkilöstöohjelman kehittämishankkeiden toteutumiseen sekä ohjaa kehittämistoimenpiteiden kohdentamista ja priorisointia.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Liitteet

Numero Otsikko
Liite 1 Henkilöstöohjelma, toukokuu 2024

Henkilöstöjaosto § 31 30.05.2024

Muut asiat

Henkilöstöjaosto 30.05.2024 § 31

1. Lastensuojelun avohuollon tilanne
2. Koulutusohjeet ja talouden sopeuttamisohjeet
3. Työnohjauksen periaatteet

Päätösehdotus Merkitään muut asiat tiedoksi.

Päätös Merkittiin tiedoksi.

Kohta 1 käsiteltiin klo 16.51-17.27.

Muutoksenhakuohje koskee pykäläiä: § 25, § 26, § 27, § 28, § 29, § 30, § 31

MUUTOKSENHAKUKIELTO

Hyvinvointialueesta annetun lain 141 §:n mukaan päätöistä ei saa tehdä oikaisuvaatimusta eikä aluevalitusta, koska päätös koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa.