

Henkilöstöjaosto

Aika 26.09.2024 klo 16:00 - 18:32

Paikka Teams

Osallistujat

	Nimi	Tehtävä	Lisätiedot
Läsnä	Ahola Lotta Lumela Meri Haaparanta Jukka Hämäläinen Jukka	puheenjohtaja varapuheenjohtaja jäsen jäsen	saapui § 43 aikana klo 16.06
	Nykänen Jouko	jäsen	poistui § 45 aikana klo 18.20
	Paloniemi Aila	jäsen	poistui § 45 aikana klo 18.30
	Peltonen Tuula	jäsen	saapui § 43 aikana klo 16.16
Muu	Aula Maria Kaisa	aluehallituksen puheenjohtaja	poistui § 43 aikana klo 18.03
	Heikkilä Eija-Liisa Aniranta Ella Sofia	esittelijä, HR-johtaja pöytäkirjanpitäjä, hallinnon asiantuntija	
	Aapakari Marjaana	resurssiasiantuntija	poistui § 43 jälkeen klo 16.50
	Itäpuisto Timo	palvelupäällikkö, varahenkilöstö	saapui § 43 aikana klo 16.43, poistui § 45 aikana klo 17.42
	Karkama Annu	kv-koordinaattori	poistui § 44 jälkeen klo 17.16
	Virtanen Merja	palvelussuhdepäällikkö	poistui § 43 jälkeen klo 16.50
	Väisänen Sanna	rekrytointipäällikkö	poistui § 44 jälkeen klo 17.16

Käsitellyt asiat

§	Otsikko	Sivu
§ 40	Laillisuus ja päätösvaltaisuus	3
§ 41	Pöytäkirjan tarkastus	4
§ 42	Työjärjestyksen hyväksyminen	5
§ 43	Työvuorosuunnittelun optimointipilotin katsaus	6
§ 44	Kansainvälinen rekrytointi Keski-Suomen hyvinvointialueella	8
§ 45	Muut asiat	9

Allekirjoitukset

Lotta Ahola
puheenjohtaja

Ella Sofia Aniranta
pöytäkirjanpitäjä

Käsitellyt asiat 40 - 45

Pöytäkirjan tarkastus

Aila Paloniemi
pöytäkirjantarkastaja

Jukka Haaparanta
pöytäkirjantarkastaja

Pöytäkirjan allekirjoittaminen, varmentaminen ja tarkastus on suoritettu sähköisesti.

Pöytäkirjan nähtävilläpito

www.hyvaks.fi 03.10.2024

Henkilöstöjaosto § 40 26.09.2024

Laillisuus ja päätösvaltaisuus

Henkilöstöjaosto 26.09.2024 § 40

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 20.9.2024.

Päätösehdotus Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

Päätös Kokous todettiin lailliseksi ja päätösvaltaiseksi.

Henkilöstöjaosto § 41 26.09.2024

Pöytäkirjan tarkastus

Henkilöstöjaosto 26.09.2024 § 41

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.

Pöytäkirja allekirjoitetaan ja tarkastetaan 1.10.2024 mennessä.

Päätösehdotus Henkilöstöjaosto valitsee kaksi pöytäkirjantarkastajaa; Aila Paloniemi ja Tuula Peltonen.

Päätös Pöytäkirjantarkastajiksi valittiin Aila Paloniemi ja Jukka Haaparanta.

Henkilöstöjaosto § 42 26.09.2024

Työjärjestyksen hyväksyminen

Henkilöstöjaosto 26.09.2024 § 42

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.

Päätös Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto

§ 43

26.09.2024

Työvuorosuunnittelun optimointipilotin katsaus

Henkilöstöjaosto 26.09.2024 § 43
2292/01.00.00/2024

Valmistelija HR-johtaja Eija-Liisa Heikkilä p. 050 5679 972,
resurssiasiantuntija Marjaana Aapakari p. 040 7026 591 ja
palvelussuhdepäällikkö Merja Virtanen p. 050 0755 570

Selostus asiasta Titania Optimointi -pilottiprojektissa testattiin optimointia
työvuorosuunnitteluprosessin karkean suunnittelun vaiheessa eli
työvuorojen jakovaiheessa.

Pilottiprojekti toteutettiin helmi-elokuussa 2024 kahdessa
suunnittelukokonaisuudessa: Sairaala Novan päivystyspoliklinikalla ja
Keuruun, Multian ja Petäjaveden kotihoidossa yhdessä ohjelmiston
toimittaja CGI:n kanssa. CGI vastasi optimointimallin määrittelystä,
testauksesta ja tulosten analysoinnista.

Optimointitestausta tehtiin yhteisöllisen työvuorosuunnittelun pohjalta
optimoinninsuunnitteluasetuksia käyttäen. Testauksia varten muodostettiin
uudet toimintalähtöiset työvuorosuunnittelumallit molempiin yksiköihin.
Suunnittelumalleissa huomioitiin työvuorot, tehtävät/sijoitukset,
osaaminen/pätevyys ja henkilöstötarve. Optimoitua työvuorosuunnitelmaa
verrattiin saman suunnittelujakson (6/24) käsin tehtyyn suunnitelmaan.
Henkilöstöä testauksen piirissä olevissa yksiköissä oli yhteensä 208.

Projektin tulokset

Optimointi paransi työvuorosuunnittelua uusien toimintalähtöisten mallien
avulla. Optimointi huomioi hyvin suunnittelupisteiden tarpeiden mukaiset
suunnittelusäännöt, toiminnan sekä osaamis- ja miehitystarpeet. Optimointi
vähensi suunnitteluun käytettyä aikaa merkittävästi. Karkean vaiheen
työvuorosuunnitelman tekemiseen tarvittiin työaikajakson aikana ilman
optimointityökalua eli käsityönä yhteensä 69 tuntia (8,6 htp) ja optimoinnilla
käytetty aika oli 20 min – 4 tuntia, eli käytännössä optimointi lähes korvaa
karkeaan suunnitteluun käytetyn ajan. Todettiin, että edelleenkin tarvitaan
esihenkilön ja suunnittelijan työtä koko työvuorosuunnitteluprosessin
toteuttamiseen.

Henkilöstön tarpeet ja osaaminen

Optimointi huomioi henkilöstön toiveet, suunnitteli osaajat tasaisesti
toiminnan tarpeiden ja määritysten mukaisesti, toi esille miehitys-
ja osaamisvajeet sekä kriittiset osaamistarpeet. Optimointi huomioi lepoajat
paremmin kuin käsin suunnitellen.

Taloushyödyt

Henkilöstöjaosto

§ 43

26.09.2024

Optimointi vähensi työvuorosuunnitteluun käytettyä työaikaa ja mahdollisti säästyvän ajan käyttämiseen muihin tehtäviin eli johtamiseen tai potilastyöhön. Optimointi toi esille tilanteet, joissa kriittistä osaamista on vähän.

Muutoksen arviointi

Muutoksen kokonaisriskitaso koettiin matalaksi, ja kehittämisen tarve tunnistettiin tärkeäksi. Muutosjohtajuus on erittäin tärkeää ja välttämätöntä onnistumisen kannalta.

Jatkotoimenpiteet

Optimoinnin käyttöönottoprojekti jatkuu nykyisellä projektiorganisaatiolla toimintalähtöiseen suunnittelutapaan siirtymisellä ja optimoinnin käyttöönotolla karkeassa työvuorosuunnittelussa. Nykyisin suurimmalla osalla on vielä käytössä perinteinen suunnittelutapa. Tämän jälkeen otetaan käyttöön uusi versio työvuorosuunnitteluohjelmasta.

Resurssiasiantuntija Marjaana Aapakari ja palvelussuhdepäällikkö Merja Virtanen ovat asiantuntijoina kokouksessa kertomassa projektin toteutuksesta ja tuloksista.

Esittelijä HR-johtaja Heikkilä Eija-Liisa

Päätösehdotus Merkitään tiedoksi.

Päätös Merkittiin tiedoksi.

Henkilöstöjaoston mielestä optimointipilotti antaa hyviä valmiuksia jatkotyöskentelyyn ja kehittämiseen.

Asiaa esittelemässä olivat resurssiasiantuntija Marjaana Aapakari ja palvelussuhdepäällikkö Merja Virtanen klo 16.04-16.50, jonka jälkeen he poistuivat kokouksesta.

Kokoukseen saapuivat Jukka Hämäläinen klo 16.06, Tuula Peltonen klo 16.16 ja palvelupäällikkö Timo Itäpuisto klo 16.43.

Henkilöstöjaosto

§ 44

26.09.2024

Kansainvälinen rekrytointi Keski-Suomen hyvinvointialueella

Henkilöstöjaosto 26.09.2024 § 44
2255/01.01.02/2024

Valmistelija

kv-koordinaattori Annu Karkama, p. 050 4108 296

Selostus asiasta

Kansainvälistä rekrytointia ja rekrytointitoiminnan kehittämistä on tehty hyvinvointialueen toiminnan aikana muutamissa yksiköissä ja lääkärien osalta myös osaamisen kehittämisen yksikön lääkärinkoulutustiimissä. Hyvinvointialueella ei kuitenkaan ole vielä yhteneväisiä prosessikuvauksia tai -mallinnoksia siitä, mitä kansainvälinen rekrytointi ja toiminta Keski-Suomen hyvinvointialueella voisi parhaimmillaan olla.

Tavoitteena on koota hyvinvointialueella oleva osaaminen ja rakentaa sen pohjalta toimivaa, yhteistä pohjaa kansainvälisen rekrytoinnin toimintavalmiuden kehittämiseksi. Valmiuden rakentamiseksi kerätään kokemuksia ja tietoa hyvinvointialueen omista yksiköistä, muilta hyvinvointialueilta sekä yhteistyöstä paikallisten oppilaitosten ja Jyväskylän kaupungin sekä kansallisten verkostojen kanssa.

Keski-Suomen hyvinvointialueella on kohdennettu valtionvarainministeriön avustusta kansainvälisen rekrytoinnin kehittämiseen. Kehittämistyön aikana luodaan tarpeellista materiaalia, koulutuspolkuja, arjen toimintamalleja sekä erilaisia suomen kielen tuen muotoja, jotka tukevat kansainvälisten osaajien integrointia työyhteisöihin. Tavoitteena on myös pilottien ja kehittämissykliden kautta löytää sopivat tavat tarjota tukea työyhteisöille ja esihenkilöille, jotka toimivat arjessaan ulkomaisen henkilöstön kanssa.

Kehittämistyön rakentaminen on aloitettu elokuussa 2024 talon sisäisen kv-koordinaattorin työpanoksella. Syksyn aikana luodaan erilaiset työryhmät, jotka jatkavat toiminnan kehittämisestä vuodelle 2025 tehdyn vuosikellon pohjalta.

Kv-koordinaattori Annu Karkama esittelee asiaa kokouksessa.

Esittelijä

HR-johtaja Heikkilä Eija-Liisa

Päätösehdotus

Merkitään esittely tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Henkilöstöjaosto korostaa yhteistyön merkitystä kuntien ja muiden toimijoiden kanssa.

Asiaa esittelemässä olivat rekrytointipäällikkö Sanna Väisänen ja kv-koordinaattori Annu Karkama klo 16.50-17.16, jonka jälkeen molemmat poistuivat kokouksesta.

Henkilöstöjaosto § 45 26.09.2024

Muut asiat

Henkilöstöjaosto 26.09.2024 § 45

- Varahenkilöstöyksikön tilannekatsaus.
- Harmonisointisuunnitelman tilanne.
- Sivutoimiluvat ja -ilmoitukset Keski-Suomen hyvinvointialueella.

Päätösehdotus Merkitään muut asiat tiedoksi.

Päätös Merkittiin tiedoksi.
Palvelupäällikkö Timo Itäpuisto oli esittelemässä varahenkilöstöyksikön tilannekatsausta klo 17.17-17.42, jonka jälkeen poistui kokouksesta.
Kokouksesta poistuivat käsittelyn aikana Jouko Nykänen klo 18.20 ja Aila Paloniemi klo 18.30.

Muutoksenhakuohje koskee pykäläiä: § 40, § 41, § 42, § 43, § 44, § 45

MUUTOKSENHAKUKIELTO

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