

Henkilöstöjaosto

Aika 22.05.2025 klo 16:00 - 18:00

Paikka Teams

Osallistujat

	Nimi	Tehtävä	Lisätiedot
Läsnä	Ahola Lotta Lumela Meri	puheenjohtaja varapuheenjohtaja	poistui § 28 aikana klo 17.54
	Haaparanta Jukka Hämäläinen Jukka Nykänen Jouko Paloniemi Aila Peltonen Tuula	jäsen jäsen jäsen jäsen jäsen	
Muu	Aula Maria Kaisa	aluehallituksen puheenjohtaja	saapui § 25 aikana klo 16.09
	Heikkilä Eija-Liisa Aniranta Ella Sofia	esittelijä, HR-johtaja pöytäkirjanpitäjä, hallinnon asiantuntija	
	Mäkelä Taina	työhyvinvointipäällikkö	poistui § 27 aikana klo 17.39
	Tollet Jan	hyvinvointialuejohtaja	poistui § 26 aikana klo 16.59



Käsitellyt asiat

§	Otsikko	Sivu
§ 22	Laillisuus ja päätösvaltaisuus	3
§ 23	Pöytäkirjan tarkastus	4
§ 24	Työjärjestyksen hyväksyminen	5
§ 25	Hyvinvointialuejohtajan ajankohtaiskatsaus	6
§ 26	Työhyvinvointia ja työkykyä tukevat kehittämishankkeet - tilanne ja suunnitelma	7
§ 27	Henkilöstöohjelman toteutumisen seuranta, neljännesvuosiraportti	9
§ 28	Muut asiat	11

Allekirjoitukset

Lotta Ahola
puheenjohtaja

Ella Sofia Aniranta
pöytäkirjanpitäjä

Käsitellyt asiat 22 - 28

Pöytäkirjan tarkastus

Jouko Nykänen
pöytäkirjantarkastaja

Aila Paloniemi
pöytäkirjantarkastaja

Pöytäkirjan allekirjoittaminen, varmentaminen ja tarkastus on suoritettu sähköisesti.

Pöytäkirjan nähtävilläpito

www.hyvaks.fi 28.05.2025

Henkilöstöjaosto

§ 22

22.05.2025

Laillisuus ja päätösvaltaisuus

Henkilöstöjaosto 22.05.2025 § 22

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 16.5.2025.

Päätösehdotus

Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

Päätös

Todettiin kokous lailliseksi ja päätösvaltaiseksi.

Henkilöstöjaosto

§ 23

22.05.2025

Pöytäkirjan tarkastus

Henkilöstöjaosto 22.05.2025 § 23

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 28.5.2025 mennessä.

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto valitsee kaksi pöytäkirjantarkastajaa; Jukka Hämäläinen ja Jouko Nykänen, varalle Aila Paloniemi ja Meri Lumela.

Päätös

Henkilöstöjaosto valitsi pöytäkirjantarkastajaksi Jouko Nykäsen ja Aila Paloniemen, varalle Meri Lumelan.



Henkilöstöjaosto

§ 24

22.05.2025

Työjärjestyksen hyväksyminen

Henkilöstöjaosto 22.05.2025 § 24

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

§ 25

22.05.2025

Hyvinvointialuejohtajan ajankohtaiskatsaus

Henkilöstöjaosto 22.05.2025 § 25
2333/00.01.01.01/2024

Selostus asiasta	Hyvinvointialuejohtaja Jan Tollet pitää ajankohtaiskatsauksen kokouksessa.
Esittelijä	HR-johtaja Heikkilä Eija-Liisa
Päätösehdotus	Henkilöstöjaosto merkitsee hyvinvointialuejohtajan ajankohtaiskatsauksen tiedoksi.
Päätös	Merkittiin ajankohtaiskatsaus tiedoksi. Hyvinvointialuejohtaja Jan Tollet esitteli asiaa kokouksessa klo 16.05-16.45. Maria Kaisa Aula saapui kokoukseen klo 16.09 asian esittelyn aikana.

Henkilöstöjaosto

§ 26

22.05.2025

Työhyvinvointia ja työkykyä tukevat kehittämishankkeet - tilanne ja suunnitelma

Henkilöstöjaosto 22.05.2025 § 26
1447/01.00.02/2024

Valmistelija työhyvinvointipäällikkö Taina Mäkelä, p. 040 7058 690

Selostus asiasta Keski-Suomen hyvinvointialueella on käynnissä hankkeita, joilla on vahva yhteys henkilöstöohjelmaan sekä hyvinvointialueen strategiaan.

Hankkeissa edistettäviä toimenpiteitä ovat muun muassa ammattilaisten saatavuuden vahvistaminen, työyksiköiden tukeminen työhyvinvoinnin ja työkyvyn ja työssä jaksamisen kehittämisessä sekä työnjaon kehittäminen ammattihenkilöiden kesken.

Hyvän työn ohjelma (STM) sisältää

- **Vetoa ja pitoa -valmennukset**, joissa työyksiköitä tuetaan kehittämään oman työyksikkönsä työhyvinvointia, työkykyä ja työssä jaksamista sekä parantamaan veto- ja pitovoimaa. Osallistuvia työyksiköitä ovat välinehuolto, tehostetun valvonnan yksikkö ja pohjoinen lastensuojelun avohuolto.
- **Työnjakopilotit**
 - Sosiaaliohjaajat ja -työntekijät. Pilotissa kehitetään työnjakoa ja tehtävärakenteita, vahvistetaan saatavuutta sekä lainsäädännön kehittämisen tarpeen osoittaminen. Pilottiin osallistuvat lasten, nuorten ja perheiden vastuualueen varhaisen tuen palvelut sekä opiskeluhuollon kuraattori- ja psykologipalveluiden esi- ja perusopetuksen kuraattori- psykologitiimit ja 2. asteen kuraattoritiimi.
 - Työnjakopilotin: LMEP (lääkkeenmääräämisen erikoispätevyys) - sairaanhoitajat hoidon jatkuvuusmallissa. Pilotissa kehitetään työnjakoa ja tehtävärakenteita, vahvistetaan saatavuutta sekä lainsäädännön kehittämisen tarpeen osoittaminen. Pilottiin osallistuvat pilottiterveysasemat Palokka, Muurame ja Saarijärvi-Karstula.

Mieli hyvin duunissa 2.0 (RRP5) hankkeen edistettävänä toimenpiteinä tuodaan nuorten työntekijöiden mielen hyvinvointia vahvistavia käytäntöjä osaksi arkea, vahvistetaan perehdytysprosessia nuorten työntekijöiden kohdalla (hyvinvointialue, palveluntuottajat, yritykset) ja vahvistetaan esihenkilöiden hyvän mielenterveyden johtamisen osaamista.

Mieli hyvin duunissa hankkeessa hyväksi todettuja koulutuksia ja työkaluja tuodaan toimintaan ja arkeen sekä olemassa oleviin rakenteisiin (rekrytointi, perehdyttäminen, mentorointi, työhyvinvoinnin tukeminen, johtamisosaamisen vahvistaminen ja työterveysyhteistyö). Hankkeen aikana järjestetään kansallisessa yhteistyössä koulutuksia ja valmennuksia esihenkilöille, työyhteisöille ja HR-ammattilaisille. Pilottiyksiköissä



Henkilöstöjaosto

§ 26

22.05.2025

osallistetaan ammattilaiset ja työyhteisöt kehittämiseen, juurruttamiseen ja vaikutusten mittaamiseen.

JACARDI -hanke (Työterveyslaitos) tukee esihenkilöitä ja työyhteisöjä. JACARDI tutkii ja kehittää keinoja, jotka vaikuttavat työstä palautumiseen ja työkykyyn.

Hankkeen tavoitteina ovat

- esihenkilöiden oma palautuminen/jaksaminen kuntoon ja vahvempi työkyvyn lukutaito
- työyhteisöille ja yksilöille lukutaitoa ja toimia työstä palautumiseen ja työkyvyn edistämiseen
- käyttää parhaita keinoja, jotta mahdollisimman moni saa tehdä työtä työuran loppuun saakka
- työyksiköiden arkeen sopivien keinojen löytäminen

Ensimmäinen vuoden kestävä valmennuskokonaisuus käynnistyi marraskuussa 2024, toinen käynnistyi maaliskuussa 2025 jatkuen edelleen ja viimeinen alkaa lokakuussa 2025.

Hankkeiden tilannekatsauksen esittelee kokouksessa työhyvinvointipäällikkö Taina Mäkelä.

Esittelijä

HR-johtaja Heikkilä Eija-Liisa

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto merkitsee katsauksen tiedoksi.

Päätös

Merkittiin katsaus tiedoksi.

Henkilöstöjaosto pitää hyvänä, että hankkeita on läpileikkaavasti ja toimialakohtaisesti, jolloin hankkeet kohdentuvat tasapuolisesti koko henkilöstölle.

Työhyvinvointipäällikkö Taina Mäkelä esitteli asiaa kokouksessa klo 16.47-17.29.

Hyvinvointialuejohtaja Jan Tollet poistui kokouksesta klo 16.59 asian esittelyn aikana.

Henkilöstöjaosto	§ 4	30.01.2025
Henkilöstöjaosto	§ 27	22.05.2025

Henkilöstöohjelman toteutumisen seuranta, neljännesvuosiraportti

Henkilöstöjaosto 30.01.2025 § 4

Valmistelija	HR-johtaja Eija-Liisa Heikkilä, p. 050 5679 972
Selostus asiasta	Keski-Suomen hyvinvointialueen aluehallitus hyväksyi 7.11.2023 § 342 hyvinvointialueen henkilöstöohjelman vuosille 2023-2025. Henkilöstöohjelman avulla linjataan 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 slogani on "Hyvä työarki kaikille". Henkilöstöohjelman visio on "Meillä henkilöstö elää hyvää työarkea. Hyvän työn tekemiseen on hyvät olosuhteet ja voimavarat sekä tukena hyvä johtaminen." Henkilöstöohjelman kehittämiskohteet vuosille 2023-2025 ovat lähijohtamisen kehittäminen, työvoiman hankinnan kehittäminen, palkitsemisen kehittäminen, työhyvinvointia ja työolosuhteita tukevien käytäntöjen kehittäminen sekä resurssisuunnittelun kehittäminen. Kehittämistoimenpiteet on ryhmitelty ja priorisoitu koko ohjelmakaudelle 2023-2025. Henkilöstöohjelma on yksi kuudesta hyvinvointialueen strategian toimeenpano-ohjelmasta, jotka kaikki perustuvat strategiassa määriteltyihin menestystekijöihin. Ns. läpileikkaavia teemoja ovat digitalisaatio, TKKI sekä tuottavuus. Henkilöstöohjelman toteutumista on raportoitu muiden toimeenpano-ohjelmien yhteydessä aluehallitukselle. Henkilöstöjaosto on seurannut toteutumista tarkemmin neljännesvuosittain. Henkilöstöjaoston kokouksessa käydään läpi henkilöstöohjelman vuoden 2024 hankkeiden toteutuminen. Tämän lisäksi esitellään vuodelle 2025 suunnitellut kehittämishankeaihiot ja mahdollisesti jatkavat hankkeet. Kehittämiskohteiden valinnassa huomioidaan myös Mitä Kuuluu -kyselyn tulokset, jotka valmistuivat marraskuussa 2024. Valmistelu jatkuu henkilöstöjaoksen ohjauskeskustelun jälkeen.
Esittelijä	HR-johtaja Heikkilä Eija-Liisa
Päätösehdotus	Henkilöstöjaosto merkitsee tiedokseen henkilöstöohjelman vuoden 2024 hankkeiden toteutumisen sekä ohjaa vuoden 2025 kehittämishankkeiden valinnassa ja priorisoinnissa.

Asian kokouskäsittely:

Henkilöstöjaosto	§ 4	30.01.2025
Henkilöstöjaosto	§ 27	22.05.2025

Jukka Hämäläinen saapui kokoukseen tämän pykälän käsittelyn aikana klo 16.22.

Päätös Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto 22.05.2025 § 27
1447/01.00.02/2024

Selostus asiasta Henkilöstöohjelman neljännesvuosiraportti esitellään kokouksessa.

Esittelijä HR-johtaja Heikkilä Eija-Liisa

Päätösehdotus Henkilöstöjaosto merkitsee neljännesvuosiraportin tiedoksi sekä antaa mahdolliset evästyksensä kehittämistoimenpiteiden kohdentamisesta ja priorisoinnista.

Asian kokoukäsittely:

HR-johtaja selvitti kaikkien kehittämiskohteiden osalta hankkeiden toteutumisesta huhti/toukokuuhun 2025 saakka. Lisäksi esiteltiin seuraavan kvartaalin suunnitelmat hankkeiden etenemisestä.

Päätös Henkilöstöjaosto merkitsi neljännesvuosiraportin tiedoksi.

Tämän ja edellisen pykälän aikana henkilöstöjaosto ideoi ja antoi evästyä painotuksissa.

Henkilöstöjaosto toivoo, että myös jatkossa henkilöstöä osallistetaan toiminnan kehittämisessä kuten säästötoimenpiteiden suunnittelussa ja toteutuksessa. Hyvinvoiva henkilöstö on osa Keski-Suomen hyvinvointialueen strategiaa ja myös jatkossa henkilöstön työhyvinvointiin tulee panostaa.

Keskustelun aikana kokouksesta poistuivat työhyvinvointipäällikkö Taina Mäkelä klo 17.39 ja Meri Lumela klo 17.53.

Henkilöstöjaosto

§ 28

22.05.2025

Muut asiat

Henkilöstöjaosto 22.05.2025 § 28

Käsitellään kokouksessa mahdollisesti esiin nousevat muut asiat.

Päätösehdotus

Merkitään muut asiat tiedoksi.

Asian kokouks käsittely:

1) HR-johtaja esitteli kokouksessa paikallisten sopimusten kustannuksia vuodelta 2024.

2) Todettiin, että tämä kokous oli tämän henkilöstöjaoston toimikauden viimeinen kokous.

Päätös

Merkittiin muut asiat tiedoksi.

Muutoksenhakuohje koskee pykäläiä: § 22, § 23, § 24, § 25, § 26, § 27, § 28

MUUTOKSENHAKUKIELTO

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