

Henkilöstöjaosto

Kokousaika 23.11.2023 klo 16:04 - 18:00

Kokouspaikka Teams

Jäsenet	x Ahola Lotta	pj	Isomöttönen Katja	varajäsen
	x Lumela Meri	vpj	Aalto Touko	varajäsen
	x Haaparanta Jukka	jäsen	Åkerman Arto	varajäsen
	x Hämäläinen Jukka	jäsen	Parkkonen Kari	varajäsen
	x Nykänen Jouko	jäsen	Tiirola Mikko	varajäsen
	x Paloniemi Aila	jäsen	Kässi-Jokinen Saara	varajäsen
	x Peltonen Tuula,	jäsen	Rantanen Riikka	varajäsen
	saapui klo 16.07			

Muut läsnäolijat

x Heikkilä Eija-Liisa	esittelijä, HR-johtaja
x Aniranta Ella Sofia	pöytäkirjanpitäjä, hallinnon asiantuntija
- Aula Maria Kaisa	aluehallituksen puheenjohtaja
x Lepikonmäki Carita,	
paikalla klo 16.04-	henkilöstön kehittämisspällikkö
16.56 § 51	

Pöytäkirjan allekirjoitus

ja varmennus

Lotta Ahola
puheenjohtajaElla Sofia Aniranta
pöytäkirjanpitäjäAila Paloniemi
pöytäkirjantarkastajaMeri Lumela
pöytäkirjantarkastaja

Pöytäkirjan tarkastus ja Pöytäkirja tarkastetaan viimeistään 27.11.2023, ja tarkastettu pöytäkirja nähtävillä olo muutoksenhakuohjeineen pidetään yleisesti nähtävillä Keski-Suomen hyvinvointialueen verkkosivulla hyvaks.fi 30.11.2023.

Kokousaika 23.11.2023 klo 16:04 - 23.11.2023 18:00

Kokouspaikka Teams

Käsitellyt asiat

48 § Laillisuus ja päätösvaltaisuus	1
49 § Pöytäkirjan tarkastus	2
50 § Työjärjestyksen hyväksyminen	3
51 § Hyvaks-akatemia	4
52 § Henkilöstön 09/2023 -neljännesvuosikatsaus	5
53 § Muut asiat	6
- Liite: Henkilöstöohjelma 2023–2025, aluehallituksen käsittely	7
Muutoksenhakuohjeet	12

Henkilöstöjaosto

§ 48

Laillisuus ja päätösvaltaisuus

Selostus asiasta

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 17.11.2023.

HR-johtajan ehdotus

Henkilöstöjaosto toteaa, että kokous on laillisesti kokoon kutsuttu ja päätösvaltainen.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto

§ 49

Pöytäkirjan tarkastus

Selostus asiasta

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.

HR-johtajan ehdotus

Henkilöstöjaosto päättää valita kaksi pöytäkirjantarkastajaa, Aila Paloniemi ja Tuula Peltonen.

Päätös

Henkilöstöjaosto päättää valita kaksi pöytäkirjantarkastajaa, Aila Paloniemi ja Meri Lumela.

Henkilöstöjaosto

§ 50 Työjärjestyksen hyväksyminen

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

Asiat käsitellään esityslistan mukaisessa järjestyksessä, jollei toimitella toisin päätä.

Asian kokouskäsittely:

HR-johtaja ehdotti muutosta työjärjestykseen siten, että ensimmäisenä asiana käsitellään Hyvaks-akatemia ja tämän jälkeen Henkilöstön 09/2023 - neljännesvuosikatsaus ja Muut asiat.

HR-johtajan ehdotus Henkilöstöjaosto hyväksyy työjärjestyksen esityksen mukaisesti.

Päätös Henkilöstöjaosto päätti hyväksyä HR-johtajan kokouksessa esitetyn työjärjestyksen muutoksen.

Henkilöstöjaosto

§ 51 Hyvaks-akatemia

Julkinen

Diaarinumero Hyvaks/3711/01.03.00.00/2023

Henkilöstöjaosto 23.11.2023 § 51

Valmistelija(t) Henkilöstön kehittämispäällikkö Carita Lepikonmäki p. 050 325 6814

Selostus asiasta Keski-Suomen hyvinvointialueella on tehty kesällä 2023 kysely esihenkilöiden johtamisosaamisen tarpeista. Kyselyn perusteella on lähdetty toteuttamaan erilaisia sisäisiä koulutuksia.

Henkilöstöohjelmassa lähijohtamisen kehittäminen on tärkeimpänä kehittämiskohteena. Hyvaks-akatemia mallin kautta tullaan keskitetysti järjestämään esihenkilöille heidän omaan johtamistasoonsa ja osaamistarpeeseen vastaavaa koulutusta sekä valmennusta.

Osa koulutuksista toteutetaan sisäisesti täydennyskoulutuksina, mutta hyödynnämme myös ammatillisen koulutuksen tutkintotavoitteisia koulutuksia sekä yliopiston johtamisopintokokonaisuuksia.

Ylimmälle johdolle on oma johtamisvalmennuskokonaisuus.

Henkilöstön kehittämispäällikkö Carita Lepikonmäki esittelee asiaa kokouksessa.

HR-johtajan ehdotus Merkitään asia tiedoksi.

Päätös Merkittiin tiedoksi.

Carita Lepikonmäki oli esittelemässä asiaa kokouksessa klo 16.06-16.56.

Henkilöstöjaosto

§ 52 **Henkilöstön 09/2023 -neljännesvuosikatsaus**

Julkinen

Diaarinumero Hyvaks/3709/01.00.02.00/2023

Henkilöstöjaosto 23.11.2023 § 52

Selostus asiasta Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstön 09/2023 neljännesvuosikatsaus on laadittu osana laajempaa hyvinvointialueen raportointia.

Katsaus esitellään kokouksessa.

HR-johtajan ehdotus Merkitään katsaus tiedoksi.

Päätös Merkittiin tiedoksi.

Henkilöstöjaosto

§ 53

Muut asiat

Julkinen

Diaarinumero Hyvaks/1195/00.02.02/2023

Henkilöstöjaosto 23.11.2023 § 53

Selostus asiasta 1) Palkkaharmonisaation tilanne, rekrytointilisä sekä palkkavertailu.
2) Henkilöstöohjelma.

HR-johtajan ehdotus Merkitään muut asiat tiedoksi.

Päätös Merkittiin tiedoksi.

Litteet Liite: Henkilöstöohjelma 2023–2025, aluehallituksen käsittely

Aluehallitus

§ 342 **Henkilöstöohjelma 2023–2025**

Julkinen

Diaarinumero Hyvaks/1390/01.00.00.02/2023

Aiempi käsittely:

Henkilöstöjaosto 5.10.2023 § 41

Valmistelija(t) Eija-Liisa Heikkilä, p. 050 567 9972

Selostus asiasta Tavoite ja tausta

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.

Henkilöstöohjelma on syntynyt osallistavan, neljä kuukautta kestäneen yhteistyöprojektin tuloksena, jossa on ollut mukana 54 toimijaa ja heidän edustamiensa yhteisöjen jäseniä. Mukana on ollut hyvinvointialueen johtoa, aluehallituksen ja aluevaltuuston jäseniä, henkilöstöjaoston jäseniä, eri osastojen johto-, päällikkö- ja asiantuntijatehtävissä työskenteleviä, työsuojeluvaltuutettuja sekä pääluottamushenkilöitä. Lähtökohtana työskentelylle on ollut Keski-Suomen hyvinvointialueen strategia ja kysymys "minkälaisen henkilöstöjohtamisen varassa se saadaan toteutumaan?". Työntekijöillä oli mahdollisuus osallistua henkilöstöohjelman työstöön Poliskyselyn kautta. Kysely keskittyi erityisesti työhyvinvoinnin ja työolosuhteiden kehittämiseen ja siihen vastasi 491 työntekijää.

Henkilöstöohjelma

Henkilöstöohjelman sloganiksi on muodostunut "Hyvä työarki kaikille".

Henkilöstöohjelman visio on "*Meillä henkilöstö elää hyvää työarkea. Hyvän työn tekemiseen on hyvät olosuhteet ja voimavarat sekä tukena hyvä johtaminen.*"

Henkilöstöohjelma toimii johtamisen työkaluna, jossa on määritelty:
· Avainalueet, joihin keskitymme

Aluehallitus

- Tavoitteet, jotka haluamme saavuttaa
- Keinot, joita käytämme ja
- Mittarit, joiden varassa arvioimme onnistumisia

Valitut kehittämistoimenpiteet strategiakaudelle ovat:

- Lähijohtamisen kehittäminen
- Työvoiman hankinnan kehittäminen
- Palkitsemisen kehittäminen
- Työhyvinvointia ja työolosuhteita tukevien käytäntöjen kehittäminen
- Resurssisuunnittelun kehittäminen

Tarkempi kuvaus tavoitteista, keinoista ja mittareista on liitteenä olevassa materiaalissa.

Toteutus ja seuranta

Varsinainen toteutus tapahtuu priorisoimalla ja rytmittämällä kehitystoimenpiteitä koko strategiakauden ajalle. Ryhmittely tehdään HR-johdon vetämänä ja siitä päättävät hyvinvointialueen johtoryhmä ja aluehallitus. Kehitystoimenpiteiden toteutuminen edellyttää, että niille määritellään kotipesä ja "prosessin omistaja", jonka henkilökohtaisiin tavoitteisiin ja työsuunnitelmaan tehtävä sisältyy.

Laajan yhteistyön tuloksena syntynyt henkilöstöohjelma on kehys, jota tarkennetaan kunkin teema-alueen "omistajan" ja hänen vetämänsä tiimin sekä yhteistyöverkoston toimesta.

Henkilöstöohjelma lähtee lausuntokierrokselle lautakuntiin ja menee aluehallituksen hyväksyttäväksi 31.10.2023.

HR-johtajan ehdotus Henkilöstöjaosto merkitsee asian tiedoksi.

Päätös Päätösehdotus hyväksyttiin.

Lisäksi henkilöstöjaosto päätti lähettää henkilöstöohjelman luonnoksen 2023-2025 lausuntokierrokselle lautakunnille. Lausunnot pyydetään toimittamaan henkilöstöjaostolle 26.10.2023 mennessä.

Maria Kaisa Aula poistui kokouksesta klo 18:06 päätöksenteon jälkeen.

Aluehallitus

Selostus asiasta Henkilöstöjaosto päätti edellisessä kokouksessaan 5.10.2023 lähettää henkilöstöohjelman lausuntokierrokselle lautakuntiin.

Lausunnot saadaan ennen kokousta ja ne esitellään kokouksessa.

Asian kokouskäsittely:

HR-johtaja esitteli lautakunnilta (lasten, nuorten ja perheiden, työikäisten ja ikääntyneiden sekä turvallisuuslautakunta) saapuneet lausunnot.

Saapuneista lausunnoista käytiin keskustelua ja niiden pohjalta tehtiin tarkennuksia henkilöstöohjelmaan seuraavasti:

- VISIOMME - vision elementit, joiden kautta sen saavuttamista mitataan: Hyvän työarjen kokemukseen lisättiin sana osallisuusHyvät voimavarat lisättiin sana uudistuminen

Tarkennettu henkilöstöohjelma sekä kooste lausunnoista liitteinä.

HR-johtajan ehdotus Henkilöstöjaosto käsittelee saapuneet lausunnot ja tekee niiden pohjalta tarvittaessa muutoksia henkilöstöohjelmaan.

Päätös Henkilöstöjaosto päätti tehdä muutoksia henkilöstöohjelman Visiomme - osioon edellä kuvatun mukaisesti sekä lähettää henkilöstöohjelman aluehallituksen hyväksyttäväksi.

Aluehallitus 7.11.2023 § 342

Selostus asiasta **Tausta ja yhteys strategiaan**

Keski-Suomen hyvinvointialueen aluehallitus käynnisti kokouksessaan 14.2.2022 § 38 Ihmislähtöiseen Keski-Suomeen: Hyvinvointialueen strategian toimeenpano-ohjelman valmistelun.

Toimeenpano-ohjelman valmistelu ja prosessin suunnittelu ovat perustuneet hyvinvointialueen strategiassa määriteltyihin menestystekijöihin, joita on kuusi:

- asukkaat
- kumppanuus
- ihmislähtöiset palvelut
- **henkilöstö**
- tieto
- uudistuminen

Jokaiseen menestystekijään on tunnistettu erilaisia ohjelmia ja suunnitelmia, jotka ovat joko lainsäädännön edellyttämiä, muuten toiminnan kannalta

Aluehallitus

välttämättömiä ja aluevaltuuston hyväksymän Keski-Suomen ihmislähtöisen strategian toteutumisen kannalta keskeisiä. Strategian toimeenpano-ohjelmassa on tunnistettu myös läpileikkaavia teemoja, jotka tukevat toimeenpano-ohjelman toteuttamista. Näitä läpileikkaavia teemoja ovat digitalisaatio, TKKI (tutkimus, koulutus, kehittäminen, innovaatiot) sekä tuottavuus.

Henkilöstö -menestystekijän yleiset ohjaavat periaatteet, jotka aluevaltuusto on hyväksynyt kokouksessaan kesäkuussa 2022, ovat

- Henkilöstön saatavuuden varmistaminen
- Henkilöstön veto- ja pitovoiman sekä työhyvinvoinnin varmistaminen
- Henkilöstön kuulemisen ja vaikutusmahdollisuuksien varmistaminen
- Ydintehtävien sujuvoittaminen ja tarkoituksenmukainen jakaminen, mahdollisuus keskittyä olennaiseen. Resurssien turvaaminen mm. tehtävien koordinoitun jakamisen kautta
- Kannustava palkitseminen, urakehitysmahdollisuuksien ja työelämän joustojen tarjoaminen perheen ja työn sujuvaksi yhdistämiseksi
- Laadukkaan esimies- ja johtamisosaamisen varmistaminen sekä moniammatillisen osaamisen vahvistaminen. Henkilöstön, esimiesten ja johdon osaamisen systemaattinen kehittäminen ja arviointi
- Tiivis yhteistyö alan opiskelijoiden kanssa

Nämä periaatteet ovat ohjanneet henkilöstöohjelman valmistelua.

Tavoite ja tausta

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.

Henkilöstöohjelma on syntynyt osallistavan, neljä kuukautta kestäneen yhteistyöprojektin tuloksena, jossa on ollut mukana 54 toimijaa ja heidän edustamiensa yhteisöjen jäseniä. Mukana on ollut hyvinvointialueen johtoa, aluehallituksen ja aluevaltuuston jäseniä, henkilöstöjaoston jäseniä, eri osastojen johto-, päällikkö- ja asiantuntijatehtävissä työskenteleviä, työsuojeluvaltuutettuja sekä pääluottamushenkilöitä. Lähtökohtana työskentelylle on ollut Keski-Suomen hyvinvointialueen strategia ja kysymys "minkälaisen henkilöstöjohtamisen varassa se saadaan toteutumaan?". Työntekijöillä oli mahdollisuus osallistua henkilöstöohjelman työstöön Polisykselyn kautta. Kysely keskittyi erityisesti työhyvinvoinnin ja työolosuhteiden kehittämiseen ja siihen vastasi 491 työntekijää.

Aluehallitus

Henkilöstöohjelmaan on saatu henkilöstöjaoston pyynnöstä näkemykset lautakunnilta syksyn 2023 aikana ja ohejelma täydennyksineen on liitteenä.

**Hyvinvointialue-
johtajan ehdotus**

Aluehallitus hyväksyy liitteen mukaisen henkilöstöohjelman.

Asian kokouskäsittely:

HR-johtaja Eija-Liisa Heikkilä esitteli asiaa kokouksessa.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Eija-Liisa Heikkilä poistui kokouksesta asian käsittelyn jälkeen.

Liitteet

Liite: Lautakuntien lausunnot henkilöstöohjelman luonnoksesta
Liite: Henkilöstöohjelma

Henkilöstöjaosto

MUUTOKSENHAKUKIELTO

Hyvinvointialueesta annetun lain 141 §:n mukaan seuraavista päätöksistä ei saa tehdä oikaisuvaatimusta eikä aluevalitusta, koska päätös koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa: 48-53.

OIKAISUVAATIMUSOHJEET

Oikaisuvaatimusoikeus ja -perusteet

Hyvinvointialueesta annetun lain 139.1 §:n mukaan seuraaviin päätöksiin tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen: Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä hyvinvointialueen jäsen. Hyvinvointialueiden yhteistoiminnassa järjestettyjä tehtäviä koskevasta päätöksestä oikaisuvaatimuksen saa tehdä myös yhteistoimintaan osallinen hyvinvointialue ja sen jäsen. Oikaisuvaatimuksen voi tehdä sekä laillisuus- että tarkoituksenmukaisuusperustein.

Oikaisuvaatimusviranomainen ja -aika

Oikaisuvaatimusviranomainen, jolle oikaisuvaatimus tehdään:
Keski-Suomen hyvinvointialue, Aluehallitus

Kirjaamon yhteystiedot:
Keski-Suomen hyvinvointialueen kirjaamo
Hoitajantie 1
40620 Jyväskylä
kirjaamo@hyvaks.fi

Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Oikaisuvaatimus on toimitettava hyvinvointialueen kirjaamoon määräajan viimeisenä päivänä ennen kirjaamon aukioloajan päättymistä. Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä. Käytettäessä tavallista sähköistä tiedoksiantoa asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, kolmantena päivänä viestin lähettämisestä. Hyvinvointialueen jäsenen sekä hyvinvointialueiden yhteistoimintaan osallisen hyvinvointialueen ja sen jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on pantu nähtäville yleiseen tietoverkkoon hyvinvointialueen verkkosivustolle.

Oikaisuvaatimuksen muoto ja sisältö

Oikaisuvaatimus on tehtävä kirjallisesti. Myös sähköinen asiakirja täyttää vaatimuksen kirjallisesta muodosta.

Henkilöstöjaosto

Oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava:

- päätös, johon haetaan oikaisua
- miten päätöstä halutaan oikaistavaksi
- millä perusteella oikaisua vaaditaan.

Oikaisuvaatimuksessa on lisäksi ilmoitettava tekijän nimi, kotikunta, postiosoite ja puhelinnumero.

Jos oikaisuvaatimuspäätös voidaan antaa tiedoksi sähköisenä viestinä, yhteystietona pyydetään ilmoittamaan myös sähköpostiosoite.

Pöytäkirja

Päätöstä koskevia pöytäkirjan otteita ja liitteitä voi pyytää hyvinvointialueen kirjaamosta.
