

Henkilöstöjaosto

Kokousaika 5.10.2023 klo 17:15 - 18:50

Kokouspaikka Uuraisten perhekeskus; Virastotie 4, 41230 Uurainen

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

Muut läsnäolijat	x Heikkilä Eija-Liisa	esittelijä, HR-johtaja
	x Kaakkomäki Sari	sihteeri, hallintopalvelupäällikkö
	x Aula Maria Kaisa, poistui klo 18:06	aluehallituksen puheenjohtaja
	- Tollet Jan	hyvinvointialuejohtaja

Pöytäkirjan allekirjoitus ja varmennus	Lotta Ahola Puheenjohtaja Meri Lumela Pöytäkirjan tarkastaja	Sari Kaakkomäki Sihteeri Jouko Nykänen Pöytäkirjan tarkastaja
---	---	--

Pöytäkirjan tarkastus ja Pöytäkirja tarkastetaan viimeistään 8.10.2023, ja tarkastettu pöytäkirja nähtävillä olo muutoksenhakuohjeineen pidetään yleisesti nähtävillä Keski-Suomen hyvinvointialueen verkkosivulla hyvaks.fi 9.10.2023.

Kokousaika 5.10.2023 klo 17:15 - 5.10.2023 18:50

Kokouspaikka Uuraisten perhekeskus; Virastotie 4, 41230 Uurainen

Käsitellyt asiat

37 § Laillisuus ja päätösvaltaisuus	1
38 § Pöytäkirjan tarkastus	2
39 § Työjärjestyksen hyväksyminen	3
40 § Syksyn yhteistoimintaneuvottelut	4
41 § Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstöohjelma 2023–2025	7
42 § Muut asiat	9
Muutoksenhakuohjeet	10

Henkilöstöjaosto

§ 37

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 29.9.2023.

HR-johtajan ehdotus

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

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto

§ 38

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; Jukka Hämäläinen ja Jouko Nykänen.

Päätös

Pöytäkirjantarkastajaksi valittiin Jouko Nykänen ja Meri Lumela.

Henkilöstöjaosto

§ 39 Työjärjestyksen hyväksyminen

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

Asiat käsitellään esityslistan mukaisessa järjestyksessä, jollei toimitella toisin päätä.

HR-johdajan ehdotus Henkilöstöjaosto hyväksyy työjärjestyksen esityksen mukaisesti.

Päätös Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto

§ 40**Syksyn yhteistoimintaneuvottelut**

Julkinen

Diaarinumero Hyvaks/2936/00.02.01/2023

Henkilöstöjaosto 5.10.2023 § 40

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

Selostus asiasta Aluehallitus on päätöksellään 19.9.2023 valtuuttanut hyvinvointialuejohtajan ja HR-johtajan valmistelemaan neuvotteluesityksen, käynnistämään yhteistoimintaneuvottelut sekä edustamaan työnantajaa yhteistoimintaneuvotteluissa. Neuvotteluissa työnantajaa edustaa tai niiden valmisteluun osallistuu muitakin HR-johtajan ja hyvinvointialuejohtajan osoittamia henkilöitä; johtajia, päälliköitä ja HR-asiantuntijoita.

Yhteistoimintaneuvottelut alkoivat 27.9.2023 ja kestävät vähintään 6 viikkoa.

Yhteistoimintaneuvottelujen käynnistäminen liittyy tuottavuusohjemaan ja vuoden 2024 talousarvioehdotuksessa mahdollisesti esitettäviin toimenpiteisiin.

Yhteistoimintamenettelyllä turvataan henkilöstön vaikutusmahdollisuudet lain piirissä olevissa työnantajan päätösasioissa. Muutokset on yhteistoimintalain lain hengen mukaisesti suunniteltava vuoropuhelussa henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa. Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 4 §:n mukaisesti yhteistoiminnassa käsitellään muun muassa ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa sekä taloudellisista ja tuotannollisista syistä toimenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista. Lisäksi, jos hyvinvointialueen talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin aluehallitus tekee aluevaltuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Keski-Suomen hyvinvointialueen aluehallitus käsitteli 29.8.2023 puolivuosisikatsauksessa hyvinvointialueen talousennustetta vuodelle 2023. Puolivuosisikatsauksen perusteella laaditun tilinpäätösennusteen mukainen

Henkilöstöjaosto

alijäämä vuodelle 2023 oli noin 96 miljoonaa euroa. Valtiovarainministeriö päivitti hyvinvointialueiden rahoituslaskelmia 31.8.2023. Päivitetty arvio Keski-Suomen hyvinvointialueen vuoden 2023 rahoituksesta oli noin 12 miljoonaa euroa aiempaa suurempi. Näin ollen arvio vuoden 2023 alijäämästä on noin 84 miljoonaa euroa.

Vuodelta 2023 kertyvä talouden alijäämä tulee kattaa vuoden 2026 loppuun mennessä. Tuottavuusohjelman kärkiteemojen mukaisia toimenpiteitä ja muita talouden tasapainottamistoimenpiteitä on alustavasti suunniteltu vuodelle 2024 noin 40-65 M€. Kesäkuussa annetussa talousarvion suunnitteluohjeessa vuoden 2024 tulostavoite oli + 5 M€. Talouden tilannekuva on oleellisesti muuttunut kesäkuiseen tilanteen verrattuna. Hyvinvointialuestrategian ja lainsäädännön mukaisilla toimenpiteillä ei ole realistisesti mahdollista päästä ylijäämäiseen tulokseen vielä vuonna 2024 johtuen siitä, että rahoituksen tarkistus suhteessa todellisiin kustannuksiin tehdään vasta vuodelle 2025.

Hyvinvointialueen taloudellinen tilanne edellyttää uusia toimintatapoja palvelutuotannossa, toiminnan uudelleenorganisointia ja talouden sopeuttamista tuottavuusohjelman toimenpiteiden toteuttamiseksi sekä hyvinvointialueen rahoituksen riittämättömyyden vuoksi. Kyseisiä toimenpiteitä on käsiteltävä lain mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä, sillä ne voivat johtaa henkilöstövaikutuksiin (palvelussuhteen ehtojen muutoksiin, irtisanomisiin, osa-aikaistamisiin ja lomautuksiin).

Yhteistoimintamenettelyn yhteydessä tarkastellaan ainakin seuraavia asioita:

- tuottavuusohjelman hankkeet ja niiden henkilöstövaikutukset varsinaisessa toiminnassa ja tukipalveluissa
- muut talouden sopeuttamistoimet, joilla talous saadaan tasapainoon vuoteen 2026 mennessä
- johtamisjärjestelmä, tavoitteena vapauttaa tai siirtää työpanosta varsinaiseen potilas- ja asiakastyöhön
- tehtävät ja toiminnot, jotka eivät ole lakisääteisiä - mahdolliset päällekkäisyydet hyvinvointialueen toiminnassa
- henkilöstökustannuksiin vaikuttaminen, mm. palvelussuhteiden vakinaistaminen ja siirtäminen varahenkilöstöön sekä henkilöstövuokrauksesta vaiheittainen luopuminen
- liikkeen luovutusten integrointi ja vaikutukset palvelutuotantoon.

Yhteistoimintamenettelyn kohteena on koko henkilöstö. Oman toiminnan muutokset voivat aiheuttaa muutoksia myös henkilöstörakenteeseen. Muutoksien arvioidaan olevan henkilötyövuosien vähennyksenä enintään 200 henkilötyövuotta.

Henkilöstöjaosto

Yhteistoimintamenettelyn seurauksena mahdollisesti toteutettavista muutoksista päätetään erikseen hallintosäännössä määritellyn toimivaltajaon mukaisesti.

**Hr-johtajan ehdotus
ehdotus** Henkilöstöjaosto merkitsee asian tiedoksi.

Päätös Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto

§ 41 Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstöohjelma 2023–2025

Julkinen

Diaarinumero Hyvaks/1390/01.00.00.02/2023

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
 - Tavoitteet, jotka haluamme saavuttaa
 - Keinot, joita käytämme ja
-

Henkilöstöjaosto

- 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.

Henkilöstöjaosto

§ 42 **Muut asiat**

Julkinen

Diaarinumero Hyvaks/1195/00.02.02/2023

Henkilöstöjaosto 5.10.2023 § 42

Selostus asiasta 1) Katsaus paikallisten sopimusten neuvottelutoimintaan

HR-johtajan ehdotus Henkilöstöjaosto merkitsee muut asiat tiedoksi.

Päätös Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto

MUUTOKSENHAKUKIELTO

Hyvinvointialueesta annetun lain 141 §:n mukaan seuraavista päätöksistä ei saa tehdä oikaisuvaatimusta eikä aluevalitusta, koska päätös koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa: 37-42

Pöytäkirja

Päätöstä koskevia pöytäkirjan otteita ja liitteitä voi pyytää hyvinvointialueen kirjaamosta.
