Aika 10.11.2026, klo 12:00

Paikka Läsnäolokokous: Iso kokoushuone (FM5, 1. krs)

Käsiteltävät asiat

§ 90 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

§ 91 Pöytäkirjantarkastajat

§ 92 Sisäinen tarkastus - näkökulmia henkilöstöhallinnon arviointiin

§ 93 Työterveyslaitoksen kyselyn toimenpiteiden toteutuminen

§ 94 Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelma 2027

§ 95 Vuoden 2027 talousarvio ja taloussuunnitelma vuosille 2027-2029

§ 96 Pirkanmaan hyvinvointialueen palkkaharmonisointisuunnitelma

§ 97 Keskussairaalan pysäköinnin tilannekatsaus

§ 98 Yhteistoimintaelimen kokousaikataulu vuodelle 2027

§ 99 Yhteistoimintaelimessä käsiteltävien henkilöstön edustajien nimeämiset 2026

§ 100 Tiedoksi merkittävät asiat

Osallistujat

Teemu-Taavetti Toivonen, puheenjohtaja
Kimmo Mäkelä, 1. varapuheenjohtaja
Katariina Jortikka, sihteeri
Marina Erhola
Kari Hämäläinen
Janne Karhunen
Helmi Kiviluoto
Tarja Kranni
Taru Kuosmanen
Aki Leppänen
Anita Niemelä
Laura Seppälä
Anu Siimes
Crista Sjöholm-Aaltonen
Mari Taival
Aija Tuimala
Veera Välimäki
Ulla Kampman, Aluehallituksen varajäsen
Mats Uotila, Aluehallituksen varajäsen

§ 90
Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Hallintosäännön 132 §:n mukaan kokouksen puheenjohtaja toteaa läsnä olevat sekä sen, onko kokous laillisesti koolle kutsuttu ja päätösvaltainen.

Hallintosäännön 125 §:n mukaan kokouskutsun antaa puheenjohtaja tai hänen estyneenä ollessaan varapuheenjohtaja. Kokouskutsussa ilmoitetaan kokouksen aika ja paikka sekä käsiteltävät asiat.

Kokouskutsu lähetetään ensisijaisesti sähköisellä viestillä vähintään viisi (5) kalenteripäivää ennen kokousta jäsenille ja muille, joilla on läsnäolo-oikeus tai -velvollisuus. Edellä mainitusta määräajasta voidaan poiketa, jos asian kiireellisyys sitä vaatii.

Varsinainen kokouskutsu ja esityslista yhteistoimintaelimen kokoukseen 10.11.2026 on toimitettu sähköisesti 5.11.2026. Esityslista liitteineen on tallennettu sähköiseen kokoustyötilaan (Pirre) 5.11.2026 sekä julkaistu yleisessä tietoverkossa 5.11.2026.

Ehdotus

Todetaan läsnäolijat ja kokouksen päätösvaltaisuus.

Yhteistoimintaelin päättää myöntää läsnäolo- ja puheoikeuden

- työsuojelutoimikunnalle §:ien 90–94 ajaksi
- työsuojelutoimikunnan sihteerille Terhi Lehtoselle §:ien 90–94 ajaksi
- sisäisen tarkastuksen johtaja Sari Vuorenmaalle §:n 92 ajaksi
- työhyvinvointipäällikkö Salla Lepistölle §:n 93 ajaksi
- talousjohtaja Pasi Virtaselle §:n 95 ajaksi
- HR-palvelupäällikkö Katja Vihusaarelle §:n 96 ajaksi
- sairaalainsinööri Tero Rahkoselle §:n 97 ajaksi.

§ 91
Pöytäkirjantarkastajat

Hallintosäännön 144 §:n mukaan pöytäkirjan tarkastaa kaksi kullakin kerralla sitä varten valittua jäsentä, ellei toimielin ole päättänyt pöytäkirjan tarkastamisesta muulla tavalla.

Pöytäkirja voidaan allekirjoittaa ja tarkastaa sähköisesti. Sähköisessä päätöksentekomenettelyssä tehtyjä päätöksiä koskeva pöytäkirja tai sen osa voidaan tarkastaa erikseen ennen kokousta.

Ehdotus

Valitaan kaksi pöytäkirjantarkastajaa. Vuorossa Janne Karhunen ja Aki Leppänen. Varalla Helmi Kiviluoto ja Kimmo Mäkelä.

§ 92
Sisäinen tarkastus - näkökulmia henkilöstöhallinnon arviointiin

12533/2023

Valmistelijat / lisätiedot:
Sari Vuorenmaa, SISÄISEN TARKASTUKSEN JOHTAJA, sari.vuorenmaa@pirha.fi

Liitteet

1 Sisäinen tarkastus - näkökulmia henkilöstöhallinnon arviointiin 10.11.2026

Pirkanmaan hyvinvointialueen sisäinen tarkastus on riippumaton aluehallituksen ja ylimmän johdon tukitoiminto. Se tukee sisäisen valvonnan, riskienhallinnan ja johtamisen kehittämistä tarkastuksilla, arvioinneilla ja neuvonnalla. Tavoitteena on auttaa sisäisestä valvonnasta vastaavia tahoja kehittämään toimintatapoja ja edistämään hyvinvointialueen tavoitteiden saavuttamista.

Kokouksessa sisäisen tarkastuksen johtaja esittelee sisäisen tarkastuksen toimintaa sekä kahdessa henkilöstöhallintoon liittyvässä tarkastuksessa esiin nousseita näkökulmia. Tarkastukset ovat kohdistuneet ylityökäytäntöihin sekä sairauspoissaolojen vähentämiseksi tehtävien toimenpiteiden toimivuuteen ja vaikuttavuuden edellytyksiin.

Ylityökäytäntöjä on arvioitu yhteisten toimintatapojen, ohjeistuksen, resurssien käytön ja seurannan näkökulmista sekä suhteessa koko hyvinvointialueen tavoitteisiin.

Sairauspoissaolojen vähentämiseksi tehtäviä toimenpiteitä on arvioitu lähiesihenkilöiden näkökulmasta. Tarkastelussa ovat olleet toimenpiteiden käyttö, seuranta ja vaikuttavuuden arvioinnin edellytykset sekä työyhteisöjen ja työssä jaksamisen tuki. Esittelyssä käsitellään myös tarkastusten perusteella suunniteltuja kehittämistoimia.

Tarkastuksen näkökulmat tuodaan tiedoksi ja huomioon otettavaksi osana eri toimijoiden yhteistä toiminnan kehittämistä.

Liitteenä diaesitys.

Ehdotus

Yhteistoimintaelin päättää merkitä sisäisen tarkastuksen esittämät asiat tiedoksi.

§ 93
Työterveyslaitoksen kyselyn toimenpiteiden toteutuminen

19507/2023

Valmistelijat / lisätiedot:
Salla Lepistö, TYÖHYVINVOINTIPÄÄLLIKKÖ, salla.lepisto@pirha.fi

Liitteet

1 Työterveyslaitoksen työhyvinvointitutkimuksen kehittämistoimenpiteet, syksy 2026

Työterveyslaitos toteuttaa hyvinvointialueille kahta eri työhyvinvointitutkimusta vuosittain, Mitä kuuluu -kyselyä sekä Hyvinvointialueiden työhyvinvointitutkimusta. Pirkanmaan hyvinvointialueella tehdään Hyvinvointialueiden työhyvinvointitutkimus, joka toteutettiin edellisen kerran 2.9.-14.10.2025. Sama tutkimus on toteutettu Pirhassa myös vuonna 2023. Pirkanmaan hyvinvointialueelta vuoden 2025 kyselyyn vastasi 9411 työntekijää (46 %). Tutkimuksen teemat liittyvät muun muassa työhön ja työn johtamiseen, työyhteisöön, työssä jatkamiseen ja työturvallisuuteen. Pirhassa toteutettavaan kyselyyn lisättiin omina kysymyksinä kysymykset valmentavasta johtamisesta ja työotteesta.

Työhyvinvointitutkimustulosten valmistuttua marraskuussa 2025 niitä käsiteltiin edustuksellisessa yhteistoiminnassa (YT-elin ja työsuojelutoimikunta) sekä eri tason johtoryhmissä pidetyissä tulosinfoissa. Tulosinfoissa tuloksista oli kertomassa työterveyslaitoksen asiantuntijoita, ja lisäksi Pirkanmaan hyvinvointialueen työhyvinvointipäällikkö kertoi prosessin tulosten käsittelystä yksikkötasolla, kehittämistoimien suunnittelusta ja kirjaamisesta sekä kehittämistoimien seuraamisesta. Esihenkilöille pidettiin vielä erilliset webinaarit joulu-, tammi- sekä helmikuussa, joissa käsiteltiin esihenkilöiden toiveiden pohjalta muun muassa portaalin käyttöä, tulosten käsittelyä ja kehittämistoimien kirjaamista.

Työyksiköitä ohjeistettiin valitsemaan 1–2 voimavaraa sekä 1–2 kehittämiskohdetta ja kirjaamaan näille kehittämistoimet maaliskuun 2026 loppuun mennessä. Kirjattuja kehittämistoimia oli määräaikaan mennessä kirjattu 831 kpl.

Kehittämistoimiksi kirjatuista toimenpiteistä tuotettiin sekä määrällistä että laadullista tietoa hyvinvointialuetasolla sekä tehtäväalueittain ja sote-tehtäväalueella vielä palvelulinjakohtaisestikin. Nämä koosteet käsiteltiin toukokuun 2026 aikana hyvinvointialueen johtoryhmässä, yt-elimessä, työsuojelutoimikunnassa, henkilöstöjaostossa sekä tehtäväalueiden ja palvelulinjojen johtoryhmissä.

Sovitun toimintatavan mukaisesti syksyn 2026 aikaisista kirjauksista tehdään yhteenveto toimenpiteiden tilanteesta, mahdollisesti uusista kirjatuista toimista sekä määrällisesti että laadullisesti. Nämä yhteenvedot käsitellään marras-joulukuussa samoissa toimielimissä kuin aiemmatkin sekä uutena tehtäväalueiden / palvelulinjojen yhteistoimintaryhmissä.

Seuranta on sovittu tehtäväksi vuonna 2025 tehdyn kyselyn osalta viimeisen kerran keväällä 2027, sillä kysely toteutetaan seuraavan kerran loppusyksyllä 2027.

Liitteenä esitysmateriaali.

Ehdotus

Yhteistoimintaelin päättää merkitä tiedoksi työhyvinvointikyselyn 2025 kehittämistoimenpiteiden tilanteen sekä mahdolliset uudet kehittämistoimenpiteet Pirkanmaan hyvinvointialueella.

§ 94
Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelma 2027

28032/2024

Valmistelijat / lisätiedot:
Aija Tuimala, HR-JOHTAJA, aija.tuimala@pirha.fi
Eeva Hovilehto, HENKILÖSTÖSUUNNITTELIJA, eeva.hovilehto@pirha.fi

Henkilöstöön liittyvät strategiset linjaukset ja tavoitteet määritellään Pirkanmaan hyvinvointialueen strategiassa sekä sen toimeenpanoa ohjaavassa toimeenpano-ohjelmassa. Strategian toimeenpanosuunnitelma määrittelee myös konkreettiset toimenpiteet, vastuut ja seurantamittarit. Vuosille 2026–2029 laaditun strategian kolmas kärki keskittyy henkilöstön hyvinvoinnin vahvistamiseen, osaamisen ja asiantuntemuksen ylläpitämiseen, yhteishengen, työyhteisötaitojen ja avoimen ilmapiirin vahvistamiseen, selkeään ja vuorovaikutteiseen johtamiseen sekä henkilöstötarpeiden ennakointiin toimintaympäristön muutokset huomioiden.

Vuodelle 2027 on valmisteltu erillinen henkilöstösuunnitelma, joka perustuu strategiaan ja strategian toimeenpanosuunnitelmaan sekä tukee niiden toteutumista. Suunnitelma sisältää lakisääteisen vuosittaisen henkilöstösuunnitelman, henkilöstöä koskevat toiminnan ja talouden tavoitteet ja muutokset sekä henkilöstön tilannekuvan toimintavuoden alkaessa. Suunnitelma toimii henkilöstöresurssien suunnittelua ohjaavana asiakirjana. Suunnitelma kokoaa yhteen myös muiden henkilöstöä koskevien suunnitelmien olennaisia sisältöjä. Näitä suunnitelmia ovat esimerkiksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, palkkojen harmonisointia koskeva suunnitelma, työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma, päihde- ja riippuvuussuunnitelma sekä rekrytoinnin periaatteet.

Hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelma käsittää sekä laadullisen että määrällisen henkilöstösuunnittelun näkökulmat. Määrällinen henkilöstösuunnittelu sisältää arviot henkilöstövoimavaroista suhteessa palvelutarpeeseen, eläköitymiset ja rekrytoinnit. Laadullinen henkilöstösuunnittelu puolestaan kohdistuu esimerkiksi työhyvinvoinnin vahvistamiseen sekä osaamisen kehittämiseen.

Vuoden 2027 henkilöstösuunnitelma sisältää myös lakisääteisen henkilöstön osaamisen kehittämisen suunnitelman (koulutussuunnitelma), joka on aiempina vuosina laadittu omana asiakirjanaan. Suunnitelma tarkastelee osaamisen nykytilannetta ja kehittämistarpeita, osaamisen kehittämisen menetelmiä ja painopisteitä sekä osaamisen kehittymisen seurantaa toimintaympäristön muutokset huomioiden.

Vuoden 2027 henkilöstösuunnitelma tavoittelee edelleen avoimen ja yhdenvertaisen henkilöstöpolitiikan toteuttamista. Henkilöstön jaksamista ja työhyvinvointia, yhteistä toimintakulttuuria, valmentavaa johtamista sekä henkilöstökokemusta kehitetään. Lisäksi huomiota kiinnitetään henkilöstöviestintään.

Talousarviotavoitteiden (henkilöstön työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittäminen, sairauspoissaolojen väheneminen, työntekijäkokemuksen parantaminen sekä valmentavan johtamisen toteutuminen) lisäksi henkilöstösuunnitelmassa kuvataan toimenpiteitä, joilla kehitetään johtamista, edistetään henkilöstön riittävyyttä ja saatavuutta sekä sitoutumista Pirkanmaan hyvinvointialueen palveluksessa.

Hyvinvointialue kiinnittää huomiota henkilöstön yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon, kehittää työvoimanhallintaa sekä henkilöstön osaamista. Pirkanmaan hyvinvointialueen tavoitteena on myös näkyä työnhakijoille houkuttelevana työnantajana, jolla on riittävä määrä osaavaa henkilöstöä oikeassa paikassa oikeaan aikaan. Henkilöstöjohtamisen ja työvoimanhallinnan tueksi uudistetaan myös HR-järjestelmäkokonaisuutta, sillä nykyiset järjestelmät eivät enää vastaa toiminnan tarpeita. HRIS-järjestelmän kilpailutus on tavoitteena saada päätökseen kesään 2027 mennessä, käyttöönottojen on tarkoitus alkaa syksyllä 2027 ja tuotantokäytön vuonna 2029. Samanaikaisesti Numeron työvoimanhallintajärjestelmä korvaa vaiheittain Titania- ja Nepton-järjestelmät, ja pätevyyksienhallintaan kilpailutetaan uusi järjestelmä, jonka käyttöönotto alkaa keväällä 2027.

Hallintosäännön 13 § 1. kohdan mukaan henkilöstöjaosto valmistelee aluehallitukselle henkilöstösuunnitelman.

Liitteenä Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelma vuodelle 2027 (ei julkinen, luonnos).

Ehdotus

Yhteistoimintaelin päättää

1. merkitä tiedoksi Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelman vuodelle 2027,
2. antaa asiasta tarvittaessa lausunnon ja
3. tarkastaa pykälän kokouksessa.

§ 95
Vuoden 2027 talousarvio ja taloussuunnitelma vuosille 2027-2029

13400/2026

Valmistelijat / lisätiedot:
Pasi Virtanen, TALOUSJOHTAJA, pasi.virtanen@pirha.fi
Mikko Hannola, TALOUSPALVELUJOHTAJA, mikko.hannola@pirha.fi
Leena Gabrielsson, TALOUSSUUNNITTELUPÄÄLLIKKÖ, leena.gabrielsson@pirha.fi

Hyvinvointialuelain 115 § mukaan aluevaltuuston on kunkin vuoden loppuun mennessä hyväksyttävä hyvinvointialueelle seuraavaksi kalenterivuodeksi talousarvio, jossa otetaan huomioon hyvinvointialuekonsernin talouden vastuut ja velvoitteet. Talousarvion hyväksymisen yhteydessä aluevaltuuston on hyväksyttävä myös taloussuunnitelma kolmeksi tai useammaksi vuodeksi. Talousarviovuosi on taloussuunnitelman ensimmäinen vuosi.

Taloussuunnitelma on laadittava siten, että se on tasapainossa tai ylijäämäinen viimeistään toisen talousarviovuotta seuraavan vuoden päättyessä. Taloussuunnitelman tasapainossa voidaan ottaa huomioon talousarvion laadintavuoden taseeseen kertyväksi arvioitu ylijäämä. Hyvinvointialueen taseeseen kertynyt alijäämä tulee kattaa enintään kahden vuoden kuluessa tilinpäätöksen vahvistamista seuraavan vuoden alusta lukien. Tässä määräajassa tulee kattaa myös talousarvion laadintavuonna tai sen jälkeen kertynyt alijäämä. Taloussuunnitelmassa hyväksytään hyvinvointialueen ja hyvinvointialuekonsernin toiminnan ja talouden tavoitteet. Tavoitteiden on toteutettava hyvinvointialuestrategiaa.

Pirkanmaan hyvinvointialue teki vuonna 2023 alijäämää 136,5 miljoonaa euroa. Vuoden 2024 tilinpäätös oli 56,6 miljoonaa euroa alijäämäinen. Taseessa oli siis vuoden 2024 lopussa alijäämää noin 193 miljoonaa euroa. Vuoden 2025 tilinpäätös oli taas 125,3 miljoonaa euroa ylijäämäinen. Vuoden 2026 syyskuun osavuosikertomuksen ennusteen mukaan vuonna 2026 syntyisi ylijäämää 88,2 miljoonaa euroa. Taseessa oleva alijäämä olisi siten katettu vuoden 2026 loppuun mennessä, ja samalla lain vaateet tulisi täytettyä vuonna 2026. Alijäämien kattamisvelvollisuus ei siis ole vaikuttamassa vuoden 2027 talousarvion ylijäämään.

Uutena talouden ohjurina on lokakuussa 2026 hyväksytty lisälainanottovaltuus. Siinä myönnettiin ehdollisena noin 280 miljoonaa euroa lainanottovaltuutta. Valtuuden myöntämisen edellytyksenä on riittävä investointien tulorahoitus eli vuosikate vuodelle 2027. Päätöksen pohjalaskelmissa tuo edellytys on vuodelle 65 miljoonaa euroa, joka nousee seuraavina vuosina 80-90 miljoonaan euroon. Investointiohjelma edellyttää siis merkittävää ylijäämäistä taloutta suunnitelmakaudella.

Liitteenä Pirkanmaan hyvinvointialueen vuoden 2027 talousarvio sekä vuosien 2027–2029 taloussuunnitelma (ei julkinen, luonnos). Oheismateriaalina on aluevaltuuston talousseminaarissa esitetyt tehtäväalueiden talousarvioesitykset (ei julkisia).

Pykälän liitteet tulevat julkiseksi aluehallituksen esityslistalla, joka julkaistaan keskiviikkona 18.11.2026.

Ehdotus

Yhteistoimintaelin päättää

1. merkitä tiedoksi tämän hetkisen luonnoksen vuoden 2027 talousarvioksi ja taloussuunnitelmaksi vuosille 2027-2029
2. antaa asiasta tarvittaessa lausunnon ja
3. tarkastaa pykälän kokouksessa.

§ 96
Pirkanmaan hyvinvointialueen palkkaharmonisointisuunnitelma

6663/2023

Valmistelijat / lisätiedot:
Aija Tuimala, HR-JOHTAJA, aija.tuimala@pirha.fi
Katja Vihusaari, HR-PALVELUPÄÄLLIKKÖ, katja.vihusaari@pirha.fi

Pirkanmaan hyvinvointialueen jo aloitetun harmonisoinnin loppuun saattamiseksi on ollut kaksi tavoitetta: Luoda ensin Pirha-tasoiset virka- ja työehtosopimuskohtaiset palkkausjärjestelmät (LS, SOTE ja HYVTES) ja tämän jälkeen korjata lopullisesti liikkeenluovutuksessa sekä uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotosta johtuvat palkkausepäkohdat siten, että henkilöstön palkat tulevat lopullisesti harmonisoiduksi. Harmonisoinnilla tavoitellaan sitä, että samaa osaamista ja vastuuta vaativissa tehtävissä maksetaan hyvinvointialuetasoisesti samaa palkkaa. Palkkausjärjestelmien rakentamista ja harmonisointia valmistellaan yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa neuvotellen ja työryhmäkokoonpanoissa.

Aluehallitus hyväksyi 11.11.2024 Pirkanmaan hyvinvointialueen palkkojen harmonisointisuunnitelman, jonka päivitystä käsiteltiin aluehallituksen kokouksessa 24.11.2025. Vuonna 2024 tavoiteaikatauluksi asetettiin taloudellisten ja henkilöstöresurssien salliessa palkkaharmonisoinnin toteuttaminen viimeistään vuoden 2028 loppuun mennessä, huomioiden kuitenkin myös palkkausjärjestelmien uudistuksen toteutuksen aikataulu. Vuonna 2025 todettiin asetetun aikataulun olevan yhä vaikeampi saavuttaa huomioiden kansallisten palkkausjärjestelmien aikataulujen viivästyminen ja hyvinvointialueiden taloudelliset reunaehdot. Harmonisoinnin toteutumista raportoidaan vuosittain aluehallitukselle talousarvion valmistelun rinnalla ja harmonisointisuunnitelmaa päivitetään aikataulujen tarkentuessa. Raportit harmonisoinnin etenemisestä vuosina 2023, 2024 ja 2025 ovat harmonisointisuunnitelman liitteinä.

Valtakunnan tasolla on neuvoteltu uusista hyvinvointialan, sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastusalan palkkausjärjestelmistä sekä niiden käyttöönoton aikatauluista. Uusien palkkausjärjestelmien tarkoituksena on korvata nykyiset työnantajakohtaiset tehtävän vaativuudenarviointiin perustuvat järjestelmät. Valtakunnallisen neuvottelutuloksen jälkeen on ollut mahdollista neuvotella Pirkanmaan hyvinvointialueen omista palkkausjärjestelmistä.

Pirkanmaan hyvinvointialueella on käyttöönotettu valtakunnallisen lääkärisopimuksen (LS) osalta uraporraspalkkajärjestelmä keväällä 2024. LS:n osalta on saatu harmonisoitua hammaslääkäreiden liitteet 2 ja 4 kokonaisuudessaan. Liite 1 (perusterveydenhuollon lääkärit) ja liite 2 (sairaalalääkärit) osalta on arvioitu edettävän harmonisoinnissa 83 – 98 prosenttiin uraportaasta riippuen vuoden 2028 loppuun mennessä. Tämän jälkeen on edelleen tarvetta harmonisoida lääkäreiden porraspalkkoja heijastusvaikutuksineen arviolta 15 miljoonalla eurolla vuositasolla, kustannusvaikutuksiin tulee lisäksi mm. palkkojen sivukulut.

Valtakunnallisen sosiaali- ja terveysalan sopimuksen (SOTE-sopimus) tasopalkkajärjestelmä otettiin käyttöön 1.10.2026 alkaen. SOTE-sopimuksen osalta on palkkausjärjestelmän käyttöönoton yhteydessä harmonisoitu liite 5 sekä joitakin palkkaryhmiä liitteissä 1-4. Tasopalkkajärjestelmässä arvioidaan saavutettavan 74 %

harmonisointiaste vuoden 2028 loppuun mennessä. Karkea arvio harmonisointitarpeelle on 26,5 miljoonaa euroa tasopalkkoihin heijastusvaikutuksineen vuositasolla sopimuskauden päättyessä.

HYVTESin tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoa tavoitellaan tammikuussa 2027 lukuun ottamatta liitettä 7, jonka käyttöönotto on arvioitu kansallisella tasolla ajoittuvan 1.7.2027.

Palkkaharmonisointi on suunniteltu toteutettavan pääosin vuosittain neuvoteltavien paikallisten järjestelyerien kohdentamisella. Valtakunnallisesti on neuvoteltu, että paikallisista järjestelyeristä erityisesti kehittämisohjelmaerät sekä yhteensovittamiserät kohdennetaan palkkausjärjestelmän kehittämiseen ja yhteensovittamiseen. Sopimuskaudella 2025–2028 on enenevässä määrin yleiskorotuksia paikallisten järjestelyerien sijaan. Tämä vaikeuttaa harmonisoinnin toteuttamista. Hyvinvointialueella on käytetty järjestelyerien lisäksi omaa rahoitusta sote-hinnoittelutunnusten uudistuksessa sekä järjestelyerien jakamisen yhteydessä valtakunnan järjestelyeräprosentteja ylittämällä. Tämänhetkinen hyvinvointialueen taloudellinen tilanne ei mahdollista merkittävää lisäbudjetointia palkkaharmonisoinnin ripeämpään toteuttamiseen.

Liitteenä päivitetty harmonisointisuunnitelma (ei julkinen). Oheismateriaalina esittelymateriaali.

Ehdotus

Yhteistoimintaelin päättää

1. merkitä päivitetyn palkkojen harmonisointisuunnitelman tiedoksi,
2. antaa asiasta tarvittaessa lausunnon ja
3. tarkastaa pykälän kokouksessa.

§ 97
Keskussairaalan pysäköinnin tilannekatsaus

10420/2023

Valmistelijat / lisätiedot:
Tero Rahkonen, SAIRAALAINSINÖÖRI, tero.rahkonen@pirha.fi

Liitteet

1 Keskussairaalan pysäköinnin tilannekatsaus, esitysmateriaali

Tays keskussairaalalla uudistamisohjelman hankekokonaisuus etenee ja seuraavaksi on valmistumassa käyttöön Hoitajantien pysäköintihalli eli HP-rakennus. Pysäköintihallin rakennustöiden odotetaan valmistuvan 28.2.2027 ja hallin käyttö alkaa vaiheittain maaliskuusta 2027 alkaen. Pysäköintihalli palvelee vain henkilökunnan pysäköintiä ja on jatkossa suurin pysäköintiresurssi koko Kaupin kampuksella.

Hoitajantien pysäköintihalliin ja viereen jäävälle ulkopysäköintialueelle yhteensä siirtyy kevään 2027 aikana arviolta noin 1000 henkilökunnan jäsentä. Ensisijaisesti Hoitajantien alueelle palautetaan väistöpysäköintiin siirretyt noin 500 työntekijää, ja lisäksi halliin voi siirtyä vapaaehtoisesti muiltakin kampuksen pysäköintialueilta. Sopimuspysäköintipaikkojen jonotustilanne on ollut ruuhkautunut viimeisen 12 kuukauden aikana. Ennakkovarausten mahdollisuus HP-halliin avattiin henkilöstölle 2.11.2026, ja varausten tekeminen on kaikille nykyisille ja uusille pysäköintipaikan tarvitsijoille mahdollista.

Vuoden 2027 kesällä uudistamisohjelman työt laajenevat tulevan pysäköinti- ja logistiikkarakennuksen (P-rakennus) alueelle, eli nykyisen Riviparkin alueelle. Tämän vuoksi myös Riviparkin asiakaspysäköintialue joudutaan korvaamaan rakennustöiden aikana uudella pysäköintialueella. Uusi asiakaspysäköintialue sijoittuu Hoitajantien ja Arvo Ylpön kadun kulmaukseen. Keskussairaalan nykyiset asiakaspysäköintialueet Kuntokadulla (D-päärakennus) ja Arkkiatrinkujalla (T-rakennus) pysyvät asiakaspysäköinnin käytössä jatkossakin.

Merkittävä työntekijä- ja asiakaspysäköinnin muutos vuoden 2027 aikana vaikuttaa koko kampuksen pysäköinnin paikkajakoon ja vaatii huolellista valmistelua, jotta työpaikalle tai sairaalan palveluihin saapuminen ei vaarannu muutoksen aikana.

Liitteenä esitysmateriaali.

Ehdotus

Yhteistoimintaelin päättää merkitä tiedoksi Keskussairaalan pysäköinnin tilannekatsauksen.

§ 98
Yhteistoimintaelimen kokousaikataulu vuodelle 2027

18820/2026

Valmistelijat / lisätiedot:
Katariina Jortikka, HALLINTOASSISTENTTI, katariina.jortikka@pirha.fi

Hallintosäännön 124 §:n mukaan toimielin päättää kokoustensa ajan ja paikan.

Taustana vuoden 2027 kokousaikojen määrissä on vuoden 2026 talousraami sekä arvio vuoden 2026 talouden toteumasta. Arvio sisältää sekä toteutuneet että loppuvuodelle ennakoidut kokoukset ja niiden kustannukset. Lisäksi suunnitelmassa on huomioitu käsittelyiden sujuva eteneminen toimielimissä päätöksentekoon. Aluehallitus ja aluevaltuusto ovat jo hyväksyneet osaltaan kokousaikataulut vuodelle 2027. Osana strategisen ohjauksen ja järjestämisen tehtäväalueen talousarvion valmistelua ja sopeuttamista annettuun talousraamiin, viranhaltijavalmistelussa on esitetty 90 000 euron säästöä toimielinten toimintaan. Säästö toteutuisi siten, että valiokunnat, vaikuttamistoimielimet ja jaostot pitäisivät kukin vähintään yhden kokouksen vähemmän kuin vuonna 2026. Kokousmäärän vähentämiselle arvioidaan olevan myös toiminnalliset edellytykset eikä kokousten vähentämisen arvioida heikentävän toimielinten mahdollisuuksia hoitaa tehtäviään. Tarkastuslautakuntaa, yksilöasioiden jaostoa tai yhteistoimintaelintä ei ole huomioitu tarkastelussa.

Toimielin voi suunnitella oman työskentelynsä vuodelle 2027 varatussa raamissa. Vuoden 2027 talousarvio mahdollistaa 11 kokoontumista yhteistoimintaelimelle vuodelle 2027 (sama määrä kuin vuonna 2026).

Demokratiakustannuksia seurataan kokonaisuutena, mutta seurantaa tulee tehdä myös toimielinkohtaisesti. Jokaisen toimielimen, valiokunnan ja vaikuttamistoimielimen tulee pysyä talousarviokehyksessä. Kokoustapojen suunnittelulla toimielin pystyy kohdentamaan budjettiaan haluamiinsa asioihin. Toimielimet suunnittelevat, miten kokoontumiset jakautuvat varsinaisiin kokouksiin, työpajoihin tai muihin tilaisuuksiin sekä sen, pidetäänkö tilaisuudet etä-, hybridi- vai läsnäolotilaisuuksina talousarvioraamin puitteissa.

Yhteistoimintaelimen kokouspäiviksi esitetään seuraavia ajankohtia:

1. ti 26.1.2027 (läsnäolokokous)
2. ti 23.2.2027 (etäkokous)
3. ti 16.3.2027 (läsnäolokokous)
4. ti 13.4.2027 (etäkokous)
5. ti 18.5.2027 (läsnäolokokous)
6. ti 8.6.2027 (läsnäolokokous)
7. ti 10.8.2027 (läsnäolokokous)
8. ti 7.9.2027 (etäkokous)
9. ti 12.10.2027 (etäkokous)
10. ti 9.11.2027 (läsnäolokokous)
11. ti 14.12.2027 (läsnäolokokous)

Kokoukset alkavat klo 13.00. Tarvittaessa kokousaikatauluun voidaan tehdä muutoksia.

Ehdotus

Yhteistoimintaelin päättää hyväksyä kokousaikataulun vuodelle 2027.

§ 99
Yhteistoimintaelimessä käsiteltävien henkilöstön edustajien nimeämiset 2026

7030/2024

Valmistelijat / lisätiedot:
Kimmo Mäkelä, PÄÄLUOTTAMUSEDUSTAJA, kimmo.makela@pirha.fi

Hyvinvointialuejohtaja on nimennyt 30.10.2026 ohjaus- ja projektiryhmän sairauspoissaolopäivien vähentämiseksi (ote viranhaltijapäätöksestä on pykälän oheismateriaalina). Nimettyjen työnantajaedustajien lisäksi pääsopijajärjestöt tai niiden rekisteröidyt alayhdistykset nimeävät henkilöstön edustajat seuraavasti:

- Ohjausryhmä: 1 jäsen ja yksi varajäsen
- Projektiryhmä: 3 jäsentä ja kullekin varajäsen
- Työsuojeluvaltuutetut nimeävät lisäksi 1 jäsenen ja varajäsenen projektiryhmään.

Kummankin ryhmän toimikausi alkaa ryhmien kaikkien edustajien nimeämisen jälkeen marraskuussa 2026.

Ehdotus

Yhteistoimintaelin päättää merkitä tiedoksi henkilöstön edustajien nimeämiset.

§ 100
Tiedoksi merkittävät asiat

Liitteet

1 Valtuustoaloite_Työpaikkaväkivallan ehkäisemiseksi Pirhassa_Virolainen
2 Vastaus aloitteeseen työpaikkaväkivallan ehkäisemiseksi Pirkanmaan hyvinvointialueella
3 Valtuustoaloite_Pirkanmaan hyvinvointialueen hallinnon keventämisestä ja prosessiorganisaatioon siirtymisestä_Jäntti ym.
4 Vastaus valtuustoaloitteeseen Pirkanmaan hyvinvointialueen hallinnon keventämisestä ja prosessiorganisaatioon siirtymisestä

Yhteistoimintaelimelle tuodaan tiedoksi:

- Vastaus valtuustoaloitteeseen Aloite työpaikkaväkivallan ehkäisemiseksi Pirkanmaan hyvinvointialueella (liitteenä)
- Vastaus valtuustoaloitteeseen Pirkanmaan hyvinvointialueen hallinnon keventämisestä ja prosessiorganisaatioon siirtymisestä (liitteenä)

Ehdotus

Yhteistoimintaelin päättää merkitä tiedoksi kokouksessa tiedotettavat asiat.