

Aika 13.05.2026, klo 15:00

Paikka Etäkokous: Teams

Käsiteltävät asiat

§ 26 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

§ 27 Pöytäkirjantarkastajat

§ 28 Osaamisen johtamisen ja kehittämisen tilannekuva

§ 29 Tuotannollistaloudellisten yhteistoimintaneuvotteluiden toimeenpanon lukuja vuosina 2023 - 2026 Pirkanmaan hyvinvointialueella

§ 30 HR-johtajan ajankohtaiset asiat

§ 31 Fiilismittari Pirkanmaan hyvinvointialueella Q1/2026

§ 32 Henkilöstöjaoston talouden toteuma 1-3/2026

§ 33 Tiedoksi merkittävät asiat

Osallistujat

Ulla Kampman, puheenjohtaja
Mats Uotila, 1. varapuheenjohtaja
Katariina Jortikka, sihteeri
Petra Aalto
Teemu Aaltonen
Jari Haaparanta
Jenni Jokinen
Keijo Kaleva
Klaus Myllymäki
Erja Pelkonen
Leena Saarela
Anu Viitala
Aija Tuimala

§ 26

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 henkilöstöjaoston kokoukseen 13.5.2026 on toimitettu sähköisesti 8.5.2026. Esityslista liitteineen on tallennettu sähköiseen kokoustyötilaan (Pirre) 8.5.2026 sekä julkaistu yleisessä tietoverkossa 8.5.2026.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

Henkilöstöjaosto päättää myöntää läsnäolo- ja puheoikeuden

- koulutusjohtaja Kati Kivistölle §:n 28 ajaksi
- HR-palvelupäällikkö Katja Vihusaarelle §:ien 29-30 ajaksi.

§ 27

Pöytäkirjantarkastajat

Hallintosäännön 144 §:n mukaan pöytäkirjan tarkastaa kaksi kullakin kerralla sitä varten valittua jäsentä, ellei toimitin 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.

Henkilöstöjaoston päätöksen 13.8.2025 (§ 43) mukaan tarkastetut pöytäkirjat valitusosoituksineen asetetaan nähtäväksi kolmantena (3) päivänä kokouksesta hyvinvointialueen verkkosivulla.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Valitaan kaksi pöytäkirjantarkastajaa. Vuorossa ovat Jari Haaparanta ja Anu Viitala. Varalla Leena Saarela ja Mats Uotila.

§ 28

Osaamisen johtamisen ja kehittämisen tilannekuva

239/2025

Valmistelijat / lisätiedot:

Kati Kivistö, KOULUTUSJOHTAJA, kati.kivisto@pirha.fi

Liitteet

1 Osaamisen johtaminen ja kehittäminen tilannekuva, esittelydiat

Pirkanmaan hyvinvointialueen strategisena tavoitteena on edistää osaamisen johtamiseen ja kehittämiseen liittyviä toimenpiteitä strategiakauden 2026–2029 ajan. Strategian kärjen Hyvinvoivat työntekijät alle on muotoiltu tavoite ”Ylläpidämme asiantuntemustamme ja osaamistamme”. Tavoitteen toteuttamiseksi on muodostettu kaksi kehittämistoimea, jotka ovat:

- Tuemme henkilöstön osaamisen kehittymistä eri ammattiryhmät huomioiden
- Osaamisen johtamiselle luodaan ja vakiinnutetaan yhteiset mallit.

Hyvinvointialueen osaamisen johtamisen kyvykkyyden edistämiseksi on määritelty osaamisen johtamisen viitekehys, jossa kuvataan sekä osaamisen johtamiseen liittyvät roolit ja sitä edistävät asiat, että osaamisen kehittämisen menetelmät. Osaamisen johtamisen tueksi on määritelty myös osaamisen johtamisen vuosikello, jossa kuvataan henkilöstön osaamisen kehittämiseen liittyvät keskeiset, vuositason toimenpiteet ja prosessit.

Yksi keskeisimmistä osaamisen johtamisen prosesseista on strategiseen henkilöstösuunnitteluun liittyvä laadullinen henkilöstösuunnitteluprosessi, joka sisältää myös osaamisen ennakointia ja kehittämistä koskevan osion sekä erillisen seuraavaa vuotta koskevan vastuualue- ja yksikkötason osaamisen kehittämistarpeiden arvion. Osaamisen kehittämiseen liittyvässä tarvearviossa kukin yksikkö arvioi sekä työssä oppimisen menetelmillä että täydennyskoulutuksen keinoin edistettäviä osaamisen kehittämisen tarpeita. Arviot perustuvat sekä kehityskeskusteluissa saatuihin tietoihin että toimintaympäristön muutosten aiheuttamiin kehittämistarpeisiin.

Osaava henkilöstö on asiakkaan hoidon ja palvelun laadun edellytys. Pirkanmaan hyvinvointialue tukee ja kannustaa henkilöstöään kehittymään osaajina. Työssä oppimiseen liittyvien osaamisen kehittämisen menetelmien lisäksi Pirhan osaamisen kehittämisen suunnitelmassa on määritelty, että jokainen pirhalainen koulutautuu vuositason vähintään kolmen päivän verran. Tätä seurataan henkilöstön tilannekuvaan liittyvän kvartaaliraportoinnin yhteydessä.

Tavoitteena on, että hyvinvointialue tarjoaa henkilöstölle monipuolisia kehittymismahdollisuuksia ja urapolkuja sekä huolehtii osaamisen ja ammattitaidon jatkuvasta kehittymisestä ja osaamisen hyödyntämisestä yhdessä henkilöstön kanssa. Osaamisen kehittämiseksi varataan resurssit osana talousarviota.

Henkilöstöjaosto hyväksyy vuosittain Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelman, jossa on tiivistetysti osaamisen kehittämisen suunnitelman tavoitteet.

Liitteenä esittelydiat, oheismateriaalina osaamisen johtamisen viitekehys.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi katsauksen osaamisen johtamisen ja kehittämisen tilannekuvasta.

§ 29

Tuotannollistaloudellisten yhteistoimintaneuvotteluiden toimeenpanon lukuja vuosina 2023 - 2026 Pirkanmaan hyvinvointialueella

12558/2026

Valmistelijat / lisätiedot:

Katja Vihusaari, HR-PALVELUPÄÄLLIKKÖ, katja.vihusaari@pirha.fi

Liitteet

1 Yhteenveto tuotannollistaloudellisten yhteistoimintaneuvottelujen toimeenpanosta 2023-2026

Pirkanmaan hyvinvointialue aloitti uutena työnantajana palvelutuotantonsa 1.1.2023. Hyvinvointialue muodostui 23 työnantajan liikkeenluovutuksesta ja hyvinvointialueen henkilöstömäärä on noin 20 000. Henkilöstö siirtyi hyvinvointialueelle suurelta osin entisissä tehtävissään ja työyksiköissään.

Pirkanmaan hyvinvointialueella on ollut pirstaleinen palvelujärjestelmä. Hyvinvointialueuudistuksen tavoitteena on varmistaa yhdenvertaiset palvelut ja parantaa niiden saatavuutta, kaventaa hyvinvointi- ja terveyseroja sekä hillitä kustannusten kasvua. Tätä on osaltaan viety eteenpäin palveluverkkouudistuksella, missä myös henkilöstön sijoittumista, määrää, työtehtäviä, organisaatiota ja sen rakennetta on tarkasteltu kaikilla hyvinvointialueen tehtäväalueilla.

Hyvinvointialueiden rahoitus perustuu yleiskatteelliseen laskennalliseen valtion rahoitukseen sekä maksu- ja myyntituloihin. Vuonna 2023 Pirkanmaan hyvinvointialueen alijäämä oli 136,5 M€ ja vuonna 2024 se lisääntyi 56,6 M€: lla kumulatiivisen alijäämän ollessa yhteensä -193 M€. Vuosi 2025 oli ylijäämäinen 125,3 M€, jolloin kumulatiivinen alijäämä oli vuoden lopussa -67,7 M€. Vuonna 2026 tuo alijäämä tulisi saada katettua kokonaisuudessaan.

Pirkanmaan hyvinvointialueella on pidetty vuosien 2023 – huhtikuu 2026 välillä kaikkiaan 14 tuotannollis-taloudelliset yhteistoimintaneuvottelut. Neuvotteluita on käyty niin hyvinvointialueen taloudellisen tilanteen kuin palveluverkkouudistuksen edellyttämien toiminnallisten muutosten vuoksi. Työnantaja on esittänyt neuvotteluissa yhteensä 521 henkilön vähennystä ja tavoitellut muutoksilla 64 M€ säästöjä.

Yt-neuvotteluiden aikana ja toimeenpanon edetessä on ollut voimassa rekrytoinnin rajoittaminen. Tällä menettelyllä on turvattu mahdollisuus tarjota irtisanomisuhan alla oleville työntekijöille heidän koulutustaan ja osaamistaan vastaavia tehtäviä. Pirkanmaan hyvinvointialue onkin pystynyt tarjoamaan niin irtisanomisuhan alla oleville kuin takaisinottovelvollisuuden piirissä oleville henkilöille uusia tehtäviä. Työntekijät ovat myös ottaneet hyvin tarjottuja tehtäviä vastaan. Palvelussuhde on päättynyt yt-neuvottelujen seurauksena kaikkiaan 77 henkilöllä hyvinvointialueen alkuketkistä huhtikuuhun 2026 mennessä. Näistä osa on vielä irtisanomisajalla tai takaisinottovelvollisuuden piirissä.

Liitteenä on yhteenveto tuotannollis-taloudellisten yhteistoimintaneuvotteluiden toimeenpanon kokonaisluvuista vuosien 2023 – 2026 yt-neuvotteluiden pohjalta. Kaikille irtisanottaville pidetään kuuleminen, jonka yhteydessä pyritään

tarjoamaan vähintään yhtä koulutusta ja osaamista vastaavaa tehtävää. Tämän lisäksi irtisanotuille on tarjottu kaikkiaan 1064 tehtävää irtisanomisen jälkeen. Takaisinottovelvollisuuden aikaisia työn tarjoamisia (111 kpl) on tarjottu 23 henkilölle tammikuu 2025 – huhtikuu 2026 välisenä aikana.

Yhteistoimintaelin on käsitellyt asian kokouksessaan 5.5.2026.

Liitteenä yhteenveto tuotannollistaloudellisten yhteistoimintaneuvottelujen toimeenpanosta 2023-2026.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi katsauksen tuotannollistaloudellisten yhteistoimintaneuvotteluiden toimeenpanosta.

§ 30

HR-johtajan ajankohtaiset asiat

HR-johtaja informoi ajankohtaisista asioista.

- Palkkausjärjestelmäneuvottelut (SOTE ja Hyvtes)
- Ajankohtaiskatsaus HR:n asioista

Oheismateriaalina esitysmateriaali.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi HR-johtajan ajankohtaiset asiat.

§ 31

Fiilismittari Pirkanmaan hyvinvointialueella Q1/2026

8228/2024

Valmistelijat / lisätiedot:

Eeva Lahdenperä, HENKILÖSTÖSUUNNITTELIJA, eeva.lahdenpera@pirha.fi

Liitteet

1 Fiilismittarin tulokset Q1/2026

Hyvinvointialueen työntekijäkokemusta seurataan neljännesvuosittain henkilöstölle suunnatun Fiilismittari-kyselyn avulla. Kysely mittaa sekä henkilöstön suositteluhalukkuutta kuvaavaa indeksiä että työntekijäkokemusta koskevia osa-alueita. Hyvinvointialuetasolla tuloksia ja kehitystä tarkastellaan kokonaisuutena. Työyhteisöille Fiilismittari tarjoaa ajankohtaisen tilannekuvan työntekijäkokemuksesta ja arjen sujumisesta kyselyhetkellä, ja tuloksia hyödynnetään työyhteisöjen toiminnan kehittämisessä.

Fiilismittari-kysely toteutettiin 11.–25.3.2026. Tulokset ovat hyvinvointialuetasolla parantuneet edelliseen mittauskertaan verrattuna.

Kaikkien tehtäväalueiden ja palvelulinjojen tulos parantui edelliseen mittauskertaan verrattaessa. Hyvinvointialuetasolla tulos nousi vuoden 2025 keskiarvoon verrattaessa. Fiilismittari-kyselyyn vastasi yhteensä 8851 työntekijää, ja vastausprosentti oli 43. Vastausprosentti parantunut kaikilla tehtäväalueilla ja palvelulinjoilla kyselyyn 4/2025 verrattuna sekä vuoden 2025 kyselyiden keskiarvoon verrattaessa. Eri työyhteisöjen välillä on merkittävää vaihtelua sekä tuloksissa että vastausprosentissa.

Tämän mittauskerran suositteluindeksi oli +3, kun edellisellä mittauskaudella tulos oli –6. Suositteluindeksi on parantunut myös verrattuna vastaavaan ajankohtaan vuotta aiemmin: maaliskuussa 2025 tulos oli –2.

Edelliseen mittaukseen nähden tulokset paranivat myös työntekijäkokemusta koskeissa kysymyksissä. Eniten myönteistä muutosta edelliseen kyselyajankohtaan verrattuna nähtiin väittämissä, jotka koskivat koettua turvallisuutta työyhteisössä sekä työssä viihtymistä. Molemmissa vastauksissa samaa mieltä olevien vastaajien osuus kasvoi neljällä prosenttiyksiköllä. Vuoden 2025 keskiarvoihin nähden muutokset olivat hyvinvointialuetasolla vähäisiä

Kevään 2026 aikana tarkennetaan keskitettyjä tukitoimia esihenkilöille ja työyhteisöille, jotka ovat saaneet heikoimpia tuloksia sekä Työterveyslaitoksen työhyvinvointitutkimuksessa että Fiilismittari-kyselyssä.

Yhteistoimintaelin on käsitellyt asian kokouksessaan 5.5.2026.

Fiilismittarin tulokset ovat liitteenä.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi Fiilismittarin tulokset.

§ 32

Henkilöstöjaoston talouden toteuma 1-3/2026

2262/2026

Valmistelijat / lisätiedot:

Heidi Pyykkönen, HALLINTOPÄÄLLIKKÖ, heidi.pyykkonen@pirha.fi
Katariina Jortikka, HALLINTOASSISTENTTI, katariina.jortikka@pirha.fi

Liitteet

1 Henkilöstöjaosto, talouden toteuma 1-3/2026

Pirkanmaan hyvinvointialueen aluevaltuusto on hyväksynyt 8.12.2025 § 117 hyvinvointialueen vuoden 2026 talousarvion sekä taloussuunnitelman vuosille 2026-2028. Demokratiakustannukset sisältyvät vuoden 2026 talousarviossa strategisen ohjauksen ja järjestämisen tehtäväalueen talousarvioon. Tehtäväalueella kustannukset on kohdennettu yleishallinnon ja omistajaohjauksen vastuualueelle. Toimielinten vuoden 2026 talousarvion valmistelun lähtökohtana on ollut arvio toimielinten vuoden 2025 toteutuneista kustannuksista sekä vuodelle 2026 talousarvion laadinnan aikaan tiedossa olleet muutokset.

Kunkin toimielimen talouden toteumasta raportoidaan ao. toimielimelle neljä kertaa vuoden 2026 aikana osavuosikatsausten sekä tilinpäätöksen yhteydessä. Raportointiaikataulussa on huomioitu kokouspalkkioiden, ansionmenetykskorvausten, matkakulujen ja muiden kulujen maksatusaikataulut sekä kirjanpitokausien valmistuminen.

Raportointikaudella toteutuneet kustannukset ovat yhteensä 8 134 €, mikä on 13,8 % talousarviosta. Kustannukset jakautuvat henkilöstökustannuksiin (kokouspalkkiot ja ansionmenetykskorvaukset sivukuluineen), palvelujen ostoihin (kokoustarjoilut, matkakulut, ICT-kulut, koulutuskulut sekä mahdolliset asiantuntijapalvelut) sekä muihin toimintakuluihin (tilavuokrat). Raportointikauden kustannuksiin sisältyvät kokouspalkkiot, ansionmenetykskorvaukset sekä matkakustannukset kaudelta 1.1.-31.3.2026. Talouden toteuma on talousarvion mukainen. Talousarvion tasaisen toteumaennusteen perusteella talousarvio vaikuttaisi riittävän toimielimen toimintaan talousarviovuonna.

Liitteenä on henkilöstöjaoston talouden toteumaraportti ajalta 1.1. – 31.3.2026.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi henkilöstöjaoston talouden toteuman ajalta 1-3/2026.

§ 33

Tiedoksi merkittävät asiat

- Talousarvion 2027 tavoite-esityksiä koskevat infotilaisuudet jaostoille ja vaikuttamistoimielimille 3.6. ja 8.6

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi kokouksessa tiedotettavat asiat.