Aika 10.11.2026, klo 12:00

Paikka Iso kokoushuone, FM 5

Käsiteltävät asiat

§ 79 Kokouksen avaus, laillisuuden ja päätösvaltaisuuden toteaminen

§ 80 Pöytäkirjantarkastajien valinta

§ 81 Sisäinen tarkastus - näkökulmia henkilöstöhallinnon arviointiin

§ 82 Työterveyslaitoksen kyselyn toimenpiteiden toteutuminen

§ 83 Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelma 2027

§ 84 Tiedoksi asiat

§ 85 Tiedotettavat asiat

Osallistujat

Matti Syrjä, puheenjohtaja
Terhi Lehtonen, sihteeri
Hanna-Maria Grann
Kati Haapaniemi
Outi Hakkarainen
Mari Kalliomäki
Henriikka Keskinen
Päivi Kestilä
Maarit Kivimäki
Taru Kotiniitty
Ilmari Kuokkanen
Kaija Leino
Anni Långsjö
Paula Majuri
Minna Malkamäki
Tiina Mäki
Johanna Nevala
Sini Nurmi
Ritva Nurmilo
Anu Nyman
Tytti Oksanen
Karoliina Peltonen
Taru Rahkonen
Ari Ranta
Tiina Rokka
Tuukka Salkoaho
Taina Siemek-Laakkonen
Marko Siirtola
Aija Tuimala
Taina Virsula
Jussi Virtanen

§ 79
Kokouksen avaus, laillisuuden ja päätösvaltaisuuden toteaminen

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 työsuojelutoimikunnan 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.
Työsuojelutoimikunta päättää myöntää läsnäolo- ja puheoikeuden

- yhteistoimintaelimelle §:ien 79- 83 ajaksi
- yhteistoimintaelimen sihteerille Katariina Jortikalle §:ien 79- 83 ajaksi
- sisäisen tarkastuksen johtaja Sari Vuorenmaalle §:n 81 ajaksi
- työhyvinvointipäällikkö Salla Lepistölle §:n 82 ajaksi

§ 80
Pöytäkirjantarkastajien valinta

Valitaan kaksi pöytäkirjan tarkastajaa.

Ehdotus

Valitaan kaksi pöytäkirjan tarkastajaa. Vuorossa ovat Paula Majuri ja Minna Malkamäki. Varalla Tiina Mäki ja Johanna Nevala.

§ 81
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

Työsuojelutoimikunta päättää merkitä sisäisen tarkastuksen esittämät asiat tiedoksi.

§ 82
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

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

§ 83
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

Työsuojelutoimikunta päättää merkitä tiedoksi Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelman vuodelle 2027 ja antaa asiasta tarvittaessa lausunnon.

§ 84
Tiedoksi asiat

Ehdotus

Työsuojelutoimikunta päättää merkitä tiedoksi kokouksessa tiedotetut asiat.

§ 85
Tiedotettavat asiat

Ehdotus

Työsuojelutoimikunta päättää tiedotettavista asioista.