
Aika 23.10.2025, klo 09:00

Paikka Syke-kokoustila (FM2, 7. krs.)

Käsiteltävät asiat

§ 78 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

§ 79 Pöytäkirjantarkastajat

§ 80 Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelma 2026

§ 81 Työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuodelle 2026

§ 82 Työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelma Pirkanmaan hyvinvointialueella

§ 83 Johtamisjärjestelmän kuvaus

§ 84 Kaupin yliopistollinen sosiaali- ja terveysasema, hankesuunnitelma

§ 85 Pirkanmaan hyvinvointialueen palkkaharmonisointisuunnitelma

§ 86 Tiedoksi merkittävät asiat

Osallistujat

Kimmo Mäkelä, puheenjohtaja
Teemu-Taavetti Toivonen, 1. varapuheenjohtaja
Katariina Jortikka, sihteeri
Matti Anttonen
Kari Hämäläinen
Jari Jakola
Mari Keronen
Taru Kuosmanen
Aki Leppänen
Anita Niemelä
Maarit Nousu
Kari Rasku
Juhani Sand
Anu Siimes
Crista Sjöholm-Aaltonen
Veera Välimäki
Ulla Kampman, Aluehallituksen varajäsen
Mats Uotila, Aluehallituksen varajäsen
Aija Tuimala

§ 78

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 23.10.2025 on toimitettu sähköisesti 17.10.2025. Esityslista liitteineen on tallennettu sähköiseen kokoustyötilaan (Pirre) 17.10.2025 sekä julkaistu yleisessä tietoverkossa 17.10.2025.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Todetaan läsnäolijat ja kokouksen päätösvaltaisuus.

Yhteistoimintaelin päättää myöntää läsnäolo- ja puheoikeuden

- työsuojelutoimikunnalle §:ien 78-84 ajaksi
- työsuojelutoimikunnan sihteerille Terhi Lehtoselle §:ien 78-84 ajaksi
- työsuojelupäällikkö Paula Kymäläiselle §:n 82 ajaksi
- hallintojohtaja Vuokko Yliselle §:n 83 ajaksi
- rakennuttajapäällikkö Matias Seinille §:n 84 ajaksi
- HR-palvelupäällikkö Katja Vihusaarelle §:n 85 ajaksi.

§ 79

Pöytäkirjantarkastajat

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

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Valitaan kaksi pöytäkirjantarkastajaa. Vuorossa Mari Keronen ja Aki Leppänen. Varalla Anita Niemelä ja Maarit Nousu.

§ 80

Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelma 2026

28032/2024

Valmistelijat / lisätiedot:

Aija Tuimala, HR-JOHTAJA, aija.tuimala@pirha.fi

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

Liitteet

1 Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelma 2026

Henkilöstöön liittyviä strategisia linjauksia ja tavoitteita asetetaan hyvinvointialueen strategiassa sekä sen toimeenpanoa ohjaavassa toimeenpano-ohjelmassa. Strategiakaudella 2023–2025 on ollut lisäksi erillinen henkilöstöohjelma, joka on lisäksi määritellyt strategisia henkilöstöä koskevia tavoitteita. Vuosittain laadittavassa talousarviossa on mukana henkilöstöä koskevia vuositavoitteita.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella määrittelee, että hyvinvointialueen tulee laatia yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Lain 4 a § määrittelee, että suunnitelmasta tulee käydä ilmi mm. määraaikaisten palvelussuhteiden määrään, erilaisten työsuhdemuotojen käyttöön sekä työttömyysuhan alaisen henkilöstön työmarkkinakelpoisuuteen liittyvät asiat sekä osaamiseen liittyvät vaatimusmuutokset sekä osaamisen kehittämisen suunnitelma.

Pirkanmaan hyvinvointialueella on lakisääteisen henkilöstösuunnitelman lisäksi laadittu monia muita henkilöstöön liittyviä toimintaa linjaavia erillisiä asiakirjoja, kuten

- osaamisen kehittämien suunnitelma (koulutussuunnitelma)
- työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma
- tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma
- päihde- ja riippuvuussuunnitelma
- palkkaharmonisointisuunnitelma
- työterveyshuollon vuosisuunnitelma
- rekrytoinnin periaatteet

Henkilöstöasioiden näkökulmasta on noussut tarve tiivistää linjaavien dokumenttien yhteyttä ja määrää johtamisen ja tavoitteiden seurannan näkökulmasta.

Aluevaltuuston johdolla valmistellaan parhaillaan hyvinvointialueen strategiaa kaudelle 2025–2029. Alkuvuonna 2026 päätetään lisäksi toimeenpanosuunnitelmasta, joka konkretisoi tavoitteita ja niiden seuranta. Tästä syystä tulevan strategian tavoitteet voidaan huomioida täysimittaisesti vasta vuoden 2027 henkilöstösuunnitelmaan. Laatomishetkellä on ollut käytettävissä aluehallituksen 22.9.2025 valmisteleva strategialuonnos tavoitteineen.

Vuodelle 2026 on valmisteltu henkilöstösuunnitelma, joka sisältää niin strategisen tason kuin vuosittaisen lakisääteisen henkilöstösuunnitelman. Henkilöstösuunnitelma tarkastelee henkilöstösuunnittelua sekä laadullisesta että määrällisestä näkökulmasta. Vuodesta 2027 alkaen henkilöstösuunnitelmaan sisältyisi ainakin myös osaamisen kehittämisen suunnitelma, joka vuodelle 2026 laaditaan erikseen. Strateginen taso on kuvattu rajatusti yllä kuvattu valmistelutilanne huomioiden.

Henkilöstösuunnitelman rinnalla on valmisteltu pääosaa yllä listatuista linjaavista asiakirjoista päätöksentekoon loppuvuonna 2025, jotta henkilöstöasioihin liittyvät tavoitteet ja mittarit on voitu tarkastella rinnakkain. Henkilöstösuunnitelma kokoaa muiden syventävien asiakirjojen keskeisimmät sisällöt vuosittain yhteen. Asiakirjojen valmistelussa ja toteutuksessa huomioidaan myös yhteistoiminta henkilöstöä edustavien järjestöjen kanssa.

Vuoden 2026 henkilöstösuunnitelma tavoittelee edelleen avoimen ja yhdenvertaisen henkilöstöpolitiikan toteuttamista. Henkilöstön jaksamista ja työhyvinvointia, yhteistä toimintakulttuuria, valmentavaa johtamista sekä henkilöstökokemusta kehitetään myös. Lisäksi huomiota kiinnitetään henkilöstöviestintään.

Talousarviotavoitteiden (henkilöstön pito- ja vetovoima paranee, sairauspoissaolojen määrä vähenee ja vuokratyövoiman käyttö vähenee) lisäksi henkilöstösuunnitelmassa kuvataan toimenpiteitä, joilla kehitetään johtamista, edistetään henkilöstön riittävyttä 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 yhtenä työnantajana, jolla on riittävä määrä osaavaa henkilöstöä oikeassa paikassa oikeaan aikaan.

Liitteenä henkilöstösuunnitelma vuodelle 2026, oheismateriaalina esitysdiat.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää

1. merkitä tiedoksi Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelman vuodelle 2026
2. antaa asiasta tarvittaessa lausunnon ja
3. tarkastaa pykälän kokouksessa.

§ 81

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuodelle 2026

2631/2024

Valmistelijat / lisätiedot:

Taru Kotiniitty, HR-PALVELUPÄÄLLIKKÖ, taru.kotiniitty@pirha.fi

Työnantajalla on työterveyshuoltolain 1383/2001 mukaan velvollisuus järjestää työntekijöilleen työterveyshuoltopalvelut. Lain tarkoitus on työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon yhteistoiminnassa edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa. Nämä lain velvoittamat kohdat ovat Kansaneläkelaitoksen I korvausluokan, Kela I toimintaa. Työnantaja voi kustannuksellaan järjestää näiden lisäksi työntekijöilleen myös Kelan korvausluokkien 0 ja II palveluita.

Työnantajan ja työterveyshuoltopalveluiden tuottajan tulee tehdä työterveyshuollon tuottamisesta sopimus, jota muutetaan olosuhteiden olennaisesti muuttuessa. Sopimuksen lisäksi tulee olla laadittuna kirjallinen toimintasuunnitelma, jossa usein määritellään sopimusta tarkemmin työterveyshuollon sisällöstä. Toimintasuunnitelman laadinnassa on otettava huomioon muun muassa työpaikan työturvallisuusriskit ja tehdyt työpaikkaselvitykset.

Pirkanmaan hyvinvointialueella vuoden 2026 työterveyshuollon toimintasuunnitelma sisältää lakisääteisen Kela I toiminnan lisäksi Kela 0 ja Kela 2 toimintaa. Vuoden 2026 toimintasuunnitelman laadinnassa on huomioitu tulevan vuoden työpaikkaselvityksien tarve, aiempina vuosina tehdyistä työpaikkaselvityksistä nousseita asioita, työterveyshuollon tuntemus Pirkan työntekijöiden työkykyisyydestä sekä eläkevakuuttaja Kevan tuoma tieto työkyvyttömyysriskiennusteesta ja myönnettyjen työkyvyttömyyseläkkeiden syistä.

Tullinkulman Työterveys Oy tuottaa näitä palveluita ennalta neuvotellun hinnaston mukaisesti joko omassa toimipisteessä, Pirkanmaan hyvinvointialueen osoittamassa tilassa tai etäpalveluina. Toimintasuunnitelmassa on määriteltä kolme koko hyvinvointialuetasolta tavoitetta sekä mittarit millä seurataan tavoitteiden toteutumista.

Vuoden 2026 tavoitteet ovat:

Tavoite 1: Työkyvyn edistäminen

- Varhainen tuki on osa jokaisen työntekijän arkea
- Sairauspoissaolojen määrä laskee 3% vuoteen 2025 verrattuna. Painopiste pitkissä sairauspoissaoloissa.
- Työkyvyn ylläpitäminen, osatyökykyisten tukeminen ja sujuva työhön paluu.
- Työkyvyttömyysriskissä olevien määrä ei kasva.

Tavoite 2: Tehtäväaluekohtaisten tarpeiden tunnistaminen ja tarpeisiin vastaaminen

-
- Työpaikkaselvitykset toteutuvat suunnitellusti ja tarkoituksenmukaisesti huomioiden organisaation muutokset.

Tavoite 3: Resurssien kohdentaminen ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon ja kokonaiskustannusten hallinta

- Työterveyshuollon palveluiden ja resurssoinnin painopiste on ennaltaehkäisevissä työterveyspalveluissa (Kelan korvausluokka I). Tavoitteena on ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus korvattavista kustannuksista vähintään 60% ja työterveyspainotteisten, yleislääkäritasoisien sairaanhoitopalveluiden osuus on alle 40%
- Työterveyshuollon palveluiden kustannusvaikuttavuus.

Oheismateriaalina Pirkanmaan hyvinvointialueen työterveyshuollon kattotoimintasuunnitelma vuodelle 2026 sekä esitysdiat.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää

1. merkitä tiedoksi työterveyshuollon toimintasuunnitelman vuodelle 2026,
2. antaa asiasta tarvittaessa lausunnon ja
3. tarkastaa pykälän kokouksessa.

§ 82

Työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelma Pirkanmaan hyvinvointialueella

4969/2023

Valmistelijat / lisätiedot:

Taru Kotiniitty, HR-PALVELUPÄÄLLIKKÖ, taru.kotiniitty@pirha.fi

Paula Kymäläinen, TYÖSUOJELUPÄÄLLIKKÖ, paula.kymalainen@pirha.fi

Työturvallisuuslain (738/2002, 9 §) mukaan työnantajalla on oltava työsuojelun toimintaohjelma, jolla edistetään turvallisuutta ja terveellisyyttä työssä, sekä ylläpidetään työntekijöiden työkykyä. Tämä toimintasuunnitelma on Pirkanmaan hyvinvointialueen työturvallisuuslain velvoittava toimintaohjelma.

Pirkanmaan hyvinvointialueella tehdään hyvin erilaisia työtehtäviä, joissa kaikissa on omat vaateensa työsuojelulle sekä työhyvinvoinnille. Pirkanmaan hyvinvointialueen työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintasuunnitelman tarkoituksena on edistää turvallista ja terveellistä työympäristöä sekä työntekijöiden fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Suunnitelman tarkoituksena on luoda myönteinen ja työn tekemistä tukeva työympäristö, sekä varmistaa että kaikki työntekijät ovat tietoisia työsuojelun käytänteistä ja vastuista. Työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimenpiteillä pyritään ehkäisemään, vähentämään ja poistamaan työstä ja työoloista aiheutuvia vaaroja.

Pirkanmaan hyvinvointialueen työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintasuunnitelman tavoitteina vuosille 2026–2029 on tukea työntekijöiden hyvinvointia seuraavin keinoin:

1. Työsuojelu- ja työhyvinvointitoimet osana arkea
2. Työn kuormituksen hallinta ja työntekijöiden voimavarojen vahvistaminen
3. Työkyvyn edistäminen ja ylläpitäminen

Työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintasuunnitelmassa on kuvattu tarkemmin, mitä tavoitteilla tarkoitetaan millä keinoilla tavoitteisiin on tarkoitus päästä sekä mikä on eri toimijoiden roolit sekä vastuut. Olemassa olevat ja uudet toimintaohjeet, koulutus sekä perehdytys ovat keskeisessä roolissa tavoitteiden saavuttamiseksi. Suunnitelman toteutumista tulee seurata muun muassa mittareiden, kyselyiden avulla sekä havainnointia hyödyntäen. Toimintasuunnitelma on nelivuotinen. Työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintasuunnitelman hyväksyy Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstöjaos. Tämän hyväksymisen jälkeen on mahdollista asettaa koko toimintasuunnitelmakauden sekä vuositason mittarit ja niiden seuranta taajuus sekä mahdollisia tarkempia keinoja tavoitteiden saavuttamiseksi.

Oheismateriaalina työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma 2026–2029 sekä esitysdiat.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää

1. merkitä tiedoksi työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintasuunnitelman vuosille 2026-2029,
2. antaa asiasta tarvittaessa lausunnon ja

3. tarkastaa pykälän kokouksessa.

§ 83

Johtamisjärjestelmän kuvaus

7376/2025

Valmistelijat / lisätiedot:

Vuokko Ylinen, HALLINTOJOHTAJA, vuokko.ylinen@pirha.fi
Aija Tuimala, HR-JOHTAJA, aija.tuimala@pirha.fi

Hyvinvointialueen johtoryhmä antoi helmikuun 2025 lopulla hallintojohtajalle ja HR - johtajalle toimeksiannon ryhtyä laatimaan hyvinvointialueen johtamisjärjestelmän kuvausta. Toimeksiannon mukaisesti työn pitää sisältää lainsäädäntöön, hyvinvointialueen sääntöihin ja periaatteisiin sekä toimintamalleihin perustuva nykytilan kuvaus. Toimeksianto ei sisältänyt johtamisjärjestelmän rakenteiden tai sisältöjen uudistamista. Kuvaus ei sisällä tarkempia eri johtamislajien kuvauksia (esim. turvallisuusjohtaminen, projektijohtaminen, investointien johtaminen, asiakkuuksien johtaminen) vaan kuvauksen kohteena on hyvinvointialueen yleinen johtamisen rakenne.

Työ päästiin aloittamaan toukokuun alussa ja valmistumisajaksi oli määritelty lokakuun loppu 2025. Työskentelyä varten koottiin projektitiimi sekä laajempi valmisteluryhmä, jossa oli edustajia kaikilta tehtäväalueilta sekä henkilöstön edustajat. Alkuvaiheessa projektitiimi totesi, että aineistotarkastelun lisäksi olisi hyödyllistä koota toimivan johdon ja esihenkilöiden kokemuksia nykyisestä johtamisjärjestelmästä. Hyvinvointialueen johtoryhmä hyväksyi työn laajennuksen ja kesän aikana toteutettiin neljän johtamiseen liittyvän esimerkkitapauksen haastattelut sekä kyselyt johdolle ja esihenkilöille. Kyselyt ovat kehittämis ehdotusten pohjana ja niitä voidaan hyödyntää sisäisessä kehittämisessä, erityisesti strategian toimeenpanosuunnitelman kärki kolmen tavoitteissa, jotka liittyvät johtamisen selkeyttämiseen.

Kuvaus sisältää seuraavat osuudet: lainsäädäntö, poliittinen johtaminen, viranhaltijajohtaminen sekä sidosryhmäyhteistyön johtaminen. Lisäksi esitetään johtopäätökset ja kehittämiskohteet.

Hyvinvointialueen johtamisen rakenteet määritellään lainsäädännössä sekä hallintosäännössä ja tehtäväalueiden toimintasäännöissä. Johtaminen perustuu strategiaan, sen sisältämiin arvoihin sekä siihen nojautuviin ohjelmiin ja suunnitelmiin (esim. palvelutuotannon kehittämisohjelmat, hankintaohjelma, monituottajaohjelma, konserniohje, henkilöstösuunnitelma) sekä vuosittaiseen talousarvioon. Hyvä hallinto- ja johtamistapa ja sisäinen valvonta, eettiset periaatteet, hyvän yhteistoiminnan sekä henkilöstöjohtamisen periaatteet ja mallit (pirhalainen toimintakulttuuri, valmentava johtaminen) ohjaavat johtamista.

Kuvaus tuo selkeästi esille, että johtamisjärjestelmästä puuttuu vielä prosessien kuvauksia, toimintamalleja sekä eri johtamistasojen tehtävien ja vastuiden tarkempia määrittelyjä. Erityisesti tehtäväalueiden välisen ja toisaalta tehtäväalueiden sisäisen yhteistyön malleja ei vielä ole riittävästi. Tästä syystä dokumentti myös painottuu ylätason johtamisen kuvaukseen, joka sääntötasolla on määritelty. Linjajohtamisen rakenne (toimialue/vastuualuejako) vaihtelee eri tehtäväalueilla ja esim. yhtenäisiä

ylimmän johdon ja keskijohdon määritelmiä ei hyvinvointialueella ole tähän mennessä ollut. Yhtenäisen kokonaiskuvan saamiseksi dokumenttiin on määritelty yleinen kuvaus hyvinvointialueen johtamisen tasoista.

Kuvaus tukee aikaisempia havaintoja, että nykytilan mukainen vahvasti linjajohtamiseen ja sen eri tasoihin perustuva johtaminen on tukenut hyvinvointialueen käynnistämistä ja muutosjohtamista. Johtoryhmien lisäksi eri tehtäväalueita yhdistävät johtotiimit ovat myös osoittautuneet toimiviksi johtamisen välineiksi. Kehittämis ehdotuksista nousee kuitenkin esille tarve vahvistaa edelleen henkilöstön osallistumista, esihenkilöiden johtamistyön tukea sekä sisäisen ja ulkoisen yhteistyön johtamista. Johtamisjärjestelmäkuvaus on ajassa kehittyvä dokumentti, jota on syytä päivittää, kun johtamisen rakenteita ja sisältöjä uudistetaan.

Oheismateriaalina johtamisjärjestelmäkuvaus (luonnos).

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää

1. merkitä tiedoksi johtamisjärjestelmäkuvauksen (luonnos) ja
2. antaa tarvittaessa asiasta lausunnon.

§ 84

Kaupin yliopistollinen sosiaali- ja terveysasema, hankesuunnitelma

19824/2023

Valmistelijat / lisätiedot:

Matias Seini, RAKENNUTTAJAPÄÄLLIKKÖ, matias.seini@pirha.fi

Minna Kylmäniemi, KEHITTÄMISKOORDINAATTORI, minna.kylmaniemi@pirha.fi

Liitteet

- 1 Kaupin yliopistollisen sote-aseman toiminnallinen hankesuunnitelma 14.8.2025
- 2 Kaupin yliopistollinen sote-asema rakentamisen hankesuunnitelma
- 3 Esittelydiat Kaupin yo sote-asema hankesuunnitelma

Kaupin yliopistollisen sosiaali- ja terveysaseman (myöh. sote-asema) valmistelulla on pitkä historia. Hanke siirtyi Tampereen kaupungin valmistelusta Pirkanmaan hyvinvointialueen hankkeeksi vuoden 2023 alusta. Tampereen kaupunki hyväksyi tarveselvityksen Tammelakeskuksen terveysaseman toiminnan korvaavasta sosiaali- ja terveyskeskuksesta alun perin jo vuonna 2017. Tarveselvitystä päivitettiin muun muassa muuttuneen sijainnin vuoksi ja päivitetty hankesuunnitelma hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 6.6.2022. Pirkanmaan hyvinvointialueella hanke on liitetty osaksi Taysin uudistamisohjelman ja Kaupin kampuksen suunnittelun kokonaisuutta. Hyvinvointialueen konserni- ja toimitilajaosto päätti hankesuunnittelun käynnistämisestä 5.9.2023. Hankesuunnitelman valmistelua on ohjattu palveluiden verkoston jatkuvan kehittämisen työryhmissä. Tays uudistamisohjelman projektin johtoryhmä on myös seurannut valmistelua. Hankesuunnitelma on käsitelty hyvinvointialueen johtoryhmässä ja suurten investointien yhteensovittamisryhmässä.

Tämä hankesuunnitelma on laadittu vastaamaan Pirkanmaan hyvinvointialueen palveluiden verkostoa koskevia päätöksiä ja toiminnallisia tavoitteita. Hankesuunnitelma pohjautuu tarveselvityksessä alueelle tunnistettuihin tarpeisiin ja väestönkasvuennusteisiin. Näiden pohjalta on laadittu kapasiteettitarvelaskelma sekä toiminnallinen suunnitelma. Rakennushanke on ensimmäinen hyvinvointialueen aikana valmisteltu sosiaali- ja terveysasema. Hanke toteuttaa hyvinvointialueen strategian kärki 2 ”Yhdenvertaiset, ennaltaehkäisevät ja vaikuttavat palvelut” toimeenpanoa vahvistamalla sosiaali- ja terveysasemapalveluja Pirkanmaan hyvinvointialueella.

Kaupin yliopistollinen sote-asema korvaa nykyisen Tammelakeskuksen sote-aseman palvelut ja vastaa Tampereen Itäisten alueiden palvelutarpeen kasvuun. Sote-asema on mitoitettu palvelemaan vähintään 60 000 asukkaan väestöpohjaa. Kaupin sote-aseman valmistuminen tuo kapasiteettia tarkastella palveluiden verkostoa Tampereen Itäisellä alueella.

Hankkeen sijainti Kaupin kampuksella on keskeinen koko hyvinvointialueen palveluverkon, kulkuyhteyksien ja korkeakouluysteistyön kannalta. Alue on laajalti hyvin saavutettavissa niin julkisilla kulkuvälineillä kuin yksityisautoilla. Erityisesti raitiotien jatkaminen Linnainmaalle muodostaa alueelta hyvät kulkuyhteydet Kaupin kampukselle idän suunnasta.

Pirkanmaan hyvinvointialueen ja Tampereen korkeakouluyhteisön tavoitteena on yhteistyössä luoda Kaupin yliopistolliselle sote-asemalle uudenlainen toimintamalli ja konsepti tutkimus-, kehitys-, innovaatio- ja opetustoiminnan (TKIO) tiiviille yhteistyölle.

Kaupin yliopistolliselle sote-asemalle on suunniteltu seuraavat palvelut:

- vastaanottopalvelut
- työikäisten sosiaalipalvelut
- aikuisten mielenterveys- ja päihdepalvelut
- äitiys- ja lastenneuvola ja kehitystä tukevat palvelut
- perheohjaus
- lasten ja aikuisten avokuntoutuksen palvelut
- suun perushoidon palvelut
- lasten ja nuorten perustason mielenterveys- ja päihdepalvelut

Nuorten aikuisten mielenterveys- ja päihdepalvelujen sijoittuminen Kaupin yliopistolliselle soteasemalle on vielä hankesuunnitteluvaiheessa kesken. Koko Pirkanmaan alueen 18–23-vuotiaille nuorille aikuisille tarjottavilla palveluilla nähdään synergiaetua muiden mielenterveys- ja päihdepalveluiden ja vastaanottopalveluiden toimintojen kanssa.

Kaupin yliopistollisen sote-aseman suunnittelussa on painotettu tilatehokkaita ratkaisuja, joilla tuetaan toiminnallista muutosta ja toiminnan tehostamista. Tilat ovat lähtökohtaisesti yhteiskäyttöisiä ja tilojen yhteiskäytön rajoitteita pyritään välttämään. Vastaanottohuoneet suunnitellaan mahdollisimman muuntojoustavina tyyppitiloina ja mitoituksen jousto vaihtelee tilan käyttötarkoituksen mukaan.

Hankkeen laajuus on varmistettu kapasiteettitarvelaskennalla. Laskennan tavoitteena oli tukea Kaupin yliopistollisen sosiaali- ja terveysaseman tilojen ja toiminnan suunnittelua, mutta myös koko palveluiden verkoston suunnittelua määrittämällä suunniteltavien tilojen mahdollistaman toiminnan laajuuden huomioiden hyvinvointialueen toiminnan tavoitteet. Tavoite oli myös tuottaa tietoa, joka on hyödynnettävissä myös muihin hyvinvointialueen tuleviin sosiaali- ja terveysasemahankkeisiin.

Rakennus tulee sijoittumaan Kuntokadun ja Arvo Ylpön kadun risteyksessä sijaitsevalle Tampereen kaupungilta ostettavalle tai vuokrattavalle tontille, jossa sijaitsee nykyisin Tampereen ammattikorkeakoulun käytössä olevat rakennukset. Ammattikorkeakoulu on irtisanonut vuokrasopimuksen päättymään 30.11.2026. Lähtökohta on, että nykyisten rakennusten purun suorittaa Tampereen kaupunki ja tontti luovutetaan rakentamattomana Pirkanmaan hyvinvointialueelle alkuvuodesta 2027. Tampereen kaupungin kanssa käydään syksyn aikana neuvottelut tontin ostosta, rakennusten purkamisesta ja luovuttamisesta.

Hankkeen kokonaiskustannukset ovat 54 800 000 euroa Haahtelan 5/2025 tarjoushintaaindeksiin 101,00 sidottuna. Kustannukset eivät sisällä tontin ostoon eikä purkamiseen liittyviä kustannuksia. Hankkeen lopullinen budjetti tarkistetaan loppuvuodesta 2026 urakkakilpailutuksen jälkeen toteutuneisiin lukuihin perustuen.

Hankkeelle on tavoitteena hakea rakennuslupa hankesuunnitelman hyväksynnän jälkeen. Rakennusluvan varmistuttua esitetään aluehallitukselle investointipäätöstä ja urakkakilpailutuksen käynnistämistä. Urakkakilpailutus toteutetaan syksyn 2026 aikana ja rakentaminen on, tontin luovutuksesta riippuen, mahdollista käynnistää vuoden alusta 2027. Rakennuksen käyttöönoton tavoite on keväällä 2029.

Liitteenä esittelydiat, rakentamisen hankesuunnitelma ja toiminnallinen hankesuunnitelma.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää

1. merkitä tiedoksi Kaupin yliopistollisen sosiaali- ja terveysaseman hankesuunnitelman ja
2. antaa asiasta tarvittaessa lausunnon.

§ 85

Pirkanmaan hyvinvointialueen palkkaharmonisointisuunnitelma

6663/2023

Valmistelijat / lisätiedot:

Aija Tuimala, HR-JOHTAJA, aija.tuimala@pirha.fi

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

Palkkaharmonisointia valmistellaan yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa neuvotellen ja työryhmäkokoonpanoissa. Yhteneväisen palkkausjärjestelmän lisäksi palkan tulee olla harmonisoitu, jolloin saman vaativuustason tehtävissä tehtäväkohtainen palkka on sama hyvinvointialuetasoisesti.

Aluehallitus hyväksyi 11.11.2024 Pirkanmaan hyvinvointialueen palkkojen harmonisointisuunnitelman. Tuolloin tavoiteaikatauluksi asetettiin taloudellisten ja henkilöstöresurssien salliessa palkkaharmonisointi toteuttavaksi viimeistään vuoden 2028 loppuun mennessä, huomioiden kuitenkin myös palkkausjärjestelmien uudistuksen toteutuksen aikataulu. Harmonisoinnin toteutumista raportoidaan vuosittain aluehallitukselle ja harmonisointisuunnitelmaa päivitetään aikataulujen tarkentuessa. Harmonisoinnin etenemisen raportit vuosilta 2023 ja 2024 on harmonisointisuunnitelman liitteinä 1 ja 2.

Valtakunnan tasolla neuvotellaan uusista hyvinvointialan, sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastusalan palkkausjärjestelmistä, joiden tavoitteena on korvata nykyiset työnantajakohtaiset tehtävän vaativuudenarviointiin perustuvat järjestelmät. Palkkausjärjestelmän uudistus toteutetaan vaiheittain. Palkkaharmonisointi on suunniteltu toteutettavan vaiheittain vuosittaisten paikallisten järjestelyerien kohdentamisella. Valtakunnallisesti on neuvoteltu, että paikallisista järjestelyeristä erityisesti kehittämisohjelmaerät sekä yhteensovittamiserät kohdennetaan palkkausjärjestelmän kehittämiseen ja yhteensovittamiseen. TES-kaudella 2025–2028 on enenevässä määrin yleiskorotuksia paikallisten järjestelyerien sijaan. Tämä osaltaan vaikeuttaa harmonisoinnin toteuttamista.

Ensimmäisenä saatiin neuvoteltua lääkärisopimukseen uraporraspalkkausjärjestelmä keväällä 2024. Lääkärisopimuksen osalta hammaslääkäreiden liitteet 2 ja 4 saadaan harmonisoitua vuonna 2025. Sen sijaan liitteen 1 (perusterveydenhuollon lääkärit) ja liitteen 3 (sairaalaaläkärit) palkkojen harmonisointia ei saada täysin tehtyä järjestelyeriä kohdentamalla vuoden 2028 loppuun mennessä, vaan karkean arvion mukaan harmonisoinnissa edetään 86–95 prosenttiin uraportaasta riippuen. Järjestelyerien kohdentamisen jälkeen on tarvetta harmonisoida palkkoja vielä 15 miljoonalla eurolla vuositasona.

HYVTES ja SOTE-sopimuksessa tavoitellaan tasopalkkausjärjestelmien kansallista neuvottelutulosta 30.11.2025, eli palkkausjärjestelmien käyttöönotot ovat edelleen viivästyneet alkuperäisestä tavoitteesta.

Liitteenä päivitetty harmonisointisuunnitelma (ei-julkinen), oheismateriaalina Palkkaharmonisointisuunnitelman päivitys 2025 -esittelymateriaali.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää

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

§ 86

Tiedoksi merkittävät asiat

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää merkitä tiedoksi kokouksessa tiedotettavat asiat.