

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Aika 02.10.2024, klo 16:36 - 18:55

Paikka Läsäolokokous: Virtain kaupungintalo

Käsitellyt asiat

- § 52 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 53 Pöytäkirjantarkastajat**
- § 54 Henkilöstöjohtajan ajankohtaiset asiat**
- § 55 Palkkaharmonisaatiosuunnitelma**
- § 56 Strateginen monituottajuus Pirkanmaan hyvinvointialueella**
- § 57 Kielitaitovaatimukset Pirkanmaan hyvinvointialueella -ohjekirjeluonnos**
- § 58 Henkilöstöjaoston kokousaikataulu 2025**
- § 59 Tiedoksi merkittävät asiat**

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Saapuvilla olleet jäsenet

Ulla Kampman, puheenjohtaja
Anneli Taina, 1. varapuheenjohtaja
Antti Ivanoff
Keijo Kaleva
Nina Lindberg
Niina Melkko
Klaus Myllymäki
Anne Nyman
Sami Pajunoja
Timo Tuomisto
Pasi Huhtala, varajäsen

Muut saapuvilla olleet

Emilia Tomminen, Hallintoassistentti, sihteeri
Teija Liimatainen, Vs. Henkilöstöjohtaja
Katja Vihusaari, HR-palvelupäällikko, § 55

Poissa

Heidi Rytky

Allekirjoitukset

Ulla Kampman
Puheenjohtaja

Emilia Tomminen
Sihteeri

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty

09.10.2024

03.10.2024

Sami Pajunoja
Pöytäkirjantarkastaja

Keijo Kaleva
Pöytäkirjantarkastaja

Pöytäkirjan nähtävänäolo

Pirkanmaan hyvinvointialueen verkkosivulla pirha.cloudnc.fi 5.10.2024

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 52

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 2.10.2024 on toimitettu sähköisesti 27.9.2024. Esityslista liitteineen on tallennettu sähköiseen kokoustyötilaan (Pirre) 27.9.2024 sekä julkaistu yleisessä tietoverkossa 27.9.2024.

Ehdotus

Esittelijä: Teija Liimatainen, HENKILÖSTÖJOHTAJA

Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

Lisäksi henkilöstöjaosto päättää

- myöntää läsnäolo- ja puheoikeuden §:n 55 ajaksi HR-palvelupäällikkö Katja Vihusaarelle.

Päätös

Todettiin kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

Lisäksi henkilöstöjaosto päätti

- myöntää läsnäolo- ja puheoikeuden §:n 55 ajaksi HR-palvelupäällikkö Katja Vihusaarelle.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 53

Pöytäkirjantarkastajat

Hallintosäännön 144 §:n mukaan pöytäkirjan tarkastaa kaksi kullakin kerralla sitä varten valittua jäsentä, ellei toimitilin 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: Teija Liimatainen, HENKILÖSTÖJOHTAJA

Valitaan kaksi pöytäkirjantarkastajaa. Vuorossa ovat Keijo Kaleva ja Sami Pajunoja. Varalla Heidi Rytty ja Nina Lindberg.

Päätös

Valittiin pöytäkirjantarkastajiksi Keijo Kaleva ja Sami Pajunoja.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 54

Henkilöstöjohtajan ajankohtaiset asiat

5685/2024

Valmistelijat / lisätiedot:

Teija Liimatainen, HENKILÖSTÖJOHTAJA, teija.liimatainen@pirha.fi

Henkilöstöjohtaja informoi ajankohtaisista asioista.

Ehdotus

Esittelijä: Teija Liimatainen, HENKILÖSTÖJOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi henkilöstöjohtajan ajankohtaiset asiat.

Kokouskäsittely

Kuultiin asiantuntijana vs. henkilöstöjohtaja Teija Liimataista.

Päätös

Henkilöstöjaosto päätti merkitä tiedoksi henkilöstöjohtajan ajankohtaiset asiat.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Henkilöstöjaosto, § 39,05.06.2024
Yhteistoimintaelin, § 52,11.06.2024
Henkilöstöjaosto, § 55, 02.10.2024

§ 55

Palkkaharmonisaatiosuunnitelma

6663/2023

Henkilöstöjaosto, 05.06.2024, § 39

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Hallintosäännön 13 § 6. kohdan mukaan henkilöstöjaosto päättää palkkausjärjestelmää koskevista periaatteista.

Osana Pirkanmaan hyvinvointialueen strategian toimeenpano-ohjelmaa on tavoitteena luoda hyvinvointialueelle kannustava palkkausjärjestelmä. Yksi keskeinen tavoite on saada valmiiksi palkkaharmonisointi vuosien 2023–2025 aikana. Harmonisoinnin myötä saman vaatavuustason tehtävissä tehtäväkohtainen palkka on sama hyvinvointialueitasoisesti. Palkkaharmonisointisuunnittelua ja -valmistelua tehdään virkatyönä ja kokonaisuutta valmistellaan yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa neuvotellen ja työryhmäkoonpanoissa.

Henkilöstöjaoston 16.12.2022 § 80 mukaisesti ylimenokauden ajan hyvinvointialueella noudatetaan väliaikaisesti luovuttavien organisaatioiden palkkausjärjestelmiä siihen saakka, kunnes hyvinvointialueen oma palkkausjärjestelmä on muodostettu. Tällä toimintatavalla työnantaja on pyrkinyt turvaamaan uusien työntekijöiden yhdenvertaisuuden suhteessa olemassa olevaan henkilöstöön siinä toimipisteessä, jonne uusi työntekijä palkataan.

Valtakunnan tasolla neuvotellaan uusista sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastusalan palkkausjärjestelmistä ja tavoitteena on korvata nykyiset työnantajakohtaiset tehtävän vaatavuudenarviointiin perustuvat järjestelmät uusilla palkkausjärjestelmillä. Palkkausjärjestelmän uudistus toteutuu vaiheittain, ensimmäisenä Lääkärisopimukseen luodulla uraporrasjärjestelmällä. Lääkärisopimuksen (LS) osalta jo ensimmäisen vaiheen harmonisointi eli paikallisten järjestelyerien jakaminen on pystytty tekemään koko Pirkanmaan hyvinvointialueelle sovellettavaksi tulleeeseen uuteen yhtenäiseen uraporrasjärjestelmään, joka korvaa kaikki kunnilta ja sairaanhoitopiiriltä siirtyneet Lääkärisopimusta koskeneet palkkausjärjestelmät. Tästä paikalliseen sopimukseen on päästy toukokuussa 2024.

HYVTES ja SOTE-sopimuksessa on sovittu valtakunnallisesta palkkaustyöryhmästä, jonka tehtävänä on neuvotella uudesta tasopalkkajärjestelmästä. Tämä korvaa nykyisen tehtävien vaatavuuden arviointijärjestelmän. KT ja pääsopijajärjestöt ovat päässeet sopimukseen keskitetyn kehittämisohjelmaerän 0,4 % käyttämisestä kokonaisuudessaan SOTE-sopimuksen palkkahinnoitteluliitteitä koskevaan muutokseen 1.2.2024 alkaen. SOTE-sopimuksen palkkahinnoittelu-uudistus on ensimmäinen vaihe palkkausjärjestelmän kehittämisessä.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Palkkaharmonisointi on suunniteltu toteutettavan vaiheittain vuosittaisten paikallisten järjestelyerien kohdentamisella. Harmonisointisuunnitelmassa on tunnistettu kaksi merkittävää riskiä, jotka ovat kustannukset ja aikataulu. Järjestelyeriin pohjautuvan harmonisoinnin kokonaiskustannusarvio on arviolta 106 M€, joka pohjautuu jaettaviin järjestelyeriin vuoden 2024 talousarviossa olevalla henkilöstömäärällä.

Kokonaiskustannusarvio on vain suuntaa-antava, sillä muuttuvia tekijöitä on paljon. Vielä ei ole palkkausjärjestelmät kaikilta osin valmiita, jotta palkkatasot ylimpiin palkkoihin pystyttäisiin laskemaan tai ylipäätään arvioimaan hyvinvointialuetasoisesti eri tasojen väliset peruspalkat tai ylimmät palkat palkkatasoilla. Lisäksi henkilöstön määrän kehitys vaikuttaa kokonaiskustannusarvioon.

Strategiassa asetettu kolmen vuoden tavoite harmonisoinnin toteuttamiselle näyttää haasteelliselta toteuttaa huomioiden taloudelliset ja henkilöstöresurssien asettamat reunaehdot sekä muutoksen kokoluokka. Muutoksessa rakennetaan valtakunnantasoisesti yhteneväiset palkkausjärjestelmät samanaikaisesti harmonisoinnin kanssa, joka vaatii aikaa. Tämän vuoksi esitetäänkin, että palkkojen harmonisoinnin aikataulua pidennetään tuoreen oikeuskäytännön valossa siten, että se toteutetaan järjestelyerillä mahdollisimman pitkälle vuoden 2025 loppuun, mutta jatketaan tarpeen mukaan harmonisointia siten, että se on valmis viimeistään vuonna 2028.

Palkkaharmonisaatiosuunnitelmaa käsitellään yhteistoimintaelimessä 11.6.2024.

Harmonisointisuunnitelma on päivittyvä asiakirja, joka on esityksen liitteenä (ei-julkinen). Liitteenä myös esittelymateriaali (ei-julkinen).

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, HENKILÖSTÖJOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää

- merkitä tiedoksi Pirkanmaan hyvinvointialueen palkkojen harmonisointisuunnitelman vuosille 2023 – 2028 ja hyväksyy osaltaan palkkauksen harmonisoinnin periaatteet,
- esittää, että palkkauksen harmonisointisuunnitelma on päivittyvä ja tarkentuva asiakirja, joka käsitellään vähintään vuosittain henkilöstöjaostossa ja tarpeen mukaan myös aluehallituksessa,
- esittää, että harmonisointisuunnitelma viedään hyväksyttäväksi aluehallitukseen. Harmonisointisuunnitelman tarkennukset hyväksytään samoin aluehallituksessa.

Kokouskäsitely

Kuultiin asiantuntijana HR-palvelupäällikkö Katja Vihusaarta.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Yhteistoimintaelin, 11.06.2024, § 52

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Hallintosäännön 13 § 6. kohdan mukaan henkilöstöjaosto päättää palkkausjärjestelmää koskevista periaatteista.

Osana Pirkanmaan hyvinvointialueen strategian toimeenpano-ohjelmaa on tavoitteena luoda hyvinvointialueelle kannustava palkkausjärjestelmä. Yksi keskeinen tavoite on saada valmiiksi palkkaharmonisointi vuosien 2023–2025 aikana. Harmonisoinnin myötä saman vaatavuustason tehtävissä tehtäväkohtainen palkka on sama hyvinvointialuetasoisesti. Palkkaharmonisointisuunnittelua ja -valmistelua tehdään virkatyönä ja kokonaisuutta valmistellaan yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa neuvotellen ja työryhmäkokoontamissa.

Henkilöstöjaoston 16.12.2022 § 80 mukaisesti ylimenokauden ajan hyvinvointialueella noudatetaan väliaikaisesti luovuttavien organisaatioiden palkkausjärjestelmiä siihen saakka, kunnes hyvinvointialueen oma palkkausjärjestelmä on muodostettu. Tällä toimintatavalla työnantaja on pyrkinyt turvaamaan uusien työntekijöiden yhdenvertaisuuden suhteessa olemassa olevaan henkilöstöön siinä toimipisteessä, jonne uusi työntekijä palkataan.

Valtakunnan tasolla neuvotellaan uusista sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastusalan palkkausjärjestelmistä ja tavoitteena on korvata nykyiset työnantajakohtaiset tehtävän vaatavuudenarviointiin perustuvat järjestelmät uusilla palkkausjärjestelmillä. Palkkausjärjestelmän uudistus toteutuu vaiheittain, ensimmäisenä Lääkärisopimukseen luodulla uraporrasjärjestelmällä.

Lääkärisopimuksen (LS) osalta jo ensimmäisen vaiheen harmonisointi eli paikallisten järjestelyerien jakaminen on pystytty tekemään koko Pirkanmaan hyvinvointialueelle sovellettavaksi tulleeeseen uuteen yhtenäiseen uraporrasjärjestelmään, joka korvaa kaikki kunnilta ja sairaanhoitopiiriltä siirtyneet Lääkärisopimusta koskeneet palkkausjärjestelmät. Tästä paikalliseen sopimukseen on päästy toukokuussa 2024.

HYVTES ja SOTE-sopimuksessa on sovittu valtakunnallisesta palkkaustyöryhmästä, jonka tehtävänä on neuvotella uudesta tasopalkkajärjestelmästä. Tämä korvaa nykyisen tehtävien vaatavuuden arviointijärjestelmän. KT ja pääsopijajärjestöt ovat päässeet sopimukseen keskitetyn kehittämisohjelmaeran 0,4 % käyttämisestä kokonaisuudessaan SOTE-sopimuksen palkkahinnoitteluliitteitä koskevaan muutokseen 1.2.2024 alkaen. SOTE-sopimuksen palkkahinnoittelu-uudistus on ensimmäinen vaihe palkkausjärjestelmän kehittämisessä.

Palkkaharmonisointi on suunniteltu toteutettavan vaiheittain vuosittaisten paikallisten järjestelyerien kohdentamisella. Harmonisointisuunnitelmassa on tunnistettu kaksi merkittävää riskiä, jotka ovat kustannukset ja aikataulu. Järjestelyeriin pohjautuvan harmonisoinnin kokonaiskustannusarvio on arviolta 106 M€, joka pohjautuu jaettaviin järjestelyeriin vuoden 2024 talousarviossa olevalla henkilöstömäärällä.

Kokonaiskustannusarvio on vain suuntaa-antava, sillä muuttuvia tekijöitä on paljon. Vielä ei ole palkkausjärjestelmät kaikilta osin valmiita, jotta palkkatasot ylimpiin palkkoihin pystyttäisiin laskemaan tai ylipäättään arvioimaan hyvinvointialuetasoisesti eri tasojen väliset peruspalkat tai ylimmät palkat palkkatasoilla. Lisäksi henkilöstön määrän kehitys vaikuttaa kokonaiskustannusarvioon.

Strategiassa asetettu kolmen vuoden tavoite harmonisoinnin toteuttamiselle näyttää haasteelliselta toteuttaa huomioiden taloudelliset ja henkilöstöresurssien asettamat reunaehdot sekä muutoksen kokoluokka. Muutoksessa rakennetaan

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

valtakunnantason yhteisessä palkkausjärjestelmässä samanaikaisesti harmonisoinnin kanssa, joka vaatii aikaa. Tämän vuoksi esitetäänkin, että palkkojen harmonisoinnin aikataulua pidennetään tuoreen oikeuskäytännön valossa siten, että se toteutetaan järjestelyillä mahdollisimman pitkälle vuoden 2025 loppuun, mutta jatketaan tarpeen mukaan harmonisointia siten, että se on valmis viimeistään vuonna 2028.

Palkkaharmonisaatiosuunnitelmaa on käsitelty henkilöstöjaostossa 5.6.2024.

Harmonisointisuunnitelma on päivittyvä asiakirja, joka on esityksen liitteenä (ei-julkinen). Liitteenä myös esittelymateriaali (ei-julkinen).

Ehdotus

Yhteistoimintaelin päättää

- merkitä tiedoksi Pirkanmaan hyvinvointialueen palkkojen harmonisointisuunnitelman vuosille 2023 – 2028.
- antaa lausunnon palkkaharmonisaatiosuunnitelmasta aluehallitukselle.

Kokouskäsitely

Kuultiin asiantuntijana HR-palvelupäällikkö Katja Vihusaarta.

Pääsopijajärjestöt ilmaisevat pöytäkirjan liitteenä olevissa lausunnoissaan kielteisen kannan palkkaharmonisaation venyttämiseen useammalla vuodella. Työnantaja on kirjannut palkkaharmonisaation toteuttamisen vuoden 2025 loppuun mennessä myös strategiaan sekä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ohjelmaan. Työnantajamaine, veto- ja pitovoima heikkenevät, jos työnantaja muuttaa itse ilmoittamaansa aikataulua.

Järjestöjen (JHL, JUKO, SuPer, Tehy) antamat lausunnot ovat pykälän liitteenä.

Henkilöstöjohtaja Taina Niiranen poistui kokouksesta asian käsittelyn aikana.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto, 02.10.2024, § 55

Valmistelijat / lisätiedot:

Katja Vihusaari, HR-PALVELUPÄÄLLIKKÖ, katja.vihusaari@pirha.fi
Teija Liimatainen, HENKILÖSTÖJOHTAJA, teija.liimatainen@pirha.fi

Liitteet

- 1 JHLn lausunto palkkaharmonisaatio 11.6.2024
- 2 Tehyn lausunto palkkaharmonisaatio 11.6.2024
- 3 JUKOn lausunto palkkaharmonisaatio 11.6.2024
- 4 SuPerin lausunto palkkaharmonisaatio 11.6.2024

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

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

Henkilöstöjaosto päätti 16.12.2022 § 80, että ylimenokauden ajan hyvinvointialueella noudatetaan luovuttavien organisaatioiden palkkausjärjestelmiä siihen saakka, kunnes hyvinvointialueen oma palkkausjärjestelmä on muodostettu. Tällä toimintatavalla työnantaja on pyrkinyt turvaamaan uusien työntekijöiden yhdenvertaisuuden suhteessa olemassa olevaan henkilöstöön siinä toimipisteessä, jonne uusi työntekijä palkataan.

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. Ensimmäisenä on saatu neuvoteltua lääkärisopimukseen palkkausjärjestelmä, joka korvaa kunnilta ja sairaanhoitopiiriltä siirtyneet lääkärisopimusta koskeneet palkkausjärjestelmät. Lääkärisopimuksen osalta ensimmäisen vaiheen harmonisointi eli paikallisten järjestelyerien jakaminen on neuvoteltu uuteen uraporrasjärjestelmään ja paikalliseen sopimukseen on tältä osin päästy toukokuussa 2024.

HYVTES ja SOTE-sopimuksessa on sovittu valtakunnallisesta palkkaustyöryhmästä, jonka tehtävänä on neuvotella uudesta tasopalkkajärjestelmästä. Tämä korvaa nykyisen tehtävien vaatavuuden arviointijärjestelmän. KT ja pääsopijajärjestöt ovat päässeet sopimukseen keskitetyn kehittämisohjelmaerän 0,4 % käyttämisestä kokonaisuudessaan SOTE-sopimuksen palkkahinnoitteluliitteitä koskevaan muutokseen 1.2.2024 alkaen. SOTE-sopimuksen palkkahinnoittelu-uudistus on ensimmäinen vaihe palkkausjärjestelmän kehittämisessä.

Pirkanmaan hyvinvointialueella palkkaharmonisointi on suunniteltu toteutettavan vaiheittain vuosittaisten paikallisten järjestelyerien kohdentamisella. Valtakunnallisesti on neuvoteltu, että paikallisista järjestelyeristä erityisesti kehittämisohjelmaerät sekä yhteensovittamiserät kohdennetaan palkkausjärjestelmän kehittämiseen ja yhteensovittamiseen.

Pirkanmaan hyvinvointialueen harmonisointisuunnitelman valmistelussa on tunnistettu kaksi merkittävää riskiä, jotka ovat kustannukset ja aikataulu. Järjestelyeriin pohjautuvan harmonisoinnin kokonaiskustannusarvio on arviolta 106 M €, jonka perustana on vuoden 2024 talousarviossa oleva henkilöstömäärä. Kokonaiskustannusarvio on suuntaa antava, sillä muuttuvia tekijöitä on paljon. Valtakunnantasolla neuvoteltavat palkkausjärjestelmät eivät ole valmiina SOTE-sopimuksen ja HYVTES:n osalta, joten niiden aiheuttamaa harmonisoinnin tarvetta on vaikea laskea ennen kuin uudet palkkatasot ovat selvillä. Lisäksi henkilöstön määrän kehitys vaikuttaa nyt esitettyyn kokonaiskustannusarvioon.

Strategian toimeenpano-ohjelmassa 2023–2025 kärjen 3 (Hyvinvoivat työntekijät) yhdeksi alatavoitekohdaksi on kirjattu palkkaharmonisoinnin toteuttaminen ja kannustavan palkkausjärjestelmän kehittäminen. (Aluehallitus 14.2.2023 § 39). Strategian ja sen toimeenpano-ohjelman sisältämien tavoitteiden toimeenpanosta päätetään erikseen.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Palkkaharmonisoinnin toteuttaminen vuosina 2023–2025 on haasteelliselta toteuttaa kokonaisuudessaan huomioiden taloudelliset ja henkilöstöresurssien asettamat reunaehdot sekä muutoksen kokoluokka. Muutoksessa rakennetaan valtakunnantasoisesti yhteneväiset ja valtakunnallisiin neuvotteluaiakatauluihin sidotut palkkausjärjestelmät samanaikaisesti palkkaharmonisoinnin kanssa.

Tämän vuoksi esitetään, että palkkaharmonisointi toteutetaan järjestelyerillä mahdollisimman pitkälle vuoden 2025 loppuun, mutta sitä jatketaan tarpeen mukaan siten, että se on valmis viimeistään vuonna 2028. Tätä linjausta tukee korkeimman oikeuden päätös palkkaerojen poistamisen aikataulusta (KKO: 2024:9), jossa harmonisointisuunnitelma oli tehty kahden vuoden kuluessa liikkeenluovutuksesta ja itse harmonisointiohjelmaa oli toteutettu yli viiden vuoden ajan suunnitelmallisesti palkkaerojen poistamiseksi.

Palkkaharmonisointisuunnitelmaa on käsitelty henkilöstöjaostossa 5.6.2024 § 39.

Yhteistoimintaelimessä asiaa on käsitelty 11.6.2024 § 52. Työntekijöitä edustavista järjestöistä JHL ry, JUKO ry, SUPER ry ja TEHY ry ovat jättäneet eriävät lausuntonsa nyt esitettävään harmonisointiaikatauluun. Pääsopijajärjestöt ilmaisevat pöytäkirjan liitteenä olevissa lausunnoissaan kielteisen kannan palkkaharmonisaation veyttämiseen useammalla vuodella.

Henkilöstöjaostolle esitetään, että se täydentää päätöstään 5.6.2024 merkitsemällä tiedoksi järjestöjen kannanotot esitettyyn harmonisointiaikatauluun.

Harmonisointisuunnitelma on päivittyvä asiakirja, joka on esityksen liitteenä (ei-julkinen). Liitteenä myös esittelymateriaali (ei-julkinen) ja järjestöjen eriävät lausunnot harmonisointiaikatauluun.

Ehdotus

Esittelijä: Teija Liimatainen, HENKILÖSTÖJOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää

- merkitä tiedoksi yhteistoimintaelimen päätöksen 11.6.2024 § 52 ja siihen sisältyvät pääsopijajärjestöjen lausunnot.
- esittää aluehallituksen hyväksyttäväksi Pirkanmaan hyvinvointialueen palkkaharmonisointisuunnitelman ja harmonisoinnin aikataulun siten, että se toteutetaan taloudellisten ja henkilöstöresurssien salliessa mahdollisimman nopeasti, mutta viimeistään vuoden 2028 loppuun mennessä.
- esittää, että harmonisoinnin toteutumista raportoidaan vuosittain talousraportoinnin yhteydessä aluehallitukselle ja harmonisointisuunnitelmaa päivitetään aikataulujen tarkentuessa.

Kokouskäsitely

Kuultiin asiantuntijana HR-palvelupäällikkö Katja Vihusaarta.

Asian esittelijä, vs. henkilöstöjohtaja Teija Liimatainen täydensi päätösehdotusta seuraavasti:

Henkilöstöjaosto päättää

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

- merkitä tiedoksi yhteistoimintaelimen päätöksen 11.6.2024 § 52 ja siihen sisältyvät pääsopijajärjestöjen lausunnot.
- esittää aluehallituksen hyväksyttäväksi Pirkanmaan hyvinvointialueen palkkaharmonisointisuunnitelman ja harmonisoinnin aikataulun siten, että se toteutetaan taloudellisten ja henkilöstöressurssien salliessa mahdollisimman nopeasti, mutta viimeistään vuoden 2028 loppuun mennessä. Lisäksi harmonisoinnissa huomioidaan myös palkkausjärjestelmän uudistuksen toteutuksen aikataulu.
- esittää, että harmonisoinnin toteutumista raportoidaan vuosittain talousraportoinnin yhteydessä aluehallitukselle ja harmonisointisuunnitelmaa päivitetään aikataulujen tarkentuessa.

Puheenjohtaja Ulla Kampman totesi muutetun päätösehdotuksen olevan asian käsittelyn pohjana. Hyväksyttiin.

Päätös

Henkilöstöjaosto päätti

- merkitä tiedoksi yhteistoimintaelimen päätöksen 11.6.2024 § 52 ja siihen sisältyvät pääsopijajärjestöjen lausunnot.
- esittää aluehallituksen hyväksyttäväksi Pirkanmaan hyvinvointialueen palkkaharmonisointisuunnitelman ja harmonisoinnin aikataulun siten, että se toteutetaan taloudellisten ja henkilöstöressurssien salliessa mahdollisimman nopeasti, mutta viimeistään vuoden 2028 loppuun mennessä. Lisäksi harmonisoinnissa huomioidaan myös palkkausjärjestelmän uudistuksen toteutuksen aikataulu.
- esittää, että harmonisoinnin toteutumista raportoidaan vuosittain talousraportoinnin yhteydessä aluehallitukselle ja harmonisointisuunnitelmaa päivitetään aikataulujen tarkentuessa.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 56

Strateginen monituottajuus Pirkanmaan hyvinvointialueella

21436/2024

Valmistelijat / lisätiedot:

Pasi Virtanen, TALOUSJOHTAJA, pasi.virtanen@pirha.fi

Marina Erhola, HYVINVOINTIALUEJOHTAJA, marina.erhola@pirha.fi

Juhani Sand, KONSERNIPALVELUJOHTAJA, juhani.sand@pirha.fi

Liitteet

1 Strategisen monituottajuusohjelman valmistelu - (Ennakkoinfo 29.8. ja 3.9.2024)

Strategisen monituottajuuden päätavoite on alueen asukkaiden palveluiden turvaaminen.

Pirkanmaan hyvinvointialueen taloudessa ostopalvelut ovat noin 1,6 miljardia euroa joka on 57 % koko taloudesta.

Aluehallitus päätti 11.3.2024 perustaa ostopalveluiden kokonaisuuden työryhmän. Asetuspäätöksessä on työryhmälle annettu lukuisia tavoitteita, joista yksi merkittävimmistä on pohtia, miten yhteensovitetään strateginen monituottajuus ja kokonaiskustannusten nykyistä parempi hallinta.

Monituottajuus tarkoittaa Pirkanmaan hyvinvointialueella julkisesti rahoitettujen palveluiden tuottaminen yhdessä yksityisen ja kolmannen sektorin kanssa.

Tällä hetkellä ostopalveluiden kustannusten nousu on ollut paikoin hallitsematonta. Samaan aikaan kestävä talous edellyttää välittömiä toimenpiteitä itse toteutettavissa ja ostopalveluissa. Nykyinen Pirhan monituottajuuskokonaisuus on tullut kunnilta ja sairaanhoitopiiriltä hyvinvointialueiden perustamien yhteydessä. Nyt on välttämätöntä yhdistää nuo siirtyneet mallit yhdeksi Pirhan omaksi strategiseksi monituottajuusmalliksi. Kyseessä on laaja kokonaisuus, joka kytkeytyy myös seuraavaan strategiakauteen. Tavoitteena on luoda uusi strateginen monituottajuusmalli, joka on hyvin johdettu ja joka toimii tasapainoisesti täydentäen omaa tuotantoa. Erillistavoitteina on lisäksi ostopalveluiden kustannuskasvun taittuminen, ja että menojen kehitys on hallittua. Lisäksi tavoitellaan, että Pirhan ostovoima ja skaalaedut saadaan hyödynnettyä. Huomioida tulee myös inhouse-yhtiöiden tuloksellisuus ja tuotantorakenne.

Strategisen monituottajuuden mallin valmistelu on aloitettu tänä syksynä. Tarkoitus on osallistaa valmisteluun laajasti sisäiset ja ulkoiset sidosryhmät. Sen jälkeen tehdään päätökset kokonaisuudesta, sen johtamisesta sekä organisoitumisesta.

Valmisteluun osallistetaan sisäisistä sidosryhmistä mm. palvelutuotanto, konsernipalvelut ja Pirhan viranhaltijajohto sekä päättäjät. Ulkoisista sidosryhmistä mukaan valmisteluun otetaan tuottajakenttä, luottamushenkilöelimet ja vaikuttamistoimielimet, inhouse-yhtiöt sekä asukkaat ja asiakkaat.

Liitteenä on esitysmateriaali, jonka pohjalta toivotaan sidosryhmien ottavan kantaa tulevan mallin perusteisiin ja lähtökohtiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Ehdotus

Esittelijä: Teija Liimatainen, HENKILÖSTÖJOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää

- merkitä tiedoksi strategisen monituottajuusohjelman valmisteluvaiheen.
- antaa kommentit ohjelman valmisteluun.

Päätös

Henkilöstöjaosto päätti

- merkitä tiedoksi strategisen monituottajuusohjelman valmisteluvaiheen.
- kommentoida asian osalta seuraavaa:
 - Korostetaan henkilöstön asiantuntijuutta palvelutarpeen määrittämisessä sekä asiakasnäkökulmaa.
 - On tärkeää, että laatu ja sen merkitys näkyy ostopalveluissa vahvemmin. Laatuindikaattoreita, kuten NPS:ää tulee verrata oman tuotannon ja hankittujen palveluiden osalta.
 - Tarvitaan strategia, joka mahdollistaa pienten tuottajien ja kolmannen sektorin toiminnan.
 - Rekrytoinnin kannalta on tärkeää, että sotesektorilla on monipuolinen työnantajan kirjo.
 - Monituottajuusohjelmaan tulee myös laatia välitavoitteet. Raportoinnin ja viestinnän parantaminen ohjelman etenemisestä on tärkeää.
 - Tarvitaan riskienhallintastrategia, joka mahdollistaa joustavuuden ja reagoinnin.
 - Suoritetaan yksikkökustannusanalyysi, eli verrataan oman tuotannon ja ostopalveluiden kustannuksia. Edistetään kilpailua ja tuetaan yrittäjyyttä. Analysoidaan ja optimoidaan alueellisten palvelupisteiden verkosto. Myös It-järjestelmien ja asiakastietojen integrointi monituottajuusmallin edellyttämällä tavalla on tärkeää.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 57

Kielitaitovaatimukset Pirkanmaan hyvinvointialueella -ohjekirjeluonnos

14594/2023

Valmistelijat / lisätiedot:

Teija Liimatainen, HENKILÖSTÖJOHTAJA, teija.liimatainen@pirha.fi

Ohjekirjeellä varmistetaan, että Pirkanmaan hyvinvointialueella on riittävästi kielitaitoista henkilöstöä työtehtäviään varten. Työvoiman saatavuuden turvaamiseksi suomen kielen kielitaitovaatimusten tulee olla kohtuulliset, eikä niitä tule asettaa liian korkealle tasolle. Toisaalta haluamme varmistaa sen, että asiakkaat saavat palvelua riittävän hyvällä suomen kielellä. Työyhteisön toimivuuden ja työntekijöiden jaksamisen sekä pysyvyyden näkökulmasta työnantajan tulee panostaa kielikoulutukseen.

Valviran ohjeistuksen mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöllä on oltava hoitamiensa tehtävien edellyttämä riittävä suullinen ja kirjallinen kielitaito. Työnantajan velvollisuus on arvioida henkilön riittävä kielitaito työtehtäviin. Kielitaidon voi osoittaa valtionhallinnon kielitutkinnolla (VKT) tai yleisellä kielitutkinnolla, joissa vaatimustaso on vähintään tyydyttävä taso (B1 / YKI3) jokaisella osa-alueella. Kielitaitotasovaatimus määräytyy kuitenkin tehtävän mukaan.

Pirkanmaan hyvinvointialueella sote- ja terveydenhuollon ammattihenkilöltä edellytetään vähintään B1 / YKI3 -tasoista suomen kielen taitoa. Kielitaitovaatimus voi olla korkeampi kuin B1 / YKI3- taso. Työnantajan edustajana esihenkilön vastuulla on arvioida kunkin tehtävän edellyttämä kielitaito ja työntekijäkohtainen tarve kielitasotestaukselle. Esihenkilö voi harkita myös alemmalla kielitaitotasolla rekrytointia, mikäli tarjotaan mahdollisuus kielikoulutukseen. Kielitaidon testaaminen on mahdollista rekrytointiprosessin aikana.

Kielitaitovaatimuksen ohjekirjeluonnos (ei-julkinen) on esityksen liitteenä. Ohjekirjeluonnosta on käsitelty pääluottamusmiespalaverissa elokuussa 2024, tehtävälueiden johtoryhmissä sekä yt-elimessä 17.9.2024.

Ehdotus

Esittelijä: Teija Liimatainen, HENKILÖSTÖJOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi kielitaitovaatimukset Pirkanmaan hyvinvointialueella -ohjekirjeluonnoksen.

Kokouskäsitely

Kuultiin asiantuntijana vs. henkilöstöjohtaja Teija Liimataista.

Päätös

Henkilöstöjaosto päätti merkitä tiedoksi kielitaitovaatimukset Pirkanmaan hyvinvointialueella -ohjekirjeluonnoksen.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 58

Henkilöstöjaoston kokousaikataulu 2025

11519/2024

Valmistelijat / lisätiedot:

Emilia Tomminen, HALLINTOASSISTENTTI, emilia.tomminen@pirha.fi

Kokousaikataulujen hyväksyminen

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

Vuoden 2025 kokousmäärät perustuvat vuodelle 2024 varattuihin kokousmääriin sekä vuoden 2025 talousraamiin, joka perustuu elokuun toteuman perustella tehtyyn arvioon toimielimen koko vuoden 2024 kustannuksista.

Kokousaikatauluja suunniteltaessa on otettu huomioon käsittelyiden sujuva eteneminen toimielimissä eteenpäin päätöksentekoon, minkä lisäksi toimielinikohtaiset tarpeet on kartoitettu ja huomioitu. Aikataulutuksessa on huomioitu myös vuoden 2025 aluevaalit (vaalitauko) sekä aluevaltuustokauden vaihtuminen. Aluehallitus ja aluevaltuusto ovat hyväksyneet osaltaan kokousaikataulut vuodelle 2025 touko-kesäkuussa 2024. Muiden toimielimien osalta kokousaikataulut tuodaan päätettäväksi kunkin toimielimen kokoukseen lokakuussa 2024.

Toimielimiin on kokonaisuudessaan varattu vuoden 2025 talousarviossa 2,86 miljoonaa euroa.

Kokousaikataulut tarkistetaan aluevaltuustokauden vaihduttua.

Toimielinikohtainen kokousaikataulu

Toimielin voi suunnitella oman työskentelynsä vuodelle 2025 varatussa raamissa. Vuoden 2025 talousarvio mahdollistaa henkilöstöjaostolle 9 kokoontumista vuodelle 2025.

Demokratiakustannuksia seurataan kokonaisuutena, mutta seuranta tulee tehdä myös toimielinikohtaisesti. Jokaisen toimielimen, valiokunnan ja vaikuttamistoimielimen tulee pysyä talousarviokehyksessä. Kokoustopojen 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.

Henkilöstöjaostolle esitetään kokouspäiviksi seuraavia ajankohtia:

1. 5.2.2025 klo 15.00
2. 5.3.2025 klo 15.00
3. 16.4.2025 klo 15.00
4. 21.5.2025 klo 15.00
5. 20.8.2025 klo 15.00

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

6. 9.9.2025 klo 16.00 (jaostojen yhteinen koulutustilaisuus, jonka jälkeen kokoukset)
7. 29.10.2025 klo 15.00
8. 26.11.2025 klo 15.00
9. 17.12.2025 klo 15.00

Ehdotus

Esittelijä: Teija Liimatainen, HENKILÖSTÖJOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä esitetyn kokousaikataulun vuodelle 2025.

Kokouskäsitely

Keskusteltiin kokousaikojen lisäksi kokoustavoista, jotka lisättiin päätökseen.

Päätös

Henkilöstöjaosto päätti hyväksyä esitetyn kokousaikataulun vuodelle 2025.

1. 5.2.2025 klo 15.00 (hybridikokous)
2. 5.3.2025 klo 15.00 (etäkokous)
3. 16.4.2025 klo 15.00 (hybridikokous)
4. 21.5.2025 klo 15.00 (etäkokous)
5. 20.8.2025 klo 15.00 (läsnäolokokous)
6. 9.9.2025 klo 16.00 (jaostojen yhteinen koulutustilaisuus, jonka jälkeen kokoukset (läsnäolokokous))
7. 29.10.2025 klo 15.00 (hybridikokous)
8. 26.11.2025 klo 15.00 (etäkokous)
9. 17.12.2025 klo 15.00 (hybridikokous)

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 59

Tiedoksi merkittävät asiat

Ehdotus

Esittelijä: Teija Liimatainen, HENKILÖSTÖJOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä kokouksessa esiin tulleet asiat tiedoksi.

Päätös

Ei tiedoksi merkittäviä asioita.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Muutoksenhakukielto

§52, §53, §54, §55, §56, §57, §58, §59

Muutoksenhakukielto

Oikaisuvaatimusta ei saa tehdä päätöksestä, joka koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa (Laki hyvinvointialueesta 141 §).