Aika 18.11.2026, klo 15:00

Paikka Läsnäolokokous: Tammerkoski-kabinetti (FM5, 1. krs)

Käsiteltävät asiat

§ 71 **Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**

§ 72 **Pöytäkirjantarkastajat**

§ 73 **Työterveyslaitoksen kyselyn toimenpiteiden toteutuminen**

§ 74 **Osavuosikatsaus 1-9/2026**

§ 75 **Vuoden 2027 talousarvio ja taloussuunnitelma vuosille 2027-2029**

§ 76 **Pirkanmaan hyvinvointialueen palkkaharmonisointisuunnitelma**

§ 77 **Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelma 2027**

§ 78 **HR-johtajan ajankohtaiset asiat**

§ 79 **Vastaus valtuustoaloitteeseen Työpaikkaväkivallan ehkäisemiseksi Pirhassa**

§ 80 **Vastaus valtuustoaloitteeseen Pirkanmaan hyvinvointialueen hallinnon keventämisestä ja prosessiorganisaatioon siirtymisestä**

§ 81 **Henkilöstöjaoston kokousaikataulu vuodelle 2027**

§ 82 **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

§ 71
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 18.11.2026 on toimitettu sähköisesti 13.11.2026. Esityslista liitteineen on tallennettu sähköiseen kokoustyötilaan (Pirre) 13.11.2026 sekä julkaistu yleisessä tietoverkossa 13.11.2026.

Ehdotus
Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

Henkilöstöjaosto päättää myöntää läsnäolo- ja puheoikeuden

- HR-palvelupäällikkö Taru Kotiniitylle §:n 73 ajaksi
- talousjohtaja Pasi Virtaselle §:ien 74-75 ajaksi
- HR-palvelupäällikkö Katja Vihusaarelle §:n 76 ajaksi
- henkilöstöpalvelujohtaja Teija Liimataiselle §:ien 77-78 ajaksi.

§ 72
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.

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 Leena Saarela ja Mats Uotila. Varalla Anu Viitala ja Keijo Kaleva.

§ 73
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
Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

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

§ 74
Osavuosikatsaus 1-9/2026

12667/2026

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

Liitteet

1 Osavuosikatsaus 1-9_2026
2 Liite; Osavuosikatsaus 1-9_2026 Toimeenpanosuunnitelma

Pirkanmaan hyvinvointialueen raportointi muodostuu kuukausittaisista tulosraporteista sekä neljännesvuosittain raportoitavista osavuosikatsauksista sekä koko vuotta kuvaavasta tilinpäätöksestä ja toimintakertomuksesta. Tämä osavuosikatsaus sisältää tiedot tammi-syyskuulta 2026.

Talousarviossa ovat valtuustoon nähden sitovia seuraavat:

- käyttötalousosassa soten palvelulinjojen, pelastustoimen sekä strategisen ohjauksen tehtäväalueiden toimintakate sekä tukipalveluiden tehtäväalueella sisäisen laskutuksen määrä sekä tilikauden tulos. Lisäksi sitovia ovat järjestämisen tavoitteet
- tytäryhtiöiden tavoitteet
- tuloslaskelmaosassa tilikauden tulos
- investointiosassa hankeryhmien (rakennukset, laite- ja kalustohankinnat, ICT ja muut aineettomat hyödykkeet, muut investoinnit) tulot ja menot sekä hankeryhmiin sisältyvät, investointisuunnitelmassa mainitut investoinnit nimikkeinä
- rahoitusosassa pitkäaikaisten lainojen lisäys, antolainojen määrän lisäys sekä maksuvalmiutta turvaava lyhytaikaisten lainojen enimmäismäärä vuoden aikana

Tehtäväalueiden ja palvelulinjojen tavoitteet ovat sitovia aluehallitukseen nähden.

Toiminnallisten tavoitteiden ja talouden raporttien lisäksi osavuosikatsaus sisältää henkilöstöraportin, arvion merkittävimmistä riskeistä sekä lainasalkun kehityksen ja rahoitustilanteen.

Asiakkaiden palvelut on pystytty järjestämään pääosin hyvällä tasolla lakisääteisten ja hyvinvointialueen omien tavoitetasojen mukaisesti.

Pelastustoiminnan koko aluetta koskevat toimintavalmiusaikatavoitteet saavutettiin, mutta alueellisia puutteita esiintyy kuitenkin Tampereen kaupunkiseudulla. Ensihoidon saavuttamisaikojen mediaanit jäivät tavoitteista muu taajama sekä haja-asutusalueilla. Saavuttamisaikataulutavoite, joka toteutuu 90 % tehtävistä täyttyi kaikilla alueilla

Alkuvuosi syyskuun loppuun mennessä on toteutunut noin 110 M€ ylijäämäisenä. Tilinpäätöstoteumaksi ennustetaan hieman talousarviota pienempää, 88,2 M€:n ylijäämää. Aikaisempina vuosina joulukuun toteuma on ollut merkittävästi

alijäämäinen. Siksi ennuste on toteumaa alempi. Katettavaa alijäämää on vielä noin 68 M€ ja hyvinvointialueen talous täytyy saada tasapainoon rahoituslain vaatimassa ajassa, vuoden 2026 loppuun mennessä.

Osavuosikatsaus 1.1.-30.9.2026 ja sen liite Strategian toimeenpanosuunnitelman seuranta 1-9/2026 ovat liitteinä. Oheismateriaalina esitysmateriaali.

Ehdotus
Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä osavuosikatsauksen 1-9/2026 tiedoksi.

Yhteistoimintaelin, § 95,10.11.2026
Henkilöstöjaosto, § 75, 18.11.2026

§ 75
Vuoden 2027 talousarvio ja taloussuunnitelma vuosille 2027-2029

13400/2026

Yhteistoimintaelin, 10.11.2026, § 95

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

Liitteet

1 Oheismateriaali: Yhteistoimintaelimen henkilöstön edustajien lausunto talousarviosta vuodelle 2027 ja taloussuunnitelmasta vuosille 2027-2029

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.

Kokouskäsittely
Kuultiin asiantuntijana talousjohtaja Pasi Virtasta.

Yhteistoimintaelimen henkilöstön edustajien yhteinen lausunto on pykälän liitteenä.

Päätös
Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto, 18.11.2026, § 75

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) sekä yhteistoimintaelimen kokouksessa 10.11.2026 jätetty henkilöstön edustajien yhteinen lausunto.

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

Ehdotus
Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää

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

Aluehallitus, § 296,11.11.2024
Aluehallitus, § 324,24.11.2025
Yhteistoimintaelin, § 96,10.11.2026
Henkilöstöjaosto, § 76, 18.11.2026

§ 76
Pirkanmaan hyvinvointialueen palkkaharmonisointisuunnitelma

6663/2023

Aluehallitus, 11.11.2024, § 296

Valmistelijat / lisätiedot:
Katja Vihusaari, HR-PALVELUPÄÄLLIKKÖ, katja.vihusaari@pirha.fi
Teija Liimatainen, HENKILÖSTÖPALVELUJOHTAJA, teija.liimatainen@pirha.fi

Liitteet

1 Palkkaharmonisointisuunnitelma, diaesitys aluehallitus 11.11.2024
2 Palkkaharmonisointisuunnitelma versio 140624

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.

Henkilöstöjaoston päätöksen (16.12.2022 § 80) mukaisesti 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 vaativuuden 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.

Aluehallitukselle 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).

Palkkaharmonisointisuunnitelma on käsitelty henkilöstöjaostossa 5.6.2024 ja 2.10.2024 sekä yhteistoiminta-elimessä 11.6.2024. Työntekijöitä edustavat järjestöt JHL ry, JUKO ry, SUPER ry ja TEHY ry ovat jättäneet eriävät lausuntonsa nyt esitettävään harmonisointiaikatauluun. Järjestöt edellyttävät harmonisoinnin viemistä loppuun alkuperäisen strategian toimeenpano-ohjelman mukaisessa tavoiteaikataulussa.

Liitteenä päivittyvä harmonisointisuunnitelma asiakirja sekä esittelymateriaali. Oheismateriaalina järjestöjen lausunnot.

Ehdotus
Esittelijä: Marina Erhola, HYVINVOINTIALUEJOHTAJA

Aluehallitus päättää

- hyväksyä Pirkanmaan hyvinvointialueen palkkaharmonisointisuunnitelman ja harmonisoinnin aikataulun siten, että se toteutetaan taloudellisten ja henkilöstöresurssien salliessa mahdollisimman nopeasti, mutta viimeistään vuoden 2028 loppuun mennessä. Lisäksi harmonisoinnissa huomioidaan myös palkkausjärjestelmän uudistuksen toteutuksen aikataulu,

- harmonisoinnin toteutumista raportoidaan vuosittain aluehallitukselle ja harmonisointisuunnitelmaa päivitetään aikataulujen tarkentuessa.

Kokouskäsittely
Kuultiin asiantuntijana HR-johtaja Aija Tuimalaa ja HR-palvelupäällikkö Katja Vihusaarta.

Aluehallituksen jäsen Milka Hanhela teki muutosehdotuksen: ?Ehdotan harmonisaation takarajan aikaistamista vuodella, eli että päätösesityksessä vuosiluku viimeistään 2028 muutettaisiin vuodeksi viimeistään 2027.?

Kannatus: Anna Kontula

Puheenjohtajan äänestysehdotus: Pohjaesitys JAA, Hanhelan muutosesitys EI. Hyväksyttiin yksimielisesti.

Äänestyksessä annettiin 10 JAA-ääntä ja 2 EI-ääntä. Pohjaehdotus hyväksyttiin.

Aluehallituksen jäsen Hanna Laine teki toivomusponsiesityksen: ﷺ Palkkaharmonisaation toteuttamisessa otetaan mahdollisuuksien mukaan ensimmäisenä huomioon matalapalkkaiset ammattiryhmät.ﷺ

Kannatus: Kokoomuksen ja KD:n ryhmä.

Hyväksyttiin yksimielisesti.

Aluehallituksen jäsen Marko Jarva poistui kokouksesta päätöksenteon jälkeen.

Äänestykset
Pohjaesitys JAA, Hanhelan muutosesitys EI

Kyllä
Jari Andersson
Leena Kostiainen
Marko Jarva
Katariina Pylsy
Kari-Matti Hiltunen
Sari Tanus
Hanna Laine
Ulla Kampman
Olga Haapa-aho
Veikko Vallin
Ei
Milka Hanhela
Anna Kontula

Päätös
Päätösehdotus hyväksyttiin.

Lisäksi aluehallitus hyväksyi toivomusponnen:
Palkkaharmonisaation toteuttamisessa otetaan mahdollisuuksien mukaan ensimmäisenä huomioon matalapalkkaiset ammattiryhmät.

Aluehallitus, 24.11.2025, § 324

Valmistelijat / lisätiedot:
Aija Tuimala, HR-JOHTAJA, aija.tuimala@pirha.fi

Liitteet

1 Palkkaharmonisointisuunnitelma
2 JHL ry lausunto § 85
3 SuPer ry lausunto § 85
4 Tehy ry lausunto § 85

Palkkojen harmonisoinnissa on kaksi tavoitetta: Pirha-tasoisten virka- ja työehtosopimuskohtaisten palkkausjärjestelmien (LS, SOTE ja HYVTES) luominen sekä henkilöstön palkkojen harmonisointi siten, että saman vaativuustason tehtävissä

maksetaan hyvinvointialuetasoisesti samaa palkkaa. Palkkaharmonisointia valmistellaan yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa neuvotellen ja työryhmäkokoonpanoissa

Aluehallitus hyväksyi 11.11.2024 Pirkanmaan hyvinvointialueen palkkojen harmonisointisuunnitelman. Tuolloin tavoiteaikatauluksi asetettiin taloudellisten ja henkilöstöresurssien salliessa palkkaharmonisoinnin toteuttaminen viimeistään vuoden 2028 loppuun mennessä, huomioiden kuitenkin myös palkkausjärjestelmien uudistuksen toteutuksen aikataulu. Harmonisoinnin toteutumista raportoidaan vuosittain aluehallitukselle talousarvion valmistelun rinnalla ja harmonisointisuunnitelmaa päivitetään aikataulujen tarkentuessa. Raportit harmonisoinnin etenemisestä vuosina 2023 ja 2024 ovat harmonisointisuunnitelman liitteinä 1 ja 2.

Valtakunnan tasolla neuvotellaan parhaillaan uusista hyvinvointialan, sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastusalan palkkausjärjestelmistä, joiden tavoitteena on korvata nykyiset työnantajakohtaiset tehtävän vaativuudenarviointiin perustuvat järjestelmät. Valtakunnallisen neuvottelutuloksen jälkeen on mahdollista neuvotella Pirkanmaan hyvinvointialueen omista palkkausjärjestelmistä.

Palkkaharmonisointi on suunniteltu toteutettavan 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 osaltaan vaikeuttaa harmonisoinnin toteuttamista.

Valtakunnallisen lääkärisopimuksen (LS) ratkaisun seurauksena myös Pirkanmaalle 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 (sairaalalääkärit) 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 arviolta vähintään 15 miljoonalla eurolla vuositasolla.

HYVTES ja SOTE-sopimuksessa tavoitellaan tasopalkkausjärjestelmien kansallista neuvottelutulosta 30.11.2025, eli palkkausjärjestelmien käyttöönotot ovat edelleen viivästyneet alkuperäisestä tavoitteestaan lähes kahdella vuodella.

Lyhyesti kuvattuna esitetään:

1. Harmonisoinnin loppuunsaattaminen edellyttää yhteneväisiä hyvinvointialueen palkkausjärjestelmiä, jotka saadaan käyttöön SOTE-sopimuksessa ja HYVTESissä aikaisintaan vuoden 2026 lopulla. Harmonisoinnin kokonaiskustannusarvio pystytään arvioimaan vasta näiden valmistuttua.
2. Järjestelyerien harmonisointia ei saada täysin toteutettua vuoden 2028 loppuun mennessä sopimuskauden paikallisilla erillä. Harmonisointia edistetään kuitenkin jatkuvasti taloudellisten reunaehtojen puitteissa. Harmonisointiin käytettävissä oleva summa arvioidaan vuosittaisen talousarvioprosessin yhteydessä, mikä vaikuttaa myös harmonisoinnin toteutuksen aikatauluun. Harmonisointitarpeisiin voidaan kohdentaa lisärahoitusta, mikäli taloustilanne

sen mahdollistaa. Lähtökohtana on, että palkkaharmonisoinnin vuoksi ei erikseen sopeuteta toimintaa henkilöstömenoja vähentäen tai asukkaiden palveluja leikaten.
3. Harmonisoinnin edistymisestä raportoidaan aluehallitukselle talouden tilinpäätösraportoinnin yhteydessä vuosittain. Harmonisointisuunnitelmaa päivitetään talousarvion aikataulussa vuosittain.

Yhteistoimintaelin käsitteli asiaa 23.10.2025.

Henkilöstöjaosto käsitteli asiaa 29.10.2025 ja jätti kommenttina seuraavat huomiot palkkaharmonisaatioon:

- s. 14, 4 luvun viimeisen kappaleen viimeinen virke muotoon: "Koska seuraavan sopimuskauden paikallisista eristä ei ole tietoa, on ohjelman toteuttamiseksi varattava rahoitus vuosillle 2026-2028."
- s. 14, 5 luvun 1 kappaleen loppuun lisäys: "Vuosien 2023-2025 valtakunnallisten sopimusten ansiosta niiden paikallisia eriä suuntaamalla on harmonisointisuunnitelmaa voitu toteuttaa ilman lisärahoitusta"
- s. 17 7-kohta riskit ensimmäinen rivi: sana oli muotoon "on" (, joka vastaa nykytilannetta).
- s. 18, 7 luvun viimeinen virke muutetaan muotoon; "On todennäköistä, että harmonisointisuunnitelman toteuttaminen ohjelman mukaisesti vaatii budjetointia vuosille 2026-2028."

Lisäksi henkilöstöjaosto hyväksyi toivomusponnen:
Palkkaharmonisaation aikataulua pyritään aikaistamaan vuoden 2027 loppuun, mikäli valtiolta saadaan lisäaikaa alijäämien kattamiselle. Muussa tapauksessa harmonisaatio tulee toteuttaa aiemmin hyväksytyn aikataulun mukaisesti vuoden 2028 loppuun mennessä ja paikallisten erien lisäksi on vuosittain talousarvioon varattava harmonisointiohjelman vaatima lisärahoitus.

Henkilöstöjaoston esittelijä jätti eriävän mielipiteen kokouksessa hyväksyttyihin muutosesityksiin sekä toivomusponteen.

Aluehallitukselle esitetään päätettäväksi esittelytekstin mukaista suunnitelmaa. Henkilöstöjaoston kommentteja ja toivomuspontta ei esityksessä eikä liitteessä ole voitu huomioida.

Liitteenä päivitetty harmonisointisuunnitelma sekä yhteistoimintaelimen kokouksessa 23.10.2025 jätetyt lausunnot (SuPer ry, Tehy ry ja JHL ry).

Ehdotus
Esittelijä: Juhani Sand, KONSERNIPALVELUJOHTAJA

Aluehallitus päättää hyväksyä palkkaharmonisoinnin loppuun saattamisen esittelytekstissä esitetyn suunnitelman mukaisesti.

Kokouskäsittely
Kokouksessa asiantuntijana HR-johtaja Aija Tuimala.

Aluehallituksen jäsen Milka Hanhela teki muutosesityksen: "Aluehallitus päättää hyväksyä palkkaharmonisoinnin loppuun saattamisen henkilöstöjaoston hyväksymän suunnitelman mukaisesti."

Hanhelan esitys raukesi kannattamattomana.

Aluevaltuuston 1. varapuheenjohtaja Johanna Loukaskorpi poistui kokouksesta ennen päätöksentekoa.

Päätös
Päätösehdotus hyväksyttiin.

Yhteistoimintaelin, 10.11.2026, § 96

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

Liitteet

1 Oheismateriaali: Yhteistoimintaelimen henkilöstön edustajien kannanotto palkkaharmonisointisuunnitelmaan 10.11.2026

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.

Kokouskäsittely
Kuultiin asiantuntijana HR-palvelupäällikkö Katja Vihusaarta.

Yhteistoimintaelimen henkilöstön edustajien yhteinen kannanotto on pykälän liitteenä.

Päätös
Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto, 18.11.2026, § 76

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.

Tiivistetysti, aluehallitukselle esitetään seuraavaa:

1. Harmonisoinnin loppuunsaattaminen edellyttää yhteneväisiä hyvinvointialueen palkkausjärjestelmiä, jotka saadaan käyttöön sopimuksista viimeisimpänä HYVTESissä vuonna 2027.
2. Harmonisoinnin kokonaiskustannusarvio on lääkärisopimuksen ja SOTE-sopimuksen osalta niin suuri, ettei sitä pystytä toteuttamaan työehtosopimuskauden 2025-2028 loppuun järjestelyerin. Tämän vuoksi tarkkaa aikataulua harmonisoinnin loppuun saattamiselle pystytä asettamaan.
3. Harmonisointia edistetään kuitenkin jatkuvasti taloudellisten reunaehtojen puitteissa. Harmonisointiin käytettävissä oleva summa arvioidaan vuosittaisen talousarvioprosessin yhteydessä, mikä vaikuttaa myös harmonisoinnin toteutuksen aikatauluun. Harmonisointitarpeisiin voidaan kohdentaa lisärahoitusta, mikäli taloustilanne sen mahdollistaa. Lähtökohtana on, että palkkaharmonisoinnin vuoksi ei erikseen sopeuteta toimintaa henkilöstömenoja vähentäen tai asukkaiden palveluja leikaten.
4. Harmonisoinnin edistymisestä raportoidaan aluehallitukselle tilinpäätösraportoinnin yhteydessä vuosittain. Harmonisointisuunnitelmaa päivitetään talousarvion valmistelun aikataulussa vuosittain.

Palkkaharmonisointisuunnitelmasta päättää aluehallitus sen yleistoimivallan perusteella.

Liitteenä päivitetty harmonisointisuunnitelma (ei julkinen). Oheismateriaalina esittelymateriaali sekä yhteistoimintaelimen kokouksessa 10.11.2026 jätetty henkilöstön edustajien yhteinen kannanotto.

Ehdotus
Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää

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

Yhteistoimintaelin, § 94,10.11.2026
Henkilöstöjaosto, § 77, 18.11.2026

§ 77
Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelma 2027

28032/2024

Yhteistoimintaelin, 10.11.2026, § 94

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

Liitteet

1 Oheismateriaali: Yhteistoimintaelimen henkilöstön edustajien lausunto Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelmasta vuodelle 2027

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.

Kokouskäsittely
Asian esitteli HR-johtaja Aija Tuimala.

Yhteistoimintaelimen henkilöstön edustajien yhteinen lausunto on pykälän liitteenä.

Merkittiin, että kokouksessa pidettiin tauko pykälän esittelyn jälkeen.

Päätös
Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto, 18.11.2026, § 77

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). Henkilöstöjaoston esitys aluehallitukselle vuoden 2027 henkilöstösuunnitelmaksi tulee pöytäkirjalle julkiseksi liitteeksi. Oheismateriaalina yhteistoimintaelimen kokouksessa 10.11.2026 jätetty henkilöstön edustajien yhteinen lausunto.

Ehdotus
Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää

1. esittää aluehallitukselle, että se hyväksyy Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelman vuodelle 2027 ja
2. tarkastaa pykälän kokouksessa.

§ 78
HR-johtajan ajankohtaiset asiat

HR-johtaja informoi ajankohtaisista asioista.

Ehdotus
Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi HR-johtajan ajankohtaiset asiat.

§ 79
Vastaus valtuustoaloitteeseen Työpaikkaväkivallan ehkäisemiseksi Pirhassa

11237/2026

Valmistelijat / lisätiedot:
Taru Kotiniitty, HR-PALVELUPÄÄLLIKKÖ, taru.kotiniitty@pirha.fi
Aija Tuimala, HR-JOHTAJA, aija.tuimala@pirha.fi
Teemu Partanen, RISKIENHALLINTAPÄÄLLIKKÖ, teemu.partanen@pirha.fi
Pasi Vainio, TURVALLISUUSPÄÄLLIKKÖ, pasi.vainio@pirha.fi
Tuukka Salkoaho, STRATEGIA- JA YHTEISKU.JOHTAJA, tuukka.salkoaho@pirha.fi

Liitteet

1 Valtuustoaloite_Työpaikkaväkivallan ehkäisemiseksi Pirhassa_Virolainen
2 Vastaus aloitteeseen työpaikkaväkivallan ehkäisemiseksi Pirkanmaan hyvinvointialueella

Valtuustoaloite työpaikkaväkivallan ehkäisemiseksi Pirkanmaan hyvinvointialueella on tehty 27.4.2026. Valtuustoaloite on liitteenä.

Vastausta aloitteeseen on valmisteltu Henkilöstöpalveluiden toimialueella yhteistyössä muiden vastuuvalmistelijoiden kanssa. Valtuustoaloitevastaus on käsitelty konsernipalveluiden ja hyvinvointialueen johtoryhmissä sekä yhteistoimintaelimessä.

Valtuustoaloitteen johdosta annettu vastaus on liitteenä.

Ehdotus
Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää

1. merkitä tiedoksi valtuustoaloitteen ja siihen annetun vastauksen
2. antaa asiasta tarvittaessa kommenttinsa.

§ 80

Vastaus valtuustoaloitteeseen Pirkanmaan hyvinvointialueen hallinnon keventämisestä ja prosessiorganisaatioon siirtymisestä

16688/2026

Valmistelijat / lisätiedot:
Aija Tuimala, HR-JOHTAJA, aija.tuimala@pirha.fi
Mika Kontio, KONSERNIJOHTAJA, mika.kontio@pirha.fi
Miia Luukko, HALLINTOJOHTAJA, miia.luukko@pirha.fi
Katja Vihusaari, HR-PALVELUPÄÄLLIKKÖ, katja.vihusaari@pirha.fi
Markus Paananen, PALVELULINJAJOHTAJA, markus.paananen@pirha.fi
Sari Mäkinen, SOSIAALI- JA TERVEYSKESKUSJOHT, sari.makinen@pirha.fi
Teija Liimatainen, HENKILÖSTÖPALVELUJOHTAJA, teija.liimatainen@pirha.fi

Liitteet

1 Valtuustoaloite_Pirkanmaan hyvinvointialueen hallinnon keventämisestä ja prosessiorganisaatioon siirtymisestä_Jäntti ym.
2 Vastaus valtuustoaloitteeseen Pirkanmaan hyvinvointialueen hallinnon keventämisestä ja prosessiorganisaatioon siirtymisestä

Aluevaltuutettu Iikka Jäntti ja muut allekirjoittaneet jättivät valtuustoaloitteen aluevaltuuston kokouksessa 15.6.2026 Pirkanmaan hyvinvointialueen hallinnon keventämisestä ja prosessiorganisaatioon siirtymisestä. Valtuustoaloite on liitteenä.

Vastausta aloitteeseen on valmisteltu Henkilöstöpalveluiden toimialueella yhteistyössä muiden vastuuvalmistelijoiden kanssa. Valtuustoaloitevastaus on käsitelty konsernipalveluiden ja hyvinvointialueen johtoryhmissä sekä yhteistoimintaelimessä.

Valtuustoaloitteen johdosta annettu vastaus on liitteenä.

Ehdotus
Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää

1. merkitä tiedoksi valtuustoaloitteen ja siihen annetun vastauksen
2. antaa asiasta tarvittaessa kommenttinsa.

§ 81
Henkilöstöjaoston 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 ja yksilöasioiden jaostoa ei ole huomioitu tarkastelussa.

Toimielin voi suunnitella oman työskentelynsä vuodelle 2027 varatussa raamissa. Vuoden 2027 talousarvio mahdollistaa henkilöstöjaostolle 8 kokoontumista vuodelle 2027.

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.

Henkilöstöjaoston kokouspäiviksi esitetään seuraavia ajankohtia:

1. ke 3.2.2027 (läsnäolokokous)
2. ke 24.3.2027 (etäkokous)
3. ke 26.5.2027 (läsnäolokokous)
4. ke 18.8.2027 (läsnäolokokous)
5. ke 22.9.2027 (etäkokous)
6. ke 27.10.2027 (etäkokous)
7. ke 17.11.2027 (läsnäolokokous)
8. ke 21.12.2027 (etäkokous)

Kokoukset alkavat klo 15.00. Tarvittaessa kokousaikatauluun voidaan tehdä muutoksia.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä kokousaikataulun vuodelle 2027.

§ 82
Tiedoksi merkittävät asiat

- Jaoston tulevien kokousten asioita

Ehdotus
Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi kokouksessa tiedotettavat asiat.