
Aika 14.05.2025, klo 15:00

Paikka Hybridi/ Tammerkoski- kokoustila (FM5, 1 krs.)/ Teams

Käsiteltävät asiat

- § 26 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 27 Pöytäkirjantarkastajat**
- § 28 Osavuosikatsaus 1-3/2025**
- § 29 Strategian henkilöstökyselyn tulokset**
- § 30 Perehdytysprosessin kehittäminen ja Intro-perehdytysjärjestelmän käyttöönotto**
- § 31 Yhteistoiminnan ja työsuojelutoiminnan toteutuminen 2024**
- § 32 Mukautettu ja korvaava työ työkyvyn tukemisen keinoina**
- § 33 Työterveyshuollon toimintasuunnitelman muutos**
- § 34 Palkkaharmonisoinnin toteuttaminen vuonna 2024 Pirkanmaan hyvinvointialueella**
- § 35 Työsuhdepolkupyöräetus**
- § 36 Lääkäreiden ja hammaslääkäreiden tavoitepalkkojen valmistelun tilanne ja periaatelinjauksia kesäkuun järjestelyerän jakamiseen**
- § 37 Fiilismittari**
- § 38 Henkilöstöjaoston talouden toteuma 1-3/2025**
- § 39 HR-johtajan ajankohtaiset asiat**
- § 40 Tiedoksi merkittävät asiat**

Osallistujat

Ulla Kampman, puheenjohtaja
Anneli Taina, 1. varapuheenjohtaja
Katri Lielahti, sihteeri
Antti Ivanoff
Keijo Kaleva
Nina Lindberg
Niina Melkko
Klaus Myllymäki
Anne Nyman
Sami Petteri Pajunoja
Heidi Rytty
Timo Tuomisto
Aija Tuimala

§ 26

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Hallintosäännön 132 §:n mukaan kokouksen puheenjohtaja toteaa läsnä olevat sekä sen, onko kokous laillisesti koolle kutsuttu ja päätösvaltainen.

Hallintosäännön 125 §:n mukaan kokouskutsun antaa puheenjohtaja tai hänen estyneenä ollessaan varapuheenjohtaja. Kokouskutsussa ilmoitetaan kokouksen aika ja paikka sekä käsiteltävät asiat.

Kokouskutsu lähetetään ensisijaisesti sähköisellä viestillä vähintään viisi (5) kalenteripäivää ennen kokousta jäsenille ja muille, joilla on läsnäolo-oikeus tai -velvollisuus. Edellä mainitusta määräajasta voidaan poiketa, jos asian kiireellisyys sitä vaatii.

Varsinainen kokouskutsu ja esityslista henkilöstöjaoston kokoukseen 14.5.2025 on toimitettu sähköisesti 9.5.2025 Esityslista liitteineen on tallennettu sähköiseen kokoustyötilaan (Pirre) 9.5.2025 sekä julkaistu yleisessä tietoverkossa 9.5.2025.

Ehdotus

Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

§ 27

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

Valitaan kaksi pöytäkirjantarkastajaa. Vuorossa ovat: Timo Tuomisto ja Klaus Myllymäki. Varalla ovat: Nina Lindberg ja Anne Nyman.

Yhteistoimintaelin, § 41, 06.05.2025

Henkilöstöjaosto, § 28, 14.05.2025

§ 28

Osavuositarkastus 1-3/2025

11395/2025

Yhteistoimintaelin, 06.05.2025, § 41

Valmistelijat / lisätiedot:

Leena Gabrielsson, TALOUSSUUNNITTELUPÄÄLLIKKÖ, leena.gabrielsson@pirha.fi
Mikko Hannola, TALOUSPALVELUJOHTAJA, mikko.hannola@pirha.fi

Pirkanmaan hyvinvointialueen vuoden 2025 talousarviosta tavoitteineen on päätetty aluevaltuustossa 17.12.2024 §135.

Pirkanmaan hyvinvointialueen raportointi muodostuu kuukausittaisista tulosraporteista sekä neljännesvuosittain raportoitavista osavuositarkastuksista sekä koko vuotta kuvaavasta tilinpäätöksestä ja toimintakertomuksesta. Tämä osavuositarkastus sisältää tiedot tammi-maaliskuulta 2025.

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 sivuilla 13-16 olevat 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 hallitukseen nähden.

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

Strategian toimeenpano-ohjelman ja strategisen monituottajuusohjelman toteutumisasiaportti on erillisenä liitteenä.

Pirkanmaan hyvinvointialueen strategian toimeenpano sekä palveluiden verkoston kehittäminen etenevät suunnitellusti.

Vuoden 2025 taloustilanne etenee talousarvion mukaisesti. Kolmen kuukauden toteuman perusteella tehdyssä ennusteessa on kuitenkin edelleen paljon epävarmuutta ja talouden pysyminen suunnitellun talousarvion mukaisena on erittäin tärkeää ja vaatii aktiivista kuukausittaista seurantaa.

Hyvinvointialueen talous täytyy saada tasapainoon rahoituslain vaatimassa ajassa, vuoden 2026 loppuun mennessä. Pirkanmaan hyvinvointialue tasapainoilee muiden hyvinvointialueiden tavoin talouden ja toiminnan tasapainottamisessa lainsäädännön vaatimusten mukaisesti.

Asiakkaiden palvelut on pystytty järjestämään pääosin hyvällä tasolla.

Henkilöstön saatavuus on alkuvuonna ollut hyvää ja rekrytointien täyttöaste ylitti kirkkaasti tavoitteet. Henkilöstön suositteluindeksi on hieman parantunut viimeisimmässä mittauksessa, mutta on edelleen miinusmerkkinen. Sairauspoissaolojen vähentämiseen on panostettu tänä vuonna erilaisin toimenpitein, mutta toimenpiteet eivät vielä ole tuottaneet riittävää tulosta alkuvuoden aikana.

Vuoden ensimmäisen kvartaalin tehtäviin on kuulunut aluevaalien järjestäminen. Aluevaalikauden vaihtuminen on näkynyt mm. median uutisoinneissa sekä kasvaneissa tietopyyntömäärissä.

Osavuositarkastus 1.1.-31.3.2025 sekä strategian toimeenpano-ohjelman toteutumislaskelmat ovat liitteenä (ei julkinen). Osavuositarkastus julkaistaan aluehallituksen 19.5. esityslistan julkaisun yhteydessä 14.5.2025.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää merkitä osavuositarkastuksen ajalta 1.1.2025 – 31.3.2025 tiedoksi.

Kokouskäsittely

Kuultiin asiantuntijana talouspalvelupäällikkö Mikko Hannolaa.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto, 14.05.2025, § 28

Valmistelijat / lisätiedot:

Leena Gabrielsson, TALOUSSUUNNITTELUPÄÄLLIKKÖ, leena.gabrielsson@pirha.fi

Mikko Hannola, TALOUSPALVELUJOHTAJA, mikko.hannola@pirha.fi

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

Pirkanmaan hyvinvointialueen vuoden 2025 talousarviosta tavoitteineen on päätetty aluevaltuustossa 17.12.2024 §135.

Pirkanmaan hyvinvointialueen raportointi muodostuu kuukausittaisista tulosraporteista sekä neljännesvuosittain raportoitavista osavuositarkastuksista sekä koko vuotta kuvaavasta tilinpäätöksestä ja toimintakertomuksesta. Tämä osavuositarkastus sisältää tiedot tammi-maaliskuulta 2025.

Talousarviossa ovat valtuustoon nähdessä sitovia seuraavat:

- käyttötalousosassa soten palvelulinjojen, pelastustoimen sekä strategisen ohjauksen tehtäväalueiden toimintakate sekä tukipalveluiden tehtäväalueella sisäisen laskutuksen määrä sekä tilikauden tulos. Lisäksi sivuilla 13-16 olevat 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 hallitukseen nähden.

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

Strategian toimeenpano-ohjelman ja strategisen monituottajuusohjelman toteutumisasiaportti on erillisenä liitteenä.

Pirkanmaan hyvinvointialueen strategian toimeenpano sekä palveluiden verkoston kehittäminen etenevät suunnitellusti.

Vuoden 2025 taloustilanne etenee talousarvion mukaisesti. Kolmen kuukauden toteuman perusteella tehdyssä ennusteessa on kuitenkin edelleen paljon epävarmuutta ja talouden pysyminen suunnitellun talousarvion mukaisena on erittäin tärkeää ja vaatii aktiivista kuukausittaista seurantaa.

Hyvinvointialueen talous täytyy saada tasapainoon rahoituslain vaatimassa ajassa, vuoden 2026 loppuun mennessä. Pirkanmaan hyvinvointialue tasapainoilee muiden hyvinvointialueiden tavoin talouden ja toiminnan tasapainottamisessa lainsäädännön vaatimusten mukaisesti.

Asiakkaiden palvelut on pystytty järjestämään pääosin hyvällä tasolla.

Henkilöstön saatavuus on alkuvuonna ollut hyvää ja rekrytointien täyttöaste ylitti kirkkaasti tavoitteet. Henkilöstön suositteluindeksi on hieman parantunut viimeisimmässä mittauksessa, mutta on edelleen miinusmerkkinen. Sairauspoissaolojen vähentämiseen on panostettu tänä vuonna erilaisin toimenpitein, mutta toimenpiteet eivät vielä ole tuottaneet riittävää tulosta alkuvuoden aikana.

Vuoden ensimmäisen kvartaalin tehtäviin on kuulunut aluevaalien järjestäminen. Aluevaalikauden vaihtuminen on näkynyt mm. median uutisoinneissa sekä kasvaneissa tietopyyntömäärissä.

Osavuosikatsaus 1.1.-31.3.2025 sekä strategian toimeenpano-ohjelman toteutumisasiaportit ovat liitteenä (ei julkinen). Osavuosikatsaus julkaistaan aluehallituksen 19.5 esityslistan julkaisun yhteydessä 14.5.2025.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä osavuosikatsauksen ajalta 1.1.2025 – 31.3.2025 tiedoksi.

Yhteistoimintaelin, § 30, 22.04.2025

Henkilöstöjaosto, § 29, 14.05.2025

§ 29

Strategian henkilöstökyselyn tulokset

28360/2024

Yhteistoimintaelin, 22.04.2025, § 30

Valmistelijat / lisätiedot:

Kristiina Lumme, STRATEGIAPÄÄLLIKKÖ, kristiina.lumme@pirha.fi

Pirkanmaan hyvinvointialueen hyvinvointialuestrategian 2026–2029 taustatietojen keruu ja esivalmistelu on käynnistynyt. Vuoden 2025 alussa toteutettiin strategiakysely hyvinvointialueen koko henkilöstölle. Kyselyn tavoitteena oli saada henkilöstön näkemystä hyvinvointialueen tulevaisuuden kehittämistarpeista ja henkilöstölle mieluisimmista tavoista osallistua strategiavalmisteluun jatkossa. Kyselyn tuloksina merkittävimmät panostettavat kehittämistarpeet jakaantuivat niin asiakkaita kuin henkilöstöä ja hyvinvointialueen toimintaa koskeviin tarpeisiin. Kaikista tärkeimpänä panostettavana asiana nähtiin vastaaminen paremmin asiakkaiden palvelutarpeisiin. Mielekkäimpänä strategiavalmisteluun osallistumisen tapana henkilöstö näki henkilöstökyselyt.

Kyselyn vastausprosentti oli noin 14 % hyvinvointialueen henkilöstöstä. Tulokset ovat näin ollen vain suuntaa-antavia koko henkilöstön näkemyksestä. Kyselystä saatuja tuloksia hyödynnetään pohjatietona hyvinvointialuestrategian alustavalle ilmiö- ja tietopohjatyölle. Strategiaan liittyviä kyselyitä tehdään vaiheistetusti Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstölle, asukkaille ja sidosryhmille vuoden 2025 aikana.

Oheismateriaalina henkilöstön strategiakyselyn tulokset.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää käydä keskustelun strategian henkilöstökyselystä.

Kokouskäsittely

Kuultiin asiantuntijana strategiapäällikkö Kristiina Lummetta.

Jari Jakola ja Mika Kontio saapuivat kokoukseen asian käsittelyn aikana.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto, 14.05.2025, § 29

Valmistelijat / lisätiedot:

Kristiina Lumme, STRATEGIAPÄÄLLIKKÖ, kristiina.lumme@pirha.fi

Pirkanmaan hyvinvointialueen hyvinvointialuestrategian 2026–2029 taustatietojen keruu ja esivalmistelu on käynnistynyt. Vuoden 2025 alussa toteutettiin strategiakysely hyvinvointialueen koko henkilöstölle. Kyselyn tavoitteena oli saada henkilöstön näkemystä hyvinvointialueen tulevaisuuden kehittämistarpeista ja henkilöstölle mieluisimmista tavoista osallistua strategiavalmisteluun jatkossa. Kyselyn tuloksina

merkittävimmät panostettavat kehittämistarpeet jakaantuivat niin asiakkaita kuin henkilöstöä ja hyvinvointialueen toimintaa koskeviin tarpeisiin. Kaikista tärkeimpänä panostettavana asiana nähtiin vastaaminen paremmin asiakkaiden palvelutarpeisiin. Mielekkäimpänä strategiavalmisteluun osallistumisen tapana henkilöstö näki henkilöstökyselyt.

Kyselyn vastausprosentti oli noin 14 % hyvinvointialueen henkilöstöstä. Tulokset ovat näin ollen vain suuntaa-antavia koko henkilöstön näkemyksestä. Kyselystä saatuja tuloksia hyödynnetään pohjatietona hyvinvointialuestrategian alustavalle ilmiö- ja tietopohjatyölle. Strategiaan liittyviä kyselyitä tehdään vaiheistetusti Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstölle, asukkaille ja sidosryhmille vuoden 2025 aikana.

Oheismateriaalina henkilöstön strategiakyselyn tulokset.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi strategian henkilöstökyselyn tulokset.

Yhteistoimintaelin, § 39, 06.05.2025

Henkilöstöjaosto, § 30, 14.05.2025

§ 30

Perehdytysprosessin kehittäminen ja Intro-perehdytysjärjestelmän käyttöönotto

11581/2025

Yhteistoimintaelin, 06.05.2025, § 39

Valmistelijat / lisätiedot:

Katariina Paavilainen, ASiantuntija, katariina.paavilainen@pirha.fi

Marika Hoivassilta, KOORDINAATTORI, marika.hoivassilta@pirha.fi

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijän työhön, työolosuhteisiin, työvälineiden oikeaan käyttöön ja turvallisiin työtapoihin (Työturvallisuuslaki 738/2002, 2 luku 14 §). Perehdytys on lakisääteisyystään huolimatta usein aliarvostettu HR-prosessi, vaikka sillä on vaikutuksia kustannuksiin, turvallisuuteen, osaamiseen, tuottavuuteen, veto- sekä pitovoimaan, sitoutumiseen, työnantajamielikuvaan, työhyvinvointiin ja työilmapiiriin.

Perehdytyksen tavoitteena on johdattaa perehtyjä tehokkaammin työtehtäväänsä mahdollistaen sujuvan sekä turvallisen työskentelyn vähentäen samalla virheiden, tapaturmien ja onnettomuuksien määrää. Perehdytys tutustuttaa perehtyjän myös Pirkanmaan hyvinvointialueen toimintaympäristöön, arvoihin, strategiaan, eettisiin periaatteisiin ja toimintakulttuuriin.

Pirkanmaan hyvinvointialueen strategian 2023–2025 yksi kärkiteemoista on ”Hyvinvoivat työntekijät”, minkä yhtenä tavoitteista on, että työntekijät ovat tyytyväisiä työhönsä, työyhteisöön ja mahdollisuuksiinsa. Perehdytyksen kehittäminen ja Intro-perehdytysjärjestelmän käyttöönotto on kirjattu yhdeksi toimenpiteeksi strategian tavoitteen saavuttamiseksi (3.4.c).

Pirkanmaan hyvinvointialueen intranettiin on kuvattu perehdytysprosessi ja perehdytyksen toimintamallit sekä tietoa perehdytyksen tavoitteesta, menetelmistä, vastuista, rooleista ja perehdytyksen kohderyhmästä.

Vuoden 2024 aikana Pirkanmaan hyvinvointialueella perehdytysprosessin tueksi aloitettiin Intro-perehdytysjärjestelmän käyttöönotto. Intro selkeyttää, systematisoi, sujuvoittaa ja aikatauluttaa perehdytystä. Perehdytykset myös dokumentoituvat Introon, josta niitä voidaan raportoida ja hyödyntää esimerkiksi valvontaviranomaisten tarkastuksissa.

Introssa perehdytys rakentuu Pirkanmaan hyvinvointialueen organisaation yleisperehdytyksestä ja perehtyjän omasta tehtäväkohtaisesta perehdytyksestä. Lisäksi vuoden 2024 aikana esihenkilöille rakennettiin oma perehdytyspolku. Intron hyödyntämisen jatkokehittämistä suunnitellaan.

Intro saadaan käyttöön vuosien 2024–2025 aikana koko Pirkanmaan hyvinvointialueella. Vuoden 2024 loppuun mennessä järjestelmä saatiin käyttöön sosiaali- ja terveystieteiden palvelulinjoista sairaalapalveluissa ja ikäihmisten ja vammaisten palveluissa. Käyttöönotto laajenee vuonna 2025 lasten, nuorten ja

perheiden palveluihin ja avopalveluihin sekä jäljellä oleviin tehtäväalueisiin eli pelastus- ja ensihoitopalveluihin, tukipalveluihin sekä strategiseen ohjaukseen ja järjestämiseen.

Liitteenä Perehdytysprosessin kehittäminen ja Intro-perehdytysjärjestelmän käyttöönotto -diaesitys.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää merkitä tiedoksi Intron tilannekatsauksen.

Kokouskäsittely

Kuultiin asiantuntijana koordinaattori Marika Hoivassilta.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto, 14.05.2025, § 30

Valmistelijat / lisätiedot:

Katariina Paavilainen, ASiantuntija, katariina.paavilainen@pirha.fi

Marika Hoivassilta, KOORDINAATTORI, marika.hoivassilta@pirha.fi

Liitteet

1 Intro-perehdytysjärjestelmä

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijän työhön, työolosuhteisiin, työvälineiden oikeaan käyttöön ja turvallisiin työtapoihin (Työturvallisuuslaki 738/2002, 2 luku 14 §). Perehdytys on lakisääteisydestään huolimatta usein aliarvostettu HR-prosessi, vaikka sillä on vaikutuksia kustannuksiin, turvallisuuteen, osaamiseen, tuottavuuteen, veto- sekä pitovoimaan, sitoutumiseen, työnantajamielikuvaan, työhyvinvointiin ja työilmapiiriin.

Perehdytyksen tavoitteena on johdattaa perehtyjä tehokkaammin työtehtäviinsä mahdollistaen sujuvan sekä turvallisen työskentelyn vähentäen samalla virheiden, tapaturmien ja onnettomuuksien määrää. Perehdytys tutustuttaa perehtyjän myös Pirkanmaan hyvinvointialueen toimintaympäristöön, arvoihin, strategiaan, eettisiin periaatteisiin ja toimintakulttuuriin.

Pirkanmaan hyvinvointialueen strategian 2023–2025 yksi kärkiteemoista on ”Hyvinvoivat työntekijät”, minkä yhtenä tavoitteista on, että työntekijät ovat tyytyväisiä työhönsä, työyhteisöön ja mahdollisuuksiinsa. Perehdytyksen kehittäminen ja Intro-perehdytysjärjestelmän käyttöönotto on kirjattu yhdeksi toimenpiteeksi strategian tavoitteen saavuttamiseksi (3.4.c).

Pirkanmaan hyvinvointialueen intranettiin on kuvattu perehdytysprosessi ja perehdytyksen toimintamallit sekä tietoa perehdytyksen tavoitteesta, menetelmistä, vastuista, rooleista ja perehdytyksen kohderyhmästä.

Vuoden 2024 aikana Pirkanmaan hyvinvointialueella perehdytysprosessin tueksi aloitettiin Intro-perehdytysjärjestelmän käyttöönotto. Intro selkeyttää, systematisoi, sujuvoittaa ja aikatauluttaa perehdytystä. Perehdytykset myös dokumentoituvat Introon, josta niitä voidaan raportoida ja hyödyntää esimerkiksi valvontaviranomaisten tarkastuksissa.

Introssa perehdytys rakentuu Pirkanmaan hyvinvointialueen organisaation yleisperehdytyksestä ja perehtyjän omasta tehtäväkohtaisesta perehdytyksestä. Lisäksi vuoden 2024 aikana esihenkilöille rakennettiin oma perehdytyspolku. Intron hyödyntämisen jatkokehittämistä suunnitellaan.

Intro saadaan käyttöön vuosien 2024–2025 aikana koko Pirkanmaan hyvinvointialueella. Vuoden 2024 loppuun mennessä järjestelmä saatiin käyttöön sosiaali- ja terveystieteiden palvelulinjoista sairaalapalveluissa ja ikäihmisten ja vammaisten palveluissa. Käyttöönotto laajenee vuonna 2025 lasten, nuorten ja perheiden palveluihin ja avopalveluihin sekä jäljellä oleviin tehtäväalueisiin eli pelastus- ja ensihoitopalveluihin, tukipalveluihin sekä strategiseen ohjaukseen ja järjestämiseen.

Liitteenä Perehdytysprosessin kehittäminen ja Intro-perehdytysjärjestelmän käyttöönotto -diaesitys.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi Intron tilannekatsauksen.

Yhteistoimintaelin, § 32, 22.04.2025

Henkilöstöjaosto, § 31, 14.05.2025

§ 31

Yhteistoiminnan ja työsuojelutoiminnan toteutuminen 2024

10436/2025

Yhteistoimintaelin, 22.04.2025, § 32

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Pirkanmaan hyvinvointialuetta velvoittavat laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (631/2021) sekä laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta (44/2006). Pirkanmaan hyvinvointialueella on laadittu asiakirja "Yhteistoiminnan periaatteet", joka on hyväksytty henkilöstöjaostossa 9.2.2023. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua hyvinvointialueella toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää hyvinvointialueen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. Työnantajan tulee neuvotella yhteistoimintamenettelyssä henkilöstön edustajien kanssa henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavista muutoksista tai suunnitelmista.

Pirkanmaan hyvinvointialueella vuonna 2024 oli toiminnassa koko hyvinvointialuetasoiset Yhteistoimintaelin sekä työsuojelutoimikunta. Tämän lisäksi oli palvelulinjoilla yt-ryhmiä ja maantieteellisesti niin kutsuttuja toisen tason työsuojelutoimikuntia. Tehtäväalueista konsernipalveluilla, pelastuspalveluilla ja tukipalveluilla yt-ryhmä ja työsuojelutoimikunta toimi yhdessä. Yhteistoimintaelimen, yhteistyöryhmien sekä ykkös- että kakkostason työsuojelutoimikuntien pöytäkirjat ja muistiot on kaikkien työntekijöiden luettavissa Pirkanmaan hyvinvointialueen Intrasta. Intrassa uutisoidaan koko hyvinvointialuetason yhteistoimintaelimen sekä työsuojelutoimikunnan kokouksien jälkeen siellä käsitellyistä asioista.

Liitteenä materiaali yhteistoiminnan ja työsuojelun toteutumisesta vuodesta 2024.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää merkitä tiedoksi yhteistoiminnan ja työsuojelutoiminnan toteutumisen vuodelta 2024.

Kokouskäsittely

Kuultiina asiantuntijana HR-palvelupäällikkö Taru Kotiniittyä.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto, 14.05.2025, § 31

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Liitteet

1 Yhteistoiminnan ja työsuojelutoiminnan toteutuminen 2024

Pirkanmaan hyvinvointialuetta velvoittavat laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (631/2021) sekä laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta (44/2006). Pirkanmaan hyvinvointialueella on laadittu asiakirja "Yhteistoiminnan periaatteet", joka on hyväksytty henkilöstöjaostossa 9.2.2023. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua hyvinvointialueella toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää hyvinvointialueen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. Työnantajan tulee neuvotella yhteistoimintamenettelyssä henkilöstön edustajien kanssa henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavista muutoksista tai suunnitelmista.

Pirkanmaan hyvinvointialueella vuonna 2024 oli toiminnassa koko hyvinvointialuetasoiset Yhteistoimintaelin sekä työsuojelutoimikunta. Tämän lisäksi oli palvelulinjoilla yt-ryhmiä ja maantieteellisesti niin kutsuttuja toisen tason työsuojelutoimikuntia. Tehtäväalueista konsernipalveluilla, pelastuspalveluilla ja tukipalveluilla yt-ryhmä ja työsuojelutoimikunta toimi yhdessä. Yhteistoimintaelimen, yhteistyöryhmien sekä ykkös- että kakkostason työsuojelutoimikuntien pöytäkirjat ja muistiot on kaikkien työntekijöiden luettavissa Pirkanmaan hyvinvointialueen Intrasta. Intrassa uutisoidaan koko hyvinvointialuetason yhteistoimintaelimen sekä työsuojelutoimikunnan kokouksien jälkeen siellä käsitellyistä asioista.

Liitteenä materiaali yhteistoiminnan ja työsuojelun toteutumisesta vuodesta 2024.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi yhteistoiminnan ja työsuojelutoiminnan toteutumisen vuodelta 2024.

Yhteistoimintaelin, § 33, 22.04.2025

Henkilöstöjaosto, § 32, 14.05.2025

§ 32

Mukautettu ja korvaava työ työkyvyn tukemisen keinoina

10597/2025

Yhteistoimintaelin, 22.04.2025, § 33

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Pirkanmaan hyvinvointialueen Strategian toimeenpano-ohjelman kärjen 3.4 Hyvinvoivat työntekijät yhtenä tavoitteena on sairauspoissaolojen vähentäminen vuoden 2024 määrästä 3 % vuonna 2025. Kevan tuottaman tiedon mukaan Pirkanmaan hyvinvointialueella sairauspoissaoloista on aiheutunut välittömiä kustannuksia vuonna 2024 yli 41 miljoonaa euroa. Pirkanmaan hyvinvointialueella on sairauspoissaoloja enemmän kuin monella muulla hyvinvointialueella ja onkin tärkeää niissä tilanteissa, kun poissaolon sijaan voidaan tehdä työtä, niin mahdollistaa työntekijän työssäolo. Tällä tavoin on mahdollista ennalta ehkäistä työkyvyttömyysriskiuhkaa sekä alentaa välittömiä sairauspoissaolojen kustannuksia.

Tavoitteen saavuttamiseksi työyhteisöpalveluissa on tuotettu materiaali esihenkilöille työkyvyn tulemiseksi, jonka he käyvät läpi työyksiköissään syksyyn 2025 mennessä. Materiaalin avulla työyksiköissä mietitään, miten heidän yksikössä voidaan mukauttaa työtä tai millaista korvaavaa työtä heillä voidaan tehdä sairauspoissaolon sijaan. Työyksiköiden työntekijöillä on paras asiantuntemus siitä, miten heillä voidaan asioita toteuttaa määräaikaaisesti. Määräaikainen työn mukauttaminen tai korvaavan työn tekeminen voi tulla kenelle tahansa Pirkanmaan hyvinvointialueen työntekijälle eteen oman työkyvyn muuttuessa. On tärkeää lisätä ymmärrystä jokaisessa työyhteisössä tällaisesta tilanteesta.

Liitteenä Työn tuki - esihenkilömateriaali ja ohjeet materiaalin käyttöön esihenkilölle. Oheismateriaalina Työkyvyn tukemisen keinoja -esitysdiat.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää merkitä sairauspoissaolomateriaalin tiedoksi.

Kokouskäsittely

Kuultiin asiantuntijana HR-palvelupäällikkö Taru Kotiniittyä.

Taru Kuosmanen saapui kokoukseen ja Teemu-Taavetti Toivonen poistui kokouksesta asian käsittelyn aikana.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto, 14.05.2025, § 32

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Liitteet

- 1 Työkyvyn tuki - Ohjeet materiaalin käyttöön esihenkilöille
- 2 Työkyvyn tuki Esihenkilömateriaali

Pirkanmaan hyvinvointialueen Strategian toimeenpano-ohjelman kärjen 3.4 Hyvinvoivat työntekijät yhtenä tavoitteena on sairauspoissaolojen vähentäminen vuoden 2024 määrästä 3 % vuonna 2025. Kevan tuottaman tiedon mukaan Pirkanmaan hyvinvointialueella sairauspoissaoloista on aiheutunut välittömiä kustannuksia vuonna 2024 yli 41 miljoonaa euroa. Pirkanmaan hyvinvointialueella on sairauspoissaoloja enemmän kuin monella muulla hyvinvointialueella ja onkin tärkeää niissä tilanteissa, kun poissaolon sijaan voidaan tehdä työtä, niin mahdollistaa työntekijän työssäolo. Tällä tavoin on mahdollista ennalta ehkäistä työkyvyttömyysriskiuhkaa sekä alentaa välittömiä sairauspoissaolojen kustannuksia.

Tavoitteen saavuttamiseksi työyhteisöpalveluissa on tuotettu materiaali esihenkilöille työkyvyn tulemiseksi, jonka he käyvät läpi työyksiköissään syksyyn 2025 mennessä. Materiaalin avulla työyksiköissä mietitään, miten heidän yksikössä voidaan mukauttaa työtä tai millaista korvaavaa työtä heillä voidaan tehdä sairauspoissaolon sijaan. Työyksiköiden työntekijöillä on paras asiantuntemus siitä, miten heillä voidaan asioita toteuttaa määräaikaaisesti. Määräaikainen työn mukauttaminen tai korvaavan työn tekeminen voi tulla kenelle tahansa Pirkanmaan hyvinvointialueen työntekijälle eteen oman työkyvyn muuttuessa. On tärkeää lisätä ymmärrystä jokaisessa työyhteisössä tällaisesta tilanteesta.

Liitteenä Työn tuki - esihenkilömateriaali ja ohjeet materiaalin käyttöön esihenkilölle. Oheismateriaalina Työkyvyn tukemisen keinoja -esitysdiat.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä Työn tuki -materiaalin ja ohjeen tiedoksi.

Henkilöstöjaosto, § 73, 18.12.2024
Henkilöstöjaosto, § 33, 14.05.2025

§ 33

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman muutos

2631/2024

Henkilöstöjaosto, 18.12.2024, § 73

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Työnantajalla on työterveyshuoltolain 1383/2001 mukaan velvollisuus järjestää työterveyshuolto. Lain tarkoitus on työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon yhteistoiminnassa edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisuutta ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa. Näiden lain velvoittamia kohtia Kansaneläkelaitos katsoo olevan niin kutsuttua Kela I toimintaa. Työnantaja voi kustannuksellaan järjestää näiden lisäksi työntekijöilleen Kela II sekä Kela 0 palveluita.

Työnantajan ja työterveyshuoltopalveluiden tuottajan tulee tehdä työterveyshuollon sopimuksesta 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 on näiden lisäksi pidetty toimialuetasoisesti yhteistyötapaamiset, joista on saatu tietoa työpaikkojen tilanteesta. Yhteistyötapaamisiin on osallistunut työterveyshuollon edustajia, työnantajan edustajia sekä työsuojeluvaltuutettuja.

Pirkanmaan hyvinvointialueella vuoden 2025 työterveyshuollon toimintasuunnitelma sisältää lakisääteisen Kela I toiminnan lisäksi Kela 0 ja Kela 2 toimintaa. Tullinkulman työterveys Oy tuottaa näitä palveluita ennalta neuvotellut hinnaston mukaisesti joko omassa toimipisteessä, Pirkanmaan hyvinvointialueen osoittamassa tilassa tai etäpalveluina.

Pirkanmaan hyvinvointialueella työterveyshuollon kustannukset ovat yhdet korkeimmat hyvinvointialueista per työntekijä. Työterveyshuollon toiminnalla on tarkoitus vaikuttaa työntekijöiden työkykyyn, ennalta ehkäistä työkykyyn vaikuttavia sairauksia sekä vähentää sairauspoissaolojen määrää. Hyvinvointialueen rahoitusmallissa työterveyshuoltokustannukset ovat osa muita kustannuksia, tällöin voidaan joutua tekemään valinta terveyspalveluista kaikille Pirkanmaalaisille tai Pirkanmaan hyvinvointialueen työntekijöille. Toimintasuunnitelmassa on määritelty kolme koko hyvinvointialuetasoisista tavoitetta sekä mittarit millä seurataan tavoitteiden toteutumista. Mittareita seurataan joko ihan kuukausittain tai kvartaaleittain. Mittareiden lisäksi seurataan työterveyshuollon kustannuksia sekä kuukausittain että kvartaaleittain.

Vuoden 2025 tavoitteet ovat:

Tavoite 1: Resurssien kohdentaminen ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon ja kokonaiskustannusten hallinta.

Tavoite 2: Työkyvyn edistäminen.

Tavoite 3: Tehtäväaluekohtaisten tarpeiden tunnistaminen ja niihin vastaaminen osatoimintasuunnitelmissa.

Pirkanmaan hyvinvointialueen työntekijöillä on käytössä vuonna 2025 laaja-alainen työterveyshuolto painottuen työterveyshuollon lakisääteiseen toimintaan.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä vuoden 2025 työterveyden toimintasuunnitelman.

Kokouskäsittely

Kuultiin asiantuntijana HR-palvelupäällikkö Taru Kotiniittyä.

Niina Melkko esitti, että asia palautetaan valmisteluun.

Kannatus: Anne Nyman.

Puheenjohtajan äänestysesitys: Asian käsittelyn jatkaminen JAA, palautus valmisteluun El. Hyväksyttiin.

Äänestyksen tulos: 9 JAA-ääntä, 2 El-ääntä, 0 tyhjää.

Asian käsittelyä jatkettiin.

Äänestykset

Asian käsittelyn jatkaminen JAA, palutus valmisteluun El

Jaa

Ulla Kampman

Anneli Taina

Klaus Myllymäki

Keijo Kaleva

Antti Ivanoff

Nina Lindberg

Timo Tuomisto

Heidi Rytty

Sami Petteri Pajunoja

Ei

Anne Nyman

Niina Melkko

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto, 14.05.2025, § 33

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Vuodelle 2025 asetetuista tavoitteista, tavoitteen yksi kohta kokonaiskustannusten hallinta ei näyttäisi toteutuvan. Kustannukset ovat ylittymässä yli miljoonalla eurolla

talousarviossa varatusta summasta. Pirkanmaan hyvinvointialueen taloustilanteessa kustannusylitys ei ole mahdollinen, joten työterveyshuollon ohjausryhmässä on valmisteltu työterveyshuollon toimintasuunnitelman muutosta.

Muutoksissa esitetään palveluiden rajauksia sekä toimintaprosessien tarkastelua tiiviissä yhteistyössä työterveyshuollon palveluntuottajan kanssa.

Toimintaprosesseista työpaikkaselvitysprosessin osalta tarkastelu tehdään jo toukokuussa sekä joidenkin muiden prosessien osalta syksyyn mennessä.

Palveluiden rajaukset on suunniteltu niin, että niillä on mahdollisimman vähän vaikutuksia Pirkanmaan hyvinvointialueen työntekijöihin sekä niin, että toimintasuunnitelman tavoitteet on mahdollista saavuttaa. Rajaukset tehdään vain vuoden 2025 toimintasuunnitelmaan ja tulevan vuoden suunnitelma laaditaan erikseen syksyllä 2025.

Oheismateriaalina diaesitys.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto hyväksyy työterveyshuollon toimintasuunnitelman muutoksen vuodelle 2025 kesäkuun alusta alkaen.

Yhteistoimintaelin, § 40, 06.05.2025

Henkilöstöjaosto, § 34, 14.05.2025

§ 34

Palkkaharmonisoinnin toteuttaminen vuonna 2024 Pirkanmaan hyvinvointialueella

6663/2023

Yhteistoimintaelin, 06.05.2025, § 40

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Aluehallitus hyväksyi 11.11.2024 (§ 296) 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. Samassa yhteydessä aluehallitus linjasi, että harmonisoinnin toteutumista raportoidaan vuosittain aluehallitukselle ja harmonisointisuunnitelmaa päivitetään aikataulujen tarkentuessa.

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.

Vuonna 2024 järjestelyeriä kohdennettiin 1.6.2024 HYVTES:n alaisen henkilöstön osalta arviolta 1300 henkilölle. Järjestelyerät kohdennettiin kokonaisten ryhmien tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja sellaisiin tehtäviin, joissa yhteensovitettiin tehtäväkohtaisia palkkoja ja korjattiin palkkaepäkohtia. Lisäksi neuvottelutuloksessa pyrittiin huomioimaan myös esihenkilöiden palkkaus suhteessa oman henkilöstön palkkatasoon. ASI-hinnoittelussa tehtiin alimpien palkkojen tason nostoa. Lokakuun järjestelyerä linjattiin valtakunnan neuvottelutuloksena siirrettävän helmikuulle 2025. Kokonaisuudessaan jaettavat euromääräiset erät olivat vuonna 2024 yhteensä noin 119 000 euroa/kk.

SOTE-sopimuksen palkkahinnoitteluliitteet uudistettiin valtakunnan neuvottelutuloksena 1.2.2024 lukien. Uudistuksessa palkkahinnoittelurakenne muuttui siten, että palkkahinnoitteluliitteitä on viisi aiemman kahden palkkahinnoitteluliitteen sijaan, ja näissä kaikissa on sekä terveyden- että sosiaalihuollon tehtäviä. Kussakin palkkahinnoitteluliitteessä on 3–6 palkkahinnoittelukohtaa. Hinnoitteluliiteuudistus oli ensimmäinen vaihe sote-palkkausjärjestelmän rakentamiselle ja se koski kaikkiaan noin 17 000 henkilöä. Tähän käytettiin kokonaisuudessaan keskitetty järjestelyerä 0,4 %. Kokonaiskustannukset uudistukselle paikallisesti olivat Pirkanmaan hyvinvointialueella yli prosentin. Kesäkuun järjestelyerät maksettiin takautuvasti hinnoitteluliiteuudistuksen jälkeen alkuvuonna 2025. Korotuksia tuli kaikkiaan n. 11 500 henkilölle ja korotukset kohdennettiin osin kokonaisiin ryhmiin ja osin tehtäväkohtaisten palkkojen yhteensovittamiseen ja palkkaepäkohtien korjaamiseen. Myös SOTE-sopimuksen osalta pyrittiin neuvottelutuloksessa huomioimaan esihenkilöiden palkkaus suhteessa oman henkilöstön palkkatasoon sekä alarajakorotuksia alimpiin palkkoihin. Kesäkuun

euromääräinen paikallinen erä oli n. 660 000 euroa/kk vuonna 2024. Lokakuun järjestelyerä linjattiin valtakunnan neuvottelutuloksena siirrettävän helmikuulle 2025.

Lääkärisopimuksen osalta uraporraspalkkausjärjestelmä otettiin käyttöön kevään ja kesän 2024 aikana. Kesäkuun 2023 järjestelyerät maksettiin takautuvasti alkuvuodesta 2024 uuteen palkkausjärjestelmään ja sillä tasattiin lääkäreiden ja hammaslääkäreiden palkkauseroja. Korotuksien saajia oli kaikkiaan 740. Vuonna 2024 helmikuun, kesäkuun ja lokakuun järjestelyeriä kohdennettiin valtakunnan ohjeistusten mukaisesti eri portaiden välysten kehittämiseen ja jo itse palkkaharmonisointiinkin joillakin portailla. Korotuksien saajia oli helmikuussa kaikkiaan 439, kesäkuussa 1017 ja lokakuussa 1394. Kaikkiaan järjestelyeriä jaettiin vuonna 2024 yhteensä 889 000 euroa/kk, mukaan lukien vuoden 2023 takautuva järjestelyerä.

SOTE-sopimuksen ja HYVTES:n valtakunnallinen palkkausjärjestelmän rakentaminen on viivästynyt suunnitellusta aikataulusta, mikä osaltaan aiheuttaa haasteita myös palkkaharmonisoinnin toteuttamiselle. Lääkäreiden ja hammaslääkäreiden palkkausjärjestelmän ollessa valmiina myös harmonisointi etenee ja harmonisointisuunnitelma tavoitepalkkoineen on mahdollista täsmentää lääkäreiden ja hammaslääkäreiden osalta jo kuluvana vuonna.

Päivitetty harmonisointisuunnitelma on liitteenä. Päivitetty liite 2 (raportti 2. vaiheen toteutumisesta). Oheismateriaalina palkkaharmonisoinnin toteuttaminen vuoden 2024 -esitysdiat.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää merkitä tiedoksi palkkaharmonisointisuunnitelmaan liitetyn vuoden 2024 raportin palkkaharmonisoinnin toteuttamisesta.

Kokouskäsittely

Kuultiin asiantuntijana HR-palvelupäällikkö Katja Vihusaarta.

Teknisenä korjauksena päivitettiin pöytäkirjan liitteeksi ajantasaiset tiedot sisältävä harmonisointisuunnitelma.

Kokouksessa pidettiin tauko klo 14.00 - 14.10 pykälän käsittelyn jälkeen.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto, 14.05.2025, § 34

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Liitteet

1 Palkkaharmonisointisuunnitelma päivitetty 0705025

Aluehallitus hyväksyi 11.11.2024 (§ 296) 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. Samassa

yhteydessä aluehallitus linjasi, että harmonisoinnin toteutumista raportoidaan vuosittain aluehallitukselle ja harmonisointisuunnitelmaa päivitetään aikataulujen tarkentuessa.

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.

Vuonna 2024 järjestelyeriä kohdennettiin 1.6.2024 HYVTES:n alaisen henkilöstön osalta arviolta 1300 henkilölle. Järjestelyerät kohdennettiin kokonaisten ryhmien tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja sellaisiin tehtäviin, joissa yhteensovitettiin tehtäväkohtaisia palkkoja ja korjattiin palkkaepäkohtia. Lisäksi neuvottelutuloksessa pyrittiin huomioimaan myös esihenkilöiden palkkaus suhteessa oman henkilöstön palkkatasoon. ASI-hinnoittelussa tehtiin alimpien palkkojen tason nostoa. Lokakuun järjestelyerä linjattiin valtakunnan neuvottelutuloksena siirrettävän helmikuulle 2025. Kokonaisuudessaan jaettavat euromääräiset erät olivat vuonna 2024 yhteensä noin 119 000 euroa/kk.

SOTE-sopimuksen palkkahinnoitteluliitteet uudistettiin valtakunnan neuvottelutuloksena 1.2.2024 lukien. Uudistuksessa palkkahinnoittelurakenne muuttui siten, että palkkahinnoitteluliitteitä on viisi aiemman kahden palkkahinnoitteluliitteen sijaan, ja näissä kaikissa on sekä terveyden- että sosiaalihuollon tehtäviä. Kussakin palkkahinnoitteluliitteessä on 3–6 palkkahinnoittelukohtaa. Hinnoitteluliiteuudistus oli ensimmäinen vaihe sote-palkkausjärjestelmän rakentamiselle ja se koski kaikkiaan noin 17 000 henkilöä. Tähän käytettiin kokonaisuudessaan keskitetty järjestelyerä 0,4 %. Kokonaiskustannukset uudistukselle paikallisesti olivat Pirkanmaan hyvinvointialueella yli prosentin. Kesäkuun järjestelyerät maksettiin takautuvasti hinnoitteluliiteuudistuksen jälkeen alkuvuonna 2025. Korotuksia tuli kaikkiaan n. 11 500 henkilölle ja korotukset kohdennettiin osin kokonaisiin ryhmiin ja osin tehtäväkohtaisten palkkojen yhteensovittamiseen ja palkkaepäkohtien korjaamiseen. Myös SOTE-sopimuksen osalta pyrittiin neuvottelutuloksessa huomioimaan esihenkilöiden palkkaus suhteessa oman henkilöstön palkkatasoon sekä alarajakorotuksia alimpiin palkkoihin. Kesäkuun euromääräinen paikallinen erä oli n. 660 000 euroa/kk vuonna 2024. Lokakuun järjestelyerä linjattiin valtakunnan neuvottelutuloksena siirrettävän helmikuulle 2025.

Lääkärisopimuksen osalta uraporraspalkkausjärjestelmä otettiin käyttöön kevään ja kesän 2024 aikana. Kesäkuun 2023 järjestelyerät maksettiin takautuvasti alkuvuodesta 2024 uuteen palkkausjärjestelmään ja sillä tasattiin lääkäreiden ja hammaslääkäreiden palkkauseroja. Korotuksien saajia oli kaikkiaan 740. Vuonna 2024 helmikuun, kesäkuun ja lokakuun järjestelyeriä kohdennettiin valtakunnan ohjeistusten mukaisesti eri portaiden välysten kehittämiseen ja jo itse palkkaharmonisointiinkin joillakin portailla. Korotuksien saajia oli helmikuussa kaikkiaan 439, kesäkuussa 1017 ja lokakuussa 1394. Kaikkiaan järjestelyeriä jaettiin vuonna 2024 yhteensä 889 000 euroa/kk, mukaan lukien vuoden 2023 takautuva järjestelyerä.

SOTE-sopimuksen ja HYVTES:n valtakunnallinen palkkausjärjestelmän rakentaminen on viivästynyt suunnitellusta aikataulusta, mikä osaltaan aiheuttaa haasteita myös palkkaharmonisoinnin toteuttamiselle. Lääkäreiden ja hammaslääkäreiden palkkausjärjestelmän ollessa valmiina myös harmonisointi etenee ja

harmonisointisuunnitelma tavoitepalkkoineen on mahdollista täsmentää lääkäreiden ja hammaslääkäreiden osalta jo kuluvana vuonna.

Liitteenä harmonisointisuunnitelma, suunnitelman liite 2. päivitetty.
Oheismateriaalina palkkaharmonisoinnin toteuttaminen vuonna 2024 -esitysdiat.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi palkkaharmonisointisuunnitelmaan liitetyn vuoden 2024 raportin palkkaharmonisoinnin toteuttamisesta.

Henkilöstöjaosto, § 22, 09.04.2025
Henkilöstöjaosto, § 35, 14.05.2025

§ 35

Työsuhdepolkupyöräetus

7520/2025

Henkilöstöjaosto, 09.04.2025, § 22

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Työntekijöiden tyytyväisyyttä henkilöstöetuuksiin selvitettiin työsuhde-etuuskyselyllä kesäkuussa 2023, josta toiveena nousi työsuhdepyörän käyttöönotto yhtenä työsuhde-etuusmuotona. Asiaa käsiteltiin Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstöjaostossa syyskuussa 2023, jolloin linjattiin, että työsuhdepyörän käyttöönotosta käynnistetään selvitys. Etuuden käyttöönotosta on tehty myös valtuustoaloite 3.6.2024.

Työsuhdepyörän käyttöönotto on kilpailutettu ehdollisena siten, että etuus on käyttöönotettavissa Pirkanmaan hyvinvointialueella päätöksenteon jälkeen. Nyt on saatu valmiiksi selvitys ja myös kokonaiskustannusarvio sisältäen järjestelmäintegraation hinnan henkilöstöetuuden käyttöönottamiseksi.

Henkilöstöjaosto säilytti henkilöstöetuuksien kustannusraamin vuodelle 2025 ennallaan, ja tähän nähden työsuhdepyörän käyttöönotto nostaisi hyväksyttyä raamia jossain määrin. Työsuhdepyörän järjestelmäintegraation kokonaiskustannus on arviolta 30 000 euroa, jota ei ole viety kuluvan vuoden talousarvioon. Käyttöönottoon liittyvät kustannukset ovat katettavissa henkilöstöhallinnon palveluiden sisäisellä käyttösuunnitelmamuutoksella, sillä palveluostoissa on tulossa huomattava vähennys vuodelle 2025.

Työsuhdepyörä vaikuttaa myös jossain määrin henkilöstöetuuksien kustannusraamiin jatkuvien palveluiden osalta. Työnantajalle syntyy työsuhdepolkupyörän käytöstä hallinnointikuluja, jotka pystytään kattamaan pääosin pienentämällä ePassin liikunta-, kulttuuri-, työmatka- ja hyvinvointietuutta 100 €:lla etuuden käyttöönottavilta henkilöiltä. Työnantaja maksaa henkilöä kohden tämän jälkeen vielä 13,04 €/henkilö. Lisäksi palkanlaskentaan liittyvä työmäärä lisääntyy ja lisää näin Monetran palkkahallinnon kuluja vuositasolla arviolta n. 10 000 eurolla.

Työsuhdepyörän käyttöönoton esitys sekä polkupyöräedun periaatteet ovat liitteinä. Polkupyöräedun periaatteissa määritellään tarkasti kriteerit työsuhde-etuuden käyttöönotolle sekä vastuukysymykset etuuden käyttöönotolle.

Hallintosäännön 13 §:n mukaan henkilöstöjaosto päättää palkitsemista koskevat periaatteet ja henkilöstöetuudet talousarvion rajoissa.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää, että työsuhdepolkupyöräetus otetaan käyttöön Pirkanmaan hyvinvointialueella 1.6.2025 alkaen.

Kokouskäsittely

Kuultiin asiantuntijana HR-palvelupäällikkö Katja Vihusaarta.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto, 14.05.2025, § 35

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Valtioneuvoston päätös julkisen talouden suunnitelmasta vuosille 2026–2029.

Valtioneuvoston tiedote 23.4.: ”Lisäksi verotusta yksinkertaistetaan poistamalla kaavamainen työhuonevähennys ja työsuhdepolkupyörien verovapaa etu, joiden verotuottovaikutus on 70 miljoonaa euroa vuoden 2026 tasolla.”

Hallitus suunnittelee poistavansa työsuhdepolkupyöriä koskevan veroetuuden, jolla suunnitellaan säästettävän yhteensä 47 miljoonaa euroa vuonna 2026. [Julkisen talouden suunnitelma 2026–2029](#)

Henkilöstöjaosto päätti 9.4.2025 § 22, että työsuhdepolkupyöraetus otetaan käyttöön Pirkanmaan hyvinvointialueella 1.6.2025 alkaen.

Jo nyt on Pirkanmaan hyvinvointialueella herännyt keskustelua siitä, mikä on tosiasiallinen taloudellinen hyöty työntekijälle ottaa verovapaaetuna työsuhdepolkupyörä, kun menettää ePassi-etuudesta ½ eli 100 euroa. Kun verovapaaetus poistuu, on kyseessä käytännössä polkupyörän leasing-sopimus, joka ei välttämättä ole enää edullinen työntekijälle.

Oheismateriaalina diaesitys.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää keskeyttää työsuhdepolkupyörän käyttöönoton valmistelun.

§ 36

Lääkäreiden ja hammaslääkäreiden tavoitepalkkojen valmistelun tilanne ja periaatelinjauksia kesäkuun järjestelyerän jakamiseen

29958/2023

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Uusi lääkäreiden ja hammaslääkäreiden uraporraspalkkausjärjestelmä otettiin käyttöön takautuvasti 1.6.2023 alkaen. Työnantajan tavoitteena on harmonisoida palkat hinnoitteluliitteittäin siten, että kullakin portaalla kaikkien lääkäreiden porraspalkka on sama. Palkkojen yhteensovittamista varten työnantajan on asetettava lääkäreiden ja hammaslääkäreiden tavoitepalkat ja luotava kirjallinen suunnitelma tavoitepalkkojen saavuttamisesta ja siihen liittyvästä aikataulusta. Työnantaja on valmistellut esityksen tavoitepalkoista ja tämä on neuvoteltu yhteistyössä järjestöjen kanssa paikallisesti. Molemmipuolisena tavoitteena on ollut loogisen ja oikeudenmukaisen harmonisointipalkkataulukon saavuttaminen. Esitystä tavoitepalkoista hyödynnetään jo 06/25 järjestelyerän jaossa. Kirjallinen, päivitetty harmonisointisuunnitelma ja aikataulu lääkäreiden ja hammaslääkäreiden osalta toimitetaan päätöksentekoon alkusyksystä 2025.

Lääkäreiden ja hammaslääkäreiden henkilökohtaisen lisän määräystä on päivitetty lääkärisopimuksessa 1.2.2024. Pääsääntöisesti henkilökohtaista lisää maksetaan edelleen työsuorituksen arvioinnin perusteella. Paikallisesti kuitenkin voidaan määritellä henkilökohtaista lisää maksettavaksi myös pätevyyksien tai oppiarvojen perusteella. Henkilön työsuoritusta ja onnistumista työssä voi merkittävästi parantaa esim. erityispätevyys, tohtorin tutkinto ja myönnetty yliopiston dosenttuuri. Ko. pätevyys tai oppiarvo voi muodostua henkilökohtaisen lisän myöntämisen perusteeksi, vaikka se ei sellaisenaan olekaan tehtävän edellytyksenä tai vaikuta uraporraspalkkaan. Käyttöönotto tulee tapahtua järjestelyeriä hyödyntämällä. Pirkanmaan hyvinvointialueella esitettäisiin edellä mainitulla perusteella ns. tohtori /dosenttilisän käyttöönottoa 06/25 järjestelyeräneuvotteluissa.

Oheismateriaalina diaesitys.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää

1. merkitä tiedoksi lääkäreiden ja hammaslääkäreiden tavoitepalkkavalmistelun tilanteen. Tarkempi harmonisoinnin aikataulu ja kustannusarvio tuodaan päätöksentekoon elo-syyskuussa 2025,
2. esitetään, että työnantaja esittää järjestelyerän kohdentamista henkilökohtaisena lisänä tohtori- ja dosenttilisään lääkärisopimuksen alaisella henkilöstöllä em. kriteerein järjestelyeräneuvotteluissa 06/25 ja esittää henkilökohtaisen lisän (tohtori/dosentti) ottamista näin osaksi lääkäreiden palkkausjärjestelmää.

Yhteistoimintaelin, § 31, 22.04.2025

Henkilöstöjaosto, § 37, 14.05.2025

§ 37

Fiilismittari

8228/2024

Yhteistoimintaelin, 22.04.2025, § 31

Valmistelijat / lisätiedot:

Eeva Lahdenperä, HENKILÖSTÖSUUNNITTELIJA, eeva.lahdenpera@pirha.fi
Salla Lepistö, TYÖHYVINVOINTIPÄÄLLIKKÖ, salla.lepisto@pirha.fi

Hyvinvointialueella työntekijäkokemusta arvioidaan kvartaaleittain henkilöstön suositteluhalukkuutta mittaavalla Fiilismittari-kyselyllä. Fiilismittarin lisäksi vuonna 2025 työntekijäkokemusta ja suositteluhalukkuutta mitataan hyvinvointialueella syksyllä toteutettavalla Työterveyslaitoksen työhyvinvointitutkimuksella.

Fiilismittari-kysely on toteutettu 19.-26.3.2025 ja tulokset ovat samansuuntaisia edellisen kyselyn kanssa. Suositteluarvossa tapahtui parannusta. Kyselyssä suositteluarvoksi muodostui -2, kun se edellisessä mittauksessa oli -10. Työyksiköt koetaan edelleen turvallisiksi. Monissa yksiköissä koetaan myös, että omaa osaamista on mahdollista hyödyntää työssä. Vuoden 2025 ensimmäisessä kyselyssä vastausprosentti oli 30 %. Esihenkilöille on lähetetty materiaalia keskustelun tueksi Fiilismittarin käsittelyyn työyhteisöissä.

Liitteenä Fiilismittarin tulokset.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää merkitä tiedoksi Fiilismittarin tulokset.

Kokouskäsittely

Kuultiin asiantuntijana HR-johtaja Aija Tuimalaa.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto, 14.05.2025, § 37

Valmistelijat / lisätiedot:

Eeva Lahdenperä, HENKILÖSTÖSUUNNITTELIJA, eeva.lahdenpera@pirha.fi
Salla Lepistö, TYÖHYVINVOINTIPÄÄLLIKKÖ, salla.lepisto@pirha.fi

Liitteet

1 Fiilismittarin Q1 2025 tulokset

Hyvinvointialueella työntekijäkokemusta arvioidaan kvartaaleittain henkilöstön suositteluhalukkuutta mittaavalla Fiilismittari-kyselyllä. Fiilismittarin lisäksi vuonna 2025 työntekijäkokemusta ja suositteluhalukkuutta mitataan hyvinvointialueella syksyllä toteutettavalla Työterveyslaitoksen työhyvinvointitutkimuksella.

Fiilismittari-kysely on toteutettu 19.-26.3.2025 ja tulokset ovat samansuuntaisia edellisen kyselyn kanssa. Suosittelemme parannusta. Kyselyssä suosittelemme muodostui -2, kun se edellisessä mittauksessa oli -10. Työyksiköt koetaan edelleen turvallisiksi. Monissa yksiköissä koetaan myös, että omaa osaamista on mahdollista hyödyntää työssä. Vuoden 2025 ensimmäisessä kyselyssä vastausprosentti oli 30 %. Esihenkilöille on lähetetty materiaalia keskustelun tueksi Fiilismittarin käsittelyyn työyhteisöissä.

Liitteenä Fiilismittarin tulokset.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi Fiilismittarin tulokset.

§ 38

Henkilöstöjaoston talouden toteuma 1-3/2025

2837/2025

Valmistelijat / lisätiedot:

Katri Lielahti, HALLINTOASSISTENTTI, katri.lielahti@pirha.fi

Heidi Pyykkönen, HALLINTOPÄÄLLIKKÖ, heidi.pyykkonen@pirha.fi

Liitteet

1 Henkilöstöjaosto, talouden toteuma 1-3/2025

Pirkanmaan hyvinvointialueen aluevaltuusto on hyväksynyt 17.12.2024 § 135 hyvinvointialueen vuoden 2025 talousarvion sekä taloussuunnitelman vuosille 2025-2027. Demokratiakustannukset sisältyvät vuoden 2025 talousarviossa strateginen ohjaus ja järjestäminen -tehtäväalueen talousarvioon. Kustannukset ovat tehtäväalueella hallinnon toimialueen talousarviossa. Toimielinten vuoden 2025 talousarvion laadinnan lähtökohtana on ollut arvio toimielinten toteutuvista kustannuksista vuodelta 2024 sekä varautuminen valtuustokauden vaihtumiseen.

Kunkin toimielimen talouden toteumasta raportoidaan ko. toimielimelle 3-4 kertaa vuoden 2025 aikana. Raportointiaikataulussa huomioidaan kokouspalkkioiden, ansionmenetyskorvausten, matkakulujen ja muiden kulujen maksatusaikataulut sekä kirjanpitokausien valmistuminen.

Toteutuneet kustannukset ovat raportointikaudella yhteensä 14 334 € ja 23,6 %:a talousarviosta. Toteutuneet kustannukset jakautuvat henkilöstökustannuksiin (kokouspalkkiot ja ansionmenetyskorvaukset sivukuluineen), palvelujen ostoihin (kokoustarjoilut, matkakulut, ICT-kulut, koulutuskulut sekä mahdolliset asiantuntijapalvelut ja luentopalkkiot) sekä muihin toimintakuluihin (vuokratulot). Kustannuksissa on mukana kokouspalkkiot, ansionmenetyskorvaukset sekä matkakustannukset maksatuskaudelta 1.1.-31.3.2025. Henkilöstöjaoston talouden toteuma on talousarvion mukainen. Talousarvion tasaisen toteumaennusteen mukaan talousarvio riittää toimielimen toimintaan talousarviovuonna.

Liitteenä henkilöstöjaoston talouden toteumaraportti 1.1.-31.3.2025.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä talouden toteuman 1-3/2025 tiedoksi.

§ 39

HR-johtajan ajankohtaiset asiat

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi HR-johtajan ajankohtaiset asiat.

§ 40

Tiedoksi merkittävät asiat

Valmistelijat / lisätiedot:

Katri Lielahti, HALLINTOASSISTENTTI, katri.lielahti@pirha.fi

Henkilöstöjaosto on päättänyt 2.10.2024 § 58 kokousajat vuodelle 2025. Elokuun 2025 kokouspäivän ajankohta on tarpeen tarkastella uudelleen.

Esitetään, että henkilöstöjaoston uusi kokouspäivä on 13.8.2025 klo 15.00 alkaen ja aikaisemmin päätetty 20.8.2025 kokouspäivä perutaan.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää

1. että elokuun uusi kokouspäivä on 13.8.2025,
2. merkitä tiedoksi muut kokouksessa tiedotettavat asiat.