

# Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstöedut 2025

Yhteistoimintaelin 3.12.2024

Katja Vihusaari

HR-palvelupäällikkö



# Valmistelun taustaa

- Taloudellinen tilanne huomioiden ei lisäbudjettia henkilöstöetuuksiin ole tällä hetkellä kohdennettavissa
- Vuoden 2023 henkilöstöjaostolinjauksen mukaisesti on selvitelty kuluvana vuonna työsuhdepyörän käyttöönoton mahdollistamista, pyritty löytämään jatkuvien kustannusten osalta lähes kustannusneutraali ratkaisu
- Havaittu, että yhteisöllisen toiminnan järjestämiseen tarvitaan Pirhataasoista ohjausta.

# Esitys vuoden 2025 henkilöstöetuukseksi

Etuus	Etuuden määrä/hlö
Liikunta-, kulttuuri-, työmatka ja hyvinvointi (ePassi Flex). Vaihtoehtona mahdollisuus ottaa käyttöön työsuhdepolkupyörä (mahdollisesti aikaisintaan 1.6. alkaen, mutta edellyttää integraation rakentamista, jonka aikataulu ei vielä varmistunut), jolloin flex 100 € ja työsuhdepyörän hallinnointikulujen kattamiseen 100 €	100 – 200 € riippuen siitä, ottaako työntekijä käyttöön työsuhdepyörän
Työnantajan osuus lounasedusta (max. 25 % ateriasta, työntekijän omavastuu verotuksessa vaadittu väh.8 €)	n. 635 €/hlö
Merkkipäivät	150 €
Eläkemuistaminen	300 €
Yhteisöllinen toiminta (ns. Tyhy-toiminta)	50 €
Kahvit/teet+maidot	25 €
Virva (Virkisty Vapaalla ry:n tukeminen)	20 €

# Henkilöstöedut TA2025

arvio kustannuksista

Henkilöstöedut arviolta yhteensä

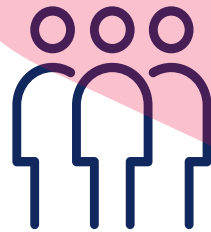
**~7,9 milj. €**

perustuen  
HVA 19 804  
henkilötyövuotta



Lounasetu  
tot. 2023: 890 000 €  
ennuste 2024: 1,2 M€

ePassi lounasetu  
2025 arvio  
~ 1,3 milj. €



Yhteisöllinen  
toiminta (50 €/hlö)  
~ 1 milj. €

Liikunta-, kulttuuri-,  
työmatka ja  
hyvinvointi  
(200 € / hlö)  
ePassi FLEX

~ 4 milj. €



Aamukahvit, teet,  
maidot (25 € / hlö)  
~ 0,5 milj.€

Virkisty vapaalla –  
yhdistys tuki  
(20 € / hlö)

~ 0,4 milj. €



Merkkipäivä ja  
eläkemuistamiset  
(150-300 € / hlö)

~ 0,7 milj.€

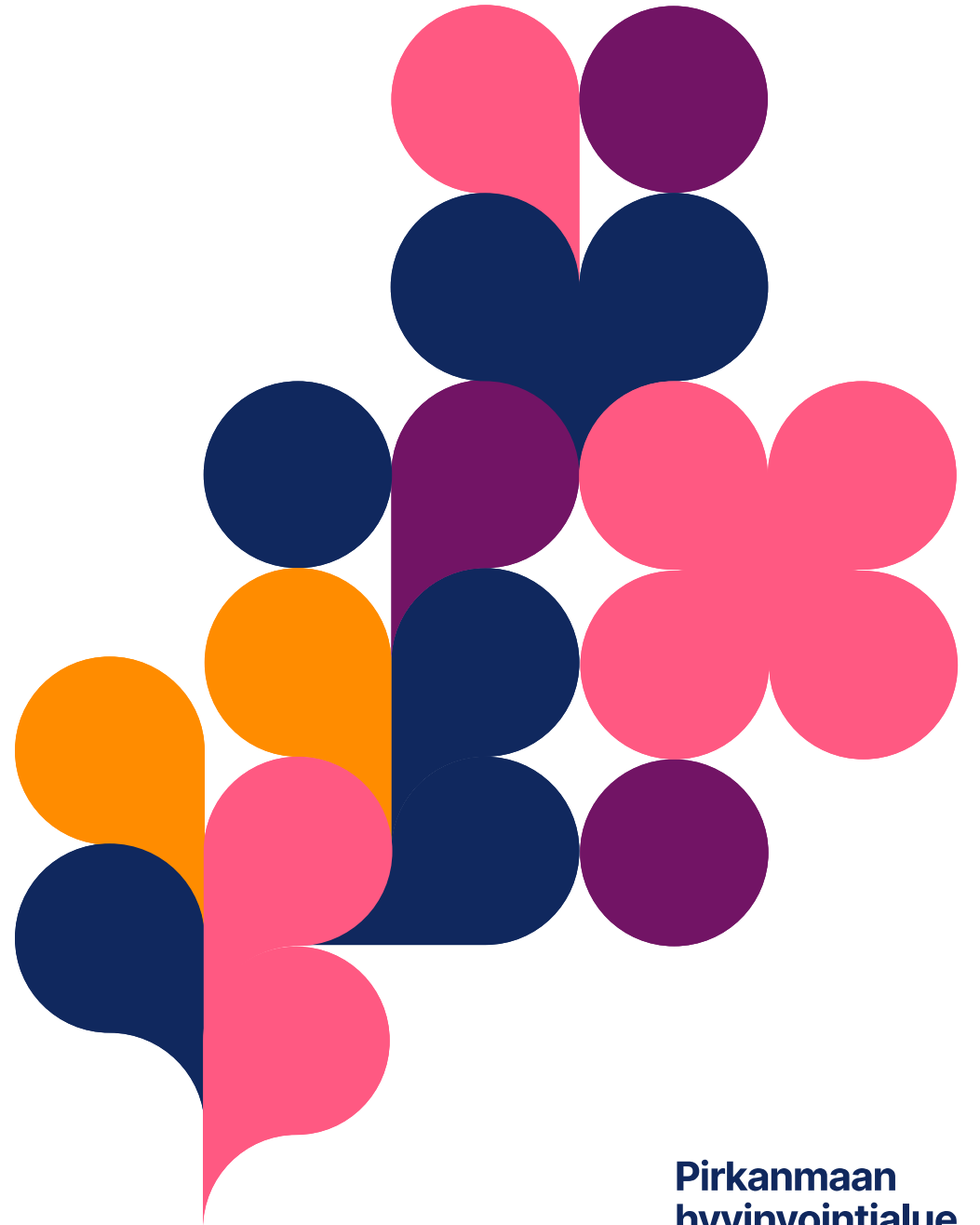


# Esitys

Esitetään, että

- Henkilöstöetuuksien euromääräiset summat työntekijää kohden säilyvät ennallaan vuonna 2025.
- Työsuhdepyörän käyttöönottoa selvitetään. Etu alkaisi aikaisintaan 1.6.2025 alkaen vaihtoehtona Flex-etuuden 2. erän sijaan. Aikataulu on riippuvainen järjestelmäintegraatiosta toteutuksesta ja sen kustannuksista. Käyttöönotosta päätetään erikseen.
- Flex-etuus vähenisi puoleen eli 100 euroon heillä, jotka päättävät ottaa käyttöön työsuhdepolkupyöräetuuden, mikäli sen käyttöönotto mahdollistuu kesällä 2025.
- Yhteisöllisen toiminnan ns. tyhy-raha kohdennetaan strategian pohjalta liikuntaan ja palautumiseen, työyhteisön toimintaan sekä yhteiseen tekemiseen.
- Yksikkö päättää yksityiskohtaisemmasta kohdennuksesta omien tarpeidensa mukaisesti strategiseen linjaukseen ja ohjeistukseen perustuen.

# Taustaa polkupyöräedusta



# Taustaa: Työsuhdepyöräetuuteen on ollut kiinnostusta

- **Henkilöstölle** 06/2023 tehdyn työsuhde-etuuskyselyn tuotiin toivetta työsuhdepyörän mahdollisuudesta
- **Henkilöstöjaosto** käsittely 6.9.2023 kyselyn tuloksia (§ 44) ja tuolloin sovittiin lähdeettävän selvittämään työsuhdepolkupyörän vaihtoehtoa henkilöstöetuutena.
- Asiasta tehty myös **valtuustoaloite**, joka menossa toimielinkäsittelyyn 11 – 12/24

# Edun käyttöönottoa selvitetään parhaillaan

- **Pirkanmaan hyvinvointialueen aikaisin käyttöönoton mahdollisuus 1.6.2025 alkaen.**
- Muut kilpailutukseen osallistuneet organisaatiot ottivat palvelun käyttöön kevään/kesän 2024 aikana
- **Selvityksiä tehdään vielä**
- Toimittajan kanssa varmistetaan käytäntöjä näin suurelle henkilöstölle
  - Yhteiskilpailutus (mukana mm. Tampere ja Voimia Pirhan lisäksi) käytiin 16.2. – 18.3.2024 ja sopimuskumppaniksi valittiin Etufillari Oy.
- Työntekijän työsuhdepyörän hakuprosessia ja vastuita luonnostellaan ohjeeksi
- Kustannuksia tarkennetaan (käyttöönotto, ylläpitomaksu, integraatio palkkahallintoon), tavoitteena kustannusneutraalius työnantajalle



# Työsuhteiden kilpailutus ja sopimuskausi

- Yhteiskilpailutus (mukana mm. Tampere ja Voimia Pirhan lisäksi) käytiin 16.2. – 18.3.2024 ja sopimuskumppaniksi valittiin Etufillari Oy.
- Pirha on ollut kilpailutuksessa mukana ehdollisena siten, että osallistuu hankintaan, jos asia etenee päätöksenteossa vuoden 2024-2025 aikana.
- Sopimuskauden pituus on 3 vuotta ja päättyy 16.4.2027. Varsinaisen sopimuskauden jälkeen tilaaja voi ottaa käyttöön toistaiseksi voimassa olevan optiokauden.



# Työsuuhdepyöräedun vaikutus palkassa

- Henkilön ePassin etu puolittuu 100 euroon
- Henkilön varsinainen tehtäväkohtainen palkka pysyy samana, mutta **veronalainen ansio alenee**.
- Näin ollen myös **ennakonpidätyksen ja sairausvakuutusmaksun alainen palkka alenee**.
- Työntekijän oma **ay-jäsenmaksu lasketaan työsuuhdepyöräedun alentamasta bruttopalkasta**
- Entiseen tapaan lasketaan
  - **Työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksuun sekä työtapaturma- ja ammattitautivakuutusmaksuun** tällä ei ole vaikutusta, ne lasketaan palkasta, josta ei ole vähennetty työsuuhdepyöräedun arvoa.
  - **Etu ei vaikuta esim. lomarahaan tai työkokemuslisän määrään eikä tuntipalkkaan**, eli näin ollen sillä ei ole vaikutusta maksettaviin työaikalisiin.

Pirkanmaan  
hyvinvointialue



ESIMERKKI TYÖSUHDEPYÖRÄN NÄKYMISESTÄ PALKKALASKEMASSA  
Henkilön leasing-maksuun perustuva osuus 100 e/kk, etu sisältyy palkkaan.

## Palkkaa vähentävä polkupyöräetu

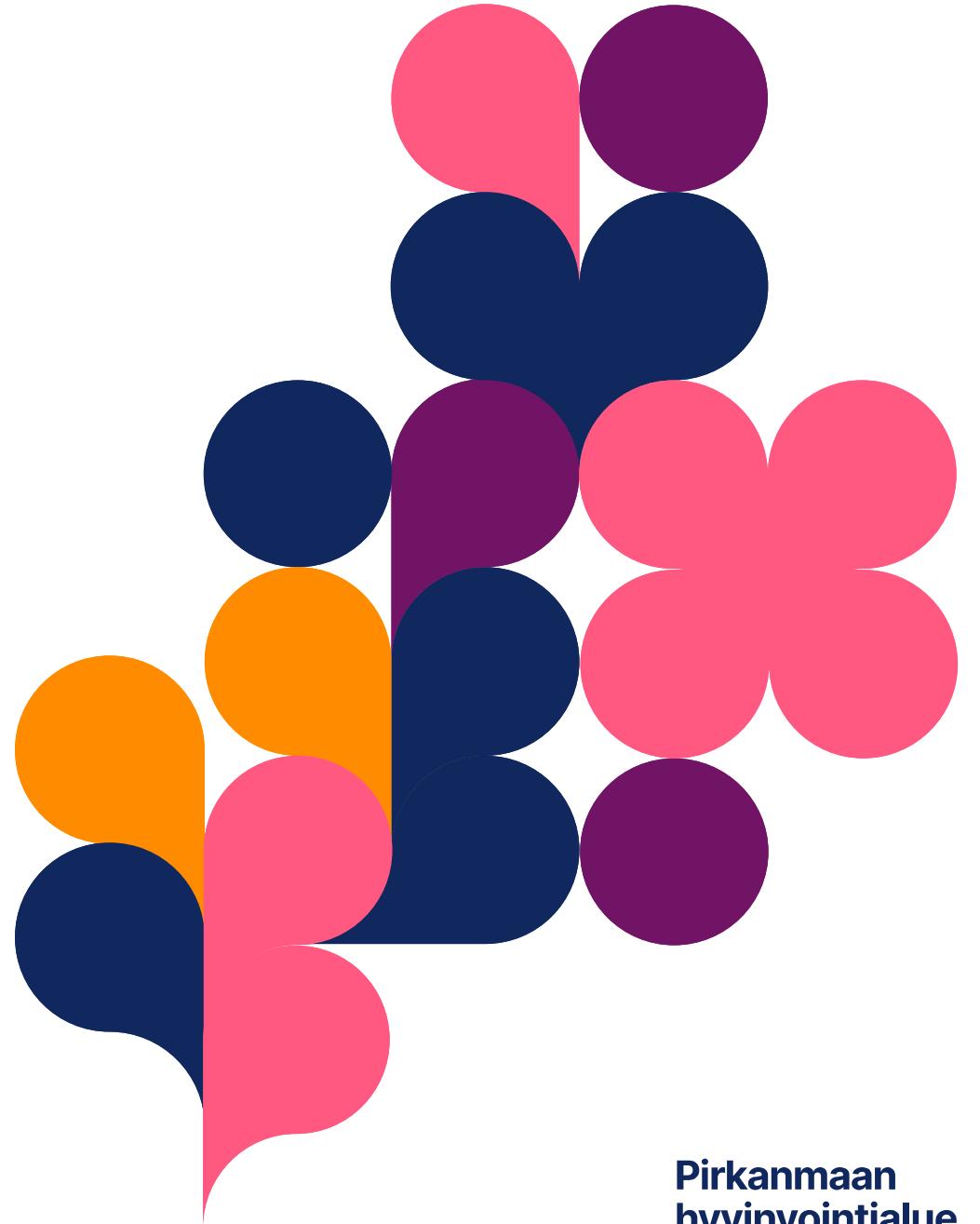
### Palkkalaskelma

Selitys			
Kuukausipalkka			2000,00
Polkupyöräetu, verovapaa, vähentää rahapalkkaa			-100,00
<b>RAHAPALKKA</b>			<b>1900,00</b>
Puhelinetu			20,00
<b>BRUTTOPALKKA</b>			<b>1920,00</b>
Ennakonpidätys	15 %	1920	-288,00
Työeläkemaksu	7,15 %	2020	-144,43
Työttömyysvakuutusmaksu	1,40 %	2020	-28,28
<b>NETTOPALKKA</b>			<b>1439,29</b>
Polkupyöräetu verovapaa (TyEL ja TVM alainen)			100,00
Sairausvakuutuksen päivärahamaksu	1,36 %	1920	26,11

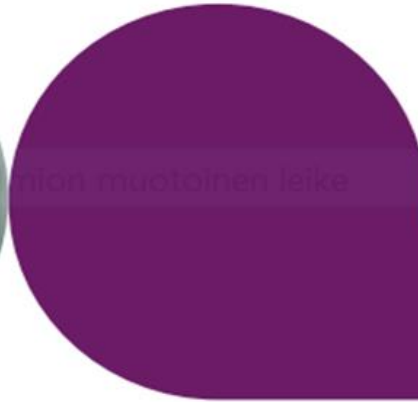
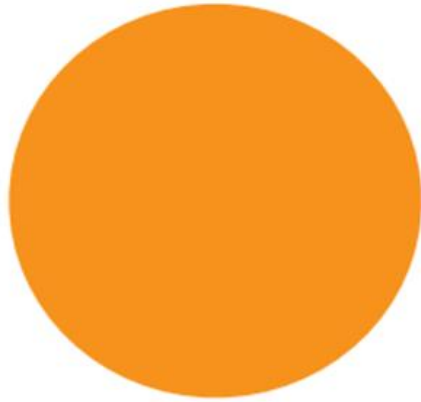


# Esitys yhteisöllisestä tyhy-toiminnasta vuodelle 2025

HR-palvelupäällikkö Taru Kotiniitty  
Työhyvinvointipäällikkö Salla Lepistö,  
Työyhteisöpalvelut



# Meille tärkeintä on ihminen



## Pirkanmaan hyvinvointialueen strategiassa 2023–2025 on neljä kärkiteemaa

- **Tärkeintä on ihminen:** tavoitteemme on erinomainen asiakaskokemus ja se, että pirkanmaalaiset suosittelevat palveluitamme.
- **Yhdenvertaiset, ennaltaehkäisevät ja vaikuttavat palvelut:** palvelutuotantomme on lakisääteistä ja hyvinvointialueen rahoituksen mukaista.
- **Hyvinvoivat työntekijät:** työntekijäkokemus on erinomainen, ja työntekijät suosittelevat Pirkanmaan hyvinvointialuetta työnantajana.
- **Yhdessä yhteen toimiva hyvinvointialue:** hyvinvointialueen toiminta on saatu onnistuneesti käyntiin, ja yhteistyö toimii sisäisesti ja ulkoisesti.

### Arvojamme ovat

- Ihmisläheisyys
- Arvostus
- Rohkeus
- Vastuullisuus
- Luottamus

## Tärkeintä on ihminen

- Asukkaiden ja henkilöstön luottamus vahvistunut
- Asiakaskokemusta mitataan ja hyödynnetään yhtenäisesti ja tavoitteellisesti koko hyvinvointialueella
- Osallistuminen palveluiden kehittämiseen on helppoa ja osa henkilöstön ja asukkaiden arkea
- Asukkailla ja henkilöstöllä vahva turvallisuuden tunne

## Yhdenvertaiset, ennaltaehkäisevät ja vaikuttavat palvelut

- Vahvat omaehtoiset ja ennaltaehkäisevät palvelut
- Kestävä palvelurakenne vahvalla sosiaali- ja terveydenhuollon integraatiolla sekä hoito- ja palveluketjujen uudistamisella
- Yhdenvertainen tarpeeseen perustuva palveluihin pääsy ja yhtenäiset toimintamallit sote-asetimilla ja perhekeskuksissa
- Eheä ja monikanavainen palveluiden verkosto
- Aika- ja paikkariippumattomat digitaaliset palvelut
- Strategisesti hyödynnetty ja arvoperusteinen monituottajuus

## Hyvinvoivat työntekijät

- Yhteinen hyvinvointialueen kulttuuri rakentunut ja muutosjohtamisessa onnistuttu
- Työntekijät valitsevat Pirkanmaan hyvinvointialueen ja suosittelevat sitä
- Saatavilla olevat henkilöstöresurssit ja -voimavarat on kohdistettu siten, että työntekijöillä on edellytykset onnistua työssään
- Työntekijät ovat tyytyväisiä työhönsä, työyhteisöön ja mahdollisuuksiinsa
- Johtamiskoulutukset ja Pirha-akatemia on aloitettu

## Yhdessä yhteentoimiva hyvinvointialue

- Hallintomalli tukee tehokasta päätöksentekoa ja poliittisen päätöksenteon malli on selkeä
- Vahva tieto- ja tiedolla johtaminen
- Vuorovaikutus ohjaavien ministeriöiden kanssa on selkeää ja tavoitteellista
- Kehittämiskokonaisuuksia johdetaan systemaattisesti
- Suomen johtava vaikuttavuustoimija ja edelläkävijä yhdessä korkeakoulu-yhteisön ja oppilaitosten kanssa
- Kuntayhteistyö on toimivaa ja luottamukseen perustuvaa, onnistumme yhdyspinnoilla
- Uudet omistajamallit ja strategiset kumppanuudet hyödynnetty



## Yhteisöllisyys keskiössä

# Mitä yhteisöllisellä tyhytoiminnalla tarkoitetaan?

- Yhdessä suunniteltua ja yhdessä toteutettua, työhyvinvointia edistävää toimintaa.
- Kaikkien työntekijöiden osallistumisen mahdollistaminen ajankohdallisesti ja sisällöllisesti.
- Yhteisöllisyyttä edistää yhdessä työskentelyn ja yhteisten tavoitteiden lisäksi myös työyhteisön jäsenten tunteminen, yhteiset vapaamuotoiset virkistystilaisuudet sekä kahville tai lounaalle lähteminen porukalla.

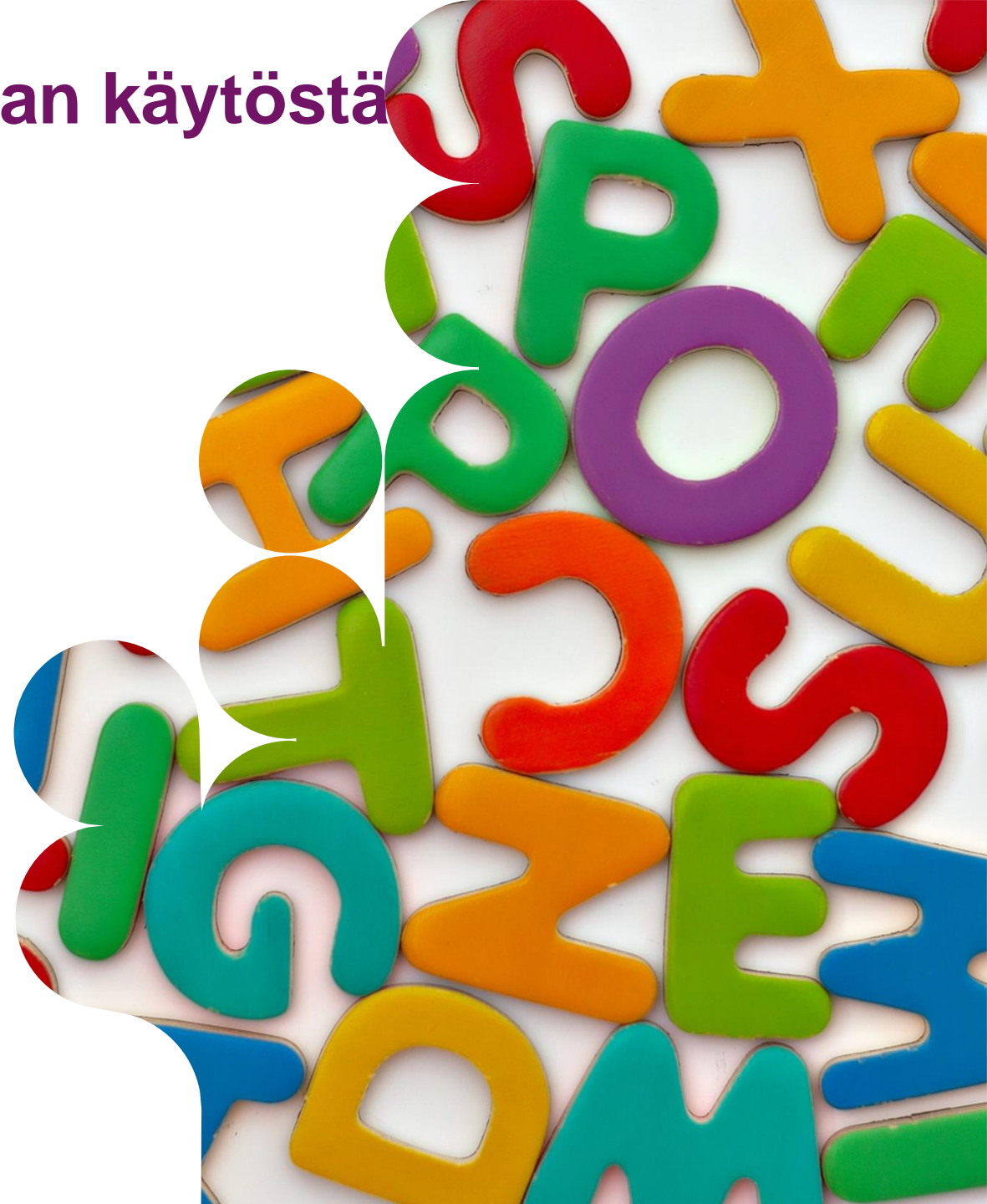
# Yhteisöllinen työhyvinvointi-toiminta 2025

- Yhteisöllinen työhyvinvointitoiminta budjetoidaan työyksiköiden omassa talousarviossa.
- Yhteisöllinen tyhy-raha on 50€ / henkilö.
- Työyksiköissä voidaan käyttää yhteisölliseen tyhy-toimintaan työaika 4h, jos tämä on mahdollista palveluiden tuottaminen huomioiden.



# Yhteisöllisen Työhyvinvointirahan käytöstä yksiköissä

- Yksikössä tarkastellaan yhdessä ainakin seuraavien Kevan työhyvinvointikyselyn väittämien tulokset:
  - Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja
  - Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni
  - Työpäivän aiheuttamasta rasituksesta palautuminen
- Tulosten pohjalta valitaan yhteisöllinen toiminta, jolla katsotaan olevan vaikutusta yksikön tilanteeseen ja jonka avulla parannetaan valitun väittämän / väittämien tilannetta.
- Tyhy-rahnan käytöstä laaditaan suunnitelma, joka toimitetaan työyhteisöpalveluihin.





# Toteutustapoja, Kolmen eri aihealueen alta.

## Liikunta ja palautuminen

*(työpäivän rasitus / tarmokkaaksi tunteminen)*

- erilaisten liikuntalajien kokeilumahdollisuus
- kaupunkisuunnistus, luonnossa liikkuminen
- taukoliikuntasovelluksen hyödyntäminen yhdessä [BREAKPRO-taukoliikuntasovellus – Virkisty Vapaalla Ry](#)
- rentoutusharjoitusten hyödyntäminen [Rentoutumisharjoitukset - MIELI ry](#)
- työyhteisön palautumiskäytäntöjen kehittäminen -yhdessä keskustellen ja materiaalin hyödyntäminen soveltuvin osin [Yhteisöllisen palautumisen vinkkilista.pdf](#)

## Työyhteisön toiminta

*(ristiriitojen käsittely / työyksikön yhteistoiminnan vahvistaminen tietosisällön kautta / työpäivän rasitus)*

- työyhteisön pelisäännöt; (tarvittaessa työsuojelutoimijat tukena)
- työpajojen ja luentojen toteuttaminen [Esihenkilötyön ja työyhteisön toimivuuden vahvistaminen - intra.pirha.fi](#)
- työkuulttuurin kehittäminen pelillisen keskustelukarttatyökalun avulla esihenkilövetoisesti [Työkuulttuurin juurruttaminen etenee karttakeskustelujen avulla - intra.pirha.fi](#)
- Työterveyslaitoksen työhyvinvointitestin hyödyntäminen, ja yhteinen keskustelu työyhteisön voimavara- ja kuormitustekijöistä [Miten voit? - työhyvinvointitesti \(ttl.fi\)](#)

## Yhteinen tekeminen

*(yhteisöllisyyden vahvistaminen)*

- ruokailu- tai kahvihetki
- museoihin ja näyttelyihin tutustuminen, teatteriesitykset, konsertit
- seikkailuelämykset, kisailut, tietovisat