
Aika 29.10.2025, klo 15:00

Paikka Läsnäolokokous: Tammerkoski-kabinetti FM5 1. krs. (Biokatu 12, Tampere)

Käsiteltävät asiat

- § 62 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 63 Pöytäkirjantarkastajat**
- § 64 Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelma 2026**
- § 65 Pirkanmaan hyvinvointialueen palkkaharmonisointisuunnitelma**
- § 66 Työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelma Pirkanmaan hyvinvointialueella**
- § 67 Työterveyshuollon toteuma 01-09/2025**
- § 68 Työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuodelle 2026**
- § 69 Hallintosäännön muutosesitykset 2025 - laajan kierroksen esitykset**
- § 70 Henkilöstöjaoston kokousaikataulu 1.1.-31.12.2026**
- § 71 Henkilöstöjaoston talouden toteuma 1-9/2025**
- § 72 HR-johtajan ajankohtaiset asiat**
- § 73 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
Vilma Kiilunen, HALLINTOJURISTI
Aija Tuimala

§ 62

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 29.10.2025 on toimitettu sähköisesti 24.10.2025. Esityslista liitteineen on tallennettu sähköiseen kokoustyötilaan (Pirre) 24.10.2025 sekä julkaistu yleisessä tietoverkossa 24.10.2025.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

Henkilöstöjaosto päättää myöntää läsnäolo- ja puheoikeuden

- HR-palvelupäällikkö Katja Vihusaarelle §:n 65 ajaksi
- HR-palvelupäällikkö Taru Kotiniitylle §:ien 66-68 ajaksi
- hallintojuristi Vilma Kiiluselle kokouksen ajaksi.

§ 63

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.

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 Keijo Kaleva ja Klaus Myllymäki. Varalla Leena Saarela ja Mats Uotila.

Yhteistoimintaelin, § 80, 23.10.2025

Henkilöstöjaosto, § 64, 29.10.2025

§ 64

Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelma 2026

28032/2024

Yhteistoimintaelin, 23.10.2025, § 80

Valmistelijat / lisätiedot:

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

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

Liitteet

1 Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelma 2026

2 SuPer ry lausunto § 80

3 Tehy ry lausunto § 80

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Liitteenä henkilöstösuunnitelma vuodelle 2026, oheismateriaalina esitysdiat.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää

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

Kokouskäsittely

Kuultiin asiantuntijana HR-johtaja Aija Tuimalaa.

Mika Kontio saapui kokoukseen ennen päätöksentekoa.

SuPer ry:n ja Tehy ry:n lausunnot ovat pykälän liitteenä.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto, 29.10.2025, § 64

Valmistelijat / lisätiedot:

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

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

Liitteet

- 1 Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelma 2026
- 2 SuPer ry lausunto § 80
- 3 Tehy ry lausunto § 80

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Talousarviotavoitteiden (henkilöstön pito- ja vetovoima paranee, sairauspoissaolojen määrä vähenee ja vuokratyövoiman käyttö vähenee) lisäksi henkilöstösuunnitelmassa kuvataan toimenpiteitä, joilla kehitetään johtamista, edistetään henkilöstön riittävyttä ja saatavuutta sekä sitoutumista Pirkanmaan hyvinvointialueen palveluksessa.

Hyvinvointialue kiinnittää huomiota henkilöstön yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon, kehittää työvoimanhallintaa sekä henkilöstön osaamista. Pirkanmaan hyvinvointialueen tavoitteena on myös näkyä työnhakijoille yhtenä työnantajana, jolla on riittävä määrä osaavaa henkilöstöä oikeassa paikassa oikeaan aikaan.

Liitteenä henkilöstösuunnitelma vuodelle 2026 sekä yhteistoimintaelimen kokouksessa 23.10.2025 jätetyt lausunnot (SuPer ry ja Tehy ry). Oheismateriaalina esitysdiat.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää

1. merkitä tiedoksi Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelman vuodelle 2026,
2. antaa asiasta tarvittaessa kommenttinsa ja
3. esittää aluehallitukselle, että se hyväksyy Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelman vuodelle 2026.

Yhteistoimintaelin, § 85, 23.10.2025

Henkilöstöjaosto, § 65, 29.10.2025

§ 65

Pirkanmaan hyvinvointialueen palkkaharmonisointisuunnitelma

6663/2023

Yhteistoimintaelin, 23.10.2025, § 85

Valmistelijat / lisätiedot:

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

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

Liitteet

1 SuPer ry lausunto § 85

2 Tehy ry lausunto § 85

3 JHL ry lausunto § 85

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

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

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

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

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

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

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää

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

Kokouskäsittely

Kuultiin asiantuntijana HR-palvelupäällikkö Katja Vihusaarta.

SuPer ry:n, Tehy ry:n ja JHL ry:n lausunnot ovat pykälän liitteenä.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto, 29.10.2025, § 65

Valmistelijat / lisätiedot:

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

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

Liitteet

- 1 SuPer ry lausunto § 85
- 2 Tehy ry lausunto § 85
- 3 JHL 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 työryhmäkoonpanoissa

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 (sairaалalääkärit) 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.

Liitteenä päivitetty harmonisointisuunnitelma (ei-julkinen) sekä yhteistoimintaelimen kokouksessa 23.10.2025 jätetyt lausunnot (SuPer ry, Tehy ry ja JHL ry). Oheismateriaalina esittelymateriaali.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää

1. merkitä tiedoksi päivitetyn palkkojen harmonisointisuunnitelman,

-
2. antaa asiasta tarvittaessa kommenttinsa ja
 3. esittää aluehallitukselle, että aluehallitus päättää hyväksyä palkkaharmonisoinnin loppuun saattamisen edellä esittelytekstissä esitetyn mukaisesti.

Yhteistoimintaelin, § 82, 23.10.2025

Henkilöstöjaosto, § 66, 29.10.2025

§ 66

Työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelma Pirkanmaan hyvinvointialueella

4969/2023

Yhteistoimintaelin, 23.10.2025, § 82

Valmistelijat / lisätiedot:

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

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

Liitteet

1 SuPer ry lausunto § 82

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

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

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

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

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

Oheismateriaalina työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma 2026–2029 sekä esitysdiat.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää

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

Kokouskäsitely

Kuultiin asiantuntijana työsuojelupäällikkö Paula Kymäläistä.

SuPer ry:n lausunto on pykälän liitteenä.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto, 29.10.2025, § 66

Valmistelijat / lisätiedot:

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

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

Liitteet

1 SuPer ry lausunto § 82

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

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

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

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

Työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintasuunnitelmassa on kuvattu tarkemmin, mitä tavoitteilla tarkoitetaan millä keinoilla tavoitteisiin on tarkoitus päästä sekä mikä on eri toimijoiden roolit sekä vastuut. Olemassa olevat ja uudet toimintaohjeet, koulutus sekä perehdytys ovat keskeisessä roolissa tavoitteiden saavuttamiseksi. Suunnitelman toteutumista tulee seurata muun muassa mittareiden, kyselyiden avulla sekä havainnointia hyödyntäen. Toimintasuunnitelma on nelivuotinen. Työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintasuunnitelman hyväksyy Pirkanmaan hyvinvointialueen

henkilöstöjaosto (HS 13 § 3-kohta). Tämän hyväksymisen jälkeen on mahdollista asettaa koko toimintasuunnitelmakauden sekä vuositason mittarit ja niiden seuranta taajuus sekä mahdollisia tarkempia keinoja tavoitteiden saavuttamiseksi.

Liitteenä työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma 2026–2029 (ei-julkinen) sekä yhteistoimintaelimen kokouksessa 23.10.2025 jätetty lausunto (SuPer ry). Oheismateriaalina esitysdiat.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintasuunnitelman vuosille 2026-2029.

§ 67

Työterveyshuollon toteuma 01-09/2025

2631/2024

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Työnantajalla on velvollisuus järjestää työterveyshuolto lain 1383/2001 mukaisesti. Lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoiminnan edistäminen työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa. Työterveyshuollon sisällöstä sovitaan erillisellä vuosittain tehtävällä toimintasuunnitelmalla.

Vuonna 2024 Pirkanmaan hyvinvointialueen työterveyshuollon kustannukset olivat noin 16,52 miljoonaa euroa, kun ne vuonna 2023 olivat olleet 14,24 miljoonaa. Vuonna 2025 talousarviossa on varattu työterveyshuollon kustannuksiin 14,479 miljoonaa euroa.

Vuoden 2025 työterveyshuollon toimintasuunnitelma hyväksyttiin 18.12.2024 henkilöstöjaostossa sekä toimintasuunnitelman muutos 14.5.2025, koska kustannukset olivat ylittämässä talousarvion merkittävästi. Muutettu toimintasuunnitelma on voimassa kuluvan vuoden ja vuoden 2026 toimintasuunnitelma valmistellaan syksyn 2025 aikana. Toimintasuunnitelman muutosten lisäksi on tarkasteltu ja tarkastellaan toimintamalleja.

Vuonna 2025 on seurattu työterveyshuollon kustannuksia säännöllisesti talousarvioon verraten. Kustannusten seurannan lisäksi on seurattu työterveyshuollon tuottamana Kela-luokittain suoritteita ja arvioitu niiden kehitystä.

Henkilöstöjaostolle raportoidaan työterveyshuollon kustannuksista tammi-syyskuulta 2025 sekä kerrotaan tarkemmin toimintasuunnitelman muutoksen vaikutuksista.

Hallintosäännön 13 §:n 4 kohdan mukaan henkilöstöjaoston tehtävänä on päättää työterveydenhuollon tavoitteista ja työterveyden palvelusopimuksesta.

Oheismateriaalina työterveyspalveluiden kustannusten seuranta.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi esittelyn työterveyshuollon kustannuksista ajalta tammi-syyskuu 2025.

Yhteistoimintaelin, § 81, 23.10.2025
Henkilöstöjaosto, § 68, 29.10.2025

§ 68

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuodelle 2026

2631/2024

Yhteistoimintaelin, 23.10.2025, § 81

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Liitteet

1 SuPer ry lausunto § 81

2 Tehy ry lausunto § 81

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

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

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

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

Vuoden 2026 tavoitteet ovat:

Tavoite 1: Työkyvyn edistäminen

- Varhainen tuki on osa jokaisen työntekijän arkea

- Sairauspoissaolojen määrä laskee 3% vuoteen 2025 verrattuna. Painopiste pitkissä sairauspoissaoloissa.
- Työkyvyn ylläpitäminen, osatyökykyisten tukeminen ja sujuva työhön paluu.
- Työkyvyttömyysriskissä olevien määrä ei kasva.

Tavoite 2: Tehtäväaluekohtaisten tarpeiden tunnistaminen ja tarpeisiin vastaaminen

- Työpaikkaselvitykset toteutuvat suunnitellusti ja tarkoituksenmukaisesti huomioiden organisaation muutokset.

Tavoite 3: Resurssien kohdentaminen ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon ja kokonaiskustannusten hallinta

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

Oheismateriaalina Pirkanmaan hyvinvointialueen työterveyshuollon kattotoimintasuunnitelma vuodelle 2026 sekä esitysdiat.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää

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

Kokouskäsittely

Kuultiin asiantuntijana HR-palvelupäällikkö Taru Kotiniittyä.

SuPer ry:n ja Tehy ry:n lausunnot ovat pykälän liitteenä.

Työsuojelutoimikunnan varajäsen Ari Kulmala poistui kokouksesta pykälän käsittelyn jälkeen.

Merkittiin, että kokouksessa pidettiin tauko pykälän käsittelyn jälkeen.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto, 29.10.2025, § 68

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Liitteet

- 1 Pirkanmaan hyvinvointialue, työterveyshuollon kattotoimintasuunnitelma 2026
- 2 SuPer ry lausunto § 81
- 3 Tehy ry lausunto § 81

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

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

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

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

Vuoden 2026 tavoitteet ovat:

Tavoite 1: Työkyvyn edistäminen

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

Tavoite 2: Tehtäväaluekohtaisten tarpeiden tunnistaminen ja tarpeisiin vastaaminen

- Työpaikkaselvitykset toteutuvat suunnitellusti ja tarkoituksenmukaisesti huomioiden organisaation muutokset.

Tavoite 3: Resurssien kohdentaminen ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon ja kokonaiskustannusten hallinta

- Työterveyshuollon palveluiden ja resurssoinnin painopiste on ennaltaehkäisevissä työterveyspalveluissa (Kelan korvausluokka I). Tavoitteena

on ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus korvattavista kustannuksista vähintään 60% ja työterveyspainotteisten, yleislääkäritasoisten sairaanhoitopalveluiden osuus on alle 40%

- Työterveyshuollon palveluiden kustannusvaikuttavuus.

Hallintosäännön 13 § 4-kohdan mukaan henkilöstöjaosto päättää työterveydenhuollon tavoitteista ja työterveyden palvelusopimuksesta.

Liitteenä Pirkanmaan hyvinvointialueen työterveyshuollon kattotoimintasuunnitelma vuodelle 2026 sekä yhteistoimintaelimen kokouksessa 23.10.2025 jätetyt lausunnot (SuPer ry ja Tehy ry). Oheismateriaalina esitysdiat.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä työterveyshuollon toimintasuunnitelman vuodelle 2026.

§ 69

Hallintosäännön muutosesitykset 2025 - laajan kierroksen esitykset

23745/2025

Valmistelijat / lisätiedot:

Vuokko Ylinen, HALLINTOJOHTAJA, vuokko.ylinen@pirha.fi

Miia Luukko, HALLINTOPALVELUJOHTAJA, miia.luukko@pirha.fi

Vilma Kiilunen, HALLINTOJURISTI, vilma.kiilunen@pirha.fi

Liitteet

1 LAAJA Hallintosäännön muutosehdotukset, jaostoihin

Hallintosäännön laajan kierroksen alustavat muutosesitykset on valmisteltu ja ne toimitetaan jaostoille kommentoitavaksi. Aluevaltuusto päättää hallintosäännöstä (HS 5 §). Laajan kierroksen esitykset koskevat pääasiallisesti seuraavia osa-alueita:

- Jaostojen tehtävät ja päätösvalta
 - Asiakkuus- ja laatujaosto
 - Henkilöstöjaosto
 - Konserni- ja toimitilajaosto
 - Yksilöasioiden jaosto
- Omavalvonnan kokonaisuus
- Hyvinvointialuejohtajan järjestämistehtävä
- Liikkeen luovutukset (siirtyi suppealta kierrokselta)
- Yhteistoimintaneuvottelut (siirtyi suppealta kierrokselta)

Jaostoilta pyydetään kommentteja erityisesti niihin muutosesityksiin, jotka koskevat kyseisen jaoston tehtäviä ja toimivaltaa.

Muutosesityksiä käsiteltiin aluehallituksen aamukoulussa 20.10.2025. Tavoitteena on, että laajan kierroksen muutosesitykset etenevät päätöksentekoon aluehallituksessa 24.11.2025 ja aluevaltuustossa 8.12.2025. Suppean kierroksen esitykset ovat etenemässä aluevaltuuston käsittelyyn 3.11.2025.

Liitteenä on diaesitys hallintosäännön muutosehdotuksista perusteluineen sekä oheismateriaalina liikkeen luovutusta ja yhteistoimintaneuvotteluja koskeva taustamateriaali.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää

1. merkitä tiedoksi esitetyt hallintosäännön muutosesitykset ja
2. antaa kommenttinsa esitettyihin hallintosäännön muutoksiin liittyen.

§ 70

Henkilöstöjaoston kokousaikataulu 1.1.-31.12.2026

21206/2025

Valmistelijat / lisätiedot:

Katariina Jortikka, HALLINTOASSISTENTTI, katariina.jortikka@pirha.fi

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

Taustana kokousaikojen määrissä on vuoden 2025 talousraami. Lisäksi suunnitelmassa on huomioitu käsittelyiden sujuva eteneminen toimielimissä eteenpäin päätöksentekoon. Aluehallitus ja aluevaltuusto ovat hyväksyneet osaltaan kokousaikataulut vuodelle 2026.

Toimielinkohtainen kokousaikataulu

Toimielin voi suunnitella oman työskentelynsä vuodelle 2026 varatussa raamissa. Vuoden 2026 talousarvio mahdollistaa henkilöstöjaostolle 9 kokoontumista vuodelle 2026.

Demokratiakustannuksia seurataan kokonaisuutena, mutta seuranta 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.

Henkilöstöjaostolle esitetään kokouspäiviksi seuraavia ajankohtia:

1. ke 4.2.2026 klo 15
2. ti 24.3.2026 klo 15 (jaostojen yhteiskoulutus klo 15 alkaen, jonka jälkeen jaoston kokous klo 17 alkaen)
3. ke 15.4.2026 klo 15
4. ke 13.5.2026 klo 15
5. ke 10.6.2026 klo 15
6. ke 26.8.2026 klo 15
7. ke 16.9.2026 klo 15
8. ke 28.10.2026 klo 15
9. ke 18.11.2026 klo 15

Tarvittaessa kokousaikatauluun voidaan tehdä muutoksia.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä henkilöstöjaoston kokousaikataulun vuodelle 2026.

§ 71

Henkilöstöjaoston talouden toteuma 1-9/2025

2837/2025

Valmistelijat / lisätiedot:

Heidi Pyykkönen, HALLINTOPÄÄLLIKKÖ, heidi.pyykkonen@pirha.fi
Katariina Jortikka, HALLINTOASSISTENTTI, katariina.jortikka@pirha.fi

Liitteet

1 Henkilöstöjaosto, talouden toteuma 1-9/2025

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 38 770 € ja 63,9 %: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.-30.9.2025. Henkilöstöjaoston talouden toteuma on talousarvion mukainen. Talousarvion tasaisen toteumaennusteen mukaan talousarvio riittää toimielimen toimintaan talousarviovuonna.

Liitteenä henkilöstöjaoston talouden toteumaraportti 1.1.-30.9.2025.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi henkilöstöjaoston talouden toteuman 1-9/2025.

§ 72

HR-johtajan ajankohtaiset asiat

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi HR-johtajan ajankohtaiset asiat.

§ 73

Tiedoksi merkittävät asiat

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi kokouksessa tiedotettavat asiat.