

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Aika 10.12.2025, klo 15:05 - 18:09

Paikka Vierailukokous: Varpula-kerhohuone, Koukkuniemi

Käsitellyt asiat

- § 82 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 83 Pöytäkirjantarkastajat**
- § 84 Pirkanmaan hyvinvointialueen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026-2027**
- § 85 Pirkanmaan hyvinvointialueen päihde- ja riippuvuussuunnitelma**
- § 86 Työterveyshuollon toteuma 01-11/2025**
- § 87 Henkilöstöetuudet 2026**
- § 88 Työhyvinvointitutkimuksen tulokset 2025**
- § 89 HR-johtajan ajankohtaiset asiat**
- § 90 Tiedoksi merkittävät asiat**

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Saapuvilla olleet jäsenet

Ulla Kampman, puheenjohtaja
Mats Uotila, 1. varapuheenjohtaja
Petra Aalto
Teemu Aaltonen
Jari Haaparanta
Jenni Jokinen
Keijo Kaleva
Klaus Myllymäki
Erja Pelkonen
Leena Saarela
Anu Viitala
Aila Dünder-Järvinen, varajäsen, saapui 16:25, poistui 17:37
Aapo Niemi, varajäsen, saapui 16:25, poistui 17:37
Arttu Vuori, varajäsen, saapui 16:33, poistui 17:37

Muut saapuvilla olleet

Katariina Jortikka, hallintoassistentti, sihteeri
Vilma Kiilunen, hallintojuristi, sihteeri
Aija Tuimala, HR-johtaja, esittelijä
Teija Liimatainen, henkilöstöpalvelujohtaja, § 84
Taru Kotiniitty, HR-palvelupäällikkö, §:t 85-86
Katja Vihusaari, HR-palvelupäällikkö, § 87

Allekirjoitukset

Ulla Kampman
Puheenjohtaja

Katariina Jortikka
Sihteeri

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty

12.12.2025

12.12.2025

Teemu Aaltonen

Jari Haaparanta

Pöytäkirjan nähtävänäolo

Pirkanmaan hyvinvointialueen verkkosivulla pirha.cloudnc.fi 13.12.2025.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 82

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 10.12.2025 on toimitettu sähköisesti 5.12.2025. Esityslista liitteineen on tallennettu sähköiseen kokoustyötilaan (Pirre) 5.12.2025 sekä julkaistu yleisessä tietoverkossa 5.12.2025.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

Henkilöstöjaosto päättää myöntää läsnäolo- ja puheoikeuden

- henkilöstöpalvelujohtaja Teija Liimataiselle §:n 84 ajaksi
- HR-palvelupäällikkö Taru Kotiniitylle §:ien 85-86 ajaksi
- HR-palvelupäällikkö Katja Vihusaarelle §:n 87 ajaksi
- hallintojuristi Vilma Kiiluselle kokouksen ajaksi.

Päätös

Todettiin kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

Henkilöstöjaosto päätti myöntää läsnäolo- ja puheoikeudet esityksen mukaisesti.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 83

Pöytäkirjantarkastajat

Hallintosäännön 144 §:n mukaan pöytäkirjan tarkastaa kaksi kullakin kerralla sitä varten valittua jäsentä, ellei toimitilin ole päättänyt pöytäkirjan tarkastamisesta muulla tavalla.

Pöytäkirja voidaan allekirjoittaa ja tarkastaa sähköisesti. Sähköisessä päätöksentekomenettelyssä tehtyjä päätöksiä koskeva pöytäkirja tai sen osa voidaan tarkastaa erikseen ennen kokousta.

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 Teemu Aaltonen ja Jari Haaparanta. Varalla Jenni Jokinen ja Klaus Myllymäki.

Päätös

Valittiin pöytäkirjantarkastajiksi Teemu Aaltonen ja Jari Haaparanta. Varalla Jenni Jokinen ja Klaus Myllymäki.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Yhteistoimintaelin, § 99,09.12.2025

Henkilöstöjaosto, § 84, 10.12.2025

§ 84

Pirkanmaan hyvinvointialueen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026-2027

32011/2025

Yhteistoimintaelin, 09.12.2025, § 99

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Liitteet

- 1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026-2027 luonnos
- 2 SuPer ry lausunto § 99

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen taustalla ovat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien työnantajalle asettamat velvoitteet. Tasa-arvolaki määrittelee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vähimmäissisällön. Näkökulmina suunnitelmassa ovat sukupuoleen ja yhdenvertaisuuteen perustuva tasa-arvo ja syrjinnän kieltä työelämässä. Suunnitelma koskee jokaista hyvinvointialueen työntekijää.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2027 on jatkumoa edeltävälle suunnitelmalle. Suunnitelma koostuu nykyisen suunnitelman kehittämiskohteiden toteutumisen arvioinnista ja tulevan suunnitelman kehittämiskohteista. Suunnitelman tekemisessä on huomioitu hyvinvointialueen tuleva strategia ja tulevat kehittämiskohteet huomioidaan vuosittain laadittavassa henkilöstösuunnitelmassa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vahvistaa hyvinvointialueen sitoutumista avoimeen, turvalliseen ja monimuotoisuutta arvostavaan työyhteisöön.

Valmisteluryhmä on valmistellut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2026–2027 kehittämiskohteiksi:

- yhdenvertaisten johtamiskäytäntöjen vahvistamisen
- hyvinvoivan ja turvallisen työympäristön edistämisen
- henkilöstön moninaisuuden arvostamisen
- palkkatasa-arvon kehittämisen.

Kehittämiskohteista kolme viimeistä jatkuvat edeltävältä kaudelta. Johtamiseen liittyvään kehittämiskohteeseen sisällytettiin erilaisuuden johtaminen, epäkohtiin puuttuminen ja johtamisjärjestelmän kuvauksessa nousseita kehittämistarpeita.

Kehittämiskohteille on määriteltä toimenpiteet, seuranta / mittarit ja vastuutahot.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2027 luonnosta on käsitelty marras-joulukuussa 2025 HR:n strategisessa johtotiimissä, konsernipalveluiden sekä hyvinvointialueen johtoryhmässä. Luonnoksen käsittely etenee seuraavasti:

- Työsuojelutoimikunta 8.12.
- Yhteistoimintaelin 9.12.
- Henkilöstöjaosto 10.12.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

- Lisäksi tehtäväalueiden johtoryhmät sovitun aikataulun mukaisesti.

Hallintosäännön 13 § 2. kohdan mukaan henkilöstöjaosto päättää henkilöstöohjelmaan perustuvista muista ohjelmista.

Liitteenä luonnos tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta 2026–2027, oheismateriaalina esittelydiat.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää

- merkitä tiedoksi luonnoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta 2026–2027
- antaa asiasta tarvittaessa lausunnon ja
- tarkastaa pykälän kokouksessa.

Kokouskäsittely

Kuultiin asiantuntijana henkilöstöpalvelujohtaja Teija Liimataista.

SuPer ry:n lausunto on pykälän liitteenä.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto, 10.12.2025, § 84

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Liitteet

- 1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026-2027 luonnos
- 2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026-2027, sis. henkilöstöjaoston muutokset 10.12.2025

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen taustalla ovat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien työnantajalle asettamat velvoitteet. Tasa-arvolaki määrittelee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vähimmäissisällön. Näkökulmina suunnitelmassa ovat sukupuoli ja yhdenvertaisuuteen perustuva tasa-arvo ja syrjinnän kieltä työelämässä. Suunnitelma koskee jokaista hyvinvointialueen työntekijää.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2027 on jatkumoa edeltävälle suunnitelmalle. Suunnitelma koostuu nykyisen suunnitelman kehittämiskohteiden toteutumisen arvioinnista ja tulevan suunnitelman kehittämiskohteista. Suunnitelman tekemisessä on huomioitu hyvinvointialueen tuleva strategia ja tulevat kehittämiskohteet huomioidaan vuosittain laadittavassa henkilöstösuunnitelmassa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vahvistaa hyvinvointialueen sitoutumista avoimeen, turvalliseen ja monimuotoisuutta arvostavaan työyhteisöön. Valmisteluryhmä on valmistellut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2026–2027 kehittämiskohteiksi:

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

- yhdenvertaisten johtamiskäytäntöjen vahvistamisen
- hyvinvoivan ja turvallisen työympäristön edistämisen
- henkilöstön moninaisuuden arvostamisen
- palkkatasa-arvon kehittämisen.

Kehittämiskohteista kolme viimeistä jatkuvat edeltävältä kaudelta. Johtamiseen liittyvään kehittämiskohteeseen sisällytettiin erilaisuuden johtaminen, epäkohtiin puuttuminen ja johtamisjärjestelmän kuvauksessa nousseita kehittämistarpeita.

Kehittämiskohteille on määritelty toimenpiteet, seuranta / mittarit ja vastuutahot.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2027 luonnosta on käsitelty marras-joulukuussa 2025 HR:n strategisessa johtotiimissä, konsernipalveluiden sekä hyvinvointialueen johtoryhmässä. Luonnoksen käsittely etenee seuraavasti:

- Työsuojelutoimikunta 8.12.
- Yhteistoimintaelin 9.12.
- Henkilöstöjaosto 10.12.
- Lisäksi tehtäväalueiden johtoryhmät sovitun aikataulun mukaisesti.

Hallintosäännön 13 § 2. kohdan mukaan henkilöstöjaosto päättää henkilöstöohjelmaan pohjautuvista muista ohjelmista.

Liitteenä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2027, oheismateriaalina esittelydiat sekä yhteistoimintaelimen 9.12.2025 kokouksessa jätetty lausunto.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2026-2027.

Kokouskäsittely

Kuultiin asiantuntijana henkilöstöpalvelujohtaja Teija Liimataista.

Henkilöstöjaoston varapuheenjohtaja Mats Uotila teki seuraavan muutosesityksen: "Päivitetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman liitetaulukko 7. (Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma) vastaamaan THL:n Tasa-arvosuunnitelmaa. Poistetaan lähdeaineistosta kansalaisjärjestö Seta ry. Peruste: Julkishallinnon dokumenteissa ja niiden valmistelussa on nojattava riippumattomiin tahoihin, kuten Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) tietoon."

Kannatus: Erja Pelkonen, Anu Viitala, Keijo Kaleva, Klaus Myllymäki, Teemu Aaltonen ja Jari Haaparanta.

Puheenjohtajan äänestysesitys: Pohjaesitys JAA, Uotilan muutosesitys EI. Hyväksyttiin yksimielisesti.

Äänestyksessä annettiin 3 JAA-ääntä ja 8 EI-ääntä. Uotilan muutosesitys hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Henkilöstöjaoston jäsen Erja Pelkonen teki seuraavan muutosesityksen: "Esitän, että liitetaulukosta 7. poistetaan rivit "sukupuolen moninaisuus" ja "sukupuolen ilmaisu". Liitteen sanastoon jää poistamisen jälkeen edelleen kaksi sukupuolitermiä. Sukupuolta ei ole syytä korostaa muita yhdenvertaisuus ja tasa-arvoasioita enemmän Pirkanmaan hyvinvointialueen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa. Saman liitteen rivillä "henkilöstön monimuotoisuus" on riittävällä tasolla kirjattu lista syrjintäperusteista. Sukupuolisanastoa ei tarvitse opettaa tässä suunnitelmassa sen tarkemmin kuin muitakaan kohtia, kuten erilaisia vammaisuuden muotoja, erilaisia kokemuksia ikääntymisestä tai millaisia perhetilanteita ja poliittisia näkemyksiä ihmisillä voi olla."

Kannatus: Klaus Myllymäki.

Puheenjohtajan äänestysesitys: Pohjaesitys JAA, Pelkosen muutosesitys EI.
Hyväksyttiin yksimielisesti.

Äänestyksessä annettiin 8 JAA-ääntä ja 3 EI-ääntä. Pohjaesitys hyväksyttiin.

Henkilöstöjaoston jäsen Erja Pelkonen teki seuraavan muutosesityksen: "Esitän, että kohtaan 4.4. kappaleen loppuun (s.22) lisätään lauseet: Pirkanmaan hyvinvointialue kiinnittää erityistä huomiota esille tulleisiin (liite 6.) yli 20% varsinaisen palkan eroihin samasta tehtävästä ja pyrkii korjaamaan tilannetta. Huomionarvoista on, että useimmissa kyseisistä tehtävänimikkeistä epätasa-arvo kohdistui miehiin eli naiset saivat yli 20% parempaa palkkaa samalla tehtävänimikkeellä."

Esitys raukesi kannattamattomana.

Äänestykset

Pohjaesitys JAA, Uotilan muutosesitys EI

Jaa

Leena Saarela
Petra Aalto
Jenni Jokinen

Ei

Klaus Myllymäki
Jari Haaparanta
Keijo Kaleva
Mats Uotila
Erja Pelkonen
Anu Viitala
Ulla Kampman
Teemu Aaltonen

Pohjaesitys JAA, Pelkosen muutosesitys (liitetaulukko 7) EI

Jaa

Petra Aalto

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Jenni Jokinen
Keijo Kaleva
Jari Haaparanta
Anu Viitala
Ulla Kampman
Leena Saarela
Mats Uotila

Ei

Erja Pelkonen
Klaus Myllymäki
Teemu Aaltonen

Päätös

Henkilöstöjaosto päätti hyväksyä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2026-2027 kokouksessa tehdyin muutoksin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Yhteistoimintaelin, § 102, 09.12.2025

Henkilöstöjaosto, § 85, 10.12.2025

§ 85

Pirkanmaan hyvinvointialueen päihde- ja riippuvuussuunnitelma

614/2022

Yhteistoimintaelin, 09.12.2025, § 102

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Liitteet

1 Liite: Pirkanmaan hyvinvointialueen päihde- ja riippuvuussuunnitelma

2 SuPer ry lausunto § 102

Pirkanmaan hyvinvointialueella päihdeohjelmasta käytetään nimeä Päihde- ja riippuvuussuunnitelma. Suunnitelmassa on huomioitu päihdehaittojen ennaltaehkäisyä ohjaava lainsäädäntö. Näitä lakeja on useita ja niistä keskeisimmät ovat työsopimuslaki (55/2001), laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (304/2003), työturvallisuuslaki (738/2002), työterveyshuoltolaki (1383/2001) ja laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004).

Päihde- ja riippuvuussuunnitelma on työpaikan yhteinen asiakirja, joka koskee työnantajaa sekä työntekijöitä. Pirkanmaan hyvinvointialueella on suunnitelmaa ollut laatimassa työryhmä, missä on ollut henkilöstöedustajia sekä työnantajan edustajia. Päihde- ja riippuvuussuunnitelman hyväksyy hallintosäännön mukaisesti henkilöstöjaosto. Sitä ennen asiakirja käsitellään yhteistoiminnassa niin työsuojelutoimikunnassa kuin yhteistoimintaelimessäkin.

Eri toimialojen työpaikoilla päihde- ja riippuvuussuunnitelmat ovat erilaisia, koska siinä tulee huomioida työn vaara- ja kuormitustekijät, jotta tunnistetaan päihteiden käytölle altistavat tekijät. Päihde- tai riippuvuusongelmien vuoksi työntekijä voi jättää töitä tekemättä ja työt lisääntyvät muilla työntekijöillä. Päihtyneenä tai päihteiden jälkivaikutuksen alaisena työntekijän tapaturmariski niin työmatkalla kuin työpaikalla kasvaa tai työntekijä voi käyttäytyä työpaikalla epätoivottavasti.

Pirkanmaan hyvinvointialueen päihde- ja riippuvuussuunnitelmassa on kirjattu ennaltaehkäiseviä toimia, päihteidenkäytön puuttumisen tapoja sekä päihteidenkäytön vähentämisen ja päihdeongelmista kuntoutumisen tavat. Ehkäisevän päihdetyön välineitä ovat muun muassa kaikkien työntekijöiden tietoisuus olemassa olevasta suunnitelmasta, huolen herätessä tieto, miten tulee toimia ja rohkeus ottaa asioita puheeksi. Mikäli työntekijällä on päihteiden käyttöä tai riippuvuutta, joka haittaa työntekoa, tulee työnantajan ottaa asia puheeksi ja ohjata työntekijä hoidon piiriin. Pirkanmaan hyvinvointialueella päihde- ja riippuvuussuunnitelmassa on huomioitu myös työterveyshuollon toiminta, koska he ovat keskeisessä roolissa työntekijän tarvitessa hoitoa.

Yhteistoimintaelin on käsitellyt 2.11.2022 aiemman päihdeohjelman ja henkilöstöjaosto on hyväksynyt sen 9.11.2022. Aiempi päihdeohjelma ehdotetaan korvattavaksi uudella päihde- ja riippuvuussuunnitelmalla. Uudessa suunnitelmassa

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

on selkeämmin kuvattu roolien mukaiset vastuut, painotettu ennaltaehkäisevää toimintaa sekä ohjataan tehtäväalueilla ja palvelulinjoilla määrittämään huumausainetestaukset ammattinimikkeittäin työelämän tietosuojalaki huomioiden.

Hallintosäännön 13 § 2. kohdan mukaan henkilöstöjaosto päättää henkilöstöohjelmaan perustuvista muista ohjelmista.

Liitteenä uusi päihde- ja riippuvuussuunnitelma, oheismateriaalina esittelydiat.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää

1. merkitä tiedoksi Pirkanmaan hyvinvointialueen uuden päihde- ja riippuvuussuunnitelman,
2. antaa asiasta tarvittaessa lausunnon ja
3. tarkastaa pykälän kokouksessa.

Kokouskäsittely

Kuultiin asiantuntijana HR-palvelupäällikkö Taru Kotiniittyä.

SuPer ry:n lausunto on pykälän liitteenä.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto, 10.12.2025, § 85

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Liitteet

- 1 Liite: Pirkanmaan hyvinvointialueen päihde- ja riippuvuussuunnitelma
- 2 Pirkanmaan hyvinvointialueen päihde- ja riippuvuussuunnitelma, sis. henkilöstöjaoston muutokset 10.12.2025

Pirkanmaan hyvinvointialueella päihdeohjelmasta käytetään nimeä Päihde- ja riippuvuussuunnitelma. Suunnitelmassa on huomioitu päihdehaittojen ennaltaehkäisyä ohjaava lainsäädäntö. Näitä lakeja on useita ja niistä keskeisimmät ovat työsopimuslaki (55/2001), laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (304/2003), työturvallisuuslaki (738/2002), työterveyshuoltolaki (1383/2001) ja laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004).

Päihde- ja riippuvuussuunnitelma on työpaikan yhteinen asiakirja, joka koskee työnantajaa sekä työntekijöitä. Pirkanmaan hyvinvointialueella on suunnitelmaa ollut laatimassa työryhmä, missä on ollut henkilöstöedustajia sekä työnantajan edustajia. Päihde- ja riippuvuussuunnitelman hyväksyy hallintosäännön mukaisesti henkilöstöjaosto. Sitä ennen asiakirja käsitellään yhteistoiminnassa niin työsuojelutoimikunnassa kuin yhteistoimintaelimessäkin.

Eri toimialojen työpaikoilla päihde- ja riippuvuussuunnitelmat ovat erilaisia, koska siinä tulee huomioida työn vaara- ja kuormitustekijät, jotta tunnistetaan päihdeiden käytölle altistavat tekijät. Päihde- tai riippuvuusongelmien vuoksi työntekijä voi jättää

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

työtä tekemättä ja työt lisääntyvät muilla työntekijöillä. Päihtyneenä tai päihteiden jälkivaikutuksen alaisena työntekijän tapaturmariski niin työmatkalla kuin työpaikalla kasvaa tai työntekijä voi käyttäytyä työpaikalla epätoivottavasti.

Pirkanmaan hyvinvointialueen päihde- ja riippuvuussuunnitelmassa on kirjattu ennaltaehkäiseviä toimia, päihteidenkäytön puuttumisen tapoja sekä päihteidenkäytön vähentämisen ja päihdeongelmista kuntoutumisen tavat. Ehkäisevän päihdetyön välineitä ovat muun muassa kaikkien työntekijöiden tietoisuus olemassa olevasta suunnitelmasta, huolen herätessä tieto, miten tulee toimia ja rohkeus ottaa asioita puheeksi. Mikäli työntekijällä on päihteiden käyttöä tai riippuvuutta, joka haittaa työntekoa, tulee työnantajan ottaa asia puheeksi ja ohjata työntekijä hoidon piiriin. Pirkanmaan hyvinvointialueella päihde- ja riippuvuussuunnitelmassa on huomioitu myös työterveyshuollon toiminta, koska he ovat keskeisessä roolissa työntekijän tarvitessa hoitoa.

Yhteistoimintaelin on käsitellyt 2.11.2022 aiemman päihdeohjelman ja henkilöstöjaosto on hyväksynyt sen 9.11.2022. Aiempi päihdeohjelma ehdotetaan korvattavaksi uudella päihde- ja riippuvuussuunnitelmalla. Uudessa suunnitelmassa on selkeämmin kuvattu roolien mukaiset vastuut, painotettu ennaltaehkäisevää toimintaa sekä ohjataan tehtäväalueilla ja palvelulinjoilla määrittämään huumausainetestaukset ammattinimikkeittäin työelämän tietosuojalaki huomioiden.

Yhteistoimintaelin käsittelee uuden päihde- ja riippuvuussuunnitelman kokouksessaan 9.12.2025.

Hallintosäännön 13 § 2. kohdan mukaan henkilöstöjaosto päättää henkilöstöohjelmaan perustuvista muista ohjelmista.

Liitteenä päihde- ja riippuvuussuunnitelma, oheismateriaalina esittelydiat ja yhteistoimintaelimen 9.12.2025 kokouksessa jätetty lausunto.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä uuden Pirkanmaan hyvinvointialueen päihde- ja riippuvuussuunnitelman.

Kokouskäsitely

Kuultiin asiantuntijana HR-palvelupäällikkö Taru Kotiniittyä.

Esittelijä täydensi päätösehdotustaan seuraavasti:

- sivu 3, kolmas kappale: lisätään virke "Lähiesihenkilön vastuulla on työyhteisön toimintamallin luominen, toimintamallin kertaaminen säännöllisesti sekä aktiivinen puuttuminen huolen herätessä."
- sivu 11, luku 5.2, toinen kappale: muutetaan ensimmäinen virke muotoon "Esihenkilö ottaa tilanteen jälkeen yhteyttä omaan vastuutyöterveyshoitajaan."

Päätös

Henkilöstöjaosto päätti hyväksyä uuden Pirkanmaan hyvinvointialueen päihde- ja riippuvuussuunnitelman kokouksessa tehdyin muutoksin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 86

Työterveyshuollon toteuma 01-11/2025

2631/2024

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Työnantajalla on velvollisuus järjestää työterveyshuoltolain 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 loppuun. Toimintasuunnitelman muutosten lisäksi on tarkasteltu ja tarkastellaan toimintamalleja. Vuoden 2026 työterveyden toimintasuunnitelma on hyväksytty henkilöstöjaostossa 29.10.2025.

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-marraskuulta 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-marraskuu 2025.

Kokouskäsittely

Kuultiin asiantuntijana HR-palvelupäällikkö Taru Kotiniittyä.

Henkilöstöjaoston varajäsenet Aila Dünder-Järvinen ja Aapo Niemi saapuivat kokoukseen §:ien 86 ja 87 käsittelyiden ajaksi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Esteellisyys

Henkilöstöjaoston jäsenet Leena Saarela, Mats Uotila ja Anu Viitala ilmoittivat olevansa esteellisiä asiassa (HL 28.1 § 3 kohta, Saarela ja Viitala: työ/virkasuhde hyvinvointialueeseen, Uotila: läheinen hyvinvointialueen palveluksessa), ja poistuivat kokouksesta asian käsittelyn ja päätöksenteon ajaksi. Esteellisyydet todettiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Yhteistoimintaelin, § 101, 09.12.2025

Henkilöstöjaosto, § 87, 10.12.2025

§ 87

Henkilöstöetuudet 2026

29117/2023

Yhteistoimintaelin, 09.12.2025, § 101

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Liitteet

1 JHL ry, JUKO ry, Jyty ry, SuPer ry ja Tehy ry lausunto § 101

Työnantaja varaa vuosittain talousarvioon määrärahat henkilöstöetuuksiin. Henkilöstöjaosto päättää henkilöstöetuuksista talousarvion rajoissa.

Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstöetuuksina on vuonna 2025 ollut henkilöstöjaoston 18.12.2024 päättämänä:

- liikunta-, kulttuuri-, työmatka- ja hyvinvointietu Epassilla 200 euroa/henkilö/vuosi
- työnantajan osuus lounasedusta 25 % ePassilla (omavastuuosuus 75 %, mutta vähintään 8 € aterian hinnasta)
- kahvit, teet, maidot/kauramaidot
- merkkipäivien huomioiminen 50 vuotta ja 60 vuotta 150 euroa, eläkelahja 300 euroa (kertapalkkio)
- yhteisöllinen toiminta eli tyhy-toiminta 50 euroa/henkilö/vuosi
- Virkisty Vapaalla ry:n toimintaan 20 euroa/henkilö/vuosi

Henkilöstöetuuksien kustannusraamia on pienennetty vuodelle 2026. Lopullisen henkilöstöetuuksien kustannusraamin päättää aluevaltuusto kokouksessaan 8.12.2025.

Kustannusraamin pienentäminen tarkoittaa, että henkilöstöetuuksien kohteita tulee joko poistaa tai euromääräisesti pienentää henkilöä kohden talousarvion mukaiseksi. Henkilöstöetuudet voidaan määritellä kahden vaihtoehtoisen periaatteen mukaan: joko nykyiset etuusmuodot säilyttämällä tai painottamalla henkilöstön laajasti käyttämiä etuja.

Vaihtoehtoiset esitykset vuoden 2026 henkilöstöetuuksiksi ovat siten talousarvioehdotuksen kustannusraamin mukaan:

Vaihtoehto 1

- liikunta-, kulttuuri-, työmatka- ja hyvinvointietu Epassilla 130 euroa/henkilö/vuosi
- työnantajan osuus lounasedusta 25 % ePassilla (omavastuuosuus 75 %, mutta vähintään 8,80 € aterian hinnasta)
- kahvit, teet, maidot/kauramaidot
- merkkipäivien huomioiminen 50 vuotta ja 60 vuotta 150 euroa, eläkelahja 300 euroa (kertapalkkio)
- yhteisöllinen toiminta eli tyhy-toiminta 50 euroa/henkilö/vuosi

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

- Virkisty Vapaalla ry:n toimintaan 10 euroa/henkilö/vuosi

Vaihtoehto 2

- liikunta-, kulttuuri-, työmatka- ja hyvinvointietu ePassilla 195 euroa/henkilö/vuosi
- työnantajan osuus lounasedusta 25 % ePassilla (omavastuuosuus 75 %, mutta vähintään 8,80 € aterian hinnasta)
- kahvit, teet, maidot/kauramaidot
- Virkisty Vapaalla ry:n toimintaan 10 euroa/henkilö/vuosi

Henkilöstöjaosto päättää henkilöstöetuuksien kohdennuksesta talousarvion mukaisesti 10.12.2025 kokouksessaan.

Valmistelussa on päädytty vaihtoehtoon 1, koska se tarjoaa monipuolisen etuuskokonaisuuden. Lisäksi se mahdollistaa työyhteisöjen kehittämiseen tarkoitettun tyhy-toiminnan. Vuonna 2026 tyhy-toimintaa toteutettaisiin vuodelle 2025 määriteltujen periaatteiden mukaisesti eli yhteisöllisyyttä ja työhyvinvointia tukevinä toimintoina.

Oheismateriaalina Henkilöstöetuudet 2026 -diaesitys.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää merkitä

1. merkitä tiedoksi vaihtoehtoiset henkilöstöetuusesitykset kustannusarvioineen vuodelle 2026,
2. antaa asiasta tarvittaessa lausunnon ja
3. tarkastaa pykälän kokouksessa.

Kokouskäsittely

Kuultiin asiantuntijana HR-palvelupäällikkö Katja Vihusaarta.

Järjestöjen (JHL ry, JUKO ry, Jyty ry, SuPer ry ja Tehy ry) yhteinen lausunto on pykälän liitteenä.

Yhteistoimintaelimen jäsen Anita Niemelä poistui kokouksesta ennen päätöksentekoa.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto, 10.12.2025, § 87

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Työnantaja varaa vuosittain talousarvioon määrärahat henkilöstöetuuksiin. Henkilöstöjaosto päättää henkilöstöetuuksista talousarvion rajoissa.

Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstöetuuksina on vuonna 2025 ollut henkilöstöjaoston 18.12.2024 päättämänä:

- liikunta-, kulttuuri-, työmatka- ja hyvinvointietu ePassilla 200 euroa/henkilö/vuosi

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

- työnantajan osuus lounasedusta 25 % ePassilla (omavastuuosuus 75 %, mutta vähintään 8 € aterian hinnasta)
- kahvit, teet, maidot/kauramaidot
- merkkipäivien huomioiminen 50 vuotta ja 60 vuotta 150 euroa, eläkelahja 300 euroa (kertapalkkio)
- yhteisöllinen toiminta eli tyhy-toiminta 50 euroa/henkilö/vuosi
- Virkisty Vapaalla ry:n toimintaan 20 euroa/henkilö/vuosi

Henkilöstöetuuksien kustannusraamia on pienennetty vuodelle 2026. Lopullisen henkilöstöetuuksien kustannusraamin päättää aluevaltuusto kokouksessaan 8.12.2025.

Kustannusraamin pienentäminen tarkoittaa, että henkilöstöetuuksien kohteita tulee joko poistaa tai euromääräisesti pienentää henkilöä kohden talousarvion mukaiseksi. Henkilöstöetuudet voidaan määritellä kahden vaihtoehtoisen periaatteen mukaan: joko nykyiset etuusmuodot säilyttämällä tai painottamalla henkilöstön laajasti käyttämiä etuja.

Vaihtoehtoiset esitykset vuoden 2026 henkilöstöetuuksiksi ovat siten talousarvioehdotuksen kustannusraamin mukaan:

Vaihtoehto 1

- liikunta-, kulttuuri-, työmatka- ja hyvinvointietu ePassilla 130 euroa/henkilö/vuosi
- työnantajan osuus lounasedusta 25 % ePassilla (omavastuuosuus 75 %, mutta vähintään 8,80 € aterian hinnasta)
- kahvit, teet, maidot/kauramaidot
- merkkipäivien huomioiminen 50 vuotta ja 60 vuotta 150 euroa, eläkelahja 300 euroa (kertapalkkio)
- yhteisöllinen toiminta eli tyhy-toiminta 50 euroa/henkilö/vuosi
- Virkisty Vapaalla ry:n toimintaan 10 euroa/henkilö/vuosi

Vaihtoehto 2

- liikunta-, kulttuuri-, työmatka- ja hyvinvointietu ePassilla 195 euroa/henkilö/vuosi
- työnantajan osuus lounasedusta 25 % ePassilla (omavastuuosuus 75 %, mutta vähintään 8,80 € aterian hinnasta)
- kahvit, teet, maidot/kauramaidot
- Virkisty Vapaalla ry:n toimintaan 10 euroa/henkilö/vuosi

Yhteistoimintaelin käsittelee henkilöstöetuudet vuodelle 2026 kokouksessaan 9.12.2025.

Valmistelussa on päädytty vaihtoehtoon 1, koska se tarjoaa monipuolisen etuuskokonaisuuden. Lisäksi se mahdollistaa työyhteisöjen kehittämiseen tarkoitettun tyhy-toiminnan. Vuonna 2026 tyhy-toimintaa toteutettaisiin vuodelle 2025 määriteltujen periaatteiden mukaisesti eli yhteisöllisyyttä ja työhyvinvointia tukevin toimintoina.

Hallintosäännön 13 § 6. kohdan mukaan henkilöstöjaosto päättää palkitsemista koskevat periaatteet ja henkilöstöetuudet talousarvion rajoissa.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Oheismateriaalina Henkilöstöetuudet 2026 -diaesitys sekä yhteistoimintaelimen 9.12.2025 kokouksessa jätetty lausunto.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä henkilöstöetuudet vuodelle 2026 esitetyn vaihtoehdon 1 mukaisina. Päätös huomioi aluevaltuuston talousarviossa määrittelemän kustannusraamin.

Kokouskäsittely

Kuultiin asiantuntijana HR-palvelupäällikkö Katja Vihusaarta.

Henkilöstöjaoston varajäsenet Aila Dünder-Järvinen ja Aapo Niemi saapuivat kokoukseen §:ien 86 ja 87 käsittelyiden ajaksi. Henkilöstöjaoston varajäsen Arttu Vuori saapui kokoukseen §:n 87 käsittelyn ajaksi.

Henkilöstöjaoston jäsen Klaus Myllymäki teki seuraavan muutosesityksen: "Liikunta-, kulttuuri-, työmatka- ja hyvinvointietu ePassilla 200 euroa/henkilö/vuosi työnantajan osuus lounasedusta 25 % ePassilla (omavastuuosuus 75 %, mutta vähintään 8,80 € aterian hinnasta) merkkipäivien huomioiminen 50 vuotta ja 60 vuotta 100 euroa, eläkelahja 150 euroa (kertapalkkio) yhteisöllinen toiminta eli tyhy-toiminta 50 euroa /henkilö/vuosi Virkisty Vapaalla ry:n toimintaan 10 euroa/henkilö/vuosi."

Kannatus: Teemu Aaltonen.

Myllymäki veti esityksen pois.

Henkilöstöjaoston varajäsen Aapo Niemi esitti, että "henkilöstön edut palautetaan heti, kun Pirhan taloustilanne antaa myöden."

Kannatus: Jenni Jokinen.

Niemi veti esityksen pois puheenjohtajan esityksen johdosta.

Henkilöstöjaoston puheenjohtaja Ulla Kampman esitti käydyn keskustelun pohjalta, että henkilöstöjaosto päättää:

"Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä henkilöstöetuudet vuodelle 2026 seuraavasti:

- liikunta-, kulttuuri-, työmatka- ja hyvinvointietu ePassilla 220 euroa/henkilö/vuosi
- merkkipäivien huomioiminen 50 vuotta ja 60 vuotta 150 euroa, eläkelahja 300 euroa (kertapalkkio)
- yhteisöllinen toiminta eli tyhy-toiminta 50 euroa/henkilö/vuosi
- Virkisty Vapaalla ry:n toimintaan 10 euroa/henkilö/vuosi."

Hyväksyttiin yksimielisesti.

Lisäksi puheenjohtaja esitti Aapo Niemen esityksen sekä käydyn keskustelun pohjalta, että päätökseen lisätään toivomusponsi: Henkilöstöetuuksien taso palautetaan, kun hyvinvointialueen talous sen sallii. Henkilöstöjaosto kannustaa työnantajaa kehittämään monipuolista virkistystoimintaa VirVa ry:n kautta. Hyväksyttiin yksimielisesti.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Henkilöstöjaoston varajäsenet Dünder-Järvinen, Niemi ja Vuori poistuivat kokouksesta §:n 87 päätöksenteon jälkeen.

Päätös

Henkilöstöjaosto päätti hyväksyä henkilöstöetuudet vuodelle 2026 seuraavasti:

- liikunta-, kulttuuri-, työmatka- ja hyvinvointietu ePassilla 220 euroa/henkilö/vuosi
- merkkipäivien huomioiminen 50 vuotta ja 60 vuotta 150 euroa, eläkelahja 300 euroa (kertapalkkio)
- yhteisöllinen toiminta eli tyhy-toiminta 50 euroa/henkilö/vuosi
- Virkisty Vapaalla ry:n toimintaan 10 euroa/henkilö/vuosi.

Lisäksi henkilöstöjaosto hyväksyi toivomusponnen: Henkilöstöetuuksien taso palautetaan, kun hyvinvointialueen talous sen sallii. Henkilöstöjaosto kannustaa työnantajaa kehittämään monipuolista virkistystoimintaa VirVa ry:n kautta.

Esteellisyys

Henkilöstöjaoston jäsenet Leena Saarela, Mats Uotila ja Anu Viitala ilmoittivat olevansa esteellisiä asiassa (HL 28.1 § 3 kohta, Saarela ja Viitala: työ/virkasuhde hyvinvointialueeseen, Uotila: läheinen hyvinvointialueen palveluksessa), ja poistuivat kokouksesta asian käsittelyn ja päätöksenteon ajaksi. Esteellisyydet todettiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Yhteistoimintaelin, § 100,09.12.2025

Henkilöstöjaosto, § 88, 10.12.2025

§ 88

Työhyvinvointitutkimuksen tulokset 2025

19507/2023

Yhteistoimintaelin, 09.12.2025, § 100

Valmistelijat / lisätiedot:

Salla Lepistö, TYÖHYVINVOINTIPÄÄLLIKKÖ, salla.lepisto@pirha.fi

Liitteet

- 1 Työterveyslaitoksen tyhy-tutkimuksen jatkotoimenpiteet Pirkanmaan hyvinvointialueella
- 2 Pirkanmaan hyvinvointialue, työhyvinvointitutkimuksen tulokset 2025 / Yhteistoimintaelin 9.12.2025
- 3 SuPer ry lausunto § 100

Työterveyslaitos toteuttaa hyvinvointialueille kahta eri työhyvinvointitutkimusta vuosittain. Pirkanmaan hyvinvointialueella tehtiin Työterveyslaitoksen työhyvinvointitutkimus 2.9.-14.10.2025. Sama tutkimus on toteutettu Pirkanmaan hyvinvointialueella vuonna 2023. Tutkimukseen osallistuvat Pirkanmaan lisäksi Länsi-Uudenmaan, Vantaa-Keravan, Kanta-Hämeen ja Pohjanmaan hyvinvointialueet. Pirkanmaan hyvinvointialueelta 9411 työntekijää (46 %) vastasi tutkimuksen kyselyyn. Tutkimuksen teemat liittyvät mm. työhön ja työn johtamiseen, työyhteisöön, työssä jatkamiseen ja työturvallisuuteen. Vain Pirkanmaan hyvinvointialueella kysyttävät kysymykset liittyvät valmentavaan johtamiseen ja työotteeseen.

Kyselyn tulokset valmistuivat marraskuussa 2025. Hyvinvointialueen laajennetulle johtoryhmälle järjestettiin tulosinfo 11.11.2025, ja tilaisuudessa hyödynnettiin työterveyslaitoksen asiantuntijaa. Viikolla 46 julkaistiin intrassa linkki tulosportaaliin, johon on kaikilla työntekijöillä pääsy. Tehtävä- ja palvelulinjojen laajennetuille johtoryhmille järjestetään erillisiä tulosinfotilaisuuksia marraskuusta lähtien. Työterveyslaitoksen asiantuntijat kertovat tuloksista ja Pirkanmaan hyvinvointialueen työhyvinvointipäällikkö ohjaa tulosten jatkokäsittelyä. Esihenkilöinfossa 21.11.25 esihenkilöt saivat ohjeistusta tulosten käsittelyä ja jatkotoimenpiteitä varten. Tukimuotoina toteutetaan joulukuussa vielä webinaari sekä tammi- ja helmikuussa 2026 tukiklinikat, joiden sisältö muotoutuu esihenkilöiden toiveiden ja kysymysten perusteella. Joulukuussa tuloksia esitellään työsuojelutoimikunnassa, yhteistoimintaelimessä ja henkilöstöjaostossa.

Esihenkilöitä on ohjattu käymään tulokset läpi tammikuun 2026 loppuun mennessä, ja kehittämissuunnitelmien tulee olla kirjattuina tulosportaaliin maaliskuun 2026 loppuun mennessä. Kehittämissuunnitelmissa pyydetään valitsemaan 1–2 kehittämiskohdetta sekä 1–2 vahvuutta, joiden ylläpitämisestä huolehditaan. Työhyvinvointitutkimusprosessia vahvistetaan mm. raportoimalla johtoryhmille ja toimielimille laadituista kehittämissuunnitelmista keväällä 2026 sekä toteutetuista toimenpiteistä syksyllä 2026 ja keväällä 2027. Uusi työhyvinvointitutkimus toteutetaan syksyllä 2027.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Liitteenä työhyvinvointitutkimuksen tulokset sekä tutkimuksen jatkotoimenpiteet Pirkanmaan hyvinvointialueella.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Yhteistoimintaelin päättää

1. merkitä tiedoksi työhyvinvointitutkimuksen tulokset,
2. antaa asiasta tarvittaessa lausunnon ja
3. tarkastaa pykälän kokouksessa.

Kokouskäsittely

Kuultiin asiantuntijana työhyvinvointipäällikkö Salla Lepistöä.

Jukka Santala poistui kokouksesta päätöksenteon jälkeen.

Kokouksessa pidettiin tauko pykälän käsittelyn jälkeen.

SuPer ry:n lausunto on pykälän liitteenä.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto, 10.12.2025, § 88

Valmistelijat / lisätiedot:

Salla Lepistö, TYÖHYVINVOINTIPÄÄLLIKKÖ, salla.lepisto@pirha.fi

Liitteet

- 1 Työterveyslaitoksen tyhy-tutkimuksen jatkotoimenpiteet Pirkanmaan hyvinvointialueella
- 2 Pirkanmaan hyvinvointialue, työhyvinvointitutkimuksen tulokset 2025 / Yhteistoimintaelin 9.12.2025

Työterveyslaitos toteuttaa hyvinvointialueille kahta eri työhyvinvointitutkimusta vuosittain. Pirkanmaan hyvinvointialueella tehtiin Työterveyslaitoksen työhyvinvointitutkimus 2.9.-14.10.2025. Sama tutkimus on toteutettu Pirkanmaan hyvinvointialueella vuonna 2023. Tutkimukseen osallistuvat Pirkanmaan lisäksi Länsi-Uudenmaan, Vantaa-Keravan, Kanta-Hämeen ja Pohjanmaan hyvinvointialueet. Pirkanmaan hyvinvointialueelta 9411 työntekijää (46 %) vastasi tutkimuksen kyselyyn. Tutkimuksen teemat liittyvät mm. työhön ja työn johtamiseen, työyhteisöön, työssä jatkamiseen ja työturvallisuuteen. Vain Pirkanmaan hyvinvointialueella kysyttävät kysymykset liittyvät valmentavaan johtamiseen ja työotteeseen.

Kyselyn tulokset valmistuivat marraskuussa 2025. Hyvinvointialueen laajennetulle johtoryhmälle järjestettiin tulosinfo 11.11.2025, ja tilaisuudessa hyödynnettiin työterveyslaitoksen asiantuntijaa. Viikolla 46 julkaistiin intrassa linkki tulosportaaliin, johon on kaikilla työntekijöillä pääsy. Tehtävä- ja palvelulinjojen laajennetuille johtoryhmille järjestetään erillisiä tulosinfotilaisuuksia marraskuusta lähtien. Työterveyslaitoksen asiantuntijat kertovat tuloksista ja Pirkanmaan hyvinvointialueen työhyvinvointipäällikkö ohjaa tulosten jatkokäsittelyä. Esihenkilöinfossa 21.11.25 esihenkilöt saivat ohjeistusta tulosten käsittelyä ja

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

jatkotoimenpiteitä varten. Tukimuotoina toteutetaan joulukuussa vielä webinaari sekä tammi- ja helmikuussa 2026 tukiklinikat, joiden sisältö muotoutuu esihenkilöiden toiveiden ja kysymysten perusteella. Joulukuussa tuloksia esitellään työsuojelutoimikunnan lisäksi yhteistoimintaelimessä ja henkilöstöjaostossa.

Esihenkilöitä on ohjattu käymään tulokset läpi tammikuun 2026 loppuun mennessä, ja kehittämissuunnitelmien tulee olla kirjattuina tulosportaaliin maaliskuun 2026 loppuun mennessä. Kehittämissuunnitelmissa pyydetään valitsemaan 1–2 kehittämiskohdetta sekä 1–2 vahvuutta, joiden ylläpitämisestä huolehditaan. Työhyvinvointitutkimusprosessia vahvistetaan mm. raportoimalla johtoryhmille ja toimielimille laadituista kehittämissuunnitelmista keväällä 2026 sekä toteutetuista toimenpiteistä syksyllä 2026 ja keväällä 2027. Uusi työhyvinvointitutkimus toteutetaan syksyllä 2027.

Yhteistoimintaelin käsittelee työhyvinvointitutkimuksen tulokset kokouksessaan 9.12.2025.

Liitteenä työhyvinvointitutkimuksen tulokset sekä tutkimuksen jatkotoimenpiteet Pirkanmaan hyvinvointialueella. Oheismateriaalina yhteistoimintaelimen 9.12.2025 kokouksessa jätetty lausunto.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi työhyvinvointitutkimuksen tulokset.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 89

HR-johtajan ajankohtaiset asiat

HR-johtaja informoi ajankohtaisista asioista.

- Etätyö ulkomailla -ohjekirje
- Pirhan parhaat työkaverit
- Palkkausjärjestelmäuudistuksen valtakunnallinen tilanne

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi HR-johtajan ajankohtaiset asiat.

Kokouskäsittely

HR-johtaja kertoi jaostolle Etätyö ulkomailla -ohjekirjeestä ja siihen liittyvistä linjauksista. Lisäksi jaostolle kerrottiin Pirhan parhaat työkaverit -kilpailusta ja voittajien valintaprosessista. Jaostolle tuotiin tiedoksi myös palkkausjärjestelmäuudistuksen valtakunnallinen tilanne, joka ei ole edennyt aikataulun mukaisesti. Tämä vaikuttaa myös Pirhan SOTE- ja HYVTES-sopimusten palkkausjärjestelmien rakentamiseen.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 90

Tiedoksi merkittävät asiat

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi kokouksessa tiedotettavat asiat.

Päätös

Ei tiedoksi merkittäviä asioita.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Muutoksenhakukielto

§82, §83, §86, §88, §89, §90

Muutoksenhakukielto

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

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Oikaisuvaatimus

§84, §85, §87

Oikaisuvaatimusohje

Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä hyvinvointialueen jäsen (Laki hyvinvointialueesta 142 §).

Hyvinvointialueiden yhteistoiminnassa järjestettyjä tehtäviä koskevasta päätöksestä oikaisuvaatimuksen saa tehdä myös yhteistoimintaan osallinen hyvinvointialue ja sen jäsen (Laki hyvinvointialueesta 142 §).

Oikaisuvaatimus on toimitettava Pirkanmaan hyvinvointialueen kirjaamoon viimeistään oikaisuvaatimusajan viimeisenä päivänä ennen kirjaamon aukioloajan päättymistä.

Pirkanmaan hyvinvointialue, kirjaamo
Postiosoite: PL 272, 33101 Tampere
Käyntiosoite: G-rakennus, Nivelkatu 5, 1. krs, kirjaamo
Sähköpostiosoite: kirjaamo@pirha.fi

Huom. Sähköpostitse ei suositella lähetettävän henkilötietoja tai salassapidettäviä tietoja sisältäviä viestejä.

Kirjaamon aukioloaika on maanantaista perjantaihin kello 9.00–14.30.

Oikaisuvaatimuksen voi tehdä myös hyvinvointialueen sähköisessä asiointissa: asiointi.pirha.fi (Asioi hallinnon kanssa).

Oikaisuvaatimus

Oikaisuvaatimus on tehtävä kirjallisesti. Myös sähköinen asiakirja täyttää vaatimuksen kirjallisesta muodosta. Oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava:

- päätös, johon haetaan oikaisua
- miten päätöstä halutaan oikaistavaksi
- millä perusteella oikaisua vaaditaan.

Oikaisuvaatimuksessa on lisäksi ilmoitettava tekijän nimi, kotikunta, postiosoite ja puhelinnumero. Päätöksen sähköistä tiedoksiantoa varten tekijä voi ilmoittaa sähköpostiosoitteensa.

Oikaisuvaatimus on toimitettava oikaisuvaatimusviranomaiselle ennen oikaisuvaatimusajan päättymistä. Oikaisuvaatimuksen tulee olla perillä oikaisuvaatimusajan viimeisenä päivänä ennen edellä mainitun kirjaamon aukioloajan päättymistä.

Oikaisuvaatimusaika

Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Hyvinvointialueen jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä yleisessä tietoverkossa. Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä, kolmen päivän kuluttua sähköpostin lähettämisestä tai saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksisaantitodistukseen merkittynä aikana.

Tiedoksiantopäivää tai sitä päivää, jona päätös on asetettu nähtäväksi, ei lueta määräaikaan. Jos määräajan viimeinen päivä on pyhäpäivä tai muu sellainen päivä, jona virastot ovat suljettuna, valitusasiakirjat saa toimittaa ensimmäisenä arkipäivänä sen jälkeen.