

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Aika 08.12.2025, klo 08:32 - 11:18

Paikka Kauppi-kokoustila

Käsitellyt asiat

- § 79 Kokouksen avaus, laillisuuden ja päätösvaltaisuuden toteaminen**
- § 80 Pöytäkirjantarkastajien valinta**
- § 81 Työhyvinvointitutkimuksen tulokset 2025**
- § 82 Pirkanmaan hyvinvointialueen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026-2027**
- § 83 Uhka- ja väkivaltatilanne koulutus työsuojelun näkökulmasta**
- § 84 Ohje henkilökohtaisten välttämättömien ja ennaltaehkäisevien henkilönsuojainten tarpeen arviointiin ja hankintaan.**
- § 85 Pirkanmaan hyvinvointialueen päihde- ja riippuvuussuunnitelma**
- § 86 Tiedoksi asiat**
- § 87 Tiedotettavat asiat**

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Saapuvilla olleet jäsenet

Ilkka Jäntti, puheenjohtaja
Hanna-Maria Grann
Kati Haapaniemi
Ari Kaikkonen
Henriikka Keskinen
Maarit Kivimäki
Taru Kotiniitty
Ilmari Kuokkanen, varajäsen
Eerik Kuusisto
Petri Laurikka
Sini Nurmi
Ritva Nurmilo
Tytti Oksanen
Paula Paavilainen, varajäsen
Ari Ranta, varajäsen
Jonne Sassi
Matti Syrjä
Aija Tuimala
Jussi Virtanen

Muut saapuvilla olleet

Terhi Lehtonen, JOHDON ASSISTENTTI, sihteeri
Johanna Riekkola, VIESTINTÄASiantuntija
Teija Mertimo, Työterveyshuollon edustaja
Mari Laukkanen, Työterveyshuollon edustaja
Teija Liimatainen, HENKILÖSTÖPALVELUJOHTAJA, esittelijä, saapui 09:50, poistui 10:10
Salla Lepistö, Esittelijä, poistui 09:50
Nina Olin, Esittelijä, poistui 09:27
Pasi Keinonen, Esittelijä, saapui 10:10, poistui 10:15
Minna Riekkola, Esittelijä, saapui 10:15, poistui 10:26

Poissa

Olli Blomster
Maija Lehtomäki
Anu Nyman
Arto Ranta
Petri Siuro

Allekirjoitukset

Ilkka Jäntti
Puheenjohtaja

Terhi Lehtonen
Sihteeri

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

10.12.2025

11.12.2025

Ritva Nurmilo

Paula Paavilainen

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 79

Kokouksen avaus, laillisuuden ja päätösvaltaisuuden toteaminen

Todetaan läsnäolijat ja kokouksen päätösvaltaisuus.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Puheenjohtaja avaa kokouksen ja todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

Päätös

Puheenjohtaja avasi kokouksen ja todettiin kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 80

Pöytäkirjantarkastajien valinta

Valitaan kaksi pöytäkirjan tarkastajaa.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Valitaan kaksi pöytäkirjan tarkastajaa. Vuorossa Ritva Nurmilo ja Anu Nyman. Varalla Tytti Oksanen ja Jonne Sassi.

Päätös

Valittiin pöytäkirjan tarkastajiksi Ritva Nurmilo ja Paula Paavilainen. Varalle Jonne Sassi ja Tytti Oksanen.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 81

Työhyvinvointitutkimuksen tulokset 2025

19507/2023

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Liitteet

- 1 Hyvinvointialueiden työhyvinvointitutkimuksen tulokset Pirha 2025
- 2 Työterveyslaitoksen tyhy-tutkimuksen jatkotoimenpiteet Pirkanmaan hyvinvointialueella

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 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.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Työsuojelutoimikunta päättää merkitä työhyvinvointitutkimuksen tulokset tiedoksi.

Kokouskäsittely

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Kuultiin asiantuntijana Työterveyslaitokselta Nina Olinia sekä Pirkanmaan hyvinvointialueelta työhyvinvointipäällikkö Salla Lepistöä.

Päätös

Työsuojelutoimikunta päätti merkitä työhyvinvointitutkimuksen tulokset tiedoksi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 82

Pirkanmaan hyvinvointialueen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026-2027

32011/2025

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Liitteet

1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026-2027 luonnos

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen taustalla ovat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien työnantajalle asettamat velvoitteet. Tasa-arvolaki määrittelee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vähimmäisisällön. 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 vahvistamiseen
- hyvinvoivan ja turvallisen työympäristön edistämiseen
- henkilöstön moninaisuuden arvostamiseen
- palkkatasa-arvon kehittämiseen

Kehittämiskohteista kolme viimeistä jatkuvat edeltävältä kaudelta ja 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. ja henkilöstöjaosto 10.12.

Lisäksi tehtävälalueiden johtoryhmät sovitun aikataulun mukaisesti.

Liitteenä luonnos Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta 2026–2027 sekä oheismateriaalina esittelydiat.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Työsuojelutoimikunta päättää merkitä tiedoksi luonnoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta 2026-2027.

Kokouskäsitely

Kuultiin asiantuntijana henkilöstöpalvelujohtaja Teija Liimataista.

Päätös

Työsuojelutoimikunta päätti merkitä tiedoksi luonnoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta 2026-2027.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 83

Uhka- ja väkivaltatilanne koulutus työsuojelun näkökulmasta

32017/2025

Valmistelijat / lisätiedot:

Pasi Keinonen, TYÖSUOJELUPÄÄLLIKKÖ, pasi.keinonen@pirha.fi

Liitteet

1 Uhka- ja väkivaltatilanne koulutus työsuojelun näkökulmasta, esitys

Väkivalta- ja uhkatilanteet ovat sekä työturvallisuus- että asiakasturvallisuusriski. Väkivalta ja sen uhka edellyttävät työpaikalla ennakkoivia toimenpiteitä, riittäviä turvajärjestelyjä sekä menettelytapaohteita. Työväkivalta voi olla sanallista tai fyysistä. Jo pelkkä väkivallan uhan mahdollisuus voi aiheuttaa työntekijässä tai työyhteisössä turvattomuuden tunnetta ja haitallista psyykkistä kuormitusta.

Pirkanmaan hyvinvointialueella on hyvin erilaisia työpaikkoja, joissa kohdataan asiakkaita tai potilaita päivittäin. Työpaikoilla tulee olla määriteltynä väkivallan uhka yhtenä työturvallisuusriskinä. Jos väkivallan uhkaa tai jopa tilanteita on, niin työpaikoilla tulee olla suunniteltu sekä toteutettu toimenpiteitä tämän riskin alentamiseksi. Turvallisuustoimijat ovat voineet olla esihenkilön sekä työyhteisön tukena toimenpiteiden suunnittelussa ja toteutuksessa. Työpaikoilla on kerrottu olevan tarvetta uhka- ja väkivaltatilanne koulutukselle, joka kohdennetaan työpaikan riskiarviointiin, toimintaohjeisiin ja olosuhteisiin uhka- ja väkivaltatilanteissa.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Työsuojelutoimikunta saa tiedoksi työsuojelun näkökulmasta toteutettavan uhka- ja väkivaltatilanteiden koulutuksen. Toimikunta voi halutessaan antaa asiasta lausunnon.

Kokouskäsittely

Kuultiin asiantuntijana työsuojelupäällikkö Pasi Keinosta.

Päätös

Työsuojelutoimikunta sai tiedoksi työsuojelun näkökulmasta toteutettavan uhka- ja väkivaltatilanteiden koulutuksen.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 84

Ohje henkilökohtaisten välttämättömien ja ennaltaehkäisevien henkilönsuojainten tarpeen arviointiin ja hankintaan.

32508/2025

Valmistelijat / lisätiedot:

Minna Riekkola, TYÖSUOJELUPÄÄLLIKKÖ, minna.riekkola@pirha.fi

Liitteet

1 Ohje henkilökohtaisten välttämättömien ja ennaltaehkäisevien henkilönsuojainten tarpeen arviointiin ja hankintaan

Työantajalla on velvollisuus arvioida työn vaarat ja riskit. Mikäli arvioinnissa todetaan riskin olevan työntekijälle vaaraa aiheuttavaa, tulee työnantajan ensisijaisesti poistaa tämä riski ja mikäli poistaminen ei ole mahdollista, suunnitella sekä toteuttaa toimenpiteet riskin alentamiseksi. Työntekijällä on velvollisuus toimia toimenpiteiden mukaisesti. Joissain tilanteissa riskin alentaminen vaatii työnantajaa hankkimaan henkilönsuojaimia sekä työntekijää käyttämään niitä.

Henkilönsuojaimen määritelmä on määritelty henkilönsuojainasetuksessa (EU 2016 /425). Henkilönsuojain on väline, joka on suunniteltu ja valmistettu henkilön käytettäväksi tai pidettäväksi suojaamaan yhdeltä tai useammalta hänen terveyteensä tai turvallisuuteensa kohdistuvalta riskiltä. Henkilönsuojaimia ovat hengityksen-, kasvojen-, kuulon-, silmien- ja päänsuojaimet, turva-, suoja- ja työjalkineet, liukuesteet, putoamissuojaimet, sukelluspuvut, suojakäsineet, suojavaatteet, pelastusliivit ja kelluntavarusteet. Henkilönsuojaimilla voidaan ennaltaehkäistä tapaturmia, äkillisiä, odottamattomia, ulkoisten tekijöiden aiheuttamia ja työntekijän loukkaantumiseen johtavia tapahtumia työssä.

Pirkanmaan hyvinvointialueella on ollut käytössä toimintaohje henkilönsuojaimiin. Työsuojelutoimikunnalle esitellään toimintaohjetta muokattuna niin, että se sisältää myös liukuesteet. Toimintaohjeessa on myös aiempaa selkeämmin suositeltu suojaimien käyttöä riskiluvun mukaan. Työntekijöiden eri työtehtävissä käytettävistä henkilöstösuojaimista päättää linjaorganisaatio työturvallisuuslain mukaisten vastuiden mukaan. Työsuojelutoimijat toimivat apuna asiantuntijoina omasta roolistaan.

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Työsuojelutoimikunta saa tiedoksi Pirkanmaan hyvinvointialueen uudistetun henkilökohtaisten välttämättömien ja ennaltaehkäisevien henkilöstösuojaimia koskevan ohjeen. Työsuojelutoimikunta voi halutessaan antaa toimintaohjeesta lausunnon.

Kokouskäsitely

Kuultiin asiantuntijana työsuojelupäällikkö Minna Riekkolaa.

Päätös

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Työsuojelutoimikunta sai tiedoksi Pirkanmaan hyvinvointialueen uudistetun henkilökohtaisten välttämättömien ja ennaltaehkäisevien henkilöstösuojaimia koskevan ohjeen.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 85

Pirkanmaan hyvinvointialueen päihde- ja riippuvuussuunnitelma

614/2022

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Liitteet

- 1 Liite: Pirkanmaan hyvinvointialueen päihde- ja riippuvuussuunnitelma
- 2 Kannanotto päihde- ja riippuvuussuunnitelmaan työsuojeluvaltuutetut

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

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Työsuojelutoimikunta saa tiedoksi Pirkanmaan hyvinvointialueen uuden päihde- ja riippuvuussuunnitelman ja voi halutessaan antaa lausunnon siitä

Kokouskäsitteily

Kuultiin asiantuntijana HR-palvelupäällikkö Taru Kotiniittyä.

Työsuojeluvaltuutettujen kannanotto on päätöksen liitteenä.

Päätös

Työsuojelutoimikunta sai tiedoksi Pirkanmaan hyvinvointialueen uuden päihde- ja riippuvuussuunnitelman.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 86

Tiedoksi asiat

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Työsuojelutoimikunta päättää merkitä tiedoksi kokouksessa tiedotetut asiat.

- Johtamisjärjestelmä
- Kyselyn tulokset sairauspoissaolojen vähentämisestä

Päätös

Merkittiin tiedoksi seuraavat asiat:

Johtamisjärjestelmän nykytilakuvaus löytyy Intrasta. Aineisto on lähetetty johtoryhmille tiedoksi ja muistutetaan esihenkilöitä sen olemassaolosta. Esihenkilöille lähetetään yhteenveto kyselyn tuloksista viikolla 50 ja aiheeseen palataan ensi vuoden puolella strategian toimeenpanosuunnitelman myötä nosten siinä esille johtoryhmäkäytännöt ja esihenkilötyön.

Korvavan työn kyselyn työstäminen jatkuu ensi vuoden puolella.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 87

Tiedotettavat asiat

Ehdotus

Esittelijä: Aija Tuimala, HR-JOHTAJA

Työsuojelutoimikunta päättää tiedotettavista asioista.

Päätös

Työsuojelutoimikunta päätti, että puheenjohtajisto ja esittelijä katsovat kokouksesta tiedotettavat asiat yhteistyössä viestinnän kanssa.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Muutoksenhakukielto

§79, §80, §81, §82, §83, §84, §85, §86, §87

Muutoksenhakukielto

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