Henkilöstöjärjestöjen kannanotto ja vaihtoehtoiset esitykset säästö- ja muutostoimenpiteisiin

Syksyn 2026 yhteistoimintaneuvottelut jäävät henkilöstöjärjestöjen osalta erimielisiksi. Emme hyväksy suunniteltuja henkilöstövähennyksiä.

Työnantajan omien lukujen mukaan **henkilöstökulujen ennustetaan alittavan talousarvion 0,9 miljoonalla eurolla (osavuosikatsaus 1-9/2026). Silti suurimmat säästöt haetaan henkilöstöstä.**

Henkilöstö on jo kantanut huomattavan osan talouden sopeuttamisesta ja pitänyt palvelut toiminnassa. Henkilöstömäärä on vuodessa pienentynyt 16,1 prosenttia. **Viesti on selvä: henkilöstöstä on jo otettu riittävästi.**

Tunnistamme talouden tasapainottamisen tarpeen, mutta katsomme, ettei kaikkia vaihtoehtoisia säästökeinoja ja niiden yhteisvaikutuksia ole selvitetty riittävästi. Säästöt painottuvat näkemyksemme mukaan henkilöstön vähentämiseen ja palvelujen heikentämiseen. Ennen henkilöstövähennyksiä on arvioitava vuokratyövoiman, ostopalvelujen ja muiden ulkopuolisten kustannusten vähentämistä sekä palvelujen kehittämisen ja työn uudelleenjärjestelyn säästöpotentiaalia. Samalla on osoitettava, miten muutokset voidaan toteuttaa ilman työkuormituksen kasvua tai palvelujen saatavuuden ja laadun heikkenemistä.

Olemme tuoneet neuvotteluihin vaihtoehtoja, jotta säästöjä löydettäisiin mahdollisimman pitkälle muualta kuin henkilöstöstä. Esimerkiksi HUS-bussipalvelua koskeva ratkaisu osoittaa, että vaihtoehtojen järjestelmällinen etsiminen tuottaa tulosta. Tätä työtä on jatkettava.

Erimielisyydestä huolimatta annamme työnantajalle tunnustusta rakentavasta vuoropuhelusta ja esittämiemme vaihtoehtojen aidosta harkinnasta. Henkilöstön edustajia on kuultu, mutta vaihtoehdot on selvitettävä loppuun ennen henkilöstövähennyksiä.

Lopullinen vastuu ratkaisuista on vaaleilla valituilla päättäjillä. Toivomme heiltä rohkeutta tarkastella koko hyvinvointialueen etua, hyödyntää muita säästökeinoja ja pienentää henkilöstövähennyksiä. Se, mistä säästetään ja millä seurauksilla, on valinta.

Tavoitteena tulee olla ratkaisu, joka turvaa talouden ohella palvelujen saatavuuden ja laadun, henkilöstön työkyvyn sekä hyvinvointialueen toimintakyvyn pitkällä aikavälillä. Ilman riittävää ja jaksavaa henkilöstöä ei ole palveluja, joita säästöillä pyritään turvaamaan.

Työkykyyn panostaminen on myös talousteko

Henkilöstöjärjestöt ovat esittäneet vaihdevuosioireiden tunnistamisen, hoitoon ohjauksen ja työkyvyn tukemisen kehittämistä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa sekä mahdollisen määräaikaisen pilotin toteuttamista.

Hyvinvointialalla henkilöstön keski-ikä on 44,9 vuotta ja henkilöstöstä 83 prosenttia on naisia. Kyse on siten työkyvyn ja työssä pysymisen kannalta merkittävästä kysymyksestä.

Tavoitteena on ehkäistä sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyttä, tukea työssä jaksamista ja vahvistaa kokeneen henkilöstön pitovoimaa. Samalla voidaan parhaimmillaan vähentää sijaisista, ylityöstä ja vuokratyövoimasta aiheutuvia kustannuksia.

Esityksen lähtökohtana on kustannus-hyötyarvio ja sen perusteella toteutettava rajattu ja mitattava pilotti.

Työnantaja on suhtautunut henkilöstöjärjestöjen esitykseen myönteisesti ja ilmoittanut asian etenevän käsittelyyn. Pidämme tärkeänä, että tämä etenee myös konkreettisiksi toimenpiteiksi. Työkykyyn panostaminen ei ole vain kustannus, vaan investointi, jolla voidaan ehkäistä huomattavasti suurempia kustannuksia tulevaisuudessa.

Työaikapankki mahdollisena myöhempänä kehittämiskohteena

Työaikapankilla voidaan oikein toteutettuna tasata työvoiman tarvetta, vähentää ylityö- ja sijaiskustannuksia sekä parhaimmillaan vähentää myös vuokratyövoiman tarvetta. Samalla se voi lisätä henkilöstön mahdollisuuksia sovittaa työtä ja vapaa-aikaa yhteen.

Työnantaja on kuitenkin tuonut neuvotteluissa esiin, että henkilöstön työolojen ja perusasioiden tulee olla ensin kunnossa. Nykyisessä kuormitustilanteessa työaikapankin käyttöönotto voisi pahimmillaan lisätä kuormitusta.

Henkilöstöjärjestöt pitävät tämän vuoksi työaikapankkia mahdollisena myöhempänä kehittämiskohteena. Sen käyttöönotosta tulee sopia henkilöstöjärjestöjen kanssa, ja lähtökohtana tulee olla henkilöstön vapaaehtoisuus, molempia osapuolia hyödyttävä järjestely, riittävä palautuminen ja se, ettei järjestelmällä paikata pysyvää henkilöstövajetta.

HPK:lta ostettavat palvelut ja oman toiminnan vaihtoehdot

Henkilöstöjärjestöt ovat esittäneet yhteistoimintaneuvotteluissa HPK:lta ostettavien palvelujen kustannusten ja oman toiminnan vaihtoehtojen selvittämistä ennen henkilöstön irtisanomisia. Esityksen tavoitteena on ollut arvioida, voitaisiinko säästöjä saavuttaa palveluostoja vähentämällä ja omaa henkilöstöä hyödyntämällä.

Neuvotteluissa on esitetty selvitettäväksi seuraavat vaihtoehdot:

- **Palkanlaskenta omaksi toiminnaksi:** Henkilöstöjärjestöt ovat pyytäneet selvitystä HPK Oy:ltä ostettavan palkanlaskennan siirtämisestä kokonaan hyvinvointialueen omaksi toiminnaksi sisäisin järjestelyin. Esimerkiksi Lapin hyvinvointialueella saatiin noin miljoonan euron vuotuinen säästö palkanlaskennan palauttamisesta omaksi toiminnaksi.
- **Omistajaohjaus ja palveluhinnat:** Henkilöstöjärjestöt ovat esittäneet hyvinvointialueen omistajaohjauksen käyttämistä HPK:n palveluhintojen alentamiseksi. HPK Oy tekee hyvää tulosta, joten palveluhintojen alentamismahdollisuudet on perusteltua selvittää.
- **ICT-tukipalvelut omalle henkilöstölle:** Esityksenä on ollut noin 10 euron hintaisten ICT- ja potilastietojärjestelmien tukitikettien ostamisen lopettaminen HPK:lta ja tehtävien siirtäminen omille ICT-asiantuntijoille, joilla on tehtäviin tarvittavaa osaamista.
- **Osakeomistuksen myynti:** Henkilöstöjärjestöt ovat pyytäneet selvittämään hyvinvointialueen HPK-osakkeiden nykyisen arvon ja myyntimahdollisuudet sekä sen, voitaisiinko myyntituloja käyttää budjettivajeen kattamiseen ja irtisanomisten välttämiseen.

Esityksen lähtökohtana on ollut vaihtoehtojen kokonaiskustannusten ja todellisen säästöpotentiaalin selvittäminen yhteistyössä työnantajan kanssa, jotta suunnitelluille irtisanomisille löydettäisiin vaihtoehtoja.

Työterveyshuollon toteuttaminen omana toimintana

Henkilöstöjärjestöt esittävät, että hyvinvointialue teettää kokonaisarvion työterveyshuollon järjestämisestä kokonaan omana toimintanaan. Selvityksen tulee koskea työterveyshuollon koko palvelukokonaisuutta, ei yksittäisten tehtävien siirtämistä omaksi työksi tai osittain ulkoistettua toimintamallia.

Nykyisessä mallissa esimerkiksi työpaikkaselvitysten tuntihinnat ovat työterveyshoitajalta 137,20 euroa, työfysioterapeutilta 144,90 euroa, työterveyslääkäriltä 275,60 euroa ja työterveyspsykologilta 241,80 euroa. Laskutettavaa aikaa syntyy varsinaisten käyntien lisäksi valmistelusta, palavereista, matka-ajasta ja raportoinnista.

Pelkästään perhe- ja sosiaalipalveluissa vuonna 2026 on toteutettu 16 täysimittaista työpaikkaselvitystä, 13 Teams-kohdekäyntiä ja kaksi psykologin käyntiä. Vuodelle 2027 on suunnitteilla lisäksi 25 kouluihin kohdistuvaa ja 20 laajempaa työyksiköiden selvityskäyntiä.

Omana toimintana toteuttamisen hyöty ei rajoittuisi mahdolliseen kustannussäästöön. Hyvinvointialueella on jo paljon tietoa työolosuhteista, kuormituksesta, työtapaturmista ja vaaratilanteista. Esimerkiksi HaiPro-järjestelmää voitaisiin hyödyntää nykyistä järjestelmällisemmin työpaikkojen riskien ja kuormitustekijöiden tunnistamisessa.

Tavoitteena ei ole heikentää työterveyshuoltoa, vaan arvioida, voidaanko koko palvelukokonaisuus toteuttaa laadukkaasti ja kustannustehokkaasti hyvinvointialueen omana toimintana. Selvityksessä on arvioitava oman työterveyshuollon edellyttämä erityisosaaminen, henkilöstö ja muut resurssit sekä palvelujen saatavuuden ja jatkuvuuden turvaaminen.

Nykyisen toimintamallin todellinen vuosikustannus, Kela-korvausten jälkeinen nettokustannus sekä oman toiminnan kustannukset ja säästöpotentiaali tulee selvittää ennen uusia henkilöstövähennyksiä.

HUS-bussipalvelusta luopuminen osoittaa vaihtoehtojen etsimisen kannattavan

Henkilöstöjärjestöt esittivät yhteistoimintaneuvotteluissa HUS-bussin käyttöasteen ja kustannusten selvittämistä sekä palvelusta luopumista vaihtoehtona henkilöstöön kohdistuville säästöille.

Selvityksen mukaan palvelua käyttää vain noin 20 henkilöä, vaikka kustannus hyvinvointialueelle on noin 54 000 euroa vuodessa.

Työnantaja on ottanut esityksen huomioon ja esittää HUS-bussipalvelusta luopumista 1.4.2027 alkaen. Arvioitu säästö on vuonna 2027 noin 40 500 euroa ja jatkossa noin 54 000 euroa vuodessa.

Tämä on konkreettinen esimerkki siitä, miksi myös euromäärältään pienemmät säästökohteet kannattaa käydä järjestelmällisesti läpi. Yksittäinen säästö ei ratkaise taloushaastetta, mutta useista tarkoituksenmukaisista ratkaisuista voi muodostua merkittävä kokonaisuus.

Söderkullan terveysaseman ja palveluverkon tarkastelu

Jos hyvinvointialue joutuu samanaikaisesti pohtimaan henkilöstövähennyksiä, lomautuksia ja palvelujen supistamista, myös palveluverkon rakenteita on arvioitava avoimesti. Lisäksi myös henkilöstö on useamman kerran nostanut esiin Söderkullan terveysaseman lakkauttamisehdotuksen.

Sipoossa ylläpidetään kahta terveysaseman toimipistettä ja kahta äitiys- ja lastenneuvolaa, vaikka Söderkullan terveysasema on avoinna vain kolme päivää viikossa. Samaan aikaan Askolan, Pukkilan, Myrskylän, Lapinjärven ja osin Loviisan asukkaat asioivat terveyspalveluissa pidempien etäisyyksien päästä ilman vastaavaa palveluverkkoa.

Tarkastelussa tulee huomioida ainakin toimitila- ja kiinteistökulut, siivous, vartiointi ja ylläpito, laite- ja kalustokustannukset, tukipalvelut sekä henkilöstön siirtymiset Nikkilän ja Söderkullan välillä.

Poliittiset päättäjät ovat vuonna 2025 päättäneet säilyttää sekä Söderkullan terveysaseman että Rosenkullan hoivakodin. Päätöksiin liittyneiden tavoitteiden toteutumista on nyt syytä arvioida: miten Söderkullan käyttöastetta on onnistuttu nostamaan ja miten Rosenkullan kehittäminen ja kunnostaminen ovat edenneet? Tilojen ylläpidon ja mahdollisten investointien kustannuksia tulee verrata vaihtoehtoisiin palvelujen järjestämistapoihin sekä henkilöstön irtisanomisten vaikutuksiin. Arvioinnissa on tarkasteltava taloutta, palvelutarvetta ja toiminnan edellytyksiä kokonaisuutena.

Yhteiset terveyspalvelut

Terveysasemapalveluissa tarkastelun lähtökohtana tulee olla hoidon saatavuuden ja riittävän henkilöstön turvaaminen, ei pelkästään lyhyen aikavälin säästö henkilöstökuluissa. Terveysasemapalvelujen ja suunterveydenhuollon henkilöstön irtisanomisia on arvioitava suhteessa vaihtoehtoisiin säästökeinoihin sekä niiden vaikutuksiin palvelujen saatavuuteen ja kokonaiskustannuksiin.

Terveysasemien ja suunterveydenhuollon jonot ovat jo nyt pitkiä, ja puhelinpalvelut ruuhkautuvat toistuvasti. Henkilöstöjärjestöt katsovat, että hoitajien ja lääkärien irtisanomiset uhkaavat pahentaa tilannetta entisestään: yhteyden saaminen voi vaikeutua ja hoitoon pääsy sekä tarpeellisen hoidon aloittaminen viivästyä. Hyvinvointialueella ollaan käynnistämässä jatkumo hanketta (omatiimi malli, kaikille asukkaille omahoitaja ja omalääkäri) tammikuussa 2027. On selvää, että irtisanomiset vaikuttavat heikentävästi toimintaan.

Henkilöstöjärjestöjen näkemyksen mukaan oikea-aikainen hoito on myös kestävämpi tapa hillitä kustannuksia kuin hoitoa antavan henkilöstön vähentäminen. Hoidon pitkittyessä ja viivästyessä vaarana on ongelmien vaikeutuminen ja raskaampien, kalliimpien palvelujen tarpeen kasvu. Hoitajien ja lääkärien irtisanomisilla tavoiteltu lyhyen aikavälin säästö voi siten johtaa pitkällä aikavälillä suurempiin kokonaiskustannuksiin. Ennen irtisanomisia on arvioitava, miten riittävä henkilöstö ja oikea-aikainen hoito turvataan sekä mitä vaihtoehtoisilla palveluverkko- ja tilaratkaisuilla voidaan säästää.

Sote-auton toiminnan jatkamista tulee tarkastella kriittisesti suhteessa sen kustannuksiin, käyttöasteeseen ja saatavaan hyötyyn. Kahden ensimmäisen toimintakuukauden aikana käyttäjiä

on ollut noin 80, ja suurin osa käynneistä on liittynyt kausiluonteisiin rokotuksiin. Hyvinvointialueen vaikeassa taloudellisessa tilanteessa on arvioitava, onko näin kalliin palvelumuodon ylläpitäminen tarkoituksenmukaista näin pienellä asiakasmäärällä. Resurssien kohdentaminen olemassa oleviin kivijalkapalveluihin voisi mahdollistaa palvelujen tarjoamisen huomattavasti suuremmalle joukolle ja samalla vahvistaa peruspalvelujen saatavuutta.

Terveyskeskussairaalan osasto säilytettävä ja kotihoitoa vahvistettava

Henkilöstöjärjestöt esittävät, ettei terveyskeskussairaalan osaston suunniteltua vuodeosastopaikkojen 50 prosentin vähennystä toteuteta. Paikat vaikuttavat jo nyt riittämättömiltä: täyttöaste on lähellä 100 prosenttia, ylipaikkoja joudutaan käyttämään ja henkilöstön kuormitus on korkea.

Osaston lakkauttamisen sijaan tulee kehittää kotihoidon ja vuodeosastojen yhteistyötä. Kotihoidon asiakkaan tulee voida päästä hoidon tarpeen ja tilanteen salliessa suoraan terveyskeskussairaalan vuodeosastolle ilman tarpeetonta kulkemista erikoissairaanhoidon kautta. Tavoitteena on sujuva hoitopolku ja tarpeettomien kustannusten vähentäminen.

Kotihoitoa on vahvistettava riittävällä henkilöstöllä, toimivalla johtamisella, realistisilla asiakasmäärillä ja työvuoroilla sekä työtä tukevilla järjestelmillä ja turvallisilla työolosuhteilla. Hoitoa ei tule siirtää kotiin ilman näitä edellytyksiä, sillä se voi lisätä henkilöstön kuormitusta, heikentää pitovoimaa ja kasvattaa päivystyksen sekä raskaampien palvelujen tarvetta. **Kotihoidon vahvistaminen ja vuodeosaston säilyttäminen tukevat toisiaan. Säästöjä tulee hakea toimivasta yhteistyöstä, ei osaston lakkauttamisesta tai henkilöstön kuormituksen lisäämisestä.**

Perhe- ja sosiaalipalveluiden henkilöstövähennykset

Asiakasmäärät ja asiakkaiden tuen tarpeet eivät ole vähenemässä. **Hallinnolliset muutokset tai asiakkaiden siirtäminen palvelusta toiseen eivät poista palveluntarvetta.** Jos henkilöstöä vähennetään, työ ja vastuu jakautuvat entistä pienemmälle joukolle, mikä lisää jäljelle jäävän henkilöstön työkuormitusta.

Varhaisen tuen vahvistaminen edellyttää riittäviä henkilöstöresursseja. Jos henkilöstöä on liian vähän, suunnitelmallinen ja ennaltaehkäisevä työ jää väistämättä kiireellisten tilanteiden varjoon. Tällöin avun saanti voi viivästyä, asiakkaiden tilanteet vaikeutua ja raskaampien sekä kalliimpien palvelujen tarve kasvaa.

Sosiaalihuoltolain uudistusta ei tule käyttää perusteena henkilöstövähennyksille. Tässä vaiheessa ei voida luotettavasti arvioida, miten uudistus käytännössä vaikuttaa palvelujen järjestämiseen, työn määrään ja henkilöstötarpeeseen. Muutokset eivät yksiselitteisesti vähennä työn vaativuutta, asiakkaiden tuen tarvetta tai henkilöstön työmäärää.

Jos henkilöstöön on välttämätöntä kohdentaa säästöjä, irtisanominen on viimeinen vaihtoehto

Henkilöstöjärjestöjen ensisijainen tavoite on välttää henkilöstöön kohdistuvat säästöt. Jos kaikkien muiden vaihtoehtojen selvittämisen jälkeen henkilöstöön kohdistuvilta toimilta ei kuitenkaan voida kokonaan välttyä, määräaikaisia ratkaisuja tulee arvioida ennen pysyviä irtisanomisia.

Henkilöstöjärjestöt eivät lähtökohtaisesti kannata lomautuksia. Koko henkilöstön lomauttaminen olisi mielestämme kestämätön ratkaisu: nettosäästöt jäisivät kyseenalaisiksi, ja seurauksena voisi olla lomapalkkavelan kasvua sekä asiakas- ja potilasturvallisuuden vaarantumista. Neuvottelujen jälkeen työnantaja esittää päivätyössä olevien lomauttamista siten, että asiakasrajapinnassa työskentelevät on rajattu ulkopuolelle. Kesto ei ole vielä tiedossa. Pidämme rajausta mahdollisena kompromissina vain, jos sillä voidaan välttää irtisanomiset; tämä ei muuta kielteistä lähtökantaamme.

Mahdolliset lomautukset on suunniteltava ja kohdennettava huolellisesti arvioiden vaikutukset henkilöstön turvallisuuteen, työkuormitukseen sekä asiakas- ja potilasturvallisuuteen. Asiakasrajapinnan rajaaminen ulkopuolelle ei yksin riitä, vaan myös muun henkilöstön merkitys palvelujen turvalliselle ja sujuvalle toiminnalle on huomioitava. Kestoa ja jaksotusta arvioitaessa on selvitettävä myös toimeentulovaikutukset, omavastuuajan merkitys ja etuuksien saamisen edellytykset. Omavastuuajan ylittävä lomautus voi olla lyhyitä jaksoja edullisempi, jos se mahdollistaa työttömyysetuuden saamisen, mutta oikeus etuuksiin riippuu työntekijän yksilöllisestä tilanteesta.

Säästövastuun tulee jakautua koko organisaatiolle

Talouden tasapainottaminen on koko hyvinvointialueen yhteinen asia. Siksi toivomme, että säästöjen etsimiseen osallistuvat kaikki hyvinvointialueen toimijat, myös poliittiset päättäjät.

Kannustamme päättäjiä tarkastelemaan kriittisesti myös poliittisen päätöksenteon ja hallinnon omia kustannuksia sekä etsimään niistä mahdollisia säästöjä.

Päätöksenteossa on nyt asetettava koko hyvinvointialueen etu yksittäisen kunnan tai alueen edun edelle. Henkilöstö pitää palvelut käytännössä toiminnassa, mutta moni työntekijä on jo kovassa kuormituksessa. Työntekijät ovat myös hyvinvointialueen asukkaita, joten päätökset vaikuttavat sekä heidän työhönsä että heidän käyttämiinsä palveluihin, **eikä säästövastuu voi kerta toisensa jälkeen kohdistua heidän työpaikkoihinsa ja toimeentuloonsa.**

Allekirjoitukset

Itä-Uusimaa, 11.11.2026

Henkilöstöjärjestöjen puolesta

Heidi Järvinen
pääluottamusedustaja, JHL ry

Sofia Camara
pääluottamusedustaja, JUKO ry

Sari Eriksson
pääluottamusedustaja, Jyty ry

Maarit Muuronen
pääluottamusedustaja, SuPer ry

Minna Sorvisto
pääluottamusedustaja, Tehy ry

Tessi Herranen
luottamusedustaja, Tehy ry

Lauri Liimatta
pääluottamusedustaja, JUKO ry