

# Henkilöstöjärjestöjen yhteinen kannanotto- ja erimielisyyslausunto Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen yhteistoimintaneuvotteluista keväällä 2026

Henkilöstöjärjestöt toteavat, että yhteistoimintaneuvotteluissa esitettyjä toimenpiteitä on tarkasteltu pääosin yksittäisinä säästökohteina ilman riittävää kokonaisarviota niiden yhteisvaikutuksista. Samanaikaiset henkilöstövähennykset, sijaisjärjestelyjen muutokset, perusmiehityksen kiristyminen, koulutusmäärärahojen leikkaukset sekä työterveyshuollon palvelusisällön supistaminen muodostavat kokonaisuuden, jonka vaikutuksia henkilöstön työkuormitukseen, osaamiseen, työhyvinvointiin sekä asiakas- ja potilasturvallisuuteen ei ole arvioitu yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla. Aineistossa on lisäksi puutteita osaamisen ja hiljaisen tiedon säilymisen, vastuunjaon muutostilanteessa sekä vaikutusten seurannan osalta.

Henkilöstöjärjestöt eivät pidä esitettyjä hoitajavähennyksiä järkevinä tai perusteltuina. Jo nyt lakisääteinen 0,6 henkilöstömitoitus ei aina toteudu käytännössä toteutuneissa työvuorolistoissa, ja suunnitellut vähennykset heikentäisivät entisestään mitoituksen toteutumista sekä vaarantaisivat palvelujen laadun ja henkilöstön jaksamisen. Samalla on välttämätöntä huomioida lähivuosina paheneva hoitajapula: lyhytnäköiset henkilöstövähennykset heikentävät organisaation kykyä vastata tulevaan työvoimatarpeeseen ja lisäävät pitkällä aikavälillä rekrytointi- ja vuokratyövoimakustannuksia. Mahdolliset hetkelliset ylijäämäresurssit tulisi käyttää lomien ja muiden poissaolojen paikkaamiseen irtisanomisten sijaan, mikä tukee henkilöstön pysyvyyttä, työnantajamielikuvaa ja tulevaa rekrytointia.

Toistuvat koulutusmäärärahoihin kohdistuvat leikkaukset ovat erittäin huolestuttavia. Koulutukseen kohdistuvat säästöt eivät voi jatkua vuodesta toiseen, erityisesti tilanteessa, jossa tavoitteena ovat pysyvät säästöt. Päinvastoin henkilöstön osaamisen kehittämiseen tulisi panostaa, ja mahdollisten leikkausten tulee olla kertaluonteisia siten, että määrärahat palautetaan seuraavaan talousarvioon.

Organisaatorakenteiden kehittämiseksi on asetettu tavoitteita asiakasprosessien, kustannustehokkuuden ja vaikuttavuuden parantamiseksi, mutta järjestöt kaipaavat konkreettisia toimintamalleja ja käytännön esimerkkejä siitä, miten tavoitteet on tarkoitus saavuttaa, jotta ne eivät jää yleisluontoisiksi kirjauksiksi.

## **Kannanotto organisaatiomuutoksen toteutustavasta**

Henkilöstöjärjestöt korostavat, että mahdollisen organisaatiomuutoksen toteutuessa muutos on toteutettava henkilöstöystävällisesti ja hallitusti. Uuden organisaation ja johdon tulee tulla aidosti ja läpinäkyvästi tutuksi koko henkilöstölle avoimen vuorovaikutuksen, riittävän viestinnän ja johdon näkyvän läsnäolon kautta, jotta henkilöstöllä on tosiasiallinen mahdollisuus ymmärtää uusi organisaatorakenne, johtamisjärjestelmä ja omat roolinsa muutoksessa. Lisäksi järjestöt pitävät tärkeänä, että kehittämisspalveluiden roolia ja näkyvyyttä vahvistetaan siten, että ne ovat selkeästi henkilöstölle saavutettava toimija, kytkeytyvät tiiviimmin arjen työhön, osallistavat henkilöstöä ja tukevat käytännönläheisesti

työn kehittämistä, jolloin toiminnan vaikuttavuus ja hyödyt näkyvät paremmin koko organisaatiossa.

### **Kannanotto työterveyshuollosta**

Henkilöstöjärjestöt kiinnittävät huomiota siihen, että työterveyshuollon palvelusisällön supistamista koskevaa esitystä on tarkasteltu pääosin lyhyen aikavälin kustannussäästöjen näkökulmasta. Järjestöt korostavat, että työterveyshuollon keskeinen tehtävä on työkyvyn heikkenemisen ennaltaehkäisy, varhainen tuki sekä sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyden pitkittymisen ehkäisy. Palveluiden painopisteen siirtämisen vaikutukset matalan kynnyksen palveluihin, hoitoon pääsyn nopeuteen ja varhaisen tuen toimintamalleihin on arvioitava huolellisesti, sillä näillä on olennainen merkitys henkilöstön työssä jaksamisen ja työkyvyn säilymisen kannalta. Ennaltaehkäisevien ja varhaisen tuen palveluiden heikentäminen voi pidemmällä aikavälillä lisätä sairauspoissaoloja, raskaampia hoitotarpeita ja kustannuksia. Henkilöstöjärjestöt edellyttävät, että mahdollisten muutosten vaikutuksia seurataan systemaattisesti ja että työterveyshuollon palvelusisällön olennaisista muutoksista neuvotellaan yhteistoiminnassa ennen päätöksentekoa.

### **Kannanotto paikallisen hälytysrahasopimuksen uudelleen neuvottelusta**

Henkilöstöjärjestöt toteavat, että paikallisen hälytysrahasopimuksen mahdollista uudelleen neuvottelua koskevassa aineistossa korostuu kustannusnäkökulma, mikä herättää huolen korvaustason heikentämisestä. Järjestöjen näkemyksen mukaan hälytysrahojen korvaustasoa ei tule madaltaa, sillä poikkeuksellisen kuormittavassa työtilanteessa hälytysluonteinen työ edellyttää riittävää ja motivoivaa korvausta, jotta henkilöstö on valmis tulemaan töihin äkillisissä ja vaativissa tilanteissa. Hälytysrahasopimusta voidaan tarvittaessa kehittää selkeyttämällä sen kriteereitä ja soveltamiskäytäntöjä, mutta ei heikentämällä korvausten tasoa. Riittämätön korvaus heikentäisi henkilöstön halukkuutta ottaa vastaan hälyvuoroja ja voisi johtaa resurssivajeisiin sekä vaarantaa työntekijöiden, asiakas- ja potilasturvallisuuden. Tässä tilanteessa hälytysrahasopimus on nähtävä olennaisena osana työssä jaksamista tukevaa ja palvelujen turvallisen toteuttamisen kannalta välttämätöntä kokonaisuutta.

### **Kannanotto lomautuksista**

Henkilöstöjärjestöt toteavat, että työnantajan omassa aineistossa lomautusten säästövaikutukset todetaan epävarmoiksi ja niihin liittyvän merkittäviä hallinnollisia kustannuksia sekä lomapalkkavelan kasvun riski. Tämän vuoksi lomautuksia ei voida pitää perusteltuna eikä kestäväenä keinona pysyvien säästötavoitteiden saavuttamiseksi. Lomautukset ovat luonteeltaan väliaikainen säästökeino, eivätkä ne tue työnantajan ilmoittamaa tavoitetta pysyvistä henkilöstösäästöistä.

Työnantaja on perustellusti luopunut koko henkilöstöä koskevista lomautussuunnitelmista, mikä osoittaa, että lomautuksiin liittyvät riskit on tunnistettu. Henkilöstöjärjestöt korostavat kuitenkin, että myös jäljelle jäävään henkilöstöön kohdistuvat lomautukset ovat riskialttiita

sekä toiminnan sujuvuuden ja asiakas- ja potilasturvallisuuden, että henkilöstön jaksamisen kannalta. Lisäksi osittaiset tai kohdennetut lomautukset asettavat henkilöstön eriarvoiseen asemaan ilman riittäviä ja yhdenvertaisia perusteita, eikä niitä voida tästä syystä pitää tarkoituksenmukaisena tai oikeudenmukaisena ratkaisuna tilanteessa, jossa säästöjen pysyvyyttä, toiminnan sujuvuutta ja turvallisuutta ei ole luotettavasti osoitettu.

### **Kannanotto kiinteistö- ja toimitilatoimenpiteistä**

Henkilöstöjärjestöt toteavat, ettei työnantajan esitys kiinteistöjen tarkoituksenmukaisesta käytöstä, toimitilojen optimoinnista ja tilatehokkuuden parantamisesta, jolle on asetettu 250 000 euron vuosittainen säästötavoite 1.1.2027 lukien, ei ole tullut käsitellyksi yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla. Toimenpide on esitetty yleisluontoisena säästötavoitteena ilman konkreettisia toimenpiteitä, aikataulua, kohdentumista tai riittävää arviota henkilöstövaikutuksista, eikä henkilöstöjärjestöille ole esitetty vaihtoehtoja tai aidosti neuvoteltu vaikutuksista työn organisointiin, työskentelyolosuhteisiin, työtekopaikkaan tai henkilöstön asemaan.

Henkilöstöjärjestöt korostavat, että toimitiloihin, työpisteisiin, hybridityöhön ja monipaikkaiseen työskentelyyn liittyvät ratkaisut voivat aiheuttaa olennaisia henkilöstövaikutuksia, jotka edellyttävät erillistä ja asianmukaista yhteistoimintamenettelyä ennen päätöksentekoa ja toimeenpanoa. Pelkkä yleispiirteinen kirjaus säästötoimenpiteestä ei täytä yhteistoimintalain mukaista neuvotteluelvoitetta, ja mahdolliset konkreettiset tilajärjestelyt on käsiteltävä uudessa yhteistoiminnassa ennen täytäntöönpanoa.

Lisäksi järjestöt pitävät tarkoituksenmukaisena, että Söderkullan terveysaseman lakkauttamista tarkastellaan uudelleen vajaakäytön ja tilatehokkuuden näkökulmasta. Taloudellisia säästöjä tulee ensisijaisesti hakea kiinteistökuluista ja tilaratkaisuista, ei henkilöstöstä, joka on palvelujen laadun ja toiminnan jatkuvuuden keskeinen voimavara.

### **Sijaispoolia koskeva kannanotto**

Pidämme sijaispoolin lakkauttamista erittäin lyhytnäköisenä ratkaisuna ennen kuin toimintaa on ehditty kehittää täysimääräisesti ja sen todelliset hyödyt arvioida. Sijaispooli perustettiin alun perin korkean vuokratyövoiman käytön ja kustannusten hillitsemiseksi.

Kentältä saadun palautteen mukaan sijaispoolista ei tällä hetkellä saada riittävästi työntekijöitä. Näemme tämän kuitenkin selkeästi kehittämisen haasteena, ei lakkauttamisen perusteena. Poolissa on samanaikaisesti tyhjiä vuoroja, mikä osoittaa kysynnän ja tarjonnan kohtaamisongelmaa. Tätä olisi mahdollista korjata toiminnan systemaattisella seurannalla, tiedonkeruulla, rakenteellisilla muutoksilla ja kehittämistoimenpiteillä sen sijaan, että koko toiminta päätetään lakkauttaa. 1.3.2026 perustetun vammaispalveluiden sijaispoolissa tyhjiä työvuoroja ei päinvastoin ole ollut, vaan siellä on kova tarve lisähenkilöstölle sekä toiminnan kehittämiselle. Kentältä tuleva viesti kertoo myös, että mieluiten käytettäisiin omaa sijaistyövoimaa vuokratyöntekijöiden sijasta, sillä he ovat tuttuja, perehdytettyjä ja tietävät mitä tekevät.

Mikäli sijaispooli lakkautetaan ja työntekijät irtisanotaan, tilanne muodostuu kokonaisuutena huomommaksi kuin ennen poolin perustamista. Aiemmin ikäihmisten palveluissa oli yksikkökohtaisia sijaisjärjestelyjä sekä vakituisia sijaisia, joita pidettiin jo tuolloin riittämättöminä henkilöstötarpeeseen nähden. Nyt palattaisiin toimintamalliin, joka on jo kerran todettu riittämättömäksi– ja käytännössä lähtötilannetta heikompaan ratkaisuun.

On myös huomionarvoista, että vuoden 2025 alussa YT-neuvotteluissa päätettiin nimenomaisesti perustaa sijaispooli kustannusten hillintään, ja nyt sitä ollaan esittämässä lakkautettavaksi hyvin lyhyen toiminta-ajan jälkeen. Tällainen nopea suunnanmuutos viestii poukkoilevasta henkilöstöpolitiikasta, joka heikentää ennakoitavuutta ja luottamusta työnantajan pitkäjänteiseen suunnitteluun.

Sijaispoolia perustettaessa varahenkilöstöstä siirrettiin henkilöstöä seuraavasti vuonna 2025 alussa: kotihoidon varahenkilöstö (1 esihenkilö ja 20 lähihoitajaa), asumispalveluiden varahenkilöstö (13 lähihoitajaa), terveyspalveluiden varahenkilöstö (3 sairaanhoitajaa ja 4 lähihoitajaa) Nyt kaikki nämä toiminnot ollaan esittämässä lakkautettaviksi, vaikka sijaistarve ei ole vähentynyt eikä tule lakkaamaan. Todellinen tarve sijaisille säilyy, mutta toimiva oma ratkaisu oltaisiin poistamassa ilman uskottavaa korvaavaa vaihtoehtoa. Työnantajalla on kuitenkin velvollisuus turvata riittävä ja osaava henkilöstö myös äkillisiin ja ennalta arvaamattomiin poissaoloihin

Omien, nopeasti käyttöön saatavien sijaisten puuttuminen heikentäisi merkittävästi sijaisten saatavuutta ja jo valmiiksi minimiin ajetun henkilöstömitoituksen oloissa lisäisi riskiä turvautua kustannuksiltaan kalliimpiin ja usein myös osaamiseltaan heikompiin vuokratyövoimapalveluihin sekä tilanteisiin, joissa sijaisia ei saada lainkaan. Tämä lisäisi suoraan henkilöstön ylityön määrää ja kuormitusta.

Vuokratyövoimaan verrattuna esitetty 300 655 euron säästö omassa toiminnassa on mielestämme vähäinen ja nopeasti menetettävissä oleva hyöty, sillä lisääntyvät ylityöt ja henkilöstön kuormittuminen syövät säästön todennäköisesti nopeasti. Pitkän aikavälin näkökulmasta tiedämme jo nyt, että noin kahden vuoden kuluessa työvoimapula todennäköisesti pahenee. Tällöin tilanteen korjaaminen ilman valmiina olevaa sijaispoolia olisi erityisen vaikeaa. Sijaispoolin perustamisella keväällä 2025 on varmasti ollut vaikutusta siihen, että hälytysrahakorvaukset ovat pienentyneet. Esim. v 2023–2024 kustannus noin 1,5 miljoona euroa. Vuonna 2025 hälytysraha kustannus oli reilu 376 000 e. Vähennyistä siis yli miljoona euroa.

### **Johtopäätös ja ehdotus sijaispoolin tulevaisuudesta**

Edellä esitetyin perustein ehdotamme, että sijaispoolin toimintaa jatketaan, kehitetään ja laajennetaan, ja sille annetaan vielä todellinen mahdollisuus osoittaa toimivuutensa. Samalla omakoordinaatiojärjestelmä irtisanotaan ja ylimääräiset kotipesävuorot hyödynnetään nykyistä laajemmin koko organisaatiossa, erityisesti niissä yksiköissä, joissa henkilöstövaje on suurin. Puretaan työnantajan itse toiminnalle luomat rajoitukset koskien mm. vuosilomien ja pitkien poissaolojen sijaistuksia, sekä esteet henkilökunnan rekrytoimiselle. Rakennetaan toimiva ja luotettava raportointi ennen merkittäviä päätöksiä. Katsomme tämän olevan ainoa järkevä ja kestävä vaihtoehto organisaation toiminnan turvaamiseksi sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä.

Jatkuva säästöpolitiikka johtaa todennäköisesti pitkällä aikavälillä suurempiin kustannuksiin, sekä hoitajapulan pahenemiseen ja toiminnan vakauden heikkenemiseen.

### **Erimielisyysmerkintä**

Henkilöstöjärjestöjen edustajat toteavat jäävänsä asiassa erimielisiksi. Järjestöjen näkemyksen mukaan yhteistoimintaneuvotteluissa esitetyt henkilöstövähennykset, sijaispoolin lakkauttaminen, koulutusmäärärahoihin kohdistuvat leikkaukset sekä muut henkilöstöön vaikuttavat sopeutustoimenpiteet ovat kokonaisuutena lyhytnäköisiä eivätkä perustu kaikilta osin riittäviin ja täsmällisiin toiminnallisiin tai taloudellisiin perusteisiin. Toimenpiteet ovat ristiriidassa palvelujen laadun, henkilöstön jaksamisen, työhyvinvoinnin sekä organisaation pitkän aikavälin taloudellisen ja toiminnallisen kestävyuden kanssa, minkä vuoksi henkilöstöjärjestöt eivät voi hyväksyä esitettyjä toimenpiteitä.

Lisäksi henkilöstöjärjestöt toteavat, että neuvotteluissa käsiteltyihin kokonaisuuksiin sisältyi useita henkilöstöön olennaisesti vaikuttavia asioita, joiden sisältö ja vaikutukset olivat neuvotteluhetkellä vielä osin täsmentymättä. Erityisesti toimitiloihin, organisaatio- ja johtamisrakenteeseen, tilatehokkuuteen, hybridityöhön, työn organisointiin sekä esihenkilötyöhön liittyvien muutosten henkilöstövaikutuksia ei ole voitu arvioida eikä käsitellä yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla, koska ratkaisut on siirretty jatkovalmisteluun tai täytäntöönpanovaiheeseen.

Henkilöstöjärjestöt katsovat, että siltä osin kuin henkilöstöön vaikuttavat ratkaisut ja niiden vaikutukset täsmentyvät olennaisesti vasta yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen, ne edellyttävät uutta erillistä yhteistoimintakäsittelyä ennen päätöksentekoa ja toimeenpanoa. Lisäksi järjestöt korostavat, että työterveyshuoltoa koskevien muutosten tulee tukea ennaltaehkäisyä ja varhaista puuttumista, eivätkä ne saa heikentää henkilöstön työkykyä tai palveluihin pääsyä. Mahdollinen organisaatiomuutos tulee toteuttaa henkilöstöystävällisesti ja hallitusti siten, että uusi organisaatio ja johto tulevat aidosti tutuksi koko henkilöstölle avoimen vuorovaikutuksen ja riittävän viestinnän avulla.

Allekirjoitukset

Itä-Uusimaa, 5.5. 2026

Henkilöstöjärjestöjen puolesta

Jyty ry  
Pääluottamusedustaja

Tehy ry  
Pääluottamusedustaja

Super ry  
Pääluottamusedustaja

JUKO ry  
Pääluottamusedustaja

JHL ry  
Pääluottamusedustaja