

VASTINE ALOITTEESEEN: Työhyvinvointitoiminnan (tyhy) siirtäminen työajalle

Aloite on kirjattu asianumerolla 884/00.02.04.01/2026.

Pohjois-Karjalan hyvinvointialue Siun sote pitää henkilöstön työhyvinvointia, työkykyä ja jaksamista erittäin tärkeänä osana palvelujen laatua, potilasturvallisuutta ja organisaation tuloksellisuutta. Aloitteessa esitetyt huomiot sosiaali- ja terveydenhuollon työn kuormittavuudesta sekä työhyvinvoinnin merkityksestä ovat perusteltuja ja oikeansuuntaisia.

Aloitteessa esitettyä työhyvinvointitoiminnan siirtämistä osaksi työaika ei kuitenkaan voida toteuttaa esitetyssä muodossa seuraavista syistä.

1. Lakisääteinen palveluvelvoite ja potilasturvallisuus

Hyvinvointialueella on lakisääteinen velvollisuus järjestää sosiaali- ja terveyspalvelut asukkailleen keskeytyksettä, turvallisesti ja määräaikojen puitteissa. Suuri osa Siun soten toiminnasta tapahtuu ympärivuorokautisesti ja sellaisissa yksiköissä, joissa työntekijöiden poissaolo edellyttää välitöntä sijaistajajärjestelyä.

Työhyvinvointitoiminnan sijoittaminen työajalle tarkoittaisi käytännössä asiakas- ja potilastyön keskeytymistä tai sijaistyövoiman käyttöä. Tämä voi vaikuttaa potilasturvallisuuden, palvelujen saatavuuden sekä lakisääteisten velvoitteiden täyttymiseen.

2. Merkittävä ja pysyvä taloudellinen vaikutus

Työaikaan sijoitettu työhyvinvointitoiminta ei ole kustannusneutraalia. Jokainen työaikaan käytetty tunti vähentää vastaavasti asiakas- ja potilastyötä tai edellyttää sijaistyövoiman käyttöä. Sosiaali- ja terveydenhuollossa tämä aiheuttaa merkittäviä lisäkustannuksia.

Karkeasti arvioiden jo yhden tunnin kuukausittainen työhyvinvointiaika koko henkilöstölle aiheuttaisi hyvinvointialueelle jopa miljoonien eurojen vuosittaisen lisäkustannuksen. Nykyisessä taloustilanteessa hyvinvointialueella ei ole mahdollisuutta lisätä henkilöstömenoja ilman, että sillä olisi suoria vaikutuksia palvelujen tasoon, saatavuuteen tai muuhun henkilöstöön kohdistuviin säästötoimiin.

3. Tasapuolinen kohtelu ja käytännön toteutettavuus

Työaikaan sijoitettu työhyvinvointitoiminta olisi käytännössä eri henkilöstöryhmien kannalta epätasa-arvoista. Osassa toimintoja, kuten vuodeosastoilla, kotihoidossa, päivystyksessä ja ympärivuorokautisessa hoidossa, osallistuminen edellyttäisi aina sijaista. Toimistotyössä ja hallinnollisissa tehtävissä osallistuminen olisi huomattavasti helpompaa.

Tämä johtaisi tosiasialliseen eriarvoisuuteen henkilöstöryhmien välillä, mikä on vastoin työnantajan velvollisuutta kohdella henkilöstöä tasapuolisesti.

4. Henkilöstöedut ja työaika

Työhyvinvointietuudet, kuten tyhy-raha ja ePassi, ovat työnantajan harkinnanvaraisia henkilöstöetuja. Niiden poistuminen ei muodosta oikeutta tai velvollisuutta korvata niitä työajalla,

joka on luonteeltaan pysyvä ja palkkavaikutteinen etuus. Työajan käyttö muuhun kuin palvelutuotantoon kasvattaisi pysyvästi hyvinvointialueen henkilöstökustannuksia.

5. Työhyvinvoinnin edistäminen jatkossakin

Vaikka työhyvinvointitoimintaa ei voida siirtää osaksi työaikaa esitetyllä tavalla, Siun sote jatkaa työhyvinvoinnin edistämistä muilla, toiminnan ja talouden kannalta kestäväillä keinoilla. Näitä ovat muun muassa:

- esihenkilötyön ja työjärjestelyjen kehittäminen
- työn kuormituksen seuranta ja tasaaminen
- työyhteisöjen yhteisöllisyyttä tukevat käytännöt
- matalan kustannuksen hyvinvointia tukevat ratkaisut osana arjen työtä
- työyksiköt voivat ottaa käyttöön harkintansa mukaan sellaisia työkykyä ylläpitäviä toimenpiteitä, joista ei aiheudu taloudellisia ja toiminnallisia haittoja.

Tavoitteena on turvata henkilöstön työkyky ja jaksaminen siten, että samalla varmistetaan asiakkaille ja potilaille laadukkaat ja turvalliset palvelut myös vaikeassa taloudellisessa tilanteessa.

13.2.2026 vs. henkilöstöjohtaja, Petteri Hakkarainen