

## **Tehyn lausunto, yt-elin 18.11.2025**

### **§89: Vuoden 2026 talousarvio ja taloussuunnitelma vuosille 2026-2028**

Tavoitteena on kehittää henkilöstön työhyvinvointia ja vahvistaa henkilöstön luottamusta ja parantaa työntekijäkokemusta. Työn johtamiseen tulee kiinnittää huomiota, työn johtamisen tulee olla tasapuolista, laadukasta ja valmentavan johtamisen tulee näkyä käytännössä. Esihenkilön tulee mahdollistaa henkilöstönsä työn tekeminen laadukkaasti ja motivoivasti. Työn määrän tulee olla realistinen ja työhyvinvointiin tulee kiinnittää enemmän huomiota.

Tavoitteena on myös sairauslomapäivien vähentäminen. Konkretia tästä tavoitteesta puuttuu.

Käynnissä on jatkuvasti yt-neuvotteluita. Tästä syntyy henkilöstölle jatkuvan epävarmuuden tunteita. Kun taloustilanne vakiintuu, pitää johtamismallit saada tasalaatuisiksi ja ottaa myös kehittämisenäkökulma paremmin huomioon. Muutosten suunnittelussa tulee osallistaa henkilöstöä jo valmisteluvaiheessa.

Viestintään ja tiedottamiseen tulisi kiinnittää huomiota, jos esim. hoitopolut tai -ketjut muuttuvat, erityisesti asiakkaiden ja potilaiden näkökulmasta.

Henkilöstöetuuksien karsiminen ei ole pitkällä tähtäimellä kannustavaa, ei tue työhyvinvointia. Hyviksi koetut henkilöstöetuedet lisäävät tutkitusti työhyvinvointia ja motivoivat henkilöstöä.

Hyvä asia on rakennuksiin investoiminen, se mahdollistaa työskentelyn turvallisissa työtiloissa.

Henkilöstön toteutuneiden koulutuspäivien määrän tulee olla korkeampi kuin 3 / työntekijä, tällöin mahdollistuu osallistuminen myös tarpeellisiin ammatillista osaamista kehittäviin koulutuksiin, eikä päivät kulu esim. vain asiakas- ja potilastietojärjestelmäkoulutuksiin.

Yt-elimien Tehyn jäsenet

Kimmo Mäkelä ja Mari Taival