YT-ELIN TI 6.10.2026

§83: Vuoden 2027 talousarvio ja taloussuunnitelma vuosille 2028–2029

YT-elimen henkilöstöedustajien lausunto vuoden 2027 talousarvioesityksestä ja vuosien 2027–2029 toiminta- ja taloussuunnitelmasta

Strategiset painopisteet ja työrauhan takaaminen

Lupaus toiminnan vakauttamisesta suuren organisaatiomyllerryksen jälkeen on henkilöstölle merkittävä helpotus. Jatkuva muutos ja rakenteellinen epävarmuus kuluttavat voimavaroja, joten suunnan tasaaminen ja toiminnan vakiinnuttaminen ovat välttämättömiä turvallisuuden tunteen ja työhyvinvoinnin palauttamiseksi.

1. Työpaikkaturvallisuus: Suora maininta siitä, että vuonna 2027 pyritään välttämään koko organisaatiota koskevat suuret irtisanomis- tai lomautusneuvottelut, on kannatettava linjaus ja luo kaivattua perusluottamusta.
2. Lähijohtamisen tuki: Painopisteen siirtäminen pelkästä talous- ja muutosjohtamisesta yksilöiden, työyhteisöjen ja lähijohtamisen tukemiseen on erittäin tervetullut muutos. Se osoittaa johdon tunnistavan arjen jaksamisen haasteet ja pitkäaikaisen kuormituksen.

Talouden reunaehdot ja niiden heijastumat arjen työhön

Vaikka strategisella tasolla puhutaan vakauttamisesta, talousarvion karut luvut osoittavat, että käytännön arki tulee olemaan poikkeuksellisen suuren paineen alla. Henkilöstön näkökulmasta tilanne näyttäytyy ristiriitaisena: toisella kädellä luvataan työrauhaa, mutta toisella kädellä talouskuria kiristetään entisestään.

- Toiminnalliset yt-neuvottelut: Esityksessä tuodaan suoraan esiin, että toiminnallisia yhteistoimintaneuvotteluja tullaan jatkossakin tarvitsemaan. Henkilöstölle tämä tarkoittaa, että paikalliset siirrot, tiimien uudelleenorganisoinnit ja tehtävänkuvien muutokset jatkuvat, mikä ylläpitää epävarmuutta.
- Tiukat budjettiraamit: Pyrkimys pysyä parhaiten talouttaan hoitaneiden alueiden joukossa tarkoittaa käytännössä erittäin tiukkoja budjetteja. Tämä herättää henkilöstössä perusteltua huolta siitä, riittävätkö resurssit lakisääteisiin sijaisuuksiin, asianmukaisiin työvälineisiin ja kilpailukykyiseen palkkaukseen.
- Arjen kuormitustekijät: Tiukka talousseuranta näkyy jo nyt arjessa sijaiskieltoina, lisätöiden rajoittamisena sekä avoimien virkojen täyttämättä jättämisenä. Tämä kasvattaa jäljelle jäävän henkilöstön työkuormaa ja lisää sairauspoissaolojen riskiä.

Henkilöstön esittämät vaatimukset ja jatkotoimenpiteet

Jotta strateginen tavoite toiminnan vakauttamisesta ja työhyvinvoinnin parantamisesta voi toteutua, henkilöstö edellyttää seuraavia toimenpiteitä:

1. **Resurssikeskusten kehittäminen**: Palvelulinjakohtaisten resurssikeskusten toimintaa on kehitettävä ripeästi, jotta äkillisiin sijaistarpeisiin voidaan vastata joustavasti vakituisella liikkuvalla resurssilla ilman yksiköiden oman henkilöstön ylikuormittamista.
2. **Aikaa lähijohtamiselle:** Johtamisen kehittämiselle ja työyhteisöjen tuelle on annettava arjessa todellista aikaa ja resurssit. Lähijohtajilla on oltava tosiasialliset mahdollisuudet tukea työntekijöitään.
3. **Työhyvinvoinnin aktiivinen seuranta:** Vaikuttavia toimia työhyvinvoinnin edistämiseksi, sairauspoissaolojen hallitsemiseksi ja työkulttuurin parantamiseksi on jatkettava tiiviissä yhteistyössä henkilöstön edustajien ja työterveyshuollon kanssa. Säästötoimenpiteet eivät saa kumota työhyvinvointiin tehtyjä panostuksia.
4. **Uudelleensijoitusmäärärahojen turvaaminen:** Keskitetyn uudelleensijoitusmäärärahan pienentäminen 150 000 eurolla ja kustannusvastuun siirtäminen palvelu- ja tehtäväalueille on huolestuttava suuntaus. Kun toiminnalliset yt-neuvottelut ja organisaatiomuutokset jatkuvat, uudelleensijoituksen tarve pikemminkin kasvaa. Henkilöstö vaatii, että uudelleensijoitustoimintaan on jatkossakin budjetoitava riittävä ja erillinen määräraha. Kustannusten siirtäminen jo valmiiksi tiukoilla olevien palvelualueiden omille budjeteille ei saa johtaa siihen, että työntekijöiden uudelleensijoittaminen hidastuu tai vaikeutuu taloudellisten esteiden vuoksi.
5. **Pelastuspalvelujen henkilöstöresurssien turvaaminen:** Järjestöt pitävät huolestuttavana esitystä, jonka mukaan pelastusryhmän johtajien (paloesimiesten) rekrytoinnit siirretään alkamaan vasta 1.7.2027. Samanaikaisesti pelastuspalveluiden henkilöstökuluista vähennetään 1,0 milj. euroa, johon sisältyy myös sijaiskustannusten vähentämistä. Esityksen perusteella jää epäselväksi, miten palvelutaso, henkilöstön riittävyys sekä operatiivinen toimintavalmius turvataan muuttuneessa tilanteessa. Järjestöjen näkemyksen mukaan henkilöstöresurssien vähentämisen tai rekrytointien lykkäämisen vaikutukset tulee arvioida ennen lopullista päätöksenteko.

Henkilöstöedustajat tunnistavat investointien ja kasvavan velkarahoituksen aiheuttamat taloudelliset paineet. Samalla muistutamme, että hyvinvointialueen merkittävin voimavara ja keskeisin palvelutuotannon mahdollistaja on henkilöstö. Talouden tasapainottamista ei tule toteuttaa keinoin, jotka siirtävät kustannuksia tuleville vuosille lisääntyvinä sairauspoissaoloina, henkilöstön vaihtuvuutena, sijaiskustannuksina tai heikentyneenä palvelutasona. Henkilöstöön kohdistuvien säästötoimenpiteiden tulee perustua todellisiin ja kestäviin vaikutuksiin eikä pelkästään rekrytointien lykkäämiseen tai talousarvioteknisiin säästöihin.