

Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstö JHL ry.

Yhteistoimintaelin 19.5.2026

## **§ 50 Henkilöstöetuuskyselyn tulokset**

Organisaation henkilöstöeduilla on suuri merkitys sen kilpailukyvyllä, työntekijöiden sitouttamiselle sekä yleiselle työhyvinvoinnille ja työkulttuurille. Ne toimivat palkan jatkeena ja auttavat työnantajaa erottumaan edukseen kilpailuilla työmarkkinoilla.

Työnantajalle kattavat henkilöstöedut ovat strateginen työkalu, joka parantaa organisaation kilpailukykyä ja vahvistaa työnantajakuvaa markkinoilla. Houkutteleva etupaketti toimivan työterveyshuollon lisäksi auttaa erottumaan edukseen rekrytoinnissa ja houkuttelemaan parhaita osaajia. Kun työntekijät kokevat itsensä arvostetuiksi ja yhdenvertaisesti kohdelluiksi, heidän sitoutumisensa työnantajaan kasvaa, mikä osaltaan vähentää henkilöstön vaihtuvuutta ja siihen liittyviä rekrytointikustannuksia. Lisäksi edut, kuten liikunta- ja hyvinvointipalvelut (ePassi, VirVa), ennaltaehkäisevät sairauspoissaoloja ja pitävät yllä henkilöstön työtehoa. Erityisesti yhteisölliseen työhyvinvointiin (Tyhy, VirVa) panostaminen parantaa organisaation tulosta lujittamalla työntekijöiden välistä luottamusta ja sujuvoittamalla yhteistyötä. Kun hyvinvointia rakennetaan yksilösuoritusten sijaan ryhmätasolla, luodaan vahva Pirhalainen työkulttuuri, joka kantaa myös kriisiaikoina.

Työntekijälle henkilöstöedut tuovat konkreettista lisäarvoa arkeen ja parantavat merkittävästi elämänlaatua sekä työhyvinvointia. Edut toimivat palkan jatkeena, mikä lisää työntekijän ostovoimaa, sillä monet verovapaat tai osittain verovapaat edut säästävät rahaa suoraan omista elinkustannuksista. Esimerkiksi lounas-, liikunta- ja työmatkaedut tukevat fyysistä terveyttä, jaksamista ja vapaa-ajan tasapainoa. Työnantajan tarjoamat edut lisäävät myös merkittävästi työmotivaatiota, sillä ne luovat tunteen siitä, että työnantaja välittää aidosti työntekijän hyvinvoinnista ja elämästä myös työajan ulkopuolella.

Henkilöstöetujen leikkaaminen toimisi suorassa ristiriidassa Pirhan uudessa strategiassa asetettujen tavoitteiden (edistämme henkilöstön työhyvinvointia) kanssa ja vaarantaisi niiden saavuttamisen. Henkilöstöedut eivät ole pelkkä kuluerä, vaan investointi, jolla varmistetaan toiminnan jatkuvuus, laatu ja taloudellinen vakaus. Vaikka etujen karsiminen voi näyttää nopealta tavalta säästää rahaa kriisitilanteessa, sen pitkäaikaiset kerrannaisvaikutukset organisaation toimintakykyyn ovat lähes poikkeuksetta negatiivisia.

## LAUSUNTO



Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstö JHL ry. esittää, että Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöedut palautetaan vuoden 2025 tasolle. Tämä varmistaa työrauhan, suojaa työnantajakuvaamme ja luo pohjan strategisten pito-, terveys- ja taloustavoitteiden saavuttamiselle.

Tampereella 19.5.2026

Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstö JHL ry:n yhteistoimintaelimen edustajat

Anita Niemelä  
puheenjohtaja

Tarja Kranni  
pääluottamusedustaja