

Aluevaltuusto 28.4.2026

Vastauksen antaminen valtuutettu Valkeapään ja valtuutettu Hiilan sekä 33 muun valtuutetun valtuustoaloitteeseen koskien hyvinvointituntien käyttöönottoa Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen työntekijöille

Valmistelijat ja lisätiedot (etunimi.sukunimi@luvn.fi):
Sarekoski Kimmo

Päätösehdotus

Aluevaltuusto päättää

1. merkitä aluehallituksen antaman vastauksen valtuustoaloitteeseen tiedoksi, ja

Vastaus aluehallitukselle osoitettuun kysymykseen

Hyvinvointialueella on työhyvinvoinnin toimintaohjelma, joka on vahvistettu henkilöstötoimikunnassa 17.12.2025. Siihen on laaja-alaisesti koottu käytettävissä olevia, hyvinvointialuetasoisia toimenpiteitä ja tukea, jotka ovat henkilöstön käytettävissä. Siihen kirjatun ohella palvelualueilla on myös omia työhyvinvointiin liittyviä kehittämishankkeita ja -suunnitelmia, joita edistävät tahollaan itsenäisesti. Hyvinvointialueen yhteisistä, työhyvinvointia tukevista keinoista voidaan mainita myös se, miten henkilöstöetuuksien valikoimasta työntekijä voi esimerkiksi itse valita, missä määrin hän käyttää vuosittaisen työnantajan tarjoaman ePassi -etuuden kulttuuriin, liikuntaan tai hyvinvointiin. Vuonna 2026 etuuden arvo on 300 euroa työntekijää kohden.

Työhyvinvointia voidaan edistää lukuisin keinoin. Aluevaltuuston vahvistaman strategian mukainen linjaus "Teemme yhdessä hyvinvoivan ja halutun työyhteisön" suuntaa työhyvinvointia edistävät toimenpiteet, jotka on koottu henkilöstön työhyvinvointiohjelmaan 2026–2029. Työhyvinvoinnin kehittämisen painopisteinä on kolme osa-alueita, joihin kohdistetaan vuosittain päivitettävät toimenpiteet. Vuoden 2026 osalta keskeisimmät toimenpiteet työhyvinvoinnin edistämiseksi ovat:

1) Terveelliset ja turvalliset työyhteisöt

Työsuojelun toimintaohjelman, työterveysyhteistyön toimintasuunnitelman ja mielen hyvinvoinnin tuen edistäminen sekä ergonomiakoulutusten ja meluannosmittausten toteuttaminen.

2) Aktiivinen, itseohjautuva ja asiakaslähtöinen henkilöstö

Osaamisen kehittämisen suunnitelman edistäminen, henkilöstön osallistaminen toimintakulttuurin kehittämiseen, laadukkaat työhyvinvointikoulutukset koko henkilöstölle sekä henkilöstökyselyiden toteutus ja niistä johdettujen kehittämissuunnitelmien toteutus ja seuranta.

3) Laadukas henkilöstöjohtaminen

Esihenkilötyön kehittäminen, palveluhallintajärjestelmän käyttöönotto, tilauksesta räätälöidyt johtoryhmäsparraukset ja muutosjohtamisen valmennukset esihenkilöille sekä tavoite- ja kehityskeskusteluiden tukeminen organisaatiossa.

Lisäksi hyvinvointialueen henkilöstön käyttöön on tarjolla henkilöstön kehittämiseen ja työhyvinvoinnin tukemiseen liittyviä keskeisimpiä palveluita (HR-Palveluista tilattavissa):

- Digiosaaminen kehittäminen (M365-ohjelmat)
- Eduhouse -verkkokoulu (sisältää lukuisia työhyvinvointiteemaisia verkkokoulutuksia)
- LUVN Akademi -oppimisympäristö
- Taiteelliset ja toiminnalliset menetelmät
- Kielikoulutukset
- Työnohjaus
- Coaching
- Työyhteisösovittelu

Työhyvinvointitunti tulisi täydentämään hyvinvointialueella jo olemassa olevaa, mm. työhyvinvoinnin toimintaohjelmaa, ollen vähintään osin toiminnallisesti päällekkäinen nyt henkilöstön käytettävissä olevien, työhyvinvointia kehittävien toimenpiteiden ja palveluiden kanssa.

Vaikka työhyvinvointitunti toteutettaisiinkin siten, että työnantaja ei varsinaisesti kustantaisi toimintaa, esimerkiksi tarjoamalla kurssuja, välineitä, tai esimerkiksi ryhmämuotoista toimintaa työhyvinvointituntien toteuttamiseksi, syntyisi työhyvinvointitunneista silti merkittäviä kustannuksia työnantajalle. Palkkakustannuksen keskiarvolla laskien merkittävästi kahden kuukausittaisen työhyvinvointituntien toteuttaminen vähintään 60 euron kuukausittaisesta palkkakustannuksesta työntekijää kohden, mihin lähes kaikkien työntekijöiden osalta tulisi lisätä vähintään samansuuruiset sijaiskustannukset. Työntekijän ollessa

työhyvinvointitunneillaan hän saisi täyden palkan, sekä hänen työtään tekemään tulisi palkata sijainen. Kuukausitasolla kustannuksiksi voidaan arvioida vähintään 1,2 miljoonaa euroa ja vuositasolla vähintään 14,4 miljoonaa euroa.

Esitettyyn työhyvinvointitunnin toteutustapaan sisältyy haastavia kysymyksiä, koska työhyvinvointitunnin käyttämistä siihen tarkoitukseen, johon se olisi määritetty, ei olisi mahdollista kontrolloida. Aloitteen mukaan työhyvinvointitunteja tulisi käyttää esimerkiksi liikunnan harrastamiseen. Sinänsä hyvä ajatus työhyvinvoinnin edistämisestä voisi käytännössä turhankin helposti muuttua luonteeltaan pelkästään työajan lyhennykseksi. Hyvinvointialueella noudatetaan työ- ja virkaehtosopimusten mukaisia työaikoja, jotka kokoaikaisten osalta vaihtelevat pääasiassa reilusta 36 viikkotunnista noin 40 viikkotyötuntiin. Tämä ei poikkea olennaisesti muilla sopimusaloilla tai verrokkiorganisaatioilla käytössä olevista viikkotuntimääristä, ainakaan ylöspäin. Sellaisia erityisiä syitä, miksi hyvinvointialueella tulisi lyhentää työaika palkallisilla lisävapautuksilla, ei ole helppo tunnistaa. Tosiasiallisesti liikunnan harrastaminen ja muu hyvinvointia tukeva toiminta vapaa-ajalla on työhön sidonnaisuusajaa arvioitaessa varsin hyvin mahdollista nykyisillä viikkotuntimäärillä.

Yhteenvetona voidaan todeta, että aloitteessa esitetyn työhyvinvointitunnin taustalla on tavoitteena edistää henkilöstön työhyvinvointia, mikä sinänsä on perusteltua. Keinona työhyvinvointitunti olisi vähintään osin päällekkäinen nykyisin henkilöstön käytössä olevien, työhyvinvointia ja työkykyä tukevien mahdollisuuksien ja keinojen kanssa.

2. todeta valtuustoaloitteen loppuun käsitellyksi.

Käsittely

Päätös

Selostus

Liitteet

- 1 Valtuutettu Valkeapään ja valtuutettu Hiilan valtuustoaloite koskien hyvinvointituntien käyttöönottoa Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen työntekijöille

Oheismateriaali

Tiedoksi

Täytäntöönpano

Päätöshistoria

Aluehallitus 13.4.2026 § 63

§ 63

Valmistelijat ja lisätiedot (etunimi.sukunimi@luvn.fi):

Päätösehdotus

Hyvinvointialuejohtaja Svahn Sanna

Aluehallitus päättää antaa seuraavan vastauksen aluehallitukselle osoitettuun kysymykseen:

Vastaus aluehallitukselle osoitettuun kysymykseen

Hyvinvointialueella on työhyvinvoinnin toimintaohjelma, joka on vahvistettu henkilöstötoimikunnassa 17.12.2025. Siihen on laaja-alaisesti koottu käytettävissä olevia, hyvinvointialuetasoisia toimenpiteitä ja tukea, jotka ovat henkilöstön käytettävissä. Siihen kirjatun ohella palvelualueilla on myös omia työhyvinvointiin liittyviä kehittämishankkeita ja -suunnitelmia, joita edistävät tahollaan itsenäisesti. Hyvinvointialueen yhteisistä, työhyvinvointia tukevista keinoista voidaan mainita myös se, miten henkilöstöetuuksien valikoimasta työntekijä voi esimerkiksi itse valita, missä määrin hän käyttää vuosittaisen työnantajan tarjoaman ePassi-etuuden kulttuuriin, liikuntaan tai hyvinvointiin. Vuonna 2026 etuuden arvo on 300 euroa työntekijää kohden.

Työhyvinvointia voidaan edistää lukuisin keinoin. Aluevaltuuston vahvistaman strategian mukainen linjaus "Teemme yhdessä hyvinvoivan ja halutun työyhteisön" suuntaa työhyvinvointia edistävät toimenpiteet, jotka on koottu henkilöstön työhyvinvointiohjelmaan 2026–2029. Työhyvinvoinnin kehittämisen painopisteinä on kolme osa- aluetta, joihin kohdistetaan vuosittain päivitettävät toimenpiteet. Vuoden 2026 osalta keskeisimmät toimenpiteet työhyvinvoinnin edistämiseksi ovat:

1) Terveelliset ja turvalliset työyhteisöt

Työsuojelun toimintaohjelman, työterveysyhteistyön toimintasuunnitelman ja mielen hyvinvoinnin tuen edistäminen sekä ergonomiakoulutusten ja meluannosmittausten toteuttaminen.

2) Aktiivinen, itseohjautuva ja asiakaslähtöinen henkilöstö

Osaamisen kehittämisen suunnitelman edistäminen, henkilöstön osallistaminen toimintakulttuurin kehittämiseen, laadukkaat työhyvinvointikoulutukset koko henkilöstölle sekä henkilöstökyselyiden toteutus ja niistä johdettujen kehittämissuunnitelmien toteutus ja seuranta.

3) Laadukas henkilöstöjohtaminen

Esihenkilötyön kehittäminen, palveluhallintajärjestelmän käyttöönotto, tilauksesta räätälöidyt johtoryhmäsparraukset ja muutosjohtamisen valmennukset esihenkilöille sekä tavoite- ja kehityskeskusteluiden tukeminen organisaatiossa.

Lisäksi hyvinvointialueen henkilöstön käyttöön on tarjolla henkilöstön kehittämiseen ja työhyvinvoinnin tukemiseen liittyviä keskeisimpiä palveluita (HR-Palveluista tilattavissa):

- Digiosaaminen kehittäminen (M365-ohjelmat)
- Eduhouse -verkkokoulu (sisältää lukuisia työhyvinvointiteemaisia verkkokoulutuksia)
- LUVN Akademi -oppimisympäristö
- Taiteelliset ja toiminnalliset menetelmät
- Kielikoulutukset
- Työnohjaus
- Coaching
- Työyhteisösovittelu

Työhyvinvointitunti tulisi täydentämään hyvinvointialueella jo olemassa olevaa, mm. työhyvinvoinnin toimintaohjelmaa, ollen vähintään osin toiminnallisesti päällekkäinen nyt henkilöstön käytettävissä olevien, työhyvinvointia kehittävien toimenpiteiden ja palveluiden kanssa.

Vaikka työhyvinvointitunti toteutettaisiinkin siten, että työnantaja ei varsinaisesti kustantaisi toimintaa, esimerkiksi tarjoamalla kurssuja, välineitä, tai esimerkiksi ryhmämuotoista toimintaa työhyvinvointituntien toteuttamiseksi, syntyisi työhyvinvointitunneista silti merkittäviä kustannuksia työnantajalle. Palkkakustannuksen keskiarvolla laskien merkitsisi kahden kuukausittaisen työhyvinvointitunnin toteuttaminen vähintään 60 euron kuukausittaista palkkakustannusta työntekijää kohden, mihin lähes kaikkien työntekijöiden osalta tulisi lisätä vähintään samansuuruiset sijaiskustannukset. Työntekijän ollessa työhyvinvointitunneillaan hän saisi täyden palkan, sekä hänen työtään tekemään tulisi palkata sijainen. Kuukausitasolla kustannuksiksi voidaan arvioida vähintään 1,2 miljoonaa euroa ja vuositasolla vähintään 14,4 miljoonaa euroa.

Esitettyyn työhyvinvointitunnin toteutustapaan sisältyy haastavia kysymyksiä, koska työhyvinvointitunnin käyttämistä siihen tarkoitukseen, johon se olisi määritetty, ei olisi mahdollista kontrolloida. Aloitteen mukaan työhyvinvointitunteja tulisi käyttää esimerkiksi liikunnan harrastamiseen. Sinänsä hyvä ajatus työhyvinvoinnin edistämisestä voisi käytännössä turhankin helposti muuttua luonteeltaan pelkästään työajan lyhennykseksi. Hyvinvointialueella noudatetaan työ- ja virkaehtosopimusten mukaisia työaikoja, jotka kokoaikaisten osalta vaihtelevat pääasiassa reilusta 36 viikkotunnista noin 40 viikkotyötuntiin. Tämä ei poikkea olennaisesti muilla sopimusaloilla tai verrokkioorganisaatioilla käytössä olevista viikkotuntimääristä, ainakaan ylöspäin. Sellaisia erityisiä syitä, miksi hyvinvointialueella tulisi lyhentää työaika palkallisilla lisävapautuksilla, ei ole helppo tunnistaa. Tosiasiallisesti liikunnan harrastaminen ja muu hyvinvointia tukeva toiminta vapaa-ajalla on työhön sidonnaisuusajaa arvioitaessa varsin hyvin mahdollista nykyisillä viikkotuntimäärillä.

Yhteenvedona voidaan todeta, että aloitteessa esitetyn työhyvinvointitunnin taustalla on tavoitteena edistää henkilöstön työhyvinvointia, mikä sinänsä on perusteltua. Keinona työhyvinvointitunti olisi vähintään osin päällekkäinen nykyisin henkilöstön käytössä olevien, työhyvinvointia ja työkykyä tukevien mahdollisuuksien ja keinojen kanssa. Kustannukset työhyvinvointitunnista olisivat merkittävät, eikä ehdotettuun malliin sisälly keinoa varmistua siitä, että työhyvinvointituntia varten annettava palkallinen vapautus työtehtävien hoidosta todella käytettäisiin suunniteltuun tarkoitukseen, eikä se valuisi vain työajan lyhentämiseksi.

Lisäksi aluehallitus päättää esittää aluevaltuustolle, että aluevaltuusto päättää

1. merkitä aluehallituksen antaman vastauksen valtuustoaloitteeseen tiedoksi, ja
2. todeta valtuustoaloitteen loppuun käsitellyksi.

Käsittely

Käsittelyn aikana esittelijä muutti päätösehdotustaan seuraavasti:

Päätösehdotuksesta poistetaan seuraava kohta:

”Kustannukset työhyvinvointitunnista olisivat merkittävät, eikä ehdotettuun malliin sisälly keinoa varmistua siitä, että työhyvinvointituntia varten annettava palkallinen vapautus työtehtävien hoidosta todella käytettäisiin suunniteltuun tarkoitukseen, eikä se valuisi vain työajan lyhentämiseksi.”

Päätös

Aluehallitus päätti yksimielisesti antaa seuraavan vastauksen aluehallitukselle osoitettuun kysymykseen:

Vastaus aluehallitukselle osoitettuun kysymykseen

Hyvinvointialueella on työhyvinvoinnin toimintaohjelma, joka on vahvistettu henkilöstötoimikunnassa 17.12.2025. Siihen on laaja-alaisesti koottu käytettävissä olevia, hyvinvointialuetasoisia toimenpiteitä ja tukea, jotka ovat henkilöstön käytettävissä. Siihen kirjatun ohella palvelualueilla on myös omia työhyvinvointiin liittyviä kehittämishankkeita ja -suunnitelmia, joita edistävät tahollaan itsenäisesti. Hyvinvointialueen yhteisistä, työhyvinvointia tukevista keinoista voidaan mainita myös se, miten henkilöstöetuuksien valikoimasta työntekijä voi esimerkiksi itse valita, missä määrin hän käyttää vuosittaisen työnantajan tarjoaman ePassi-etuuden kulttuuriin, liikuntaan tai hyvinvointiin. Vuonna 2026 etuuden arvo on 300 euroa työntekijää kohden.

Työhyvinvointia voidaan edistää lukuisin keinoin. Aluevaltuuston vahvistaman strategian mukainen linjaus "Teemme yhdessä hyvinvoivan ja halutun työyhteisön" suuntaa työhyvinvointia edistävät toimenpiteet, jotka on koottu henkilöstön työhyvinvointiohjelmaan 2026–2029. Työhyvinvoinnin kehittämisen painopisteinä on kolme osa-alueita, joihin kohdistetaan vuosittain päivitettävät toimenpiteet. Vuoden 2026 osalta keskeisimmät toimenpiteet työhyvinvoinnin edistämiseksi ovat:

1) Terveelliset ja turvalliset työyhteisöt

Työsuojelun toimintaohjelman, työterveysyhteistyön toimintasuunnitelman ja mielen hyvinvoinnin tuen edistäminen sekä ergonomiakoulutusten ja meluannosmittausten toteuttaminen.

2) Aktiivinen, itseohjautuva ja asiakaslähtöinen henkilöstö

Osaamisen kehittämisen suunnitelman edistäminen, henkilöstön osallistaminen toimintakulttuurin kehittämiseen, laadukkaat työhyvinvointikoulutukset koko henkilöstölle sekä henkilöstökyselyiden toteutus ja niistä johdettujen kehittämissuunnitelmien toteutus ja seuranta.

3) Laadukas henkilöstöjohtaminen

Esihenkilötyön kehittäminen, palveluhallintajärjestelmän käyttöönotto, tilauksesta räätälöidyt johtoryhmäsparraukset ja muutosjohtamisen valmennukset esihenkilöille sekä tavoite- ja kehityskeskusteluiden tukeminen organisaatiossa.

Lisäksi hyvinvointialueen henkilöstön käyttöön on tarjolla henkilöstön kehittämiseen ja työhyvinvoinnin tukemiseen liittyviä keskeisimpiä palveluita (HR-Palveluista tilattavissa):

- Digiosaaminen kehittäminen (M365-ohjelmat)

- Eduhouse -verkkokoulu (sisältää lukuisia työhyvinvointiteemaisia verkkokoulutuksia)
- LUVN Akademi -oppimisympäristö
- Taiteelliset ja toiminnalliset menetelmät
- Kielikoulutukset
- Työnohjaus
- Coaching
- Työyhteisösovittelu

Työhyvinvointitunti tulisi täydentämään hyvinvointialueella jo olemassa olevaa, mm. työhyvinvoinnin toimintaohjelmaa, ollen vähintään osin toiminnallisesti päällekkäinen nyt henkilöstön käytävissä olevien, työhyvinvointia kehittävien toimenpiteiden ja palveluiden kanssa.

Vaikka työhyvinvointitunti toteutettaisiinkin siten, että työnantaja ei varsinaisesti kustantaisi toimintaa, esimerkiksi tarjoamalla kurssseja, välineitä, tai esimerkiksi ryhmämuotoista toimintaa työhyvinvointituntien toteuttamiseksi, syntyisi työhyvinvointitunneista silti merkittäviä kustannuksia työnantajalle. Palkkakustannuksen keskiarvolla laskien merkitsisi kahden kuukausittaisen työhyvinvointitunnin toteuttaminen vähintään 60 euron kuukausittaista palkkakustannusta työntekijää kohden, mihin lähes kaikkien työntekijöiden osalta tulisi lisätä vähintään samansuuruiset sijaiskustannukset. Työntekijän ollessa työhyvinvointitunneillaan hän saisi täyden palkan, sekä hänen työtään tekemään tulisi palkata sijainen. Kuukausitasolla kustannuksiksi voidaan arvioida vähintään 1,2 miljoonaa euroa ja vuositasolla vähintään 14,4 miljoonaa euroa.

Esitettyyn työhyvinvointitunnin toteutustapaan sisältyy haastavia kysymyksiä, koska työhyvinvointitunnin käyttämistä siihen tarkoitukseen, johon se olisi määritetty, ei olisi mahdollista kontrolloida. Aloitteen mukaan työhyvinvointitunteja tulisi käyttää esimerkiksi liikunnan harrastamiseen. Sinänsä hyvä ajatus työhyvinvoinnin edistämiseksi voisi käytännössä turhankin helposti muuttua luonteeltaan pelkästään työajan lyhennykseksi. Hyvinvointialueella noudatetaan työ- ja virkaehtosopimusten mukaisia työaikoja, jotka kokoaikaisten osalta vaihtelevat pääasiassa reilusta 36 viikkotunnista noin 40 viikkotyötuntiin. Tämä ei poikkea olennaisesti muilla sopimusaloilla tai verrokkiorganisaatioilla käytössä olevista viikkotuntimääristä, ainakaan ylöspäin. Sellaisia erityisiä syitä, miksi hyvinvointialueella tulisi lyhentää työaika palkallisilla lisävapautuksilla, ei ole helppo tunnistaa. Tosiasiallisesti liikunnan harrastaminen ja muu hyvinvointia tukeva toiminta vapaa-ajalla on työhön sidonnaisuusajaa arvioitaessa varsin hyvin mahdollista nykyisillä viikkotuntimäärillä.

Yhteenvedon voidaan todeta, että aloitteessa esitetyn työhyvinvointitunnin taustalla on tavoitteena edistää henkilöstön työhyvinvointia, mikä sinänsä on perusteltua.

Keinona työhyvinvointitunti olisi vähintään osin päällekkäinen nykyisin henkilöstön käytössä olevien, työhyvinvointia ja työkykyä tukevien mahdollisuuksien ja keinojen kanssa.

Lisäksi aluehallitus päätti yksimielisesti esittää aluevaltuustolle, että aluevaltuusto päättää

1. merkitä aluehallituksen antaman vastauksen valtuustoaloitteeseen tiedoksi, ja

2. todeta valtuustoaloitteen loppuun käsitellyksi.

Selostus

Valtuutettu Valkeapää ja valtuutettu Hiila sekä 33 muuta valtuutettua ovat jättäneet aluevaltuuston kokouksessa 9.12.2025 § 108 aloitteen koskien hyvinvointituntien käyttöönottoa Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen työntekijöille.

Toimivalta

Hallintosäännön 26 §:n mukaan valtuutetuilla on oikeus tehdä aloitteita hyvinvointialueen toimintaan liittyvissä asioissa. Aloitteeseen, jolla ei ole talousarviovaikutuksia ja jonka on allekirjoittanut vähintään 15 valtuutettua, tulee aluehallituksen esitellä vastaus aluevaltuuston käsiteltäväksi ensi tilassa, viimeistään puolen vuoden kuluessa sen jättämisestä.

Liitteet

Oheismateriaali

Tiedoksi

Täytäntöönpano

Päätöshistoria