

Henkilöstöjärjestöjen virallinen kannanotto

Iin kunnan talousarvio 2026 sekä taloussuunnitelma 2027–2028

Yhteinen näkemys

Henkilöstöjärjestöt korostavat, että Iin kunnan henkilöstö on tehnyt usean vuoden ajan merkittäviä panostuksia talouden tasapainottamiseen. Sopeutustoimet ovat näkyneet työkuormassa, työtehtävien järjestelyissä ja arjen joustoissa. Näistä huolimatta henkilöstö on sitoutuneesti turvannut laadukkaat palvelut kuntalaisille.

1. E-passin tason nosto

Ehdotus

Esitämme, että talousarvioon 2026 kirjataan **E-passin korottaminen** henkilöstöeduksi.

Perustelut

1. **Työhyvinvoinnin vahvistaminen:** E-passilla on tutkitusti positiivinen vaikutus henkilöstön palautumiseen, liikuntaan ja kulttuuriesiintymiseen.
2. **Sitoutumisen ja työkyvyn tukeminen:** Pienilläkin hyvinvointipanostuksilla on pitkäaikainen vaikutus jaksamiseen, erityisesti maaseutualueiden yksiköissä, joissa palvelurakenne ja työmatkat lisäävät kuormitusta.
3. **Oikeudenmukaisuus:** Henkilöstö on osallistunut jatkuviin säästötoimiin. On kohtuullista, että myös henkilöstön hyvinvointiin investoidaan.

2. Palvelusvuosien palkitsemisesta

Ehdotus

Esitämme, että talousarvioon 2026 kirjataan Iin kunnan ottavan käyttöön selkeän ja yhdenvertaisen **palveluvuosista palkitsemisen mallin** seuraaville rajapyykeille: **10 v, 15 v, 20 v, 25 v, 30 v, 35 v ja 40 v.**

Ehdotamme, että kunta harkitsee seuraavista vaihtoehdoista tarkoituksenmukaisinta mallia – tai niiden yhdistelmää:

Lisävapaapäivä tai hyvinvointipäivä

- 2→ vapaapäivää tietyissä palvelusvuosirajoissa.

Perustelut

1. **Arvostuksen osoittaminen:** Pitkän työuran tehneet työntekijät ovat kunnan toiminnan jatkuvuuden kulmakivi.
2. **Pysyvyys ja vetovoima:** Selkeä palkitsemismalli tukee henkilöstön pysyvyyttä ja parantaa kunnan houkuttelevuutta työnantajana.
3. **Yhdenvertaisuus:** Yhtenäinen käytäntö eri toimialoille ehkäisee eriarvoisuutta ja vahvistaa henkilöstön kokemusta oikeudenmukaisesta kohtelusta.
4. **Työssäjaksaminen:** Tukee jaksamista ja palautumista.

5. **Hyvinvointi:** Palkitseminen lisää työn merkityksellisyyden kokemusta, mikä näkyy usein myös parempana motivaationa ja työhyvinvointina.
6. **Talous:** Palvelusvuosien palkitseminen on kustannuksiltaan hallittu, mutta vaikutuksiltaan merkittävä henkilöstöpolitiikan käytäntö.

3. Rokotukset työterveyshuollossa

Ehdotus

Esitämme, että talousarvioon 2026 kirjataan seuraavaa: **lin kunta varmistaa rokotusten järjestämisen työterveyshuollon kautta** kaikille työntekijöille, joiden työtehtävät sitä edellyttävät tai jotka hyötyvät rokotteista työkyvyn ylläpitämiseksi.

Perustelut

1. **Työkyvyn turvaaminen:** Rokotteet, kuten influenssa- ja jäykkäkouristusrokotus, vähentävät sairauspoissaoloja ja nopeuttavat toipumista.
2. **Palvelujen jatkuvuus:** Maaseutualueilla henkilöstön poissaolot kuormittavat pieniä yksiköitä erityisen paljon – rokotukset ovat tehokas ennaltaehkäisevä keino.
3. **Työturvallisuus:** Useat työntekijät kohtaavat asiakkaita, ikäihmisiä ja riskiryhmiä. Rokotuksilla voidaan ehkäistä tartuntojen leviämistä.
4. **Yhdenvertaisuus:** Työterveyshuollon kautta tarjottu rokotus on kaikkien saatavilla, eikä kustannuksia siirretä henkilöstölle.

Kaikille tarjottava kausirokotus työterveyshuollon kautta

- Influenssarokotus
- Pneumokokki
- Korona
- TBE-rokote
- Hepatiitti

4. Työterveyshuollon palvelut työajalla

Ehdotus

Esitämme, että talousarvioon 2026 kirjataan seuraavaa: **lin kunta mahdollistaa työterveyshuollon palveluihin osallistumisen työajalla** ilman erillisiä työajan/palkan menetyksiä.

Perustelut

1. **Ennaltaehkäisy säästää:** Työterveyshuollossa käynnit ehkäisevät sairauksia ja lyhentävät sairauspoissaoloja.
2. **Yhdenvertaisuus:** Kaikkien työntekijöiden, myös maaseudun pienissä yksiköissä, tulee voida käyttää palveluita ilman esteitä.

3. **Työkyvyn tuki:** Varhainen hoitoon pääsy vähentää pitkittyviä vaivoja ja tukee jaksamista kuormittavissa asiakastilanteissa.

Järjestöjen yhteinen pyyntö

Henkilöstöjärjestöt edellyttävät, että yllä olevat ehdotukset otetaan käsittelyyn tarkasteltaessa talousarviota vuodelle 2026. Kunta huomioi henkilöstön roolin palveluiden jatkuvuuden ja laadun turvaajana myös taloudellisesti haastavina aikoina.

Pyydämme huomioimaan, että henkilöstöetuuksien tasoa tarkastellaan vuosittain yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen kanssa yhteistyötoimikunnassa.

lissä 27.11.2025

Marjut Sormunen	Henna-Riikka Ylitalo	Riitta Räinä	Elina Penttilä
JHL	JUKO	Jyty	Super