

AMMATTILIITTO JHL:N TAVOITTEET KUNTA- JA ALUEVAALEISSA 2025



MUISTIO 2025



Sisälllys

KUNTAVAALITAVOITTEET	3
Julkinen sektori on paras kivijalka	3
Kuntatyöllä ja yhteistyöllä elinvoimaisuutta, säästöjä ja turvallisuutta	3
Kuntatalous on pidettävä kunnossa	4
Työntekijät huolehtivat meistä kaikista ja kaikesta	5
Kun työntekijät voivat hyvin, kunta säästää selvää rahaa	5
Toimiva opetus ja hyvinvoinnin edistäminen tarvitsevat riittävästi henkilökuntaa ja rahoitusta	6
Motivoitunut henkilökunta kasvattaa lapset hyvin	7
Nuorisotyön ammattilaiset edistävät hyvinvointia ja osallisuutta	8
Kohtuuhintainen ja monipuolinen liikuntatarjonta pitää virkeänä	8
Nykyaikainen kirjasto on tapaamis- ja tapahtumapaikka	9
Kulttuuritarjonta houkuttaa yrityksiä ja veronmaksajia	9
Hyvinvointi- ja terveysongelmia tulee ehkäistä ennakkoon	9
Toimivat palvelut edistävät osallisuutta	10
Kuntien on kannettava vastuunsa ilmastosta	10
Päätäjäksi ja vaikuttajaksi – kuntademokratia	11
ALUEVAALITAVOITTEET	12
Henkilöstöstä huolehtiminen etusijalle hyvinvointialueilla	12
Palvelujen pitäminen pääosin julkisen sektorin käsissä on kokonaistaloudellista	16
Vanhuspalveluissa kiinnitettävä huomiota asumiseen ja henkilöstörakenteeseen	17
Vammaispalveluihin tulee varmistaa riittävät resurssit	18
Pelastusala ja ensihoito turvaavat alueen asukkaita	19
Lapset, nuoret ja perheet tarvitsevat suurempaa panostusta	20





KUNTAVAALITAVOITTEET

Ammattiliitto JHL nostaa kuntavaaleissa käytettäväksi ja valtuustokaudella edistettäväksi henkilös-
tölle, asukkaille, palveluille, taloudelle ja ympäristölle tärkeitä asioita. Näitä ovat:

Julkinen sektori on paras kivijalka

Kunnat vastaavat varautumisen, joukkoliikenteen ja vesi- ja jätehuollon lisäksi varhaiskasvatuksesta, opetuksesta, nuoriso-, kulttuuri- ja liikuntapalveluista sekä ympäristöpalvelujen ja teknisten palvelu-
jen vastuulla olevista palveluista, maahanmuuttajien kotouttamisesta, työvoimapalvelujen järjestämi-
sestä, elinkeinopolitiikasta ja omalta osaltaan asukkaiden hyvinvoinnin ja terveyden edistämisestä.
Lisäksi kunnat edistävät demokratiaa ja turvallisuutta. Hyvinvointialueilla on järjestämisvastuu sosi-
aali- ja terveystalouden palveluista ja pelastustoimen palveluista.

Kuntien osalta erityisesti päiväkodeissa, kouluissa ja kuntien omistamien kiinteistöjen hoidossa tarvi-
taan tukipalveluja. Peruspalveluissa tarvittavat tukipalvelut kannattaa tehdä varautumisen, kustannus-
tehokkuuden ja tuloksellisuuden vuoksi julkisen sektorin toimintana. Kunta voi toteuttaa niitä itse, ne
voi tehdä kuntien kanssa yhdessä tai kunnan ja hyvinvointialueen yhteistyönä. Yksityiset palvelujen
tuottajat ja järjestöt voivat täydentää julkisten toimijoiden toimintaa.

Hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen ja varautumiseen liittyvässä päätöksenteossa tulee huomi-
oida kunnan velvoitteet. Varautuminen koskee myös tukipalveluja. Tukipalvelut, kuten ruoka- ja puh-
tauspalvelut, joita tarvitaan sekä hyvinvointialueella että kunnassa, kannattaa tehdä julkisen sektorin
yhteistyönä.

Kuntatyöllä ja yhteistyöllä elinvoimaisuutta, säästöjä ja turvallisuutta

Kunnalliset palvelut vaikuttavat kunnan elinvoimaan ja asukkaiden hyvinvointiin. Toimiva kunta tuot-
taa palvelut pääosin omana, julkisen sektorin työnä. Yksityisten yritysten ja kolmannen sektorin palve-
lut täydentävät palveluita.

Kunnan elinvoima syntyy erityisesti asukkaiden hyvinvoinnista, työstä, peruspalveluista ja yhteis-
työstä. Yhteisöllisyys, turvallisuuden tunne ja järjestö- ja yritystoiminta edistävät elinvoimaisuutta.

Vahvat kunnat ja hyvinvointialueet huomioivat, että lakisääteisten palveluiden lisäksi monet muutkin
toiminnot lisäävät kuntalaisten hyvinvointia ja osallisuutta. Näillä on merkitystä kuntien pärjäämiseen
ja raskaimpien palvelujen tarpeeseen. Vahvoissa kunnissa ja hyvinvointialueilla osataan myös kehittää





palveluja asukkaita kuunnelleen ja palveluissa työtä tekevien kanssa. Kuntien ja hyvinvointialueiden yhteistyö vahvistaa kyseisten toimijoiden, mutta myös yritysten ja järjestöjen toimintakykyä.

Kun palveluissa tarvittavia tukipalveluja toteutetaan kuntien ja hyvinvointialueiden yhteistyöllä, on perustettava kyseisten toimijoiden omistama sidosyksikkö. Sen toiminta edistää omalta osaltaan alueellista elinvoimaisuutta ja yritysten kanssa tehdyllä työnjaolla jopa pienten- ja keskisuurten yritysten toimintamahdollisuuksia. In house yhtiöt eli sidosyksiköt ovat osa julkisen sektorin kokonaisuutta. Ne edistävät ensisijaisesti asukkaiden hyvinvointia ja omistajiensa vastuulla olevia palveluja. Niiden toiminnasta hyötyvät siis kaikki, eivät vain harvat.

Hankinta-Suomen hankkeen myötä laaditut ohjeet ja suositukset edistävät vastuullisia ja toimivia hankintoja, joissa tarvitaan kilpailuttamista. Onnistuneilla hankinnoilla torjutaan harmaata taloutta sekä edistetään vastuullista yritystoimintaa ja ilmastotoimia.

Palveluissa on huomioitava huoltovarmuus ja varautuminen. Julkisen sektorin toiminnoissa ruokapalvelut, puhtauspalvelut, taloushallinto ja ICT-toiminnot ovat hallittavissa huomioiden varautumiseen liittyvät tehtävät. Ulkoistetuissa palveluissa on riski, että yksityinen palvelujen tuottaja ei pysty kantamaan sille annettua vastuuta palvelujen toteuttamisesta, vaikka sitä edellyttäisiin sopimuksissa.

Kunta, joka tuottaa perus- ja tukipalvelunsa itse ja yhdessä julkisen sektorin toimijoiden kanssa, omistaa energiayhtiönsä ja vesilaitoksensa sekä tuottaa kuntalaisilleen edullisia vuokra-asuntoja, säilyttää mahdollisuuden päättää kuntalaistensa asioista myös silloin, kun olot ympärillä muuttuvat.

Kuntatalous on pidettävä kunnossa

Julkinen sektori kantaa päävastuun varautumistoiminnasta ja kriittisten alojen tehtävistä. Kuntien ja hyvinvointialueiden rahoituksessa tulee huomioida nämä erityistehtävät. Rahoituksella on merkitystä laadukkaan valmiussuunnittelun toteuttamisessa, jatkuvuudenhallinnassa, etukäteisvalmisteluissa kuten koulutuksessa ja valmiusharjoituksissa, joita on tehtävä häiriö- ja poikkeusoloissa toimimiseksi. Palvelujen on toimittava myös normaalioloissa.

Palvelujen pitäminen julkisen sektorin omissa käsissä on usein kokonaistaloudellista. Tutkimustieto ulkoistamisen ja kilpailutuksien säästövaikutuksista on ristiriitaista. Lisäksi tukipalvelujen ulkoistaminen heikentää palveluketjujen sujuvuutta.

Laadukkaita palveluita ei pystytä järjestämään ilman riittävää rahoitusta, joka tarkoittaa julkisen sektorin tulojen riittävydestä huolehtimista. Kunnille on taattava edellytykset riittävän rahoituksen varmistamiseen.

Valtion on huolehdittava kuntien uusien tehtävien rahoittamisesta täysimääräisesti. Sen on myös kannustettava julkisen sektorin toimijoita tekemään keskenään yhteistyötä. Kuntien rahoituksen ei tule





nojautua kuitenkin vain valtionosuusjärjestelmän varaan vaan myös toimivaan verotukseen. Lisäksi kuntien taloutta ja asemaa on kohennettava edelleen oikeudenmukaisella valtionosuusjärjestelmällä.

Valtionosuusjärjestelmässä tulee huomioida eri alueiden, kuten pääkaupunkiseudun haasteet. Sen huomioiminen edellyttää myös erillistä kaupunkipolitiikkaa, jota tulee tehdä unohtamatta seutukäytön ja maaseutumaisia kuntia.

Palvelujen järjestämistä vastuussa on tapahtunut muutoksia. Julkisen sektorin palveluja rahoitetaan jatkossakin verovaroin.

Työntekijät huolehtivat meistä kaikista ja kaikesta

Julkinen sektori tähtiammattilaiset huolehtivat liikuntapaikoista ja palveluissa tarvittavista laitteista, pitävät tiet kunnossa, tarjoavat kuntalaisille kirjasto- ja kulttuuripalveluja, pitävät kuntien asiat ja asiakirjat järjestyksessä, ajavat joukkoliikennettä, huolehtivat lapsista ja nuorista, pitävät päiväkodit ja koulut toiminnassa ja siisteinä, huolehtivat omalta osaltaan koulujen toimintamahdollisuuksista ja valmista ravitsemuksen ruoan kouluihin ja päiväkoteihin.

Julkinen sektori työntekijät ovat osaavia ja päteviä. Palveluissa työskentelee monien eri alojen koulutuksesta valmistuneita. Ammattilaisten työhön kuuluu myös suunnittelua, kehittämistä ja muita asiantuntijatehtäviä. Tähtiammattilaisia työskentelee kuntien lisäksi hyvinvointialueilla ja valtiolla.

Hoito ja hoiva, toimiva päivähoito ja turvalliset koulupäivät onnistuvat, jos tukipalvelut ovat kunnossa. Tukipalveluiden tähtiammattilaiset ovat monille lähes näkymättömiä, mutta työn jälki on aina näkyvää. Julkiset palvelut eivät toimi ilman heitä.

Kun työntekijät voivat hyvin, kunta säästää selvää rahaa

Julkinen sektori uhkaa yhä paheneva työvoimapula. Uusien ammattilaisten kouluttaminen ei yksin ratkaise ongelmaa, koska Suomeen syntyy yhä vähemmän lapsia. Suomessa tarvitaan työperäistä maahanmuuttoa.

Työvoimapula selätetään, kun nykyiset julkisten palveluiden ammattilaiset voivat töissä hyvin ja työtä varten on tehty työnjakoa eri työntekijöiden kesken. Työnjaolla edistetään työntekijöiden mahdollisuutta keskittyä koulutustaan vastaaviin tehtäviin.

Mitä paremmin työpaikalla voidaan, sitä pidempään työntekijä jaksaa tehdä töitä. Oman osaamisen kehittäminen ja koulutukseen osallistuminen edistävät työhyvinvointia. Työnantajan on huolehdittava työntekijöidensä työhyvinvoinnista.

Tulevalla valtuustokaudella kunnissa pitää ottaa tavoitteeksi työhyvinvoinnin parantaminen ja henkilöstön huomioiminen päätöksenteossa. Se onnistuu, kun johtaminen ja päätöksentekojärjestelmä ovat





kunnossa ja työntekijöiden ammattitaito pidetään ajan tasalla. Henkilöstöasioiden käsittelyä ja henkilöstöpolitiikan toteuttamista vahvistaa hallituksen alainen henkilöstöjaosto, jossa henkilöstöjärjestöjen edustajilla on puhe- ja läsnäolo-oikeus. Jaosto kehittää henkilöstöhallintoa ja vaikuttaa aktiivisesti ajankohtaisiin, henkilöstöä koskeviin asioihin. Yhtenä henkilöstöjaoston tehtävänä on laatia yleisohjeet henkilöstöhallinnon toteuttamiselle.

JHL:n näkemyksen mukaan henkilöstön edustajien pitää olla mukana kuntien hallinnossa. Hyvä ratkaisu on 2+2+2 malli, jossa kullakin pääsopijajärjestöllä on minimissään kaksi varsinaista edustajaa. Henkilöstön edustajien on tarpeen olla mukana läsnäolo- ja puheoikeudella henkilöstöjaoston lisäksi lautakuntatyöskentelyssä. Siitä on hyviä kokemuksia eri kunnista.

Työsuhteiden tulee olla pääsääntöisesti vakituisia ja houkuttelevia. Vuokratyövoiman käyttö tulee olla viimesijainen keino toiminnan resurssoinnissa. Sen kalleuden lisäksi jatkuva perehdyttäminen kuormittaa omaa henkilöstöä. On parempi perustaa kuntiin vakinaisten varahenkilöiden vakansseja ja palata työntekijät niihin.

Toimiva opetus ja hyvinvoinnin edistäminen tarvitsevat riittävästi henkilökuntaa ja rahoitusta

Suomalaisten opintie on pidentynyt, kun oppivelvollisuusiäksi määriteltiin 18 vuotta. Samalla lapset ja nuoret tarvitsevat entistä enemmän tukea ja ohjaamista. Ohjausta tarvitaan koko koulupolun ajan, ja myös silloin, kun opiskelijat siirtyvät peruskoulusta lukioon tai ammatilliseen oppilaitokseen. Monet toisen asteen opiskelijat tarvitsevat apua esimerkiksi arjen ongelmiinsa ja tulevaisuutensa suunnitteluun. Lasten ja nuorten tukeminen ja ohjaus onnistuvat, kun osaavaa henkilökuntaa on tarpeeksi.

Lapsilla ja nuorilla on oikeus saada ammattitaitoista ja pedagogisesti laadukasta tukea opinpolkunsa aikana varhaiskasvatuksesta alkaen lukiossa ja toisen asteen koulutuksessa tapahtuvaan opiskeluun asti. Tuen järjestäminen on säädösten mukaan kunnan vastuulla. Lasten ja nuorten on saatava tarvitsemansa tuki.

Koulutetut koulunkäynninohjaajat toteuttavat laadukasta ohjausta opetuksessa ja tunnetaitojen säätelyssä. Ohjaus on olennainen osa oppimista sekä lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistämistä.

Oppituntien lisäksi lapsille ja nuorille on tarjottava harrastustoimintaa. Kunnan on huomioitava harrastustoiminnan järjestämisessä myös nuorten syrjäytymisen ehkäisy, ja siten nuorisolain mukaisesti nuoret.

Kouluissa tarvitaan opettajien lisäksi koulunkäynninohjaajia, nuorisotyön ammattilaisia ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajia sekä tukipalvelutyöntekijöitä. Työt kannattaa tehdä julkisen sektorin omana työnä, jota yksityisen sektorin ja kolmannen sektorin toimijat täydentävät. Sivistystoimessa toimiville ammattilaisille on tarjottava töitä ja riittävästi työtunteja koko vuoden ajan.

Aamu- ja iltapäivätoiminta on perusopetuslain alaista toimintaa, jota kunta tarjoaa ainakin 1–2.lk oppilaille sekä kaikille erityisen tuen piirissä oleville oppilaille. Toimintaa toteuttavat koulunkäynninohjaajat ja nuoriso-ohjaajat, mutta sitä voivat tehdä myös seurakunnan tai yksityisen sektorin ja järjestöjen työntekijät. Aamu- ja iltapäivätoiminta tukee lapsen kehitystä, kasvua ja oppimista ja edistää





lapsen hyvinvointia. Aamu- ja iltapäivätoiminnalla on tärkeä ongelmaa ennaltaehkäisevä merkitys. Oppimisen edistäminen edellyttää pedagogista osaamista ja ammattitaitoa. Laadukkaan ja perusteissa vaaditun toiminnan edellytys on riittävät ja ammattitaitoiset resurssit. Kuntien omassa aamu- ja iltapäivätoiminnassa työskentelee lapsille tutut aikuiset, koulunkäynninohjaajat. Siten saadaan myös töitä osa-aikaisille ohjaajille.

Henkilöstön työn arvostus ja eri työntekijöiden roolit opetuksessa, opiskelijahuollossa ja tiimien tärkeänä osapuolena on huomioitava henkilöstöpolitiikassa ja työnantajan toimesta.

Koulukiusaaminen ja -väkivalta ovat vakavia ongelmia, jotka pitää ratkaista kunnissa ja yhdessä poliisin sekä järjestöjen kanssa. Ratkaisuja kannattaa etsiä muun muassa oppilashuoltoryhmissä, joissa on mukana monen alan ammattilaisia. Koulunkäynninohjaajat tuovat ryhmiin korvaamatonta osaamista.

Motivoitunut henkilökunta kasvattaa lapset hyvin

Laadukas varhaiskasvatus edistää lapsen iän ja kehityksen mukaista kasvua, tukee hänen oppimisedellytyksiänsä ja vahvistaa elinikäistä oppimista ja koulutuksellista tasa-arvoa. Varhaiskasvatuslain mahdollistamalla yksilöllisellä tuella edistetään lapsen kehitystä, oppimista ja hyvinvointia. Sillä myös ehkäistään lapsen ongelmia ja syrjäytymisriskiä.

Laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttaminen edellyttää moniammatillista henkilöstörakennetta, riittävää ja osaavaa henkilökuntaa, sopivan kokoisia ja pysyviä ryhmiä ja varhaiskasvatussuunnitelmaa, joka vastaa varhaiskasvatuksessa olevien ja henkilöstön tarpeisiin. Pienimpien lasten varhaiskasvatuser ryhmässä korostuvat hoiva ja huolenpito. Isompien lasten ryhmässä tulisi olla opettajien ja sosionomien lisäksi lastenhoitajia ja avustajia.

irj

Varhaiskasvatuksessa työtä tekevien työhyvinvoinnista on huolehdittava hyvällä johtamisella, työssä koetun kuormituksen hallinnalla, työilmapiirin kunnossa pitämisellä, osaamisen kehittämisellä ja työyhteisön tukemisella. Riittävä henkilöstömäärä koko päivän ajan vähentää kuormitusta ja stressiä. Työnantajan on huolehdittava tarpeellisesta henkilöstömitoituksesta, joka edistää työssäjaksamista ja työhyvinvointia.

Kunnan tulee huolehtia koko henkilöstönsä täydennys- ja muuntokoulutuksesta. Mahdollisuus jatko- ja täydennyskouluttautumiseen on osa työnantajan pitovoimaa. Motivoitunut ja osaava henkilökunta hoitaa ja kasvattaa lapset hyvin niin päiväkodeissa kuin perhepäivähoidossakin. Perhepäivähoitoa tarvitaan rauhallisen ja kodinomaisen hoitopaikan tarjoamiseksi.

Varhaiskasvatuksen henkilöstöpulaan tulee puuttua parantamalla alan veto- ja pitovoimaa. Siinä avainasemassa ovat kilpailukykyinen palkkaus ja kuormituksen kohtuullistaminen. Jatkuvasti vaihtuvan vuokratyövoiman käyttö usein vain lisää kunnan henkilöstön työtä ja vastuuta, vaikka näin





mitoitus saataisiinkin lain mukaiseksi. Riittävä vakituinen henkilöstö ja hyvä johtaminen ovat laadukkaan palvelun edellytyksiä.

Nuorisotyön ammattilaiset edistävät hyvinvointia ja osallisuutta

Nuorisotyöntekijät tekevät arvokasta työtä nuorten keskuudessa kunnissa, seurakunnissa ja järjestöissä, ja tarjoavat näin mahdollisuuden turvalliseen ja luottamukselliseen aikuiskontaktiin. Nuorisotyöntekijä osaa suunnitella, toteuttaa ja arvioida erilaisia projekteja sekä kehittää omaa työtään ja työyhteisöään.

Nuorisotyö on liikkuvaa, etsivää, ennaltaehkäisevää ja korjaavaa sekä nuoren rinnalla kulkien tapahtuvaa toimintaa. Parhaimmillaan työ on myös osa koulun arkea. Lisäksi nuorisotyöntekijät kohtaavat nuoria sosiaalisen median eri alustoilla keskustellen, auttaen ja tukien.

Nuorisotyön tavoitteena on edistää nuorten hyvinvointia, osallisuutta, yhteisöllisyyttä ja turvallisuutta. Turvallinen ja nuoret kohtaava nuorisotyö edellyttää osaavia ja riittävää määrää nuorisotyöntekijöitä. Vain siten on mahdollista tarttua nuoren esittämien haasteiden selvittelyyn ajoissa ja ehkäistä isompia ongelmia.

Nuorisopalveluja toteutetaan myös Ohjaamoissa, joissa edistetään nuorten työllistymistä ja ehkäistään nuorten syrjäytymistä, jota tehdään Ohjaamoiden lisäksi muun muassa nuorten työpajatoiminnassa.

Nuorisotyön resursseja tulee lisätä kunnissa. Riittävillä resursseilla edistetään lasten ja nuorten hyvinvointia, ammattilaisten mahdollisuuksia ehkäistä ongelmia ja alalla työskentelevien jaksamista ja turvallisuutta.

Nuorisotyöntekijöiden ammattitaitoa kannattaa hyödyntää nuorten hyvinvoinnin ja osallisuuden edistämiseksi. Toimintojen arvostaminen tulee näkyä myös rahoituksessa.

Kohtuuhintainen ja monipuolinen liikuntatarjonta pitää virkeänä

Kaikilla on oltava mahdollisuus liikunnan harrastamiseen ja arkiliikuntaan, tulotasoon katsomatta. Liikunta ja urheilu auttavat ihmisiä voimaan hyvin ja pysymään terveinä.

Kun kunnan liikuntapalvelut ovat kunnossa ja ne ovat sopivan hintaisia, liikunta ei jää varakkaiden yksinoikeudeksi. Liikuntapaikkoja pitää olla riittävästi, ja niihin tarvitaan tarpeeksi ammattitaitoista henkilökuntaa. Liikuntatilojen vuorot on jaettava tasapuolisesti tiloja tarvitseville.





Nykyaikainen kirjasto on tapaamis- ja tapahtumapaikka

Kirjastolaitos on suomalaisen yhteiskunnan hienoimpia palveluita. Kirjastojen ylläpito vaatii riittävästi ammattitaitoista, osaavaa ja hyvinvoivaa henkilökuntaa. Monipuolistuvien kirjaston tarjoamien palveluiden myötä on huolehdittava riittävästä henkilöstöresursseista ja työntekijöiden kouluttamisesta.

Kirjastojen avulla edistetään väestön yhdenvertaisia mahdollisuuksia sivistykseen ja kulttuuriin, tiedon saatavuutta ja käyttöä, lukemiskulttuuria ja monipuolista lukutaitoa, mahdollisuuksia elinikäiseen oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen sekä aktiivista kansalaisuutta, demokratiaa ja sananvapautta.

Nykyaikainen kirjasto tarjoaa helposti lähestyttäviä ja maksuttomia kulttuuritapahtumia. Kirjasto on kuntalaisten oma olohuone, jossa edistetään aktiivista kansalaisuutta.

Kulttuuritarjonta houkuttaa yrityksiä ja veronmaksajia

Kunnan tulee tarjota kaikille asukkailleen monipuolisia harrastuksia ja kulttuuripalveluja. Kuntien kulttuuripalvelut ovat merkittävä osa suomalaista hyvinvointiyhteiskuntaa ja yhteiskunnan palvelutarjontaa.

Tutkimukset ovat osoittaneet, että aktiivinen kulttuurin harrastaminen saa ihmiset kokemaan itsensä terveemmiksi niin keholtaan kuin mieleltään. Monipuolinen ja vireä kulttuuritarjonta houkuttelee kuntiin nuoria aikuisia, perheitä, korkeasti koulutettuja asukkaita, kasvuyrityksiä ja korkean teknologian yrityksiä.

Kulttuuritilat, museot, teatterit ja orkesterit voivat toimia vain, jos niillä on käytössään riittävästi rahaa ja henkilökuntaa. Hyvä kulttuuripolitiikka on kokonaisuus, jossa esimerkiksi ammattimainen kulttuuritoiminta ja lasten harrastusmahdollisuudet tukevat toisiaan.

Hyvinvointi- ja terveysongelmia tulee ehkäistä ennakoon

Kuntien ja hyvinvointialueiden tulee huolehtia asukkaidensa hyvinvoinnin ja terveyden edistämisestä. Tämä vaatii yhteistyötä, jossa huomioidaan vapaaehtoistyötä tekevät järjestöt.

Kunnissa ja hyvinvointialueilla tulee olla hyte-työstä vastaavat työntekijät, jotka edistävät myös järjestöjen toimintamahdollisuuksia. Kyseinen työ edistää asukkaiden hyvinvointia ja terveyttä, jolloin raskaimpien ja kalleimpien sote-palvelujen tarve vähenee. Samalla kuntalaisten terveyserot kaventuvat.





Väestön ikääntyminen pakottaa kunnan miettimään monia palvelujaan uusiksi. Ikäihmiset ovat palvelujen käyttäjiä, mutta myös kuntien elinvoimaisuuden edistäjiä. He edistävät paikallista taloutta aktiivisina kuntalaisina.

Lasten, nuorten ja heidän perheidensä huomioiminen ja tukeminen ehkäisevät syrjäytymistä ja pahoivointia. Kuntien on huolehdittava jokaisen lapsen ja nuoren sekä heidän perheidensä tarvitsemasta tuesta palveluissaan. Sen toteutumiseksi on myös edistettävä julkisen sektorin palveluja tukevien vastuullisten järjestöjen toimintaa.

Toimivat palvelut edistävät osallisuutta

Kunnat pitävät hyvinvointialueiden ja valtion kanssa huolta niistä, joilla menee kaikista heikoimmin. Julkisilla palveluilla torjutaan köyhyyttä, mielenterveys- ja päihdeongelmia, asunnottomuutta ja monista eri syistä johtuvaa syrjäytymistä.

Kunnilla on suuri vastuu siitä, että taustoiltaan erilaiset maahanmuuttajat kotoutuvat Suomeen ja pääsevät osaksi yhteiskuntaamme. Kotoutuminen on onnistunut, kun maahanmuuttajat kokevat olevansa osa yhteiskuntaa. Sen toteutumiseksi tulee olla riittävästi mahdollisuuksia oppia suomen ja ruotsin kieltä, kouluttautua ammatillisesti ja päästä työelämään.

Kuntien vastuulla olevat työvoimapalvelut kehittyvät lähivuosina edelleen. Nämä palvelut on kootava niin, että ne ovat helposti löydettävissä ja saatavissa. Erylistä huomiota tulee kiinnittää nuorisotyöttömyyteen, työvoimapulasta kärsiviin aloihin ja erilaisten ihmisten mahdollisuuteen työllistyä.

Kuntien työntekijöiksi siirtyneen työvoimapalvelujen henkilöstön työsuhteet ja työehdot tulee turvata kunta-alalla. Kyseisten palvelujen tuloksellisuutta edistävä riittävä henkilöstö ja tarpeiden mukainen rahoitus edistävät laadukkaiden palvelujen toteuttamista.

Kuntien on kannettava vastuunsa ilmastosta

Suomi elää siirtymävaihetta kohti kestävää, hiilineutraalia ja luonnon monimuotoisuuden säilyttämiseen pyrkivää kiertotalousyhteiskuntaa. Suuri osa käytännön ilmastotoimista tehdään kunnissa, ja siksi kunnilla on suuri vastuu myös kansallisten ilmastotavoitteiden saavuttamisessa.

Huomattavalla osalla kunnista on ilmastotyötä ohjaava ja määrittävä ilmastosuunnitelma. Ilmastolaikiin kirjattu velvoite suunnitelmien laatimisesta on vauhdittanut myös pienempien kuntien toimintaa tältä osin. Vaikka velvoite uuden lakimuutoksen myötä poistuisi, tulisi kaikille ja kaikenkokoisille kunnille mahdollistaa valmiudet tehdä omannäköistä, suunnitelmallista ja johdonmukaista ilmastotyötä. Muutoin todellisena huolena on, että osa kunnista jää ilmastotyössä auttamattomasti jälkeen, mikä





todennäköisesti heikentää näiden kuntien houkuttelevuutta ja elinvoimaisuutta tulevaisuutta ajatellen.

Kuntien kannattaa tukea toisiaan, kun ne pyrkivät kohti hiilineutraalia huomista ja resurssien viisasta käyttöä. Kuntien kannattaa liittyä ilmastomuutosten torjuihin HINKU-verkostoon ja resurssiviisaudesta elinvoimaa kehittävään FISU-verkostoon.

Ilmastonmuutos ja sen hillitsemiseksi tehtävät toimenpiteet vaikuttavat merkittävästi työelämään. Ilmastonmuutoksen hillintä ja sen vaikutuksiin sopeutuminen sekä ennakointi ja varautuminen vaativat paljon työelämältä ja palkansaajilta.

Ilmastopoliittikkaa on tehtävä niin, että se ottaa huomioon työelämän muutostarpeet ja työntekijöiden oikeudet. Tässä työssä oikeudenmukaisen siirtymän periaate on ratkaisevan tärkeä.

Oikeudenmukaisessa siirtymässä on kyse siitä, että työntekijät pääsevät vaikuttamaan muutokseen riittävästi. Myös työehdoista on pidettävä huolta muutoksia suunniteltaessa. Työntekijöiden on pystyttävä päivittämään osaamistaan esimerkiksi koulutuksella. Toimeentulosta on pidettävä huolta. Muuten kehitys ei ole kestävällä pohjalla.

Kuntien energiayhtiöllä on edessään suuri muutos, jossa tavoitteena on hiilineutraali yhteiskunta. Energiaturvaksi yhteydessä tullaan ainakin suurelta osin luopumaan fossiilisista polttoaineista kuten kivihiilestä, turpeesta ja maakaasusta.

Kunnat pystyvät helposti vähentämään rakennusten ilmastopäästöjä energiatehokkuusremonteilla. Sisäilmasaneeraukset varmistavat, että julkiset tilat ja työntekijöiden työtilat ovat turvallisia ja terveellisiä. Resurssiviisautta puolestaan on se, että rakennuskanta sekä tiet ja väylät pidetään käyttökunnossa.

Luonnon monimuotoisuutta voidaan suojalla paikallisesti. Kunnat hoitavat viheralueita, kunnostavat vesistöjä, toteuttavat suojeluhankkeita sekä ottavat luonnon monimuotoisuuden huomioon maankäytön suunnittelussa. Ajatuksella ylläpidetty kaupunkiluonto on myös asukkaille voimavara ja hyvinvoinnin lähde.

Päätäjäksi ja vaikuttajaksi – kuntademokratia

Kansalaisvaikuttaminen ei pääty vaaleihin. Kuntien tulee muokata hallintosääntöjään ja toimintatapojaan niin, että ihmiset innostuvat osallistumaan. Kuntalaisten osallisuus paranee, kun he voivat vaikuttaa kunnassa päätettäviin asioihin ja hankkeisiin aikaisessa vaiheessa. Asukkaiden kuulemisen, kuuntelemisen ja osallisuuden edistämisen eli kansalaisvaikuttamisen tulee olla esteetöntä.





ALUEVAALITAVOITTEET

Hyvinvointialueen tehtäviä ovat perusterveydenhuolto, erikoissairaanhoido, sosiaalihuolto, lasten, nuorten ja perheiden palvelut, työikäisten ja ikääntyneiden palvelut, mielenterveys- ja päihdepalvelut, vammaispalvelut, oppilas- ja opiskelijahuolto, hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen sekä pelastustoimi.

Aluevaaleissa valitut valtuutetut päättävät edellä mainituista hyvinvointialueiden lähipalveluista ja niiden järjestämisestä. Sen lisäksi he päättävät muun muassa henkilöstöstrategiasta sekä voivat vaikuttaa lainsäädäntöön ja hyvinvointialueiden valtiolta saamaan rahoitukseen.

Hyvinvointialueella on itsehallinto ja ylintä päätösvaltaa alueen asioissa käyttää aluevaltuusto. Aluevaalit toimitetaan samanaikaisesti kuntavaalien kanssa sunnuntaina 13.4.2025. Helsingissä aluevaaleja ei pidetä vaan kuntavaaleissa valittavat valtuutetut päättävät myös sote-asioista.

Henkilöstöstä huolehtiminen etusijalle hyvinvointialueilla

Suomessa on vakava sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastusalan henkilöstöpula. Ongelma koskettaa tavalla tai toisella kaikkia hyvinvointialueita ja niiden alueilla asuvia ihmisiä.

Sosiaali- ja terveydenhuolto sekä pelastusala ovat henkilöstövaltaisia aloja, mikä tarkoittaa sitä, että pelkät koneet eivät auta ihmisiä vaan juuri henkilöstö tekee toimien vaikuttavuuden.

JHL näkee, että hyvinvointialueiden on tärkeä laittaa henkilöstöstä huolehtiminen etusijalle. Alueiden tulee panostaa henkilöstön veto- ja pitovoimaa lisääviin tekijöihin, jotta palveluiden tarjoaminen niitä tarvitseville on jatkossa mahdollista.

[JHL on luonut 19 kohdan koonnin](#) mahdollisista ratkaisuista henkilöstöpulaan sekä [tiivistelmän siitä](#).

Lisäksi liiton kärkihanke vuosille 2023-2027 koskettaa soten henkilöstöpulaa. Hankkeessa pureudumme lähes 3600 vastaajan kyselyaineiston pohjalta siihen, mitä henkilöstöpulalle voisi tehdä. Lue lisää: [JHL julkaisee sote-kyselynsä tulokset](#).

Henkilöstöpulan ratkaisemiseksi tarvitaan lukuisia eri toimia hyvinvointialueilla. Alla on nostettu esiin muutamia tärkeimpiä.

a. Säästöjä ei kannata ottaa henkilöstön hyvinvoinnista

Hyvinvointialueiden vuoden 2023 yhteenlaskettu alijäämä on yli miljardi euroa. Kaikki hyvinvointialueet viestivät taloudellisista haasteista. Lisäksi rahoituskehityksen on ennakoitu jatkuvan erittäin tiukana. Samaan aikaan soten henkilöstöpula on hyvinvointialueilla vakava.





[JHL:n jäsenistön tutkimuksen](#) keskeiset tulokset liittyvät henkilöstön hyvinvointiin ja pitovoimaan.

Kyselyssä yli 50 prosenttia vastaajista on harkinnut alanvaihtoa viimeisten kolmen vuoden aikana. Lisäksi vastaajien keskuudessa alan suosittelutodennäköisyys on heikko. Alansa arvostelijoita on lähes kaksi kertaa enemmän kuin suosittelijoita.

JHL korostaa, että talouden säästöpainetta huolimatta henkilöstöstä on kyettävä pitämään kiinni, ja siihen on panostettava.

Jos ihmisiä ei ole tekemässä töitä, eivät hyvinvointialueen asukkaat saa tarvitsemiaan sote-palveluita. Hyvinvointialue ei myöskään silloin kykene täyttämään perustuslain 19 pykälän vaatetta siitä, että julkisen vallan on turvattava jokaiselle riittävät sosiaali- ja terveystaloudelliset palvelut ja edistettävä väestön terveyttä. Lain mukaan julkisen vallan on myös tuettava perheen ja muiden lapsen huolenpidosta vastaavien mahdollisuuksia turvata lapsen hyvinvointi ja yksilöllinen kasvu.

Sosiaali- ja terveydenhuollon rahoitus tulee pääosin valtion toimesta. Valtion tulee rahoittaa sosiaali- ja terveydenhuoltoa riittävästi, jotta hyvinvointialueet voivat täyttää perustuslain vaatimukset.

Laadukkaita palveluita ei pystytä järjestämään ilman riittävää rahoitusta, joka tarkoittaa julkisen sektorin tulojen riittävydestä huolehtimista. Lisäksi paikallishallinnolle on taattava edellytykset riittävän rahoituksen järjestämiseen myös itsenäisesti.

Koska soten asiakas liikkuu usein perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon ja sosiaalihuollon välillä, on tärkeää huomioida eri organisaatioiden ja ammattiryhmien välinen yhdyspintatyöskentely palvelujen laadun varmistamiseksi. Palveluketjuja kustannuksineen tulee tarkastella aina kokonaisuutena, ettei säästäminen ketjun yhdessä osassa lisää kustannuksia toisaalla.

JHL ei kannata hyvinvointialueen terveydenhuollon asiakasmaksujen nostoa. Se heikentää alueen asukkaiden yhdenvertaisuutta, ja pahimmillaan estää hakeutumasta hoitoon.

Sosiaali- ja terveysalan palkat maksetaan pääosin valtion eri tavoin rahoittamana. Siksi on keskeistä, että valtio osoittaa riittävästi varoja siihen, että sosiaali- ja terveysalalle voidaan palkata tarvittava määrä henkilöstöä kilpailukykyisellä palkalla.

b. Kaikkia ammattilaisia tarvitaan, jotta soten kokonaisuus toimii

Sosiaali- ja terveydenhuolto koostuu lukuisista eri ammattilaisista, joilla jokaisella on kokonaisuuden kannalta tärkeää osaamista.

Asiakkaan palveluketjun onnistumiseksi tarvitaan useita eri ammattilaisia kuten hoiva-avustajia, lähihoitajia, sosionomeja, sairaanhoitajia, ensihoitajia, sosiaalityöntekijöitä, henkilökohtaisia avustajia, kodinhoitajia, välinehuoltajia, laitoshuoltajia ja ruokapalvelutyöntekijöitä sekä monia muita.





JHL korostaa, että henkilöstön saatavuuden ongelmia ratkaistaessa tulee nähdä koko moniammatillinen palveluketju. Kaikkien työtä tarvitaan ja kaikki työ on arvokasta.

Julkisen sektorin työntekijöitä voi pitää yhteiskunnan kriittisen infrastruktuurin ja yhteiskunnan ydintoimintojen kannalta tärkeiden palvelujen ylläpitämisen työntekijöinä. Myös siksi on tärkeää, että henkilöstö nähdään kokonaisuutena, jolla on vaikutusta palvelujen sujuvuuteen.

JHL näkee lisäksi, että hyvinvointialueilla kannattaa lisätä hoiva-avustajia ja tukipalveluhenkilöstöä.

He tukevat muun henkilöstön mahdollisuuksia tehdä koulutustaan vastaavaa työtä. Liitto suosittelee, että hyvinvointialueilla tarkastellaan avoimesti sitä, mitä tehtäviä milläkin osaamisella on järkevintä tehdä.

Lue lisää:

- [Hyvinvointialueilla on tärkeä selkiyttää hoiva-avustajien työnkuvaa.](#)
- Sosiaali- ja terveydenhuollon tukipalveluista ja niiden merkityksestä saat lisätietoa [JHL:n Tuiki tärkeä tuki -esitteestä](#)
- JHL:n sosiaali- ja terveydenhuollon eri ammattialoista löydät lisätietoa [verkkosivuiltamme](#).

c. Henkilöstön veto- ja pitovoimaa tulee lisätä mm. panostamalla palkkaukseen, työhyvinvointiin, johtamiseen ja koulutukseen

Työn veto- ja pitovoima koostuu useista asioista kuten palkasta, työoloista, työhyvinvoinnista, johtamisesta sekä koulutusmahdollisuuksista. Henkilöstölle on tärkeää, että työsuhteen ehdot ovat kunnossa.

JHL korostaa, että sote-aloilla ansiotason pitäisi olla korkeampi. Palkan on vastattava työn vaativuutta ja oltava suhteessa tehtävään työhön.

JHL näkee, että sote-henkilöstön johtajien osaamista tulee päivittää ja lisätä ymmärrystä nimenomaan työhyvinvoinnin johtamisesta.

Johtamiselle on myös varattava riittävästi aikaa. Hyvä johtaminen varmistaa työntekijöiden arjessa merkityksellisten asioiden toteutumisen. Näitä ovat esimerkiksi se, että tehtäväkokonaisuudet ovat mielekkäitä, työntekijä voi vaikuttaa omaan työhönsä, työpaikoilla on riittävästi aikaa perehdyttää uudet työntekijät ja tietotekniikkaan saadaan riittävästi tukea.

Työsuojelulla parannetaan työntekijöiden jaksamista. Työsuojelu vaikuttaa myös työn tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen. Kun työolot ovat turvalliset ja terveelliset, sairauspoissaolot, työtapaturmat sekä työn haitallinen kuormitus vähenevät ja työyhteisöt toimivat paremmin. Kun työntekijät voivat hyvin, he eivät pyri pois alalta.





Työsuojelun merkitys korostuu muutostilanteissa. Työsuojelulla tulee olla riittävät resurssit toimia henkilöstön tukena ja osallistua muutostilannetta koskeviin kokouksiin ja tilaisuuksiin. Myös henkilöstöjärjestöjen edustajien osallisuudesta on huolehdittava.

Suuret muutostrendit kuten ilmastonmuutos ja sen edellyttämät toimenpiteet sekä teknologian kehitys, digitalisaatio ja tekoäly näkyvät myös hyvinvointialueiden vastuulla olevassa työelämässä.

Hyvällä, ennakoivalla suunnittelulla ja henkilöstöä kuulemalla ja osallistamalla voidaan parantaa ja helpottaa työn arkea. Parhaimmassa tapauksessa toteutetaan ns. digivihreää siirtymää niin, että digitalisaatio toimii vihreää siirtymää edistäen, samalla työntekijöiden oikeudet ja osaamistarpeet huomioiden. Nämä vaativat myös työpaikkatason konkreettisia ilmasto- ja digitoimia.

Hyvinvointialueiden tulee pitää kiinni henkilöstön kouluttautumismahdollisuuksista ja tukea niitä entistä paremmin.

Työntekijöiden pääsy täydennys-, lisä- ja jatkokoulutuksiin edistää parempaa hoivaa ja hoitoa sekä parempaa asiakas- ja potilasturvallisuutta. Samalla kouluttautumismahdollisuudet ovat osa sote-alan veto- ja pitovoimaa: on keskeistä työhyvinvoinnin ja työuralla etenemisen kannalta, että työntekijät pääsevät kehittämään itseänsä ja osaamistaan. Sote-aloilla viralliseen koulutukseen pääsy on tärkeää, koska ala on säädeltyä ja vaatii virallista koulutusta ja tutkintoja.

Aikuiskoulutustuen leikkaus luo lisäpainetta työnantajille tukea työntekijöidensä jatkokouluttamisesta, kun mahdollisuus saada taloudellista tukea esimerkiksi palkallisten harjoitteluiden ajaksi poistuu.

Tärkeää olisi taata jokaiselle työntekijälle vähintään kolme täydennyskouluttautumispäivää vuodessa.

Vuonna 2022 täydennyskoulutukseen osallistui 51,3 prosenttia kuntasektorin sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöstä. Ennen koronaa esimerkiksi vuonna 2019 koulutukseen osallistui 70,1 % henkilöstöstä. Vähiten koulutukseen osallistui ja vähiten koulutuspäiviä oli vähemmän kouluttautuneella henkilöstöllä, esimerkiksi lähihoitajilla keskimäärin vain 2,2 ja tukihenkilöstöllä keskimäärin 2,7 koulutuspäivää per koulutettu. Koulutukseen osallistui näistä ryhmistä vain n. 40 %. Tiedot selviävät [KT Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien tilastoista](#).

d.Henkilöstöjaosto hyvinvointialueelle ja työntekijöiden kuuleminen osaksi organisaatiokulttuuria

Tärkeä työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttava tekijä ovat heidän vaikuttamismahdollisuutensa omaan työhönsä yleisesti ottaen, mutta myös työpaikalla tehtäviin kehittämistoimiin ja päätöksentekoon.

Siksi JHL kannattaa aluehallituksen alaisen henkilöstöjaoston perustamista.

Jaosto vahvistaa henkilöstöpolitiikan toteuttamista hyvinvointialueella, kehittää henkilöstöhallintoa ja vaikuttaa aktiivisesti ajankohtaisiin, henkilöstöä koskeviin asioihin. Yhtenä henkilöstöjaoston tehtävänä on laatia yleisohteet henkilöstöhallinnon toteuttamiselle.





JHL:n näkemyksen mukaan henkilöstön edustajien pitää olla mukana myös hyvinvointialueiden hallinnossa. Hyvä ratkaisu on 2+2+2 malli, jossa kullakin pääsopijajärjestöllä on minimissään kaksi varsinaista edustajaa. Henkilöstön edustajien on hyvä olla mukana läsnäolo- ja puheoikeudella myös lautakuntatyöskentelyssä. Tästä on hyviä kokemuksia eri kunnista.

Työntekijöiden kuuleminen ja vaikutusmahdollisuuksien lisääminen saivat paljon kannatusta [JHL:n laajassa sote-kyselyssä](#), johon vastasi lähes 3 600 jäsentä. Kysyimme jäseniltä, miten heidän mielestään soten henkilöstöpula pitäisi ratkaista ja tämä mainittiin aivan kärjessä yhtenä ratkaisuna.

Käytännön esimerkkinä toimivat ns. liikkuvat palvelut kuten näytteenottoauto. Esimerkiksi niiden kehittämiseen on tarpeen ottaa ruohonjuuritason työntekijät mukaan alusta asti, sisältäen koko hoito- ja palveluketjun tukipalveluita myöden. Mikäli työntekijöitä ei osallisesta ja kuulla, on vaarana, että uudet innovaatiot eivät palvele toimitusti ja menevät hukkaan.

JHL korostaa, että henkilöstöjaosto sekä muu henkilöstön kuuleminen ja vaikutusmahdollisuuksien lisääminen eivät vaadi suuria taloudellisia panostuksia. Mutta niiden merkitys työntekijöiden hyvinvoinnille on suuri. Liitto kehottaa työnantajia ja päättäjiä toimiin näiden asioiden aikaansaamiseksi.

Palvelujen pitäminen pääosin julkisen sektorin käsissä on kokonaistaloudellista

Suomessa sosiaali- ja terveydenhuollon sektorin palveluja tuottavat julkinen, yksityinen sekä kolmas sektori.

Palvelujen pitäminen pääosin julkisen sektorin omissa käsissä on kokonaistaloudellista. Omat palvelut edistävät myös palveluprosessien pitämistä eheänä. Yksityisen ja kolmannen sektorin palvelut voivat täydentää julkisen sektorin palveluja, mutta eivät korvaa niitä.

Sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa on huomioitava myös huoltovarmuus ja varautuminen. Julkishallinnon toimijoilla on velvollisuus varautua kaikkiin tilanteisiin (ml. normaaliolojen häiriötilanteet ja vakavat häiriötilanteet). Ongelmat vaikuttavat palvelujen toteuttamiseen. Niihin varautuminen edellyttää yhteistyötä, suunnitelmallisuutta, vastuiden määrittelyä ja harjoittelua.

Ulkoistetuissa palveluissa on riski, että yksityinen palvelujen tuottaja ei pystykään kantamaan sille annettua vastuuta palvelujen toteuttamisesta, vaikka sitä edellytettäisiin sopimuksissa. Ulkopuolisen yrityksen henkilöstö ei myöskään ole selvillä hyvinvointialueen organisaatiosta ja vastuunjaosta kuten omat työntekijät ovat. Hyvinvointialueen työntekijät pystyvät kantamaan vastuuta työstään kokonaistaloudellisesti ja osallistumaan palvelujen kehittämiseen.

Mikäli hyvinvointialue päätyy kilpailuttamaan palveluja hankkiakseen ne yksityisiltä toimijoilta, asiasta on tehtävä päätösten vaikutusten ennakoarviointi. Arvioinnissa huomioidaan asukkaat, palvelut,





henkilöstö, talous ja ympäristö. Hintojen tulee mahdollistaa työehtosopimusten noudattaminen sekä työehtojen ja -olojen kehittäminen.

Ulkoistaminen ei saa olla toimi, jossa hyvinvointialue säästää, yksityiset yritykset saavat voitot, ja maksajana ovat sekä asiakkaat että työntekijät. Hyvinvointialueen on kilpailutuksen yhteydessä järjestämisvastuullisena varmistettava, että työntekijät siirtyvät liikkeenluovutuksella toiselle työnantajalle ja työntekijöille tulee irtisanomissuoja.

Palvelusetelien käyttö on osa hyvinvointialueiden palveluvalikoimaa. Ne sopivat parhaiten palveluihin, jotka ovat helppo tuotteistaa. Asiakkaan on myös sekä osattava etsiä sopivat palvelut itselleen että ymmärrettävä hänelle mahdollisesti omavastuun kautta muodostuvat lisäkustannukset.

Keskeistä palvelusetelien käyttöönottamisessa on hyvinvointialueen tieto palvelun tuottamisen oikeista kustannuksista, mikä pitää sisällään myös asiakkaan ohjauksen, palveluntuottajien kanssa käydyt neuvottelut, alaa koskevien työehtosopimusratkaisujen huomioimisen sekä palveluntuottajien seurannan ja valvonnan. Vain näin setelin arvo voidaan määritellä oikein.

Palveluseteliä ei saa käyttää säästökeinona, jolla siirretään käytännössä asiakkaalle lisää kustannuksia. Palvelusetelin omavastuu ei kerrytä asiakkaan vuotuista maksukattoa, mikä voi nostaa asiakkaalle aiheutuvia kustannuksia merkittävästi.

Julkisen vallan eli kuntien ja hyvinvointialueiden vastuulla on myös asukkaidensa hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen. Tämä vaatii yhteistyötä, jossa huomioidaan vapaaehtoistyötä tekevät järjestöt eli kolmas sektori.

Hyvinvointia ja terveyttä edistävien ns. hyte-palveluiden merkitys on suuri sote-alalla. Kuntien ja hyvinvointialueiden riittävällä ja laadukkaalla pitkäjänteisellä yhteistyöllä voidaan huolehtia siitä, että kukaan ei putoa järjestelmän ulkopuolelle ja että esimerkiksi varhaiskasvatuksen ja sosiaalitoimen välinen yhteistyö toimii.

Myös kolmannen sektorin toimintaedellytykset on varmistettava tarvittaessa kuntien ja hyvinvointialueiden yhteistyöllä esimerkiksi huolehtimalla riittävien harrastusmahdollisuuksien tarjoamisesta tai matalan kynnyksen nuorisotalojen toimintaedellytyksistä.

Kunnissa ja hyvinvointialueilla tulee olla hyte-työstä vastaavat työntekijät, jotka edistävät myös järjestöjen toimintamahdollisuuksia. Kyseinen työ edistää asukkaiden hyvinvointia ja terveyttä, jolloin raskaimpien ja kalleimpien sote-palvelujen tarve vähenee. Samalla kuntalaisten terveyserot kaventuvat.

Vanhuspalveluissa kiinnitettävä huomiota asumiseen ja henkilöstörakenteeseen

Väestön ikääntymisen myötä paine erilaisille vanhuspalveluille kasvaa. Hyvinvointialueilla on täysi työ löytää tasapaino ja tarpeeksi resursseja sekä tekijöitä niin kotihoitoon, ympärivuorokautiseen hoitoon kuin muihinkin palveluihin.





Käytännössä tämä tarkoittaa alueen asukkaille sitä, että heidän on usein liian vaikea päästä palveluiden piiriin tai että esimerkiksi ympärivuorokautiseen hoivaan päästäkseen ihmisen on oltava hyvin huonokuntoinen.

Monet ikäihmiset ovat kotihoidon asiakkaita ennen pääsyään ympärivuorokautiseen hoivaan. Usealla on vaikeita muistisairauksia, jolloin koti voi olla hyvinkin turvaton paikka. JHL korostaa, että mikäli kotona-asumista halutaan tukea, on siihen panostettava tarpeeksi ja riittävän aikaisessa vaiheessa.

Yksi vastaus asumisen haasteisiin on yhteisöllinen asuminen, jota lisätään alueilla vauhdilla.

Sosiaalihuoltolain mukainen yhteisöllinen asuminen on hyvinvointialueen järjestämää asumista esteettömässä ja turvallisessa asumisyksikössä, jossa henkilön hallinnassa on hänen tarpeitaan vastaava asunto ja jossa asukkaille on tarjolla sosiaalista kanssakäymistä edistävää toimintaa. Tämä asumismuoto sopii ihmisille, joiden toimintakyky on alentunut, mutta jotka edelleen tulevat toimeen melko itsenäisesti.

Hyvinvointialueiden vastuulla on seurata, että yhteisöllinen asuminen tarjoaa sitä mitä luvataan ja että yhteisöllinen asuminen palvelee niihin sijoitettavien ihmisten tarpeita. Se ei saa olla säästökohde, vaan sen tulee aina perustua palvelutarpeen arviointiin ja asiakassuunnitelmaan. Jos henkilön palveluntarve sitä vaatii, hänet on sijoitettava ympärivuorokautiseen palveluasumiseen.

Vanhuspalveluissa tulee tarkastella myös henkilöstön rakennetta ja määrää. Tähän lisää painetta luovat kaavailut vanhusten ympärivuorokautisen hoidon hoitajamitoituksen laskemisesta.

Hoivapalveluissa henkilöstö on keskeisin voimavara, jota ei voi ohittaa. Henkilöstössä tarvitaan monen alan osaajia, joilla kullakin on oma tehtävänsä. On tarpeen arvioida, missä kenenkin panos on parhaimmillaan. Sote-alan ammattilaisten lisäksi tarvitaan laaja joukko myös muita ammattilaisia. Eriyisesti hoiva-avustajia voi olla mahdollista käyttää nykyistä enemmän muun henkilöstön tukena päivittäisessä hoivassa.

Vammaispalveluihin tulee varmistaa riittävät resurssit

Suuri osa vammaispalveluista on käyttäjälleen määrärahoista riippumattomia subjektiivisia oikeuksia.

Hyvinvointialueilla tulee varmistaa, että niillä on riittävät resurssit vastata näistä vammaisille henkilöille välttämättömistä palveluista sekä tähän tarvittava riittävä oma palvelutuotanto. Monissa palveluissa nämä eivät toistaiseksi riittävällä tavalla toteudu.

Henkilöstöä tulee olla riittävästi ottaen huomioon asiakkaiden määrä ja heidän yksilöllinen avun, tuen ja palveluiden tarpeensa sekä tarpeissa tapahtuvat muutokset. Lisäksi huomiota tulee kiinnittää henkilöstön osaamiseen, jotta vammaisten henkilöiden yksilöllisiin avun ja tuen tarpeisiin voidaan vastata niiden edellyttämällä tavalla. Ammatillista täydennyskoulutusta tulee varmistaa ja tunnustaa esimerkiksi vammaisalan ammattitutkinnon kautta saatava osaaminen.





Vammaispalvelujen kilpailuttamista tulee välttää. Palvelusetelituotannossa on varmistettava setelille sellainen arvo, joka mahdollistaa palveluiden tosiasiallisen saatavuuden ja työehtosopimusten mukaisen palkka- ja työehtojen kehityksen.

Henkilökohtaisessa avussa on varmistettava oikea tuottamistapa. Työnantajamallia, jossa vammaisen henkilö itse toimii avustajansa työnantajana, tulee käyttää vain silloin kun kyseessä on vammaisen henkilön oma tahto ja hänellä on suostumus, halu, kyky ja oikeustoimikelpoisuus työnantajana toimimiseen. Työnantajamallia käytettäessä hyvinvointialueiden tulee varmistaa työehtosopimuksen noudattaminen ja työehtojen ja -olojen kehittäminen.

Pelastusala ja ensihoito turvaavat alueen asukkaita

Laadukkaat pelastustoimen palvelut tulee turvata kaikilla hyvinvointialueilla.

Pelastustoimi ja ensihoito tulee pitää hyvinvointialueiden omana työnä. Päätösvalta palveluiden tuottamisesta tulee olla hyvinvointialueilla. Pelastustoimi ja ensihoito ovat keskeisiä sisäisen turvallisuuden palveluita, joilla on tärkeä rooli myös vakavissa normaaliolojen häiriötilanteissa ja poikkeusoloissa. Häiriötilanteet ja poikkeusolot tulee huomioida osana hyvinvointialueiden varautumissuunnitelmia.

Hyvinvointialueen tulee varmistaa, että apua saa hädän hetkellä nopeasti. Kaikissa osissa maata tulee vasteajan puitteissa tuottaa pelastustoimen ja ensihoidon korkeariskisen toiminnan palvelut. Myös matalariskin tehtävät tulee huomioida ja varmistaa riittävillä hyvinvointialueen omilla resursseilla. Pelastustoimen ja ensihoidon yhteistyötä ja synergiaa tulee vahvistaa.

Toimien hoitaminen hyvinvointialueilla vaatii riittävän virkahenkilöstön palkkaamista sekä henkilöstön osaamisen, palvelussuhteen ehtojen, työhyvinvoinnin ja työolosuhteiden kehittämistä. Pelastustoimen yksikkövahvuudet tulee pitää vähintään nykyisellä tasolla. Jokaisen pelastustehtävään hälytetyn yksikön tulee olla toimintakykyinen eikä vajaamiehitetty.

Hyvinvointialueen tulee huolehtia pelastusalan ja ensihoidon veto- ja pitovoimasta. Tämä vaatii oikeudenmukaista henkilöstön huomioivaa johtamista, henkilöstöedustajien mukana oloa asioiden valmistelussa sekä riittävää ansiotasoa. Henkilöstöpolitiikassa tulee huomioida alan erityispiirteet ja tukea työntekijöitä työuralla eläkeiän saavuttamiseen. Hyvinvointialueiden tulee lähteä ripeästi yhdessä Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n, sisäministeriön, eläkevakuuttajien sekä henkilöstöjärjestöjen kanssa alan eläkejärjestelmän kehittämiseen.

Pelastusviranomaisten yhtenäiset johto- ja tilannekeskukset käynnistetään osana hyvinvointialueiden pelastustoimen ohjaamista. Pelastustoimen valtakunnallista ohjausta ja valvontaa tulee kehittää. Pelastustoimen työaikajärjestelmää ja työaikalain tulkintaa koskevat kysymykset yhtenäistetään yhdessä sopijaosapuolten kesken hyvinvointialueilla.





Alan työturvallisuuden toteutuminen on hyvinvointialueiden vastuulla. Väkivalta pelastajaa tai ensihoitohenkilöstöä kohtaan tai sillä uhkaamisesta tulee käsitellä virkamiehen väkivaltaisesta vastustamisesta vastaavalla tavalla. Pelastusalan työhyvinvointiin tulee kiinnittää erityistä huomiota. Pelastusalan posttraumatyöpajojen jatkuminen varmistetaan osana hyvinvointialueiden työhyvinvointityötä.

Lapset, nuoret ja perheet tarvitsevat suurempaa panostusta

Lastensuojelu on ennennäkemättömässä kriisissä. Lastensuojeluilmoitusten määrä on lisääntynyt räjähdysmäisesti kuten myös teini-ikäisten nuorten sijoittaminen asumaan kodinulkopuolelle.

Lasten, nuorten ja perheiden ennaltaehkäisevistä sekä psykiatrisista palveluista ja mm. oppilashuollostosta on karsittu vähitellen viimeisten vuosikymmenten aikana. Tehdyt leikkaukset ja palveluiden rajua karsiminen näkyvät nyt osaltaan lastensuojelun asiakkuuksien kasvussa.

Lapset ja nuoret voivat huonosti ja se näkyy yhteiskunnassa erilaisina ei toivottuina ilmiöinä. Viimeistään nyt on hyvinvointialueiden päätöksenteossa aika suunnata poliittinen painopiste nimenomaan lapsiin ja nuoriin.

Hyvinvointialueilla tulee satsata mielenterveys- ja päihdepalveluihin sekä muihin lasten, nuorten ja perheiden ennaltaehkäiseviin ja matalan kynnyksen palveluihin. Näin ehkäistään raskaampien ja kaltaimpien lastensuojelun asiakkuuksien syntymistä.

Hyvinvointialueilla on hyvin erilaisia rakenteita koskien lasten, nuorten sekä perheiden sosiaalipalveluita. Monilla alueilla tarvitaan rakenteiden korjausta. Tärkeää on ottaa varhaiskasvatus sekä koulu vahvasti mukaan yhteistyöhön jo hyvissä ajoin ennen kuin asiakkuus johtaa lastensuojelun asteelle. Vuoropuhelua eri tahojen välillä tulisi lisätä, kuten myös koordinoitua ja johtamisen kehittämistä. Rakenteiden tulee olla toimivia kokonaisuuksia, jolloin kyetään parhaiten ennaltaehkäisevään työhön ja asiakkaiden tukemiseen.

Lastensuojelun asiakasperheille tulee taata ensisijaisesti riittävän laajat avohuollon palvelut. Tällä hetkellä usealla hyvinvointialueella asiakkaat väsyvät raskaan byrokratian ja työntekijöiden suuren vaihtuvuuden vuoksi. Jonot avun ja tuen saantiin ovat joillakin alueilla kohtuuttoman pitkiä.

Viimesijaisena keinona on taattava lapselle tai nuorelle riittävästi resursoitu ja laadukas sijaishuolto- paikka. Sijaishuollossa lastensuojelulaitosten osalta jo suurin osa palvelusta tuotetaan yksityisten yritysten toimesta.

Hyvinvointialueiden päättäjien tulee pitää huoli siitä, että kaikkein haavoittuvaisimmassa asemassa olevien lasten ja nuorten hädällä ei tehdä bisnestä.

Sijaishuollon palveluiden ostaminen yksityisiltä palveluntuottajilta ei voi olla julkisen sektorin säästökeino. Kilpailutuksissa hinnan sijaan katse tulee kääntää laatuun, joka myös pitkässä juoksussa on lasten ja nuorten kohdalla todellakin taloudellinen investointi.





Työntekijöistä on huutava pula, joka näkyy erityisesti sosiaalityön kaikkein vaativimmassa lajissa, eli lastensuojelussa.

Päätäjien tulee ottaa vastuu siitä, että työolot taataan sellaisiksi, että työnkuorma pysyy kohtuullisena koko lastensuojelun palveluketjussa. Tämä on ehdoton edellytys sille, että osaavia ja sitoutuneita työntekijöitä löytyy tulevaisuudessa ennaltaehkäisevistä palveluista aina sijaishuoltoon. Lisäksi johtamiseen ja työn vakinaistamisiin tulee panostaa.



MUISTIO 2025

