

SuPerin ja Tehyn kommentit vuoden 2026 talousarvion tavoite-esityksistä.

Talousarvion tulee tukea laadukkaiden ja tarkoitustenmukaisten palveluiden tuottamista hyvinvoivalla ja riittävällä henkilöstöllä.

Esitetyt talousarviotavoitteet ovat monilta kohdiltaan oikeasuuntaisia ja lähtökohtaisesti hyviä tavoitteita. On kuitenkin huomioitava, että tavoitteiden saavuttaminen edellyttää riittävää henkilöstöä ja (taloudellisia) resursseja. Talousarvion tulee mahdollistaa laadukkaan palvelutuotannon edellyttämä riittävä henkilöstö, sen mahdollisuudet kouluttautua laadukkaasti sekä veto- ja pitovoiman edellyttämät tarpeet, kuten riittävät työsuhte-edut sekä kannustava palkkaus, ml. palkkausuudistuksen ja palkkaharmonisaation tarpeet.

Tavoitteisiin pääsy edellyttää hyvinvoivaa ja osaavaa henkilöstöä. Pidämme hyvänä tavoitteita henkilöstön työhyvinvoinnille. Tavoitteet vaativat kuitenkin riittävää taloudellista resurssia mm. työkykyyn liittyvien uudelleen sijoittamisien ja työntekijän tehtävien muokkaamisen suhteen. Tavoitteet edellyttävät myös toimivaa työkykyjohtamista ja riittäviä sekä saavutettavia työterveyspalveluita.

Kuluneen vuoden aikana on tapahtunut lukuisia muutoksia, jotka ovat kuormittaneet työntekijöitä. Esimerkiksi ikäihmisten ympärivuorokautisen hoidon henkilöstömitoituksen lasku ja lähihoitajien vähentäminen, päivätoiminnan muutokset, lähiesihenkilöiden vähentäminen ja muutokset, miepä-palveluiden nopeat ja radikaalit muutokset sekä monet muut toiminnalliset muutokset ovat lisänneet henkilöstön kuormitusta. Työturvallisuuslain mukaisesti työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveyteen (TTL 2. luku 8§). Työturvallisuusvastuu ei ole vain lähiesihenkilöiden tehtävä, vaan ylettyy myös ylempään johtoon sekä myös päätöksentekoon asti.

Yhteistoiminnan kehittämistä tulee jatkaa ja se tulisi olla myös omana tavoitteenaan. Yhteistoiminnan tulee olla aitoa ja oikea-aikaista sekä yhteistoiminnassa käsiteltyjen toimenpiteiden toimeenpanon selkeää ja neuvotteluiden mukaista. Yhteistoimintalakia tulee noudattaa ja yt-neuvottelut käydä aina ennen kuin esitetään henkilöstöön kohdistuvia muutoksia.

Työpaikkatasoista yhteistoimintaa tulee kehittää ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia tukea ja mahdollistaa. Henkilöstön osallistaminen talousarviotavoitteena tukisi palveluiden laadukasta järjestämistä ja henkilöstön työhyvinvointia. Henkilöstön laajempi osallistaminen talousarvioprosessiin ja tavoitteisiin olisi myös kannatettavaa. Kun tavoitteita ovat laatimassa he, jotka niihin palveluita ovat viemässä, on lopputulos todennäköisesti laadukkaampi.

Palkkausjärjestelmän uudistaminen koskee jokaista työntekijäämme ja vaikuttaa suuresti palveluiden järjestämiseen ja laatuun, kun palkkausjärjestelmä on kannustava, oikeasuhteinen ja oikeudenmukainen tehtävien suhteen. Palkkausjärjestelmäuudistuksen tulisi olla oma talousarviotavoitteensa. Palkkausjärjestelmän uudistus edellyttää riittävää resurssia, jotta se voidaan toteuttaa huolella.

Toiminnan turvaaminen ja kriisikestävyys on viime aikoina osoittanut tärkeäksi tavoitteeksi ja pidämme hyvänä tätä tavoitetta. Epävakaan maailmantilanteen lisäksi paikallisesti on koettu ennakkoimattomia vesi- ja sähkökatkoja, pitkien helleputkien lisäksi. Nämä ovat vaikuttaneet henkilöstön jaksamiseen, kuormitukseen ja työmäärään.

Vuokratyövoiman käytön vähentäminen edellyttää riittävää resurssointia omaan henkilöstöön sekä toimivaa ja selkeää varahenkilöjärjestelmää, joka kykenee vastaamaan äkillisestikin muuttuviin henkilöstötarpeisiin. Koulutetun henkilöstön saatavuudessa on edelleen haasteita, mikä kuormittaa työntekijöitä ja vaatii työntekijöiltä joustoja. Toimivalla palkkausjärjestelmällä ja riittävällä omalla varahenkilöstöllä voimme vähentää vuokratyövoiman käyttöä ja vähentää työssä koettua kuormitusta sekä turvata palveluitamme.

Tavoitteissa on painotettu paikasta riippumattomia palveluita. On huomioitava, että palveluiden järjestämisen edellytyksenä tulee olla palveluiden tarve, eikä vain tapa järjestää palveluita. Paikasta riippumattomien palveluiden toteuttaminen avaa työntekijöille uusia mahdollisuuksia, mm. etätöön suhteen. Etä- ja liikkuvien palveluiden toteuttaminen tuo myös uusia haasteita mm. etätöön johtamisen suhteen, teknologian käyttöönoton ja henkilöstön koulutuksen sekä perehdytyksen osalta kuten myös liikkuvan työn työsuojelullisten asioiden hallinnassa. Palvelutavan muutoksilla voi olla myös vaikutuksia työntekijän työaikoihin tai työskentelypaikkaan.

Monet käynnissä olevat ja tavoiteltavat muutokset vaativat henkilöstöltä paljon ja aiheuttavat herkästi kuormitusta. Muutostilanteissa on huomioitava henkilöstön kuormitus, muutoin toiminnalliseen tavoitteeseen pääsy syö nopeasti järjestämistavoitteissa ollutta tavoitetta henkilöstön työhyvinvoinnista.

Muutosjohtamisen tulee olla laadukasta ja siihen tulee olla resursseja. Esihenkilöiden tulee olla tietoisia muutoksista ja muutokset tulee olla työyksiköissä käyty läpi työpaikan yhteistoiminnassa siten että jokaisella on mahdollisuus olla mukana muutoksessa aktiivisena osallisena.

Sote-palveluissa toiminnallisissa tavoitteissa sairaapalveluiden palvelulinja on ainoa, jolla on työntekijäkokemus tavoite-esityksenä (Fiilismittari vastausprosentti). Järjestämisen tavoitteiden lisäksi työntekijäkokemus ja työhyvinvointi tulisi olla myös toiminnallisena tavoitteena kaikilla tehtäväalueilla. Työntekijöiden kokemus ja työhyvinvointi on laadukkaan ja tehokkaan työnteon edellytys kaikessa palvelutuotannossamme.

12.8.2025

Sote ry:n yhteistoimintaelimen edustajat
SuPer ry
Tehy ry