

Lausunto Pohteen sosiaali- ja terveyspalvelujen järjestämissuunnitelman luonnoksesta 2027–2030, syksy 2026

Vastaaja:

-

Vastaus:

07.10.2026, 13.29 - 07.10.2026, 13.36

1. Lausuntoa antavan rooli *

Organisaation puolesta, organisaation nimi:

Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen JHL ry

2. Lausuntoa antavan yhteystiedot *

Etunimi	Terhi
Sukunimi	Anttila
Sähköposti	terhi.anttila@pohde.fi

3.

JHL:n lausunto Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen sote-järjestämissuunnitelmasta

Yleistä:

JHL pitää tärkeänä, että Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueella suunnitellaan sosiaali- ja terveyspalvelujen kokonaisuutta pitkäjänteisesti ja että tavoitteena ovat yhdenvertaiset, laadukkaat, vaikuttavat ja saavutettavat palvelut. Suunnitelmassa on useita kannatettavia tavoitteita, kuten kotiin annettavien palvelujen kehittäminen, hoidon jatkuvuuden vahvistaminen, moniammatillisuuden lisääminen, digitaalisten palvelujen hyödyntäminen sekä oman palvelutuotannon vahvistaminen tietyissä palveluissa.

Järjestämissuunnitelmassa taloudellisten vaikutusten arvioidaan olevan noin 18,9 miljoonaa euroa vuonna 2027 ja 26,0 miljoonaa euroa vuonna 2028. Useissa toimenpiteissä säästöjen todetaan syntyvän henkilöstömäärän vähenemisestä. JHL pitää tärkeänä, että henkilöstövähennyksiä ei tarkastella ensisijaisesti säästötoimenpiteenä, vaan aina suhteessa palvelutarpeeseen, henkilöstön työkuormaan, palvelujen laatuun ja asiakas- ja potilasturvallisuuteen. Suunnitelmassa tulee näkyä selkeämmin, miten henkilöstövaikutuksia arvioidaan ennen päätöksentekoa ja miten varmistetaan henkilöstön riittävyys muutosten toteuttamisen aikana ja niiden jälkeen.

Kotiin annettavat palvelut:

JHL pitää kotiin vietävien palvelujen vahvistamista oikeansuuntaisena kehityksenä. Palvelujen painopisteen siirtyminen kotiin edellyttää kuitenkin riittäviä henkilöstöresursseja ja tarkoituksenmukaista osaamista. JHL korostaa, että tuottavuuden lisääminen ei saa tarkoittaa työn intensiteetin lisäämistä tai henkilöstön kuormituksen kasvattamista. Ikäihmisten palveluiden osalta järjestämissuunnitelmassa tavoitellaan muun muassa kotihoidon peittävyysmuutoksia ja yhteisöllisen asumisen lisäämistä. Samanaikaisesti henkilöstön määrään kohdistuvia vähennyksiä perustellaan tuottavuutta lisäävillä toimenpiteillä. Kotihoidon työ poikkeaa monin tavoin toimintaympäristöltään esimerkiksi osasto- ja vastaanottotyöstä. Työntekijä työskentelee usein itsenäisesti ja asiakkaan koti muodostaa työympäristön, jossa työn ennakoitavuus, turvallisuus, etäisyydet ja asiakkaiden moninaiset palvelutarpeet asettavat erityisiä vaatimuksia työn organisoinnille.

Hyvinvointialueen tulee arvioida nykyistä tarkemmin kotiin vietävien palvelujen henkilöstön riittävyyttä, työn ja asiakasmäärän kuormittavuutta, siirtymisiin käytettävää työaikaa, työn turvallisuutta ja yksintyöskentelyä, moniammatillisen yhteistyön toimivuutta sekä henkilöstön osaamis- ja koulutustarpeita ja saatavuuden turvaamista palvelutarpeen kasvaessa.

Sosiaali- ja terveystieteiden palvelut:

JHL pitää tärkeänä perusterveydenhuollon vahvistamista, hoidon jatkuvuuden parantamista ja moniammatillisten sote-keskusten kehittämistä. Sote-keskusten palveluverkoston muutoksissa tulee kuitenkin arvioida henkilöstövaikutukset kokonaisuutena. Esimerkiksi

sote-keskusten yhdistämiset, palvelujen keskittäminen, liikkuvien palvelujen lisääminen sekä kuvantamisen ja muiden palvelujen osa-aikaistaminen muuttavat työn sisältöä, työpaikkoja ja työntekijöiden liikkumistarvetta. Suunnitelmassa useiden tällaisten muutosten todetaan vähentävän henkilöstömäärää ja edellyttävän yhteistoiminnallista käsittelyä. On tärkeää, että henkilöstövaikutuksia ei arvioida ainoastaan henkilöstömäärän muutoksena. JHL edellyttää, että muutosten yhteydessä arvioidaan työmatkojen ja työssä liikkumisen lisääntyminen, työntekijöiden mahdollisuudet siirtyä toisiin tehtäviin, osaamisen vastaavuus uusissa tehtävissä, perehdytyksen ja täydennyskoulutuksen tarve sekä muutosten vaikutukset työaikoihin, työjärjestelyihin ja henkilöstön työhyvinvointiin.

Yhteiset palvelut:

JHL pitää perusteltuna oman palvelutuotannon vahvistamista silloin, kun se parantaa palvelujen jatkuvuutta, laatua, kustannustehokkuutta ja henkilöstön saatavuutta.

Suunnitelmassa monituottajuuden käyttöä kuitenkin laajennetaan useissa palveluissa. Esimerkiksi ikäihmisten ympärivuorokautisessa palveluasumisessa tavoitellaan vuoteen 2030 mennessä 70 prosentin osuutta yksityisestä tuotannosta. Myös sosiaali- ja terveyspalvelujen eri osa-alueilla palvelusetelien ja ostopalvelujen käyttöä lisätään. Monituottajuuden vaikutuksia tulee arvioida nykyistä laajemmin. Pelkkä palvelun hankintahinta ei kuvaa palvelun kokonaiskustannuksia. Arvioinnissa tulee huomioida muun muassa henkilöstön saatavuus ja pysyvyys, palkkaus ja henkilöstön vaihtuvuus, perehdytys- ja valvontaresurssit, palvelujen laatu, tiedonkulku eri tuottajien välillä, asiakas- ja potilasturvallisuus sekä hyvinvointialueen oman palvelutuotannon osaamisen säilyminen. Oman tuotannon supistaminen voi pitkällä aikavälillä heikentää hyvinvointialueen mahdollisuuksia ylläpitää omaa osaamista ja henkilöstön saatavuutta. Monituottajuuden tulee siten olla strateginen ratkaisu, ei yksinomaan lyhyen aikavälin säästökeino.

Kiinteistöjen uudistaminen, palvelujen saavutettavuus ja henkilöstövaikutukset

On tärkeää, että hyvinvointialueen kiinteistöverkkoa uudistetaan suunnitelmallisesti ja että investoinneilla tuetaan tarkoituksenmukaista palvelurakennetta. Kiinteistöinvestointien alueellinen kohdentuminen herättää kuitenkin kysymyksen palvelujen yhdenvertaisesta saatavuudesta ja saavutettavuudesta koko Pohjois-Pohjanmaan alueella.

Kiinteistöratkaisuja tulee tarkastella osana palveluverkkoa ja palvelujen saavutettavuutta kokonaisuutena.

Kiinteistöinvestointien suunnittelussa tulee arvioida samanaikaisesti investoinnin taloudelliset vaikutukset, palvelujen saavutettavuus, henkilöstön saatavuus ja työhyvinvointi sekä alueellinen yhdenvertaisuus. Investointien tulee tukea koko hyvinvointialueen palveluverkkoa eikä johtaa tilanteeseen, jossa palvelujen ja henkilöstön keskittyminen Oulun alueelle heikentää muiden alueiden palvelujen toimintaedellytyksiä. Pelkästään keskittämisestä saatava tilatehokkuus tai investointikustannusten tarkastelu ei riitä perusteluksi, jos seurauksena on palvelujen saatavuuden heikkeneminen alueen reuna-alueilla. Lyhyellä aikavälillä saavutettava investointi- tai tilasäästö ei välttämättä muodostu kokonaistaloudellisesti edulliseksi, jos se lisää henkilöstön vaihtuvuutta, rekrytointihaasteita, työmatkoja tai asiakkaiden palvelujen käyttöön liittyviä kustannuksia.

Kiinteistöjen keskittäminen vaikuttaa myös henkilöstöön. Palvelujen siirtyminen kauemmas nykyisistä toimipaikoista voi pidentää työmatkoja, lisätä työssä liikkumista ja vaikeuttaa henkilöstön sitoutumista ja saatavuutta erityisesti alueilla, joilla henkilöstön rekrytointi on jo ennestään haastavaa. Muutokset voivat vaikuttaa myös työaikoihin, työhyvinvointiin ja työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Henkilöstövaikutusten arvioinnissa tulee huomioida myös se, kuinka suuri osa henkilöstöstä tosiasiallisesti pystyy siirtymään uusiin toimipisteisiin ja millaisia vaikutuksia muutoksilla on henkilöstön pysyvyyteen.

Henkilöstö, osaaminen ja työhyvinvointi:

JHL pitää suunnitelman yhtenä keskeisenä puutteena sitä, että henkilöstöä koskeva tarkastelu jää monilta osin henkilöstömäärän muutosten tasolle.

Sote-palvelujen rakenteiden uudistaminen edellyttää merkittäviä muutoksia työn sisältöihin, toimintatapoihin, moniammatilliseen yhteistyöhön ja osaamisvaatimuksiin. Muutoksen onnistuminen edellyttää riittävää henkilöstöä myös muutosten suunnitteluun, perehdyttämiseen ja käyttöönottoon.

Suunnitelmassa tunnistetaan digitaalisten palvelujen ja tekoälyn kasvava merkitys. Samalla todetaan, että ammattilaisten digi-, tekoäly- ja kehittämisosaamista tulee vahvistaa koulutuksilla, mentoroinnilla ja käytännön oppimisella. JHL pitää tätä tärkeänä ja korostaa, että osaamisen kehittämiseen on varattava tosiasiallisesti työaikaa ja riittävät resurssit.

Digitalisaation ei tule tarkoittaa uuden työn lisäämistä vanhan työn päälle. Mikäli uusia järjestelmiä, digipalveluja tai tekoälyratkaisuja otetaan käyttöön, tulee samanaikaisesti arvioida, mitä nykyisistä tehtävistä voidaan aidosti poistaa tai automatisoida.

Työhyvinvoinnin näkökulmasta erityistä huomiota tulee kiinnittää jatkuvien muutosten kumuloituvien vaikutuksiin.

Henkilöstöön kohdistuvat samanaikaiset palveluverkon muutokset, henkilöstövähennykset, tehtävien uudelleenjärjestelyt, digitalisaatio ja osaamisvaatimusten kasvu voivat muodostaa merkittävän kuormitustekijän.

JHL edellyttää, että järjestämissuunnitelman toimeenpanossa henkilöstövaikutusten arviointiin sisällytetään henkilöstömäärän lisäksi vähintään työn kuormitus, sairauspoissaolot, henkilöstön vaihtuvuus, työhyvinvointi, osaamisen riittävyys ja henkilöstön saatavuus.

Toiminnalliset vaikutukset:

Palvelurakenteen uudistamisen lähtökohtana tulee olla palvelujen toimivuus kokonaisuutena. Yksittäinen säästö tai palvelun tuotantotavan muutos ei saa johtaa kustannusten tai työkuorman siirtymiseen toiseen palveluun. Esimerkiksi kotihoidon, yhteisöllisen asumisen, ympärivuorokautisen palveluasumisen, akuuttipalvelujen ja kuntoutuksen muutoksia tulee tarkastella yhtenä kokonaisuutena. Muutos yhdessä palvelussa voi lisätä palvelutarvetta toisessa.

Suunnitelmassa todetaan myös, että uusia toimintamalleja käyttöönottaessa vanhoja toimintamalleja tulee samanaikaisesti karsia. Tätä periaatetta tulee vahvistaa käytännön toimeenpanossa. Henkilöstön näkemykset työn toimivuudesta ja turhista työvaiheista tulee ottaa systemaattisesti mukaan toiminnan kehittämiseen. Työntekijöillä on käytännön tieto siitä, mitkä toimintatavat tuottavat asiakkaalle arvoa ja mitkä puolestaan kuormittavat

Lopuksi:

JHL tunnistaa hyvinvointialueen talouden tasapainottamisen tarpeen. Talouden tasapainottamista ei kuitenkaan tule rakentaa tavalla, joka heikentää palvelujen laatua, henkilöstön työhyvinvointia tai hyvinvointialueen kykyä selviytyä tulevasta palvelutarpeesta.

JHL pitää tärkeänä, että Pohteen sosiaali- ja terveystalouden uudistamista jatketaan suunnitelmallisesti ja henkilöstöä kuullen. Laadukkaat ja vaikuttavat palvelut eivät synny ilman riittävää ja osaavaa henkilöstöä. Järjestämissuunnitelmassa esitetyt säästöt perustuvat merkittävilta osin palvelurakenteen muutoksiin, henkilöstömäärän vähentämiseen sekä ostopalvelujen ja oman tuotannon välisiin muutoksiin. Säästövaikutuksia tulee arvioida myös pidemmällä aikavälillä ja koko palveluketjun näkökulmasta.

JHL pitää välttämättömänä, että taloudellisissa vaikutusarvioissa huomioidaan myös muutosten mahdolliset välilliset kustannukset, kuten henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot, rekrytointitarve, perehdytys, työmatkojen lisääntyminen, henkilöstön kouluttaminen sekä mahdolliset palvelujen saatavuuden heikkenemisestä aiheutuvat kustannukset.

Taloudellisen tehokkuuden tulee perustua ensisijaisesti toimivampiin palveluprosesseihin, päällekkäisen työn vähentämiseen, oikea-aikaiseen palveluun ja henkilöstön työn edellytysten parantamiseen.

Henkilöstö ei ole ainoastaan kustannuserä, vaan sosiaali- ja terveystalouden keskeinen voimavara ja edellytys palvelujen saatavuudelle, laadulle, turvallisuudelle ja vaikuttavuudelle. Järjestämissuunnitelman tavoitteiden toteutuminen edellyttää, että henkilöstövaikutukset huomioidaan taloudellisten ja toiminnallisten vaikutusten rinnalla koko suunnitelman toimeenpanon ajan. Pohteen strategian yhtenä painopisteenä on osaava ja hyvinvoiva henkilöstö. JHL edellyttää, että tämä strateginen painopiste näkyy järjestämissuunnitelman toteutuksessa.

JHL pääluottamusedustajat Terhi Anttila ja Tanja Haapalehto

JHL varapääluottamusedustaja Pia Honkanen

JHL alueluottamusedustajat Anni Mämmelä ja Tanja Ronkainen