

JHL ry:n lausunto

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi sosiaalihuoltolain, ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista annetun lain ja sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista annetun lain muuttamisesta.

JHL kiittää eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokuntaa mahdollisuudesta lausua ja tulla kuultavaksi.

Lausunnon yhteenveto

- JHL näkee, että työntekijöihin kohdistuu liikaa säästöjä. Vähennykset lisäävät jäljelle jäävän henkilöstön työkuormaa.
- JHL ei kannata teknologian laskemista osaksi henkilöstömitoitusta.
- Kannatamme kuitenkin teknologian kehittämistä ja käytön lisäämistä yleisesti sosiaali- ja terveydenhuollossa. Painotamme, että teknologia tulisi nähdä työntekijöiden työkuormaa helpottavana ja jaksamista lisäävänä asiana. Se ei vähennä jatkuvasti lisääntyvän työn kokonaismäärää tai tarvetta työntekijöihin.
- Maksimiraja teknologian huomioimiselle henkilöstömitoituksessa on tärkeä. Ilman sitä henkilöstömitoitus vesittyy. Maksimiraja tulisi olla THL:n todellisen laskelman 0,03 mukainen.
- Tarvitaan puolueeton taho määrittelemään mitä teknologioita voidaan laskea henkilöstömitoitukseen.
- JHL kannattaa teknisestä valvonnasta kirjaamista lakiin. Korostamme, että tekninen valvonta sosiaalihuollon toimintayksikössä vaikuttaa myös työntekijöihin.
- Esityksen velvoite arvioida teknologiaa asiakassuunnitelmassa lisää henkilökunnan työtä ja osaamisvaatimuksia.
- Teknologian edellytyksenä onkin, että kaikki työntekijät perehdytetään kunnolla niiden käyttöön, jatkuvasti yllä pidetään osaamista.
- Teknologian käytön lisääntymisestä ja sen vaikutuksista on tärkeä raportoida jatkossa. Vaikutukset työntekijöihin tulee arvioida osana kaikkea.

Teknologiaa ei tulisi laskea osaksi henkilöstömitoitusta

JHL ei ole kannattanut henkilöstömitoituksen alentamista 0,6 alun perinkään. On kuitenkin hyvä asia, ettei teknologialla voi alittaa tätä mitoitusta jatkossa.

JHL kannattaa teknologian lisäämistä sosiaali- ja terveydenhuoltoon, sillä siitä on parhaimmillaan paljon hyötyä sekä asiakkaille, että työntekijöille. Näemme, ettei sillä kuitenkaan voi vähentää henkilöstön määrää.

Yhdymme aluehallintovirastojen kirjaukseen siitä, että yksikössä on oltava asiakkaiden palvelutarpeeseen nähden riittävästi sosiaali- ja terveydenhuollon koulutettua henkilökuntaa kaikissa työvuoroissa takaamaan asiakkaiden turvallisuutta. Kameravalvonnalla ei voida korvata puutteita henkilöstön määrässä.

Samoin on kirjannut apulaisoikeusasiamies lastensuojelun palveluita koskien, että kameravalvonnan järjestämisellä ei voida korvata puutteellisia, sijoitettujen lasten hoidon tarpeeseen vastaamattomia henkilöresursseja, eikä varsinkaan lapsen tarvitseman laitoksen ohjaajan tai muun työntekijän tukea ja läsnäoloa sijoitetun lapsen arjessa.

JHL näkee riskinä sen, että nyt kun teknologian laskeminen osaksi mitoitusta mahdollisesta, on myöhemmin helpompaa muuttaa teknologialla hyväksi katsottavaa henkilöstömitoituksen desimaalia korkeamaksi. Eli käytännössä alentaa mitoitusta entisestään.

Oman haasteensa tuo vielä etäpalveluiden käyttö, jossa asiakasmäärät jo nykyisellään ovat työntekijöiden ja laadukkaiden palveluiden takaamisen kannalta haastavia. Etäpalveluiden tarpeet asiakkaiden ja työntekijöiden kannalta tulisi myös huomioida.

Maksimiraja teknologian huomioimiselle henkilöstömitoituksessa on tärkeä

JHL ei kannata henkilöstömitoituksen alentamista teknologialla.

Kun niin esityksen myötä ollaan kuitenkin tekemässä, näemme, että ehdotettu 0,04 on mielestämme liian suuri. THL:n selvityksen perusteella, näyttöön perustuen voitaisiin teknologioilla korvata 0,03 työntekijää asiakasta kohden. Kuitenkin esityksessä mitoitusta halutaan vähentää enemmän, koska tulevaisuudessa voi olla mitoitusta vähentäviä teknologioita. Päätetty määrä ei siis perustu tämänhetkiseen tilanteeseen vaan toivekuvaan tulevaisuudesta.

Maksimirajaa tarvitaan. Jos maksimirajaa ei olisi ja työnantajat voisivat esityksen mukaisesti omalla ilmoituksella vähentää henkilöstöä, se vesittäisi koko henkilöstömitoituksen.

Tarvitaan puolueeton taho määrittämään henkilöstöä vähentäviä teknologioita

JHL ei kannata henkilöstömitoituksen alentamista teknologialla.

Kun niin esityksessä kuitenkin ollaan tekemässä, tulisi henkilöstön vähennyksen perustua puolueettoman tahon arvioon teknologian todellisesta henkilöstön vähennyspotentiaalista.

Hallituksen esityksen mukaan valta teknologian vähennyspotentiaalin päättämisestä on työnantajalla, sillä valvontaviranomainen ei valvontalain mukaan hyväksy teknologisia ratkaisuja, vaan palveluntuottaja ilmoittaa niistä valvontaviranomaiselle rekisteröimisen yhteydessä ja vastaa niiden soveltuvuudesta kussakin tilanteessa ja toimintayksikössä.

Jos Suomeen ei tehdä puolueetonta tahoja selvittämään teknologian henkilöstövaikutuksia, miten varmistutaan siitä, että teknologiset ratkaisut todellisuudessa vähentävät työn määrää, eikä lopputulos ole se, että käytännössä sama määrä työtä tehdään pienemmällä mitoituksella.

Puolueettoman tahon arviointi teknologioista myös toisi valtakunnallista koordinaatiota ja auttaisi levittämään tutkitusti hyviä teknologioita. Nyt päätetyssä mallissa vaikuttaa siltä, että päädymme tilanteeseen, jossa pyörää keksitään usealla alueella ja työnantajalla erikseen, mikä ei ole tehokasta eikä taloudellista.

Viittaamme tässä Tanskaan, jossa ministerin asetuksella on säädetty sallituista teknologioista. Ministerin asetuksella on myös säädetty neuvostosta, joka antaa teknologian käyttöön liittyviä lausuntoja.

Tekninen valvonta sosiaalihuollon toimintayksikössä 48 §:ssä koskee myös työntekijöitä

JHL kannattaa teknisestä valvonnasta kirjaamista lakiin, sillä teknistä valvontaa on jo käytössä monin paikoin, mutta käytännöt sen toteuttamisessa sekä valvontaviranomaisten päätöksissä vaihtelevat paljon. Lainsäädännöllä saadaan luotua yhdenvertaisuutta ympäri Suomen.

Tässä yhteydessä tulee huomioda, että koska teknistä valvontaa on tarkoitus toteuttaa yleisissä tiloissa, kohdistuu se väkisinkin myös työntekijöihin.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 17 §:ssä on viittaus lain 21 §:ään, joka koskee yhteistoimintaa teknisin menetelmin toteutetun valvonnan järjestämisessä. Teknisellä valvonnalla tarkoitetaan kyseisessä pykälässä kameravalvonnan lisäksi myös kulunvalvontaa ja muutakin teknisin menetelmin tapahtuvaa valvontaa.

JHL korostaa, että kyseisen 21 § velvoittaa työnantajan huolehtimaan yhteistoimintavelvoitteistaan silloin, kun kameravalvonta tai jokin muu teknisin menetelmin tapahtuva valvonta kohdistuu asiakkaiden lisäksi myös työntekijöihin.

Työsuojelun verkkosivuilla on avattu työntekijöiden teknistä valvontaa ja sitä koskevia periaatteita. Sivustolla todetaan mm., että työntekijöiden kameravalvonnasta säädetään laissa yksityisyyden suojasta työelämässä, ja että samoja kameravalvontaa koskevia periaatteita sovelletaan muuhunkin työpaikan tekniseen valvontaan.

JHL painottaa, että työntekijöiden kameravalvontaa koskevat periaatteet täytyy ottaa huomioon myös muussa työntekijöihin kohdistuvassa teknisessä valvonnassa. Tämä ei käy suoraan ilmi yksityisyyden suojasta työelämässä annetusta laista, ja koska hallituksen esityksen myötä työntekijöihin voi kohdistua muunkinlaista teknistä valvontaa kuin vain kameravalvontaa.

Muistutamme, että työnantajalla on yhteistoimintalaissa velvoite käydä jatkuvaa vuoropuhelua työpaikalla yhteistoimintalain 8 pykälän mukaisesti mm. työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä ja toimintaperiaatteista työvoiman käyttötavoista sekä henkilöstön rakenteesta.

Henkilöstöä tulee kouluttaa ja tiedottaa työpaikan teknisestä valvonnasta ja heidän oikeuksistaan siihen liittyen. JHL tiedostaa lisäksi muun muassa vammaistoimijoiden esiin nostamat haasteet palveluiden käyttäjien itsemääräämisoikeuden näkökulmasta.

Velvoite arvioida teknologiaa asiakassuunnitelmassa lisää henkilökunnan työtä ja osaamisvaatimuksia

Painotamme, että hallituksen esityksessä velvoite asiakas-/palvelusuunnitelmassa arvioida teknologian käyttöä lisää vaatimuksia sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöille.

Osaaminen teknologiaan on varmistettava paitsi toimintayksiköissä työskentelevän henkilökunnan osalta, myös asiakassuunnitelmaprosessiin osallistuvan henkilöstön osalta. Vaikutukset asiakkaisiin ja palvelujen laatuun riippuvat siitä, saavatko asiakkaat riittävän ohjauksen teknologian käyttöön.

Työntekijöillä pitää olla ajantasainen osaaminen kaikista yksikössä käytössä olevista teknologioista. Tällä hetkellä työntekijöitä ei kouluteta tarpeeksi teknologian käyttöön tai päivitetä osaamista, tai välttämättä edes perustella teknologian käytön hyötyjä. Jotta teknologia ja tämä pykälä saadaan oikeasti toimimaan, tulisi työnantajien vastuuta kouluttaa kaikkia ja pitää osaaminen ajantasaisena lisätä.

Työntekijät tarvitsevat jatkuvaa koulutusta käytössä olevista teknologioista

Hallituksen esityksessä tuodaan useassa kohdin esille tarve työntekijöiden kouluttamiseen teknologiasta. JHL korostaa tämän asian tärkeyttä.

Teknologialla on potentiaalia helpottaa ammattilaisten työtä, mutta se ei tapahdu itsestään. On tärkeää huolehtia siitä, että työntekijät saavat riittävän perehdytyksen uuden teknologian käyttöön.

Jos teknologiaa ei osata käyttää oikein, on riskinä, että esim. asiakkaille aiheutuu vahinkoa, jolloin joudutaan selvittämään erilaisia vastuukysymyksiä esim. työnantajan ja vahingon aiheuttaneen työntekijän välillä. Teknologian virheellinen käyttö voinee yksittäistapauksittain johtaa myös työsopimuksen irtisanomiseen tai purkamiseen. Näin ollen riittävä opastus ja perehdytys on tärkeää myös työntekijöiden työsuhdeturvan kannalta.

JHL muistuttaa, että työnantajalla on velvollisuus työturvallisuuslain 14 pykälän perusteella: työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista. Lisäksi siinä kirjataan, että työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.

Teknologian häiriötilanteet rasittavat työntekijöitä

Teknologia ei pelkästään tuo hyötyjä. Hallituksen esityksessäkin todetaan, että teknologia myös vie henkilöstön aikaa (esimerkiksi koulutus, ohjelmistojen päivittäminen ja laiteviat/vaihdot). Teknologian käyttöön liittyy myös monia erilaisia kustannuksia (esimerkiksi investointi- tai leasing-kustannukset, käyttökustannukset, työntekijöiden

koulutus, hankintojen ja sopimusten tekemisestä aiheutuvat kustannukset sekä häiriötilanteiden hoito ja niihin varautuminen).

JHL korostaakin, että teknologia ei ole automaattisesti autuaaksi tekevä helpotus. Se tuo mukanaan myös useita tilanteita, jotka itseasiassa kuormittavat henkilöstöä niiden sattuessa sekä aiheuttavat lisähenkilöstön tarvetta.

Teknologian lisääntymisen myötä organisaatioihin tarvitaan erillinen toimiva teknologiatuki. Sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden ei voida olettaa olevan teknologiaosaajia ja kykenevän korjaamaan esimerkiksi kotikäynnillään vioittunutta teknologiaa.

Liikaa säästöjä työntekijöihin

Vuoden 2025 alussa voimaan tullut vähimmäismitoituksen lasku 0,6:een vähensi välittömän asiakastyön henkilöstöä noin kahdeksan prosenttia eli noin 3 000 ja tämä esitys sen lisäksi vähintään 636 työntekijää iäkkäiden ympärivuorokautisessa hoidossa. Lisäksi kotihoidon henkilöstötarve vähenisi esityksen myötä noin 200 työntekijällä. Vähennykset lisäävät jäljelle jäävän henkilöstön työkuormaa.

Samaan aikaan hyvinvointialueilla tehdään mittavia säästöjä liian vähäisen rahoituksen takia. Niiden seurauksena esimerkiksi Yle uutisoi 8.10.2025, että yli 2 000 hoitoalan työpaikkaa on uhattuna yt-neuvotteluiden vuoksi. Nämäkin lisäävät jäljelle jäävien työkuormaa.

Henkilöstön vähennykset tuntuvat uskomattomilta, kun samaan aikaan THL ennakoi, että ikääntyneiden palveluja, kotihoitoa, yhteisöllistä asumista ja ympärivuorokautista palveluasumista, tarvitsevien iäkkäiden määrä kasvaa nykyisestä 33 000 asiakkaalla vuoteen 2027 mennessä.

Henkilöstön vähennykset tuntuvat uskomattoman lyhytnäköisiltä myös, koska heistä on tulevaisuudessa huutava pula. Esimerkiksi Valtioneuvosto arvioi, että lähi- ja sairaanhoitajien määrän pitäisi palvelutarpeen kasvun perusteella kasvaa yli 20 000:lla vuoteen 2030 mennessä ja noin 45 000:lla vuoteen 2040 mennessä (Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2024:13).

Käsillä oleva hallituksen esitys ja hyvinvointialueiden säästöt näkyvät sote-alan henkilöstölle monin eri tavoin: yhteistoimintamenettelyt, lomautukset, irtisanomiset, työtehtävien muutokset, työssäkäyntialueen muutokset, työvuoroluettelon muuttamiset ilman korvauksia, esihenkilöiden alais määrän kasvaminen ja erilaisten henkilöstöetujen

karsiminen yms. johtavat kaikki tilanteeseen, jossa jo ennestään kovilla oleva henkilöstö ei jaksakaan enää.

On suuri riski, että nyt tämän lain sekä säästöjen vuoksi irtisanotut työntekijät eivät enää tule palaamaan alalle myöhemmin. Ja että alalla nyt olevien lisääntyneen työtaakan vuoksi osa lähtee pois.

Henkilöstön saatavuus ei helppoa, koska rahoitus viedään

Hallituksen esitys liittyy vuoden 2026 talousarvioesitykseen. Hyvinvointialueiden rahoituksesta ehdotetaan vähennettäväksi vuonna 2026 yhteensä 50,9 miljoonaa euroa (kotihoidon teknologia 16,2 + henkilöstömitoitus 34,7).

Useassa kohdassa hallituksen esitystä mainitaan, että esitys helpottaa henkilöstön saatavuustilannetta kokonaisuudessaan. Uskomme kyllä, että mitoituksen alentamisen myötä ennen mitoituksen vuoksi ympärivuorokautiseen hoitoon sidottua henkilöstöä voi hyödyntää muualla sosiaali- ja terveydenhuollossa. JHL:n on kuitenkin vaikea nähdä, että saatavuustilanne sinällään helpottuisi, kun hyvinvointialueilta viedään henkilöstön työpanoksen verran laskettua rahoitusta. Meidän on vaikea uskoa, että teknologialla voitaisiin todellisuudessa korvata yli 800 työntekijän todellinen työpanos. Sen sijaan näemme kyllä, että teknologia voi tukea olemassa olevia työntekijöitä jaksamaan ja pysymään alalla paremmin.

Yksityisen sektorin osalta epävarmuutta luovat asiakkaiden hoitoisuuden tarpeiden osalta joustamattomiin henkilöstömitoituksiin ja hintaoletuksiin perustuvat kilpailutukset. Yksityisen sektorin toimijoilla ei myöskään ole vastaavanlaista laaja-alaista henkilöstön siirtojen mahdollisuutta tehtäväkokonaisuuksista toisiin, joten mahdollisesti teknologian käyttö vähentää henkilöstömäärää yksityisen sektorin palveluissa todennäköisemmin kuin julkisella puolella.

JHL on huolissaan Suomen sosiaali- ja terveydenhuollon kokonaisuudesta. Se tarvitsee lisää rahoitusta. Säästöjä tulee hakea muualta.

Teknologian käytön vaikutuksia tulee seurata kaikilta osin

Teknologian käytön lisääntymisestä ja sen vaikutuksista on tärkeä saada lisää tietoa. Siitä tulee raportoida iäkkäiden ympärivuorokautisen hoidon lisäksi myös muilta osin kuten kotihoidon, vammaispalveluiden, mielenterveys- ja päihdepalvelujen sekä lastensuojelun osalta.

Vaikka sinänsä pidämme teknologian lisääntymistä sosiaali- ja terveydenhuollossa hyvänä asiana, on kuitenkin oltava erityisen varovainen teknologian käytöstä lasten ja nuorten kohtaamisissa. Joissain tilanteissa se varmasti jopa tukee yhteydenpitoa, mutta ensisijaisesti nämä ryhmät tarvitsevat läsnä olevia aikuisia elämäänsä.

Vaikutukset työntekijöihin tulee arvioida osana selvityksiä. On tärkeä varmistaa, että teknologian lisääntyminen tukee työntekijöiden jaksamista. Osana työn murrosta tulee mahdollisimman paljon esimerkiksi lisätä etätyömahdollisuuksia, työn joustavuutta ja osa-aikatyön mahdollisuuksia niissä kohdin, jossa se on mahdollista ja työntekijän toiveen mukaista.

Lisätietoja:

Miranna Seppälä, erityisasiantuntija JHL, miranna.seppala@jhl.fi, p. 050 444 9767
Laura Tuominen, sopimusasiantuntija JHL, laura.tuominen@jhl.fi, p. 050 409 2460
JHL:n puheenjohtaja, Håkan Ekström