



20.8.2025

JHL:N TAVOITTEET KUNNISSA 2025–2029

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL tukee kuntapäittäjiä tarjoamalla tietoa ja näkökulmia, joista on hyötyä päätöksenteossa. Tästä tavoiteasiakirjasta saa vinkkejä vaikuttamiseen.

Kuntien hyvinvointipalvelut

Päittäjillä on mahdollisuus edistää kuntapalvelujen kehittämistä. Kunnat tarvitsevat jatkossakin valtion ohjausta, jonka on omalta osaltaan varmistettava asukkaiden perusoikeuksien toteutuminen. Kuntien velvoitteiden karsiminen ei saa johtaa asukkaiden epätasa-arvoiseen kohteluun tai työntekijöiden työttömyyteen.

Lainsäädännössä tulee huomioida, että julkisen sektorin palveluissa ei ole kyse markkinoilla toimimisesta. Kunnallisia palveluja ei tarvitse kilpailuttaa, kun kunta tuottaa ne itse tai tekee niiden toteuttamiseksi yhteistyötä toisten kuntien tai alueensa hyvinvointialueen kanssa.

Päittäjät voivat edistää kuntien ja muiden julkisen sektorin toimijoiden yhteistyötä selvittämällä muun muassa kuntayhtymämallin esteet. Tavoitteena on palvelukokonaisuuksien toiminnallisuuden edistäminen ja julkisten palvelujen sujuva yhteistyö.

Valtion kanssa tehtävässä yhteistyössä kannattaa selvittää lasten ja nuorten hyvinvointia edistävien kuntapalvelujen säädösten ajantasaisuus. Tavoitteena on vahvistaa kuntapalveluissa toimivien mahdollisuuksia tukea lasten ja nuorten hyvinvointia.

Väestön tarvitsemien palvelujen on toimittava normaaliolojen ja häiriötilanteiden lisäksi myös poikkeusoloissa. Yhteiskunta varautuu ylläpitämään elintärkeitä toimintoja huoltovarmuustoimenpiteillä. Kunnissa on oltava valmiussuunnitelmat, joissa on huomioitava erityisesti julkisten ruoka- ja puhtauspalvelujen merkitys asukkaille.

Hankinnat

Päittäjät päättävät hankintojen periaatteista. Hankintoja kannattaa kehittää siten, että niissä huomioidaan sosiaaliset ja yhteiskunnalliset kriteerit. Julkisten hankintayksiköiden osaaminen kriteerien asettamiseksi on varmistettava. Eri toimijat voi velvoittaa noudattamaan palveluihin liittyviä laatustandardeja esimerkiksi ravitsemispalvelujen hankinnoissa.





Kuntien ja kuntayhtymien kokonaan tai osittain omistamat julkisomisteiset yhtiöt tuottavat kriittiset palvelut, kuten veden ja lämmön. Nämä ja muut ihmiselämän kannalta tärkeät perusedellytykset kannattaa pitää paikallisen ja alueellisen päätöksenteon piirissä, ja itse tuotettuina.

In house -yhtiöt eli sidosyksiköt ovat kunnan omistamia. Julkisyhteisöjen välisessä yhteistyössä on kyse voimavarojen tehokkaasta yhteiskäytöstä. In house -toiminta ei siksi lähtökohtaisesti vääristä kilpailua.

Koulutus ja työ

Tukipalveluista erityisesti ravitsemis- ja puhtauspalvelualalle kouluttautumista, töihin hakeutumista ja työssä pysymistä kannattaa edistää, jotta palvelujen järjestäminen laadukkaasti on mahdollista. Kunnissa tulee käynnistää ravitsemis- ja puhtausalan työvoiman saatavuuteen ja pitovoimaan liittyviä ohjelmia yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa.

Työttömien palveluille tulee varmistaa riittävät resurssit, jotka mahdollistavat asiakkaille henkilökohtaisen lähipalvelun työvoimapalveluissa. Työvoimapalveluiden kehittämiseen kannattaa varata erillinen määräraha, jolla tuetaan hyvien paikallisten toimintatapojen syntyä ja palvelukokeiluja.

Asiakkaiden erityistarpeista huolehditaan ottamalla palveluprosesseihin mukaan sosiaalihuollon ammattilaiset ja järjestöt. Erityisenä painopisteenä kannattaa olla nuoriso- ja pitkäaikaistyöttömien ja vieraskielisten palveluiden parantaminen, jolla ehkäistään syrjäytymistä ja edistetään kotoutumista. Lisäksi on hyvä tavoitella mahdollisimman monen osatyökykyisen saamista osittain tai kokonaan takaisin työelämään.

Kuntien elinvoimaisuus ja varautuminen

Julkinen sektori kantaa päävastuun varautumistoiminnasta ja yhteiskunnan toimivuuden kannalta kriittisten alojen tehtävistä. Kuntien rahoituksessa ja palvelujen tuottamistavassa tulee huomioida nämä erityistehtävät.

Rahoituksella on merkitystä laadukkaan valmiussuunnittelun toteuttamisessa, jatkuvuudenhallinnassa ja etukäteisvalmisteluissa, kuten koulutuksessa ja valmiusharjoituksissa, joita on tehtävä häiriötilanteissa ja poikkeusoloissa toimimiseksi.

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 pienten ja keskisuurten yritysten toimintamahdollisuuksia.





Hyvä henkilöstömäärä

Työnantajan on huolehdittava tarpeellisesta henkilöstömäärästä, joka edistää työssäjaksamista ja työhyvinvointia. Avainasemassa kuntatyön veto- ja pitovoiman parantamisessa ovat kilpailukykyinen palkkaus ja kuormituksen kohtuullistaminen. Riittävä vakituinen henkilöstö ja hyvä johtaminen edistävät laadukkaiden palveluiden toteuttamista.

Kouluissa tarvitaan opettajien lisäksi koulunkäynninohjaajia, nuorisotyön ammattilaisia ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajia sekä tukipalvelutyöntekijöitä. Koulutetut koulunkäynninohjaajat toteuttavat laadukasta ohjausta opetuksessa ja tunnetaitojen säätelyssä. Sivistystoimessa toimiville ammattilaisille on tarjottava töitä ja riittävästi työtunteja koko vuoden ajan.

Nuorisotyön resursseja tulee lisätä kunnissa. Riittävä resursseilla edistetään lasten ja nuorten hyvinvointia, ammattilaisten mahdollisuuksia ehkäistä ongelmia ja alalla työskentelevien jaksamista ja turvallisuutta. Myös muun muassa kirjastojen ylläpito ja laadukas varhaiskasvatus edellyttävät riittävästi ammattitaitoisia, osaavaa ja hyvinvoivaa henkilökuntaa.

Työllisyyspalvelujen tuloksellisuutta edistää riittävä henkilöstö ja tarpeiden mukainen rahoitus. Palvelujen on oltava helposti saavutettavissa.

Henkilöstön osallisuus ja vaikuttamismahdollisuudet

Henkilöstöasioiden käsittelyä ja henkilöstöpolitiikan toteuttamista vahvistaa kunnanhallituksen alainen henkilöstöjaosto, jossa henkilöstöjärjestöjen edustajilla on puhe- ja läsnäolo-oikeus. Jaosto kehittää henkilöstöpolitiikkaa 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.



Työhyvinvointi

Kunnassa työtä tekevien työhyvinvoinnista on huolehdittava hyvällä johtamisella, työssä koetun kuormituksen hallinnalla, työilmapiirin kunnossa pitämisellä, osaamisen kehittämällä ja työyhteisön tukemisella. Riittäväällä henkilöstömäärällä on vaikutusta esimerkiksi varhaiskasvatuksessa.

Kunnissa pitää ottaa tavoitteeksi työhyvinvoinnin parantaminen ja henkilöstön huomioiminen päätöksenteossa. Se onnistuu, kun johtaminen ja päätöksentekojärjestelmä ovat kunnossa ja työntekijöiden ammattitaito pidetään ajan tasalla.

Työsuhteiden tulee olla pääsääntöisesti vakituisia, kokoaikaisia ja houkuttelevia. Vuokratyövoiman käyttö tulee olla viimesijainen keino toiminnan resursoinnissa, koska se on kallista ja jatkuva perehdyttäminen kuormittaa omaa henkilöstöä. Kuntiin on parempi perustaa vakinaisten varahenkilöiden vakansseja, joihin palkataan työntekijät.

Henkilöstön palkitseminen

Kuntapäätöksenteossa voi edistää julkisen sektorin tuloksellisuutta ja tuottavuutta kehittämällä henkilöstön palkitsemista hyvistä työsuorituksista ja selvittämällä henkilöstörahastojen käyttöä. Toimenpiteillä parannetaan henkilöstön saatavuutta, pysyvyyttä ja työmotivaatiota. Myös palvelujen laatu kehittyy ja julkisen sektorin kustannusten kasvu taittuu.

Lisätietoja:

Johanna Värmälä, erityisasiantuntija p.050 5927619