



# Tulosraportti

Strategiakysely Pohjois-Savon hyvinvointialueen  
luottamushenkilöille



## Strategiakysely luottamushenkilöille

25.8.2025

---

Syksyn 2025 aikana Pohjois-Savon hyvinvointialue päivittää strategiaansa vastaamaan muuttuvaa toimintaympäristöä, Pohjois-Savon asukkaiden tarpeita ja palvelujärjestelmän haasteita. Päivitys pohjautuu nykyiseen strategiaan, jonka aluevaltuusto hyväksyi joulukuussa 2022.

Päivitysprosessin punaisena lankana on avoin keskustelu ja osallistaminen. Alkusyksyn aikana järjestämme kaksi strategiaseminaaria aluevaltuuston jäsenille ja varajäsenille, sekä strategiatyöpajat aluehallitukselle, lautakunnille, jaostoille, ikäihmisten neuvostolle, vammaisneuvostolle ja nuorisovaltuustolle, sekä yritysfoorumille ja järjestöille.

Lisäksi julkaisimme kyselyt hyvinvointialueen päättäjille kesällä ja kyselyt henkilöstölle, sidosryhmille ja alueen asukkaille elokuun aikana.

Tässä raportissa on koottuna yhteen luottamushenkilökyselyn tulokset.

Kysely koostui neljästä osasta:

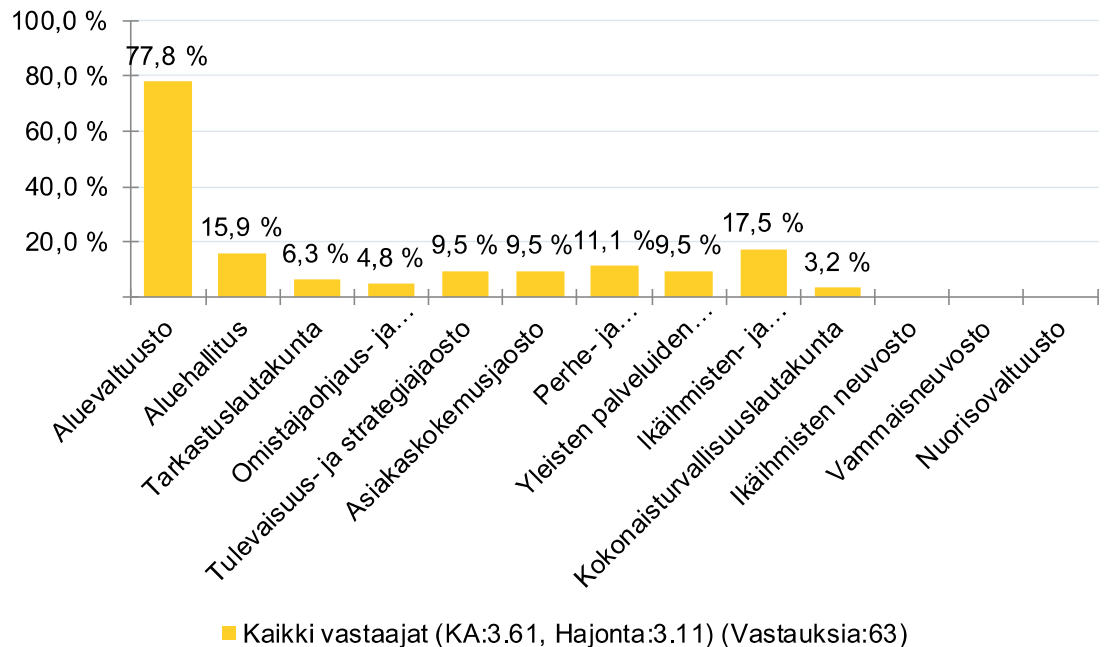
1. Taustatiedot
2. Hyvinvointialueen nykytila ja kehittämistarpeet – tässä osiossa esitimme väittämiä ja kartoitimme, kuinka suuri osa vastaajista oli väittämien kanssa samaa tai eri mieltä.
3. Hyvinvointialueen arvot – tässä osiossa pyysimme vastaajia priorisoimaan arvoja, jotka kokosimme henkilöstön hyvekyselyn ja nykyisen strategian pohjalta.
4. Hyvinvointialueen strategiset tavoitteet – tässä osiossa pyysimme vastaajia priorisoimaan tavoitteita, jotka pohjautuvat vuosien 2023–2025 strategiaan linjauksiin, valtioneuvoston asettamiin kansallisiin tavoitteisiin sekä alueen nykyiseen toimintaympäristöön ja sen keskeisiin haasteisiin.

Osioissa 2-4 oli avoimet vastauskentät, joista olemme sisällyttäneet koonnit tähän raporttiin. Liitteistä löytyvät kaikki avointen kysymysten vastaukset.

Kysely oli avoinna 18.6 – 17.8.2025. Se lähetettiin noin 150 luottamushenkilölle (kaikille aluevaltuutetuilla ja varavaltuutetuilla) ja vastauksia kertyi yhteensä 63. Vastausprosentti oli siis 42%. Aluevaltuutettuja Pohjois-Savossa on yhteensä 69.

## 1. Taustatiedot

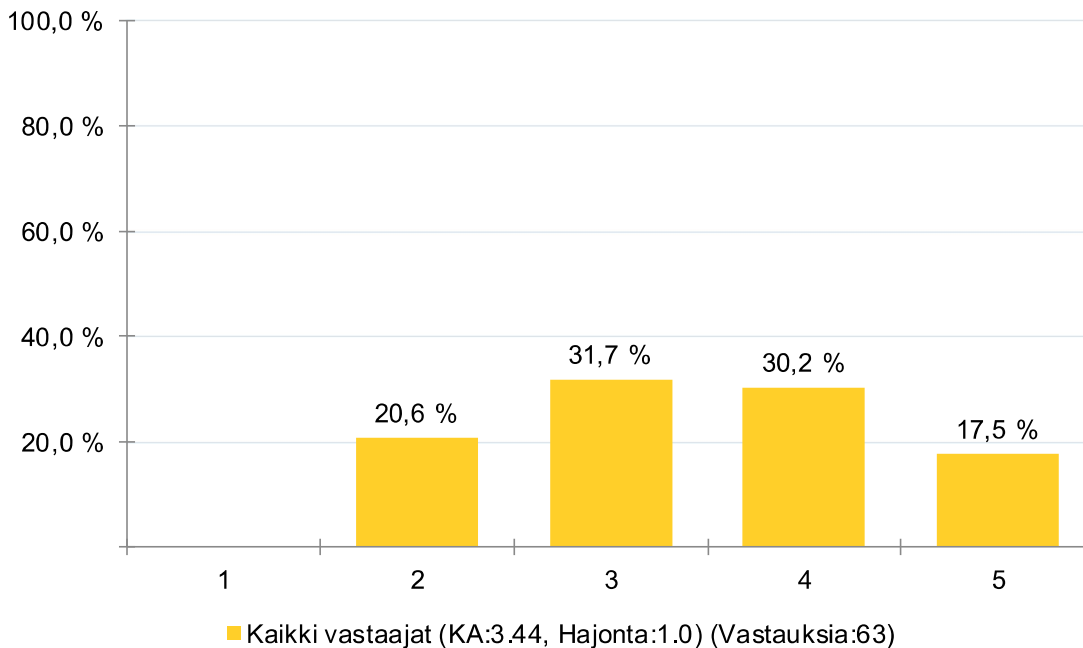
Missä hyvinvointialueen toimielimissä olet jäsenenä tai



varajäsenenä?

## 2. Hyvinvointialueen nykytila ja kehittämistarpeet

Väittämä: Pohjois-Savon hyvinvointialue on houkutteleva työpaikka, eli meillä on veto- ja pitovoimaa (1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä)

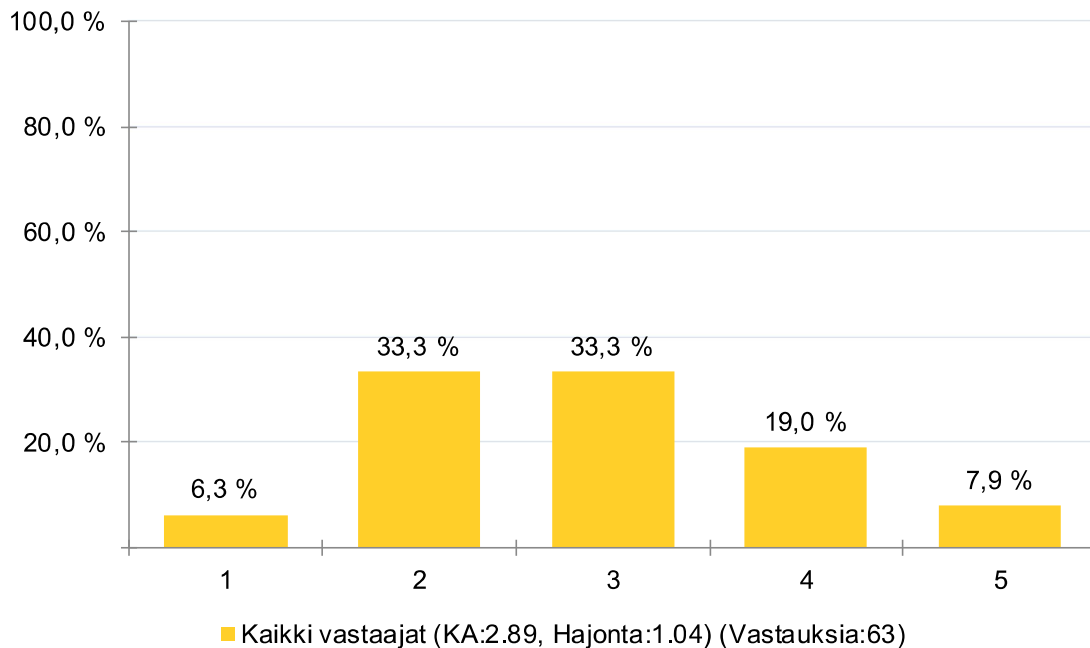


## Strategiakysely luottamushenkilöille

25.8.2025

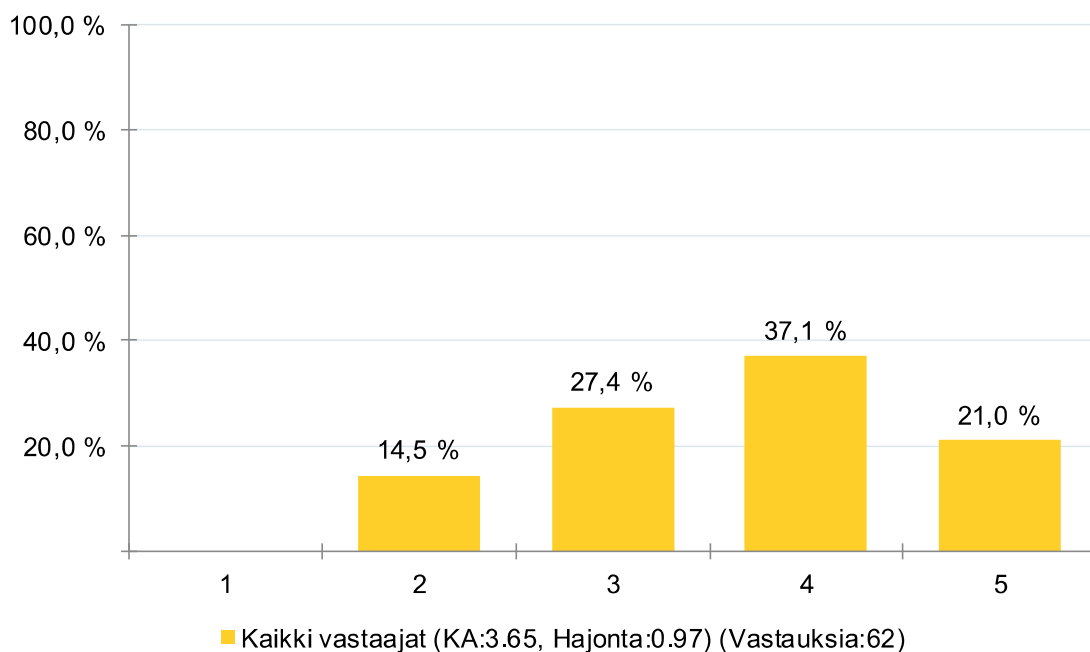
Väittämä: Hyvinvointialueen palkitsemiskäytännöt ovat riittävät ja tarkoituksenmukaiset julkiselle työnantajalle

(1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä)



Väittämä: Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta ovat työnantajakuvan, vetovoiman ja uudistusvoiman perusta

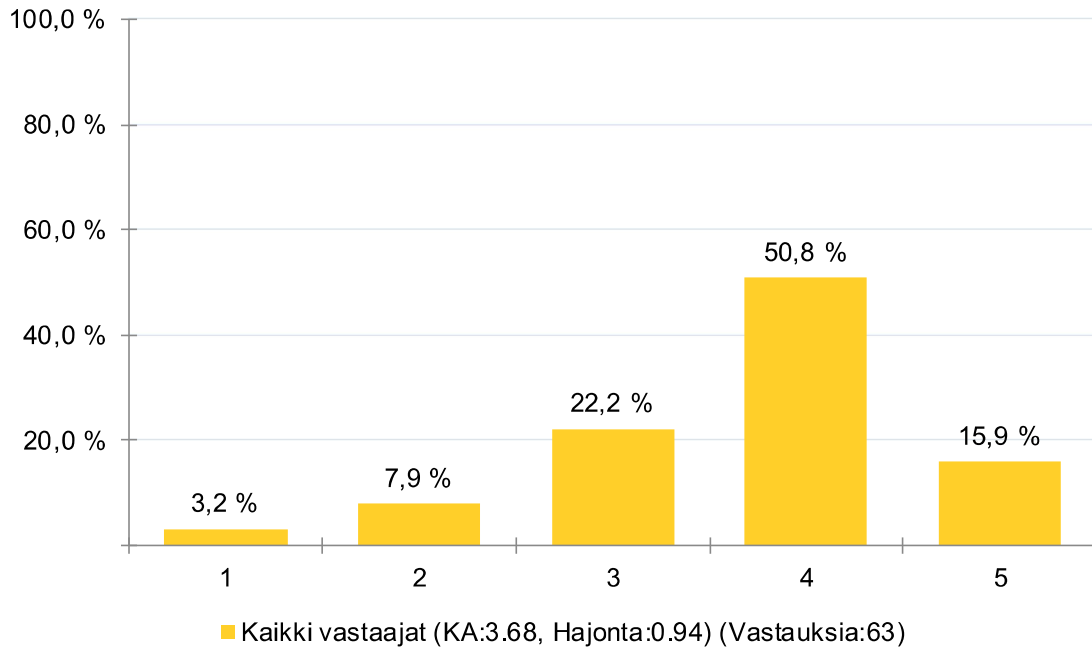
(1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä)



## Strategiakysely luottamushenkilöille

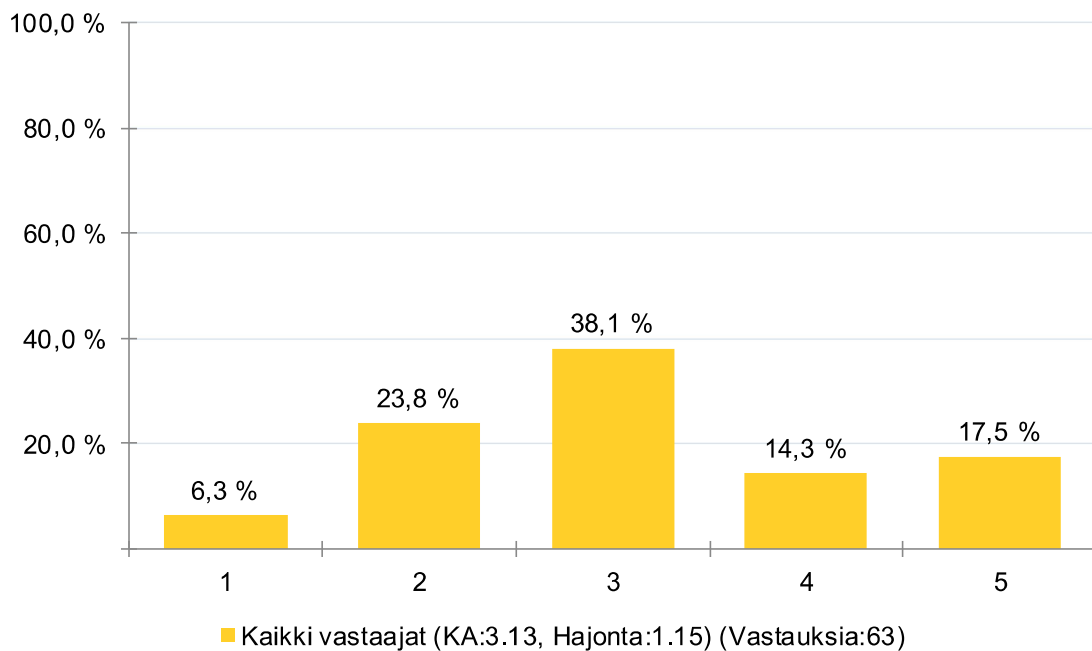
25.8.2025

Väittämä: Henkilöstön liikkuvuutta hyvinvointialueen sisällä tulee lisätä, jotta palvelutuotanto turvataan  
(1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä)



Väittämä: Henkilöstöä osallistetaan ja heillä on riittävät vaikutusmahdollisuudet hyvinvointialueen kehittämistyöhön

(1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä)

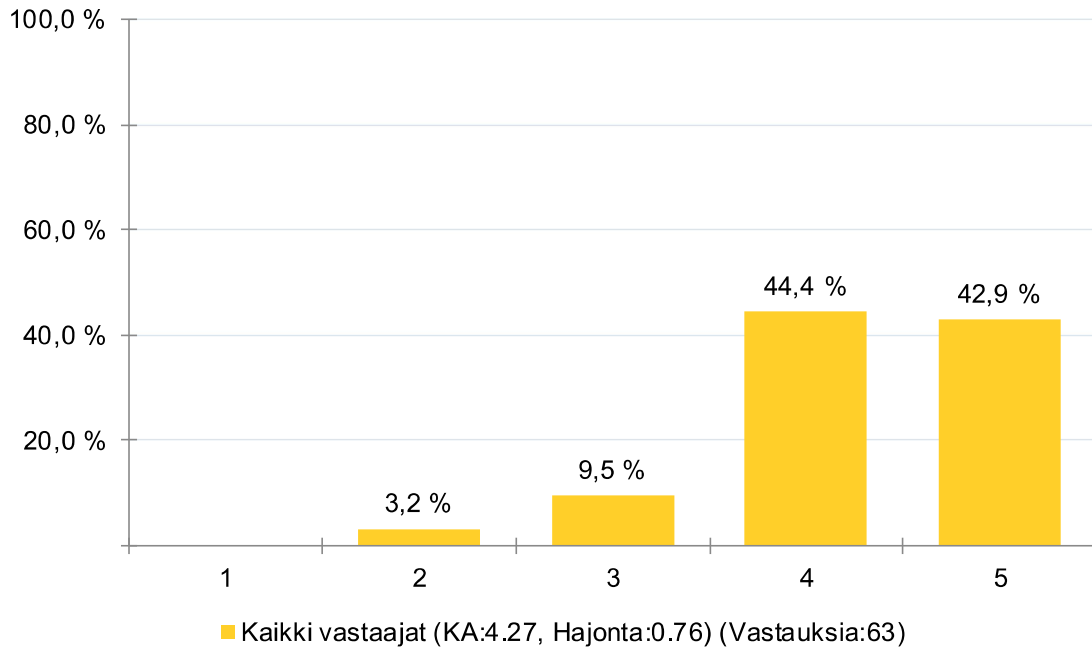


## Strategiakysely luottamushenkilöille

25.8.2025

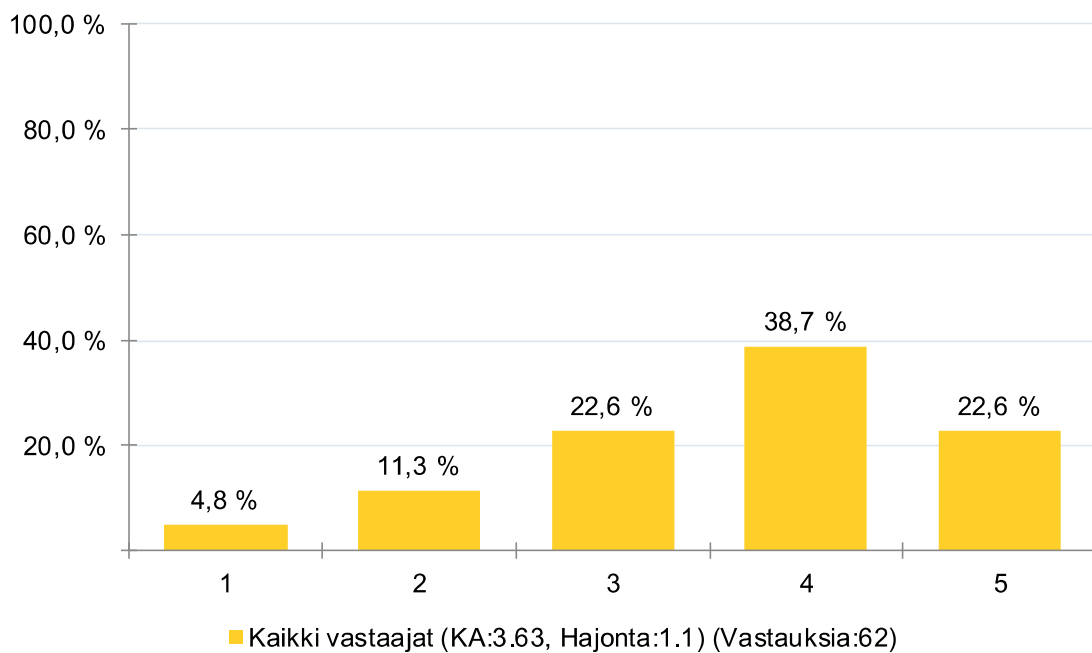
Väittämä: Henkilöstön eläköityminen vaikuttaa palveluiden tuottamiseen hyvinvointialueella seuraavan 10 vuoden aikana

(1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä)



Väittämä: Kansainvälinen rekrytointi on välttämätöntä henkilöstön saatavuuden turvaamiseksi

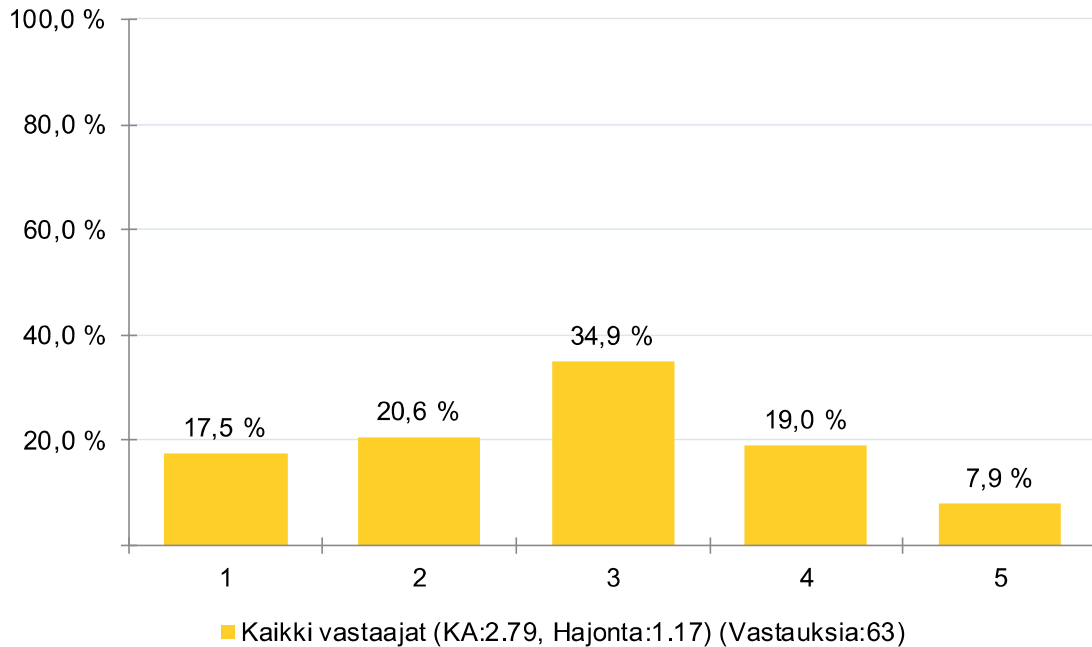
(1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä)



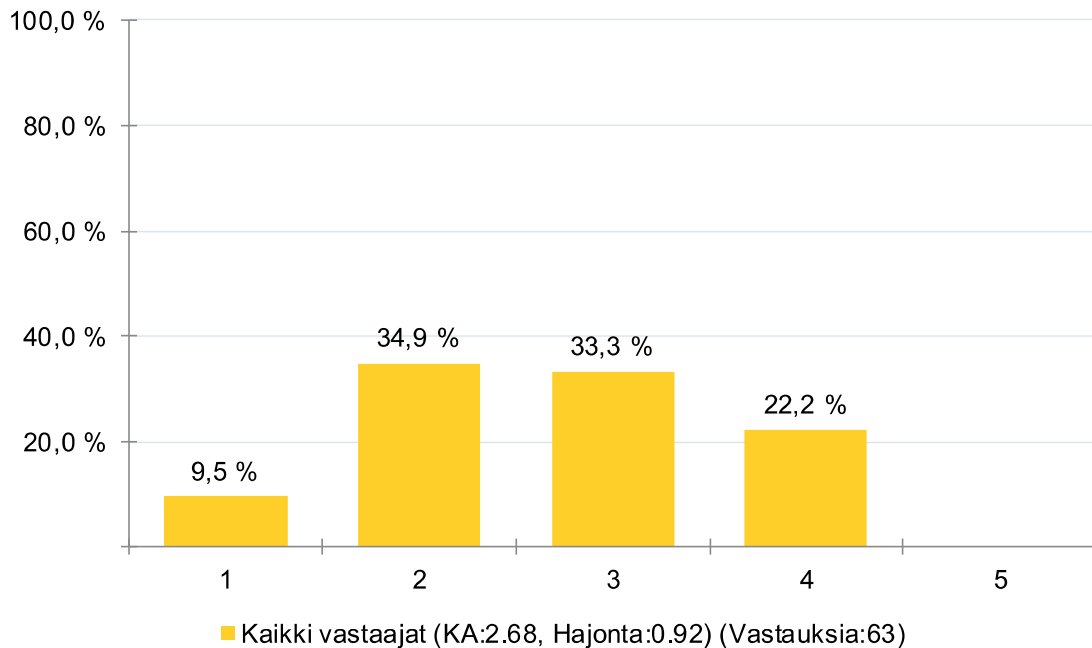
## Strategiakysely luottamushenkilöille

25.8.2025

Hyvinvointialueen talous on saatettava tasapainoon, vaikka tämä tarkoittaisi palvelutason laskua  
(1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä)

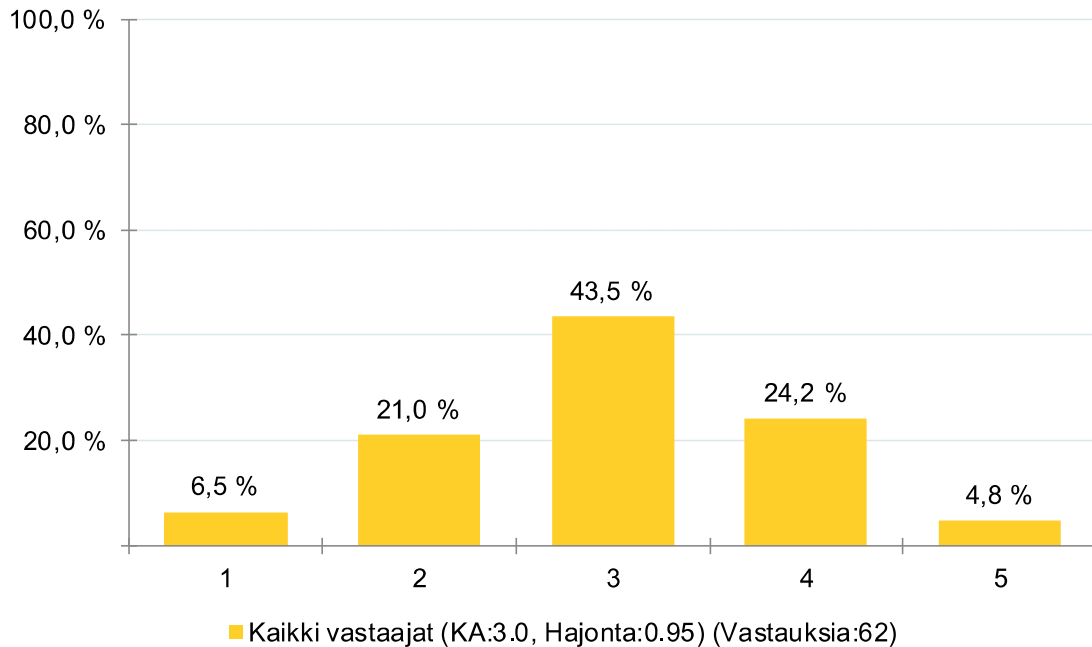


Riittävä investointitaso on varmistettava, vaikka tämä tarkoittaisi palvelutason laskua  
(1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä)



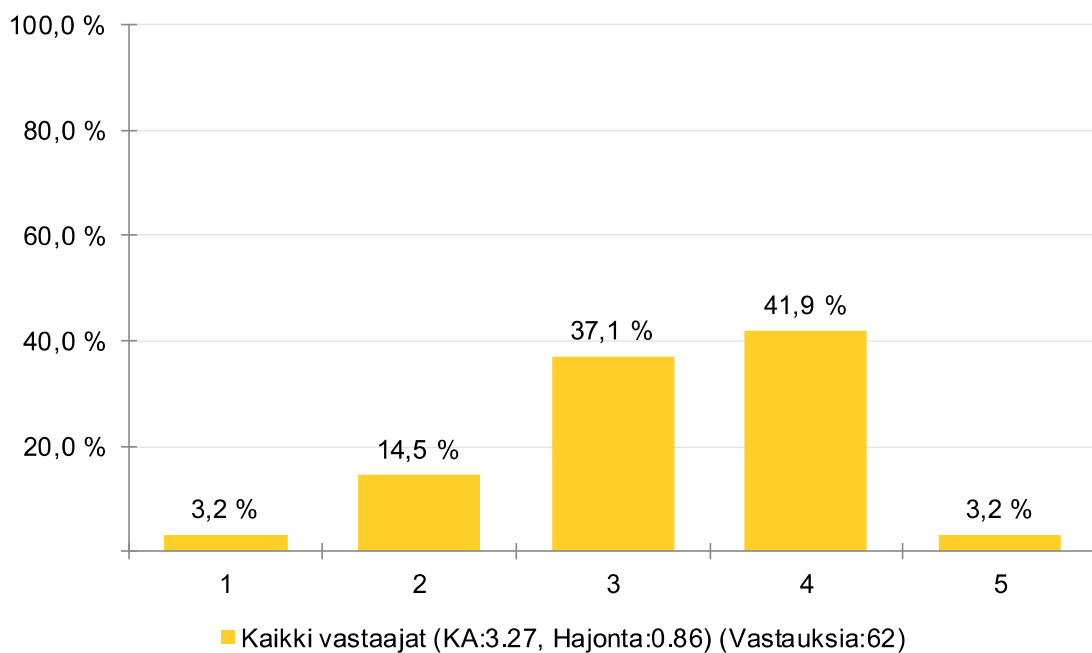
Hyvinvointialueen päätyminen valtion tiukempaan ohjaukseen (esim. arviointimenettelyyn) on vältettävä, vaikka tämä tarkoittaisi palvelutason laskua

(1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä)



Hyvinvointialue pystyy sopeuttamaan toimintansa vähenevään rahoitukseen

(1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä)



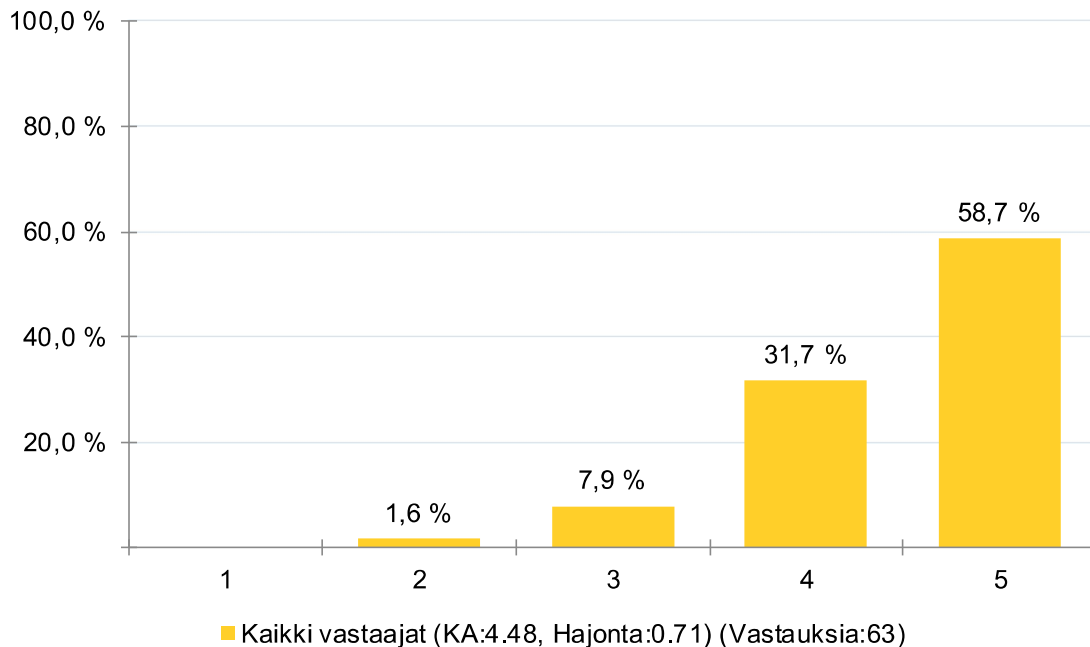


## Strategiakysely luottamushenkilöille

25.8.2025

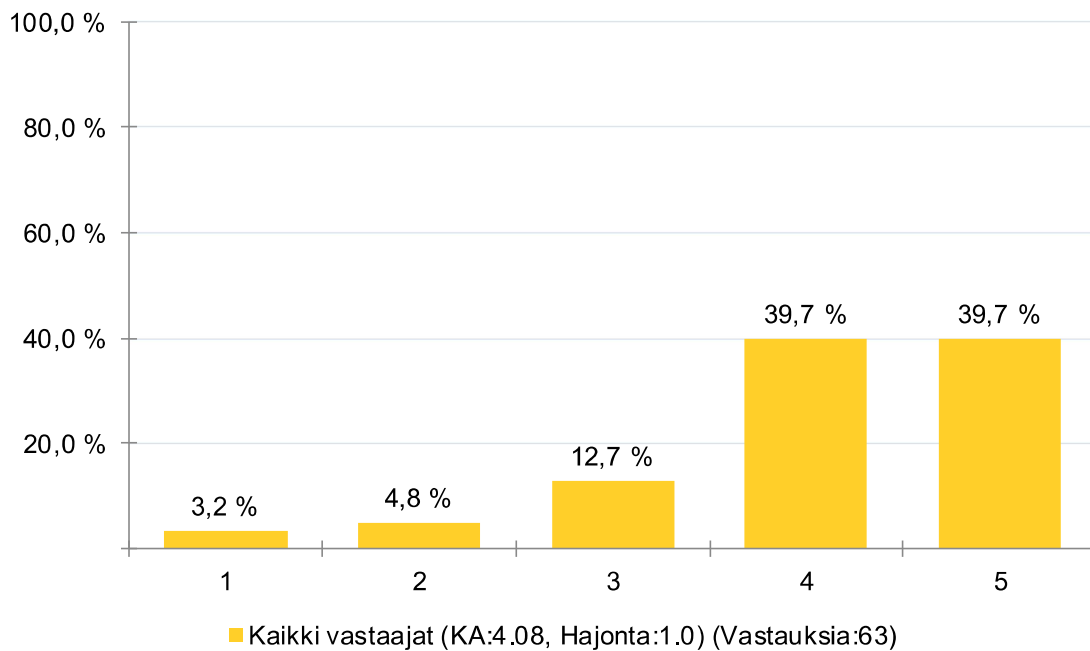
Hyvinvointialueet tarvitsevat lisää aikaa alijäämien kattamiseen

(1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä)



Hyvinvointialueen tehtävä on myös Pohjois-Savon elinvoimaan vaikuttaminen

(1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä)

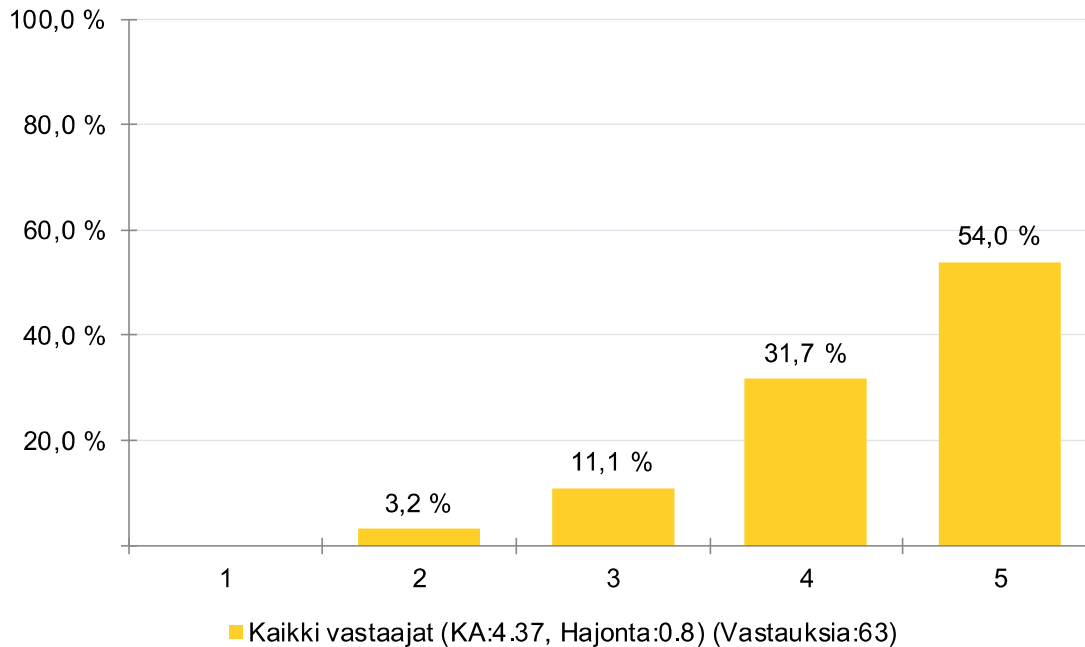


## Strategiakysely luottamushenkilöille

25.8.2025

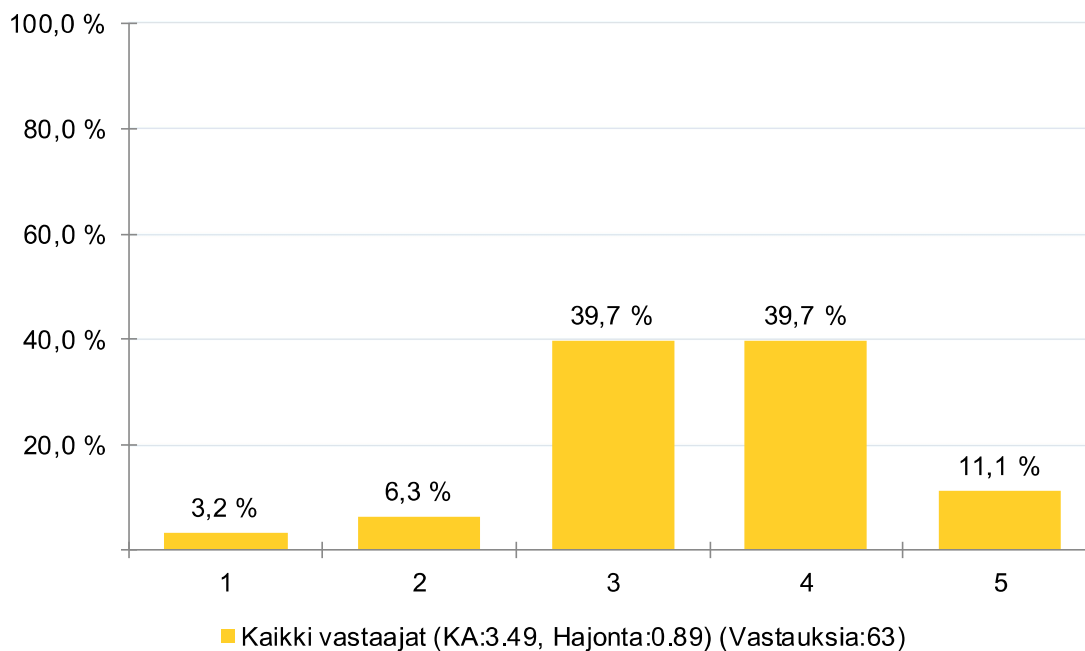
Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen tulee nostaa hyvinvointialueen keskeiseksi tehtäväksi ja huomioida kaikissa palveluketjuissa

(1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä)



Hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen tulee panostaa lisää voimavaroja, vaikka se tarkoittaisi resurssien vähentämistä muualta

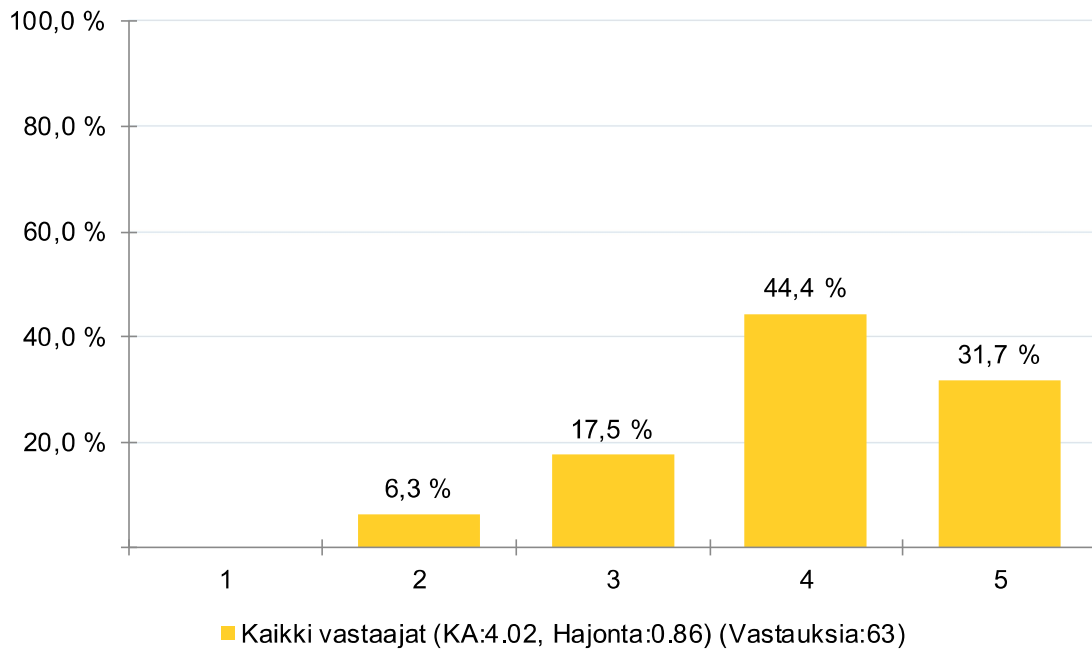
(1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä)



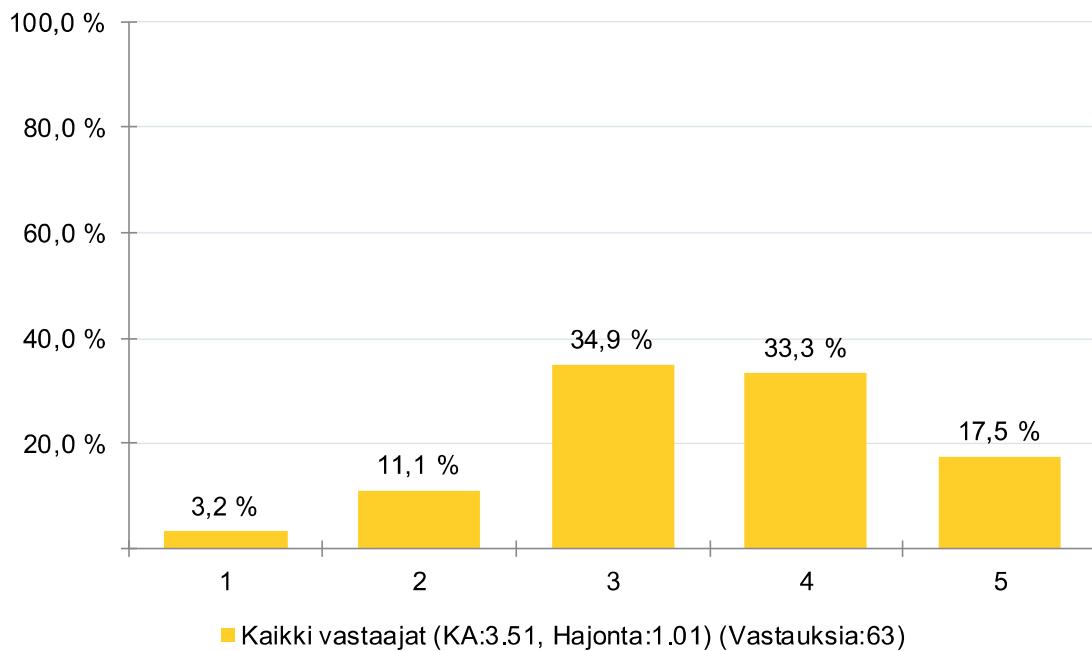
## Strategiakysely luottamushenkilöille

25.8.2025

Asukkaiden vastuu omasta hyvinvoinnistaan tulee huomioida osana hyvinvoinnin edistämistyötä  
(1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä)

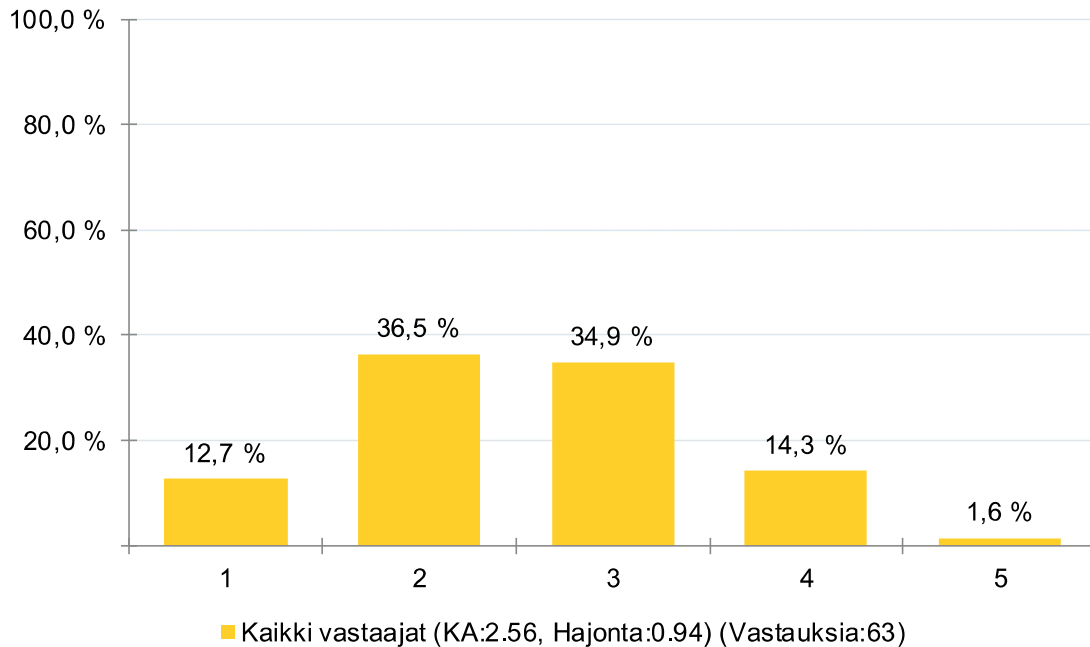


Yksilöllä on ensisijainen vastuu omasta hyvinvoinnistaan  
(1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä)



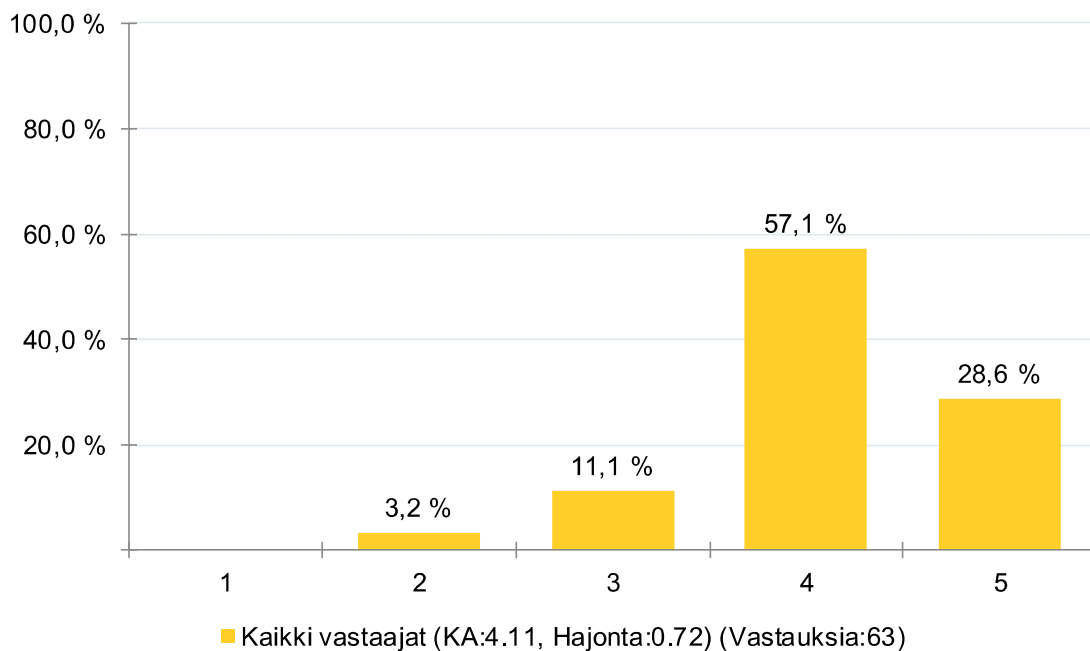
Hyvinvointialueen palveluiden saatavuus vastaa väestön palvelutarpeita eri puolilla Pohjois-Savoa

(1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä)



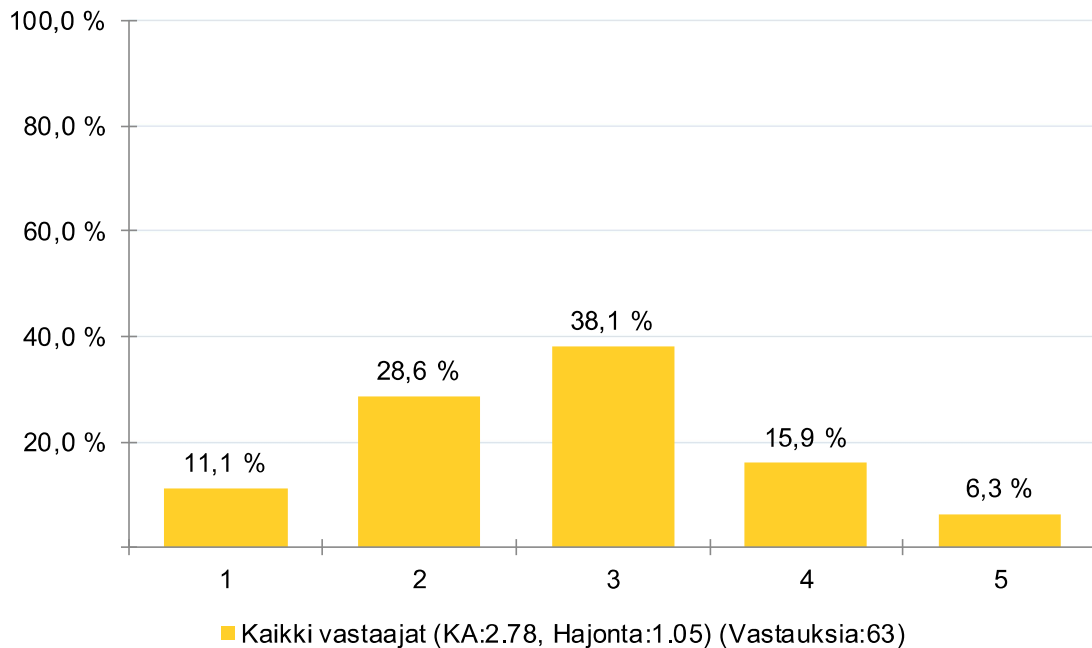
Hyvinvointialueen palvelut tulee suunnitella asukkaiden palvelutarpeen mukaan, ei elinvoimakysymysten tai pelkästään väestömäärän perusteella

(1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä)



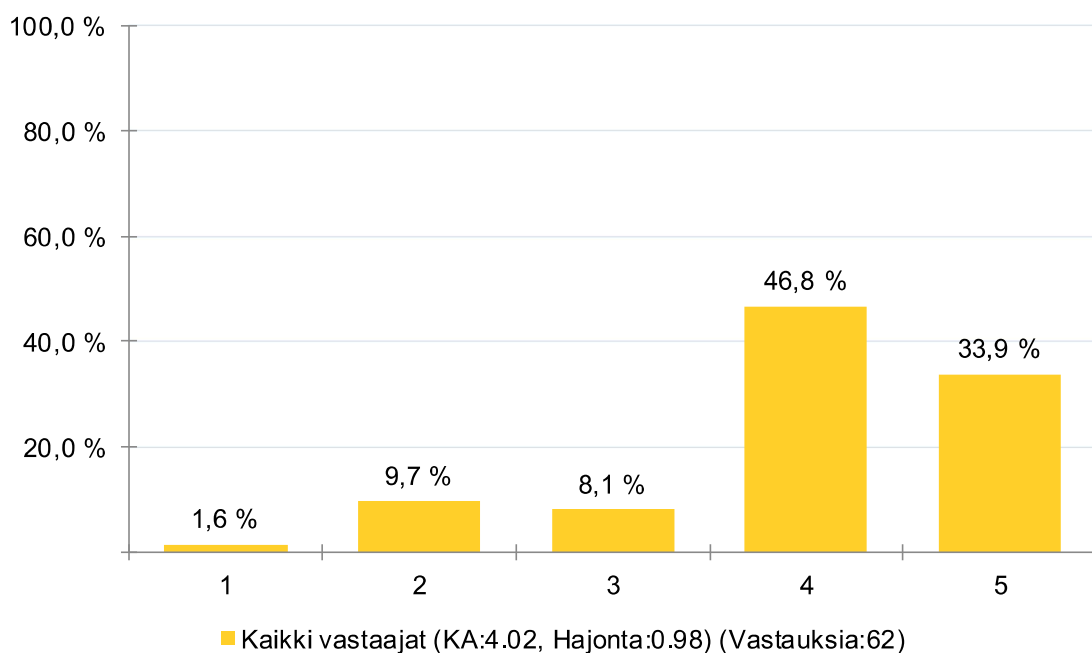
Erityispalvelujen toimipisteiden tulisi sijaita mahdollisimman laajasti eri puolilla hyvinvointialuetta, vaikka se heikentäisi mahdollisuuksia täyttää yliopistollisen sairaalan lainsäädännölliset velvoitteet tai turvata Itä-Suomen yhteistyöalueen (YTA) sopimuksen mukaiset erityispalvelut

(1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä)



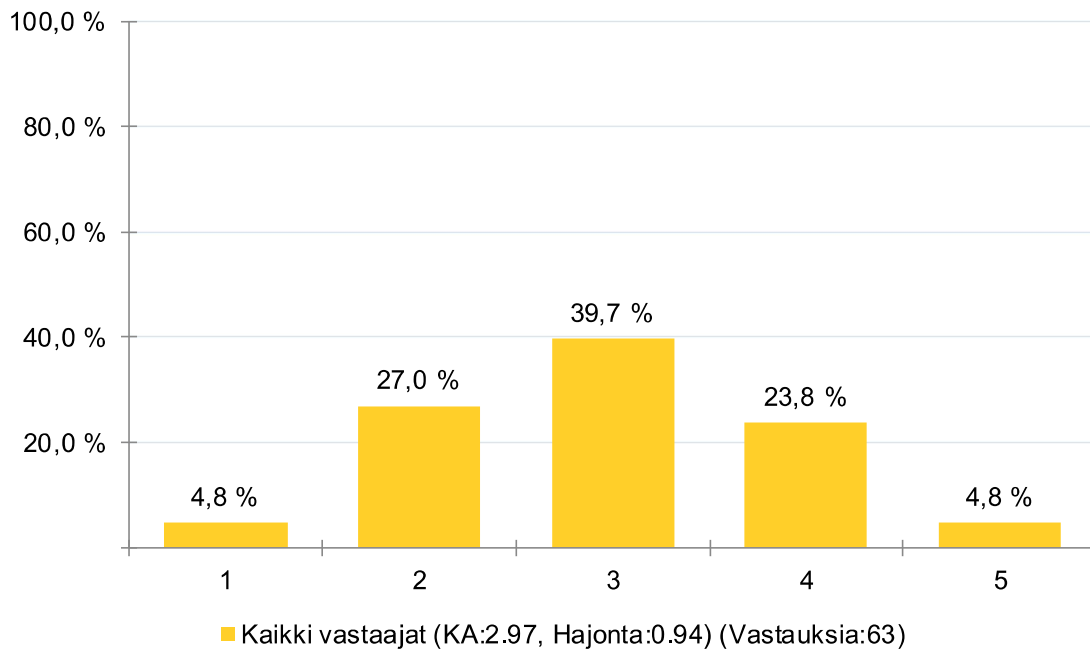
Hyvinvointialueen tulee vahvistaa omaa palvelutuotantoaan ostopalveluiden sijasta

(1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä)



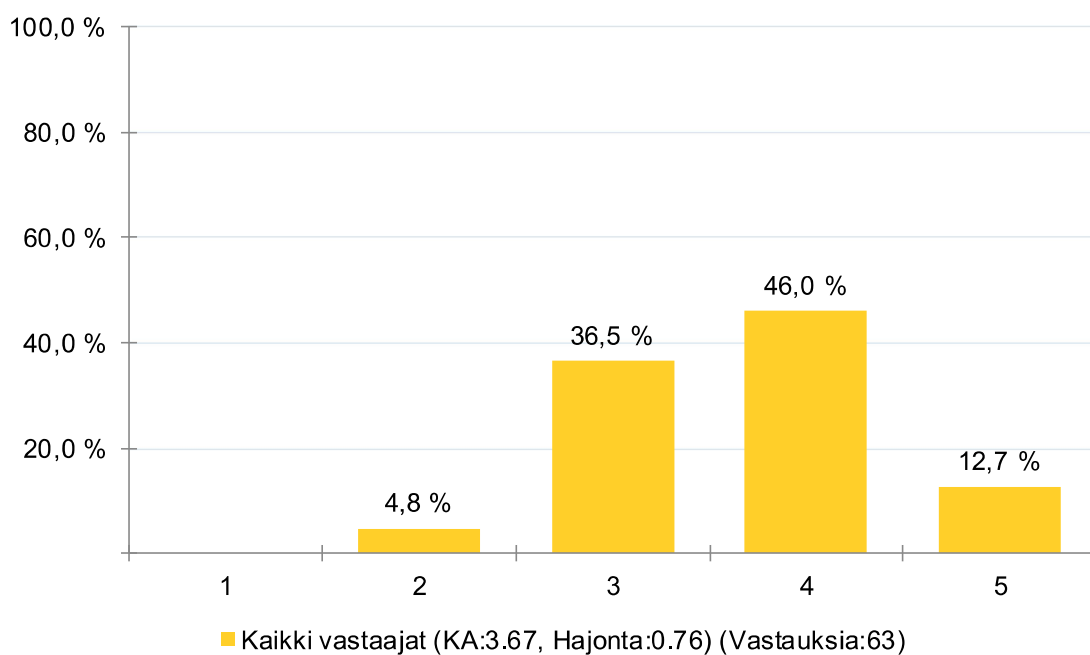
Sähköisten palveluiden tulee olla hyvinvointialueen asiakkaiden ensisijainen väylä palveluihin tulevaisuudessa

(1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä)



Sähköisiin palveluihin pitää tulevaisuudessa panostaa merkittävästi nykyistä enemmän

(1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä)

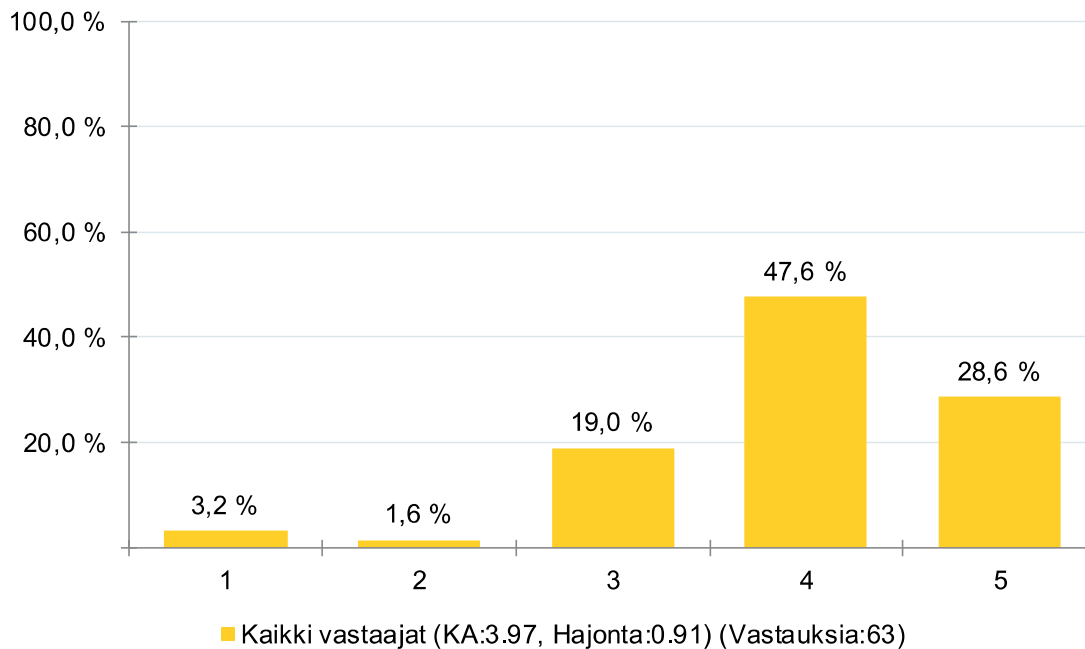


## Strategiakysely luottamushenkilöille

25.8.2025

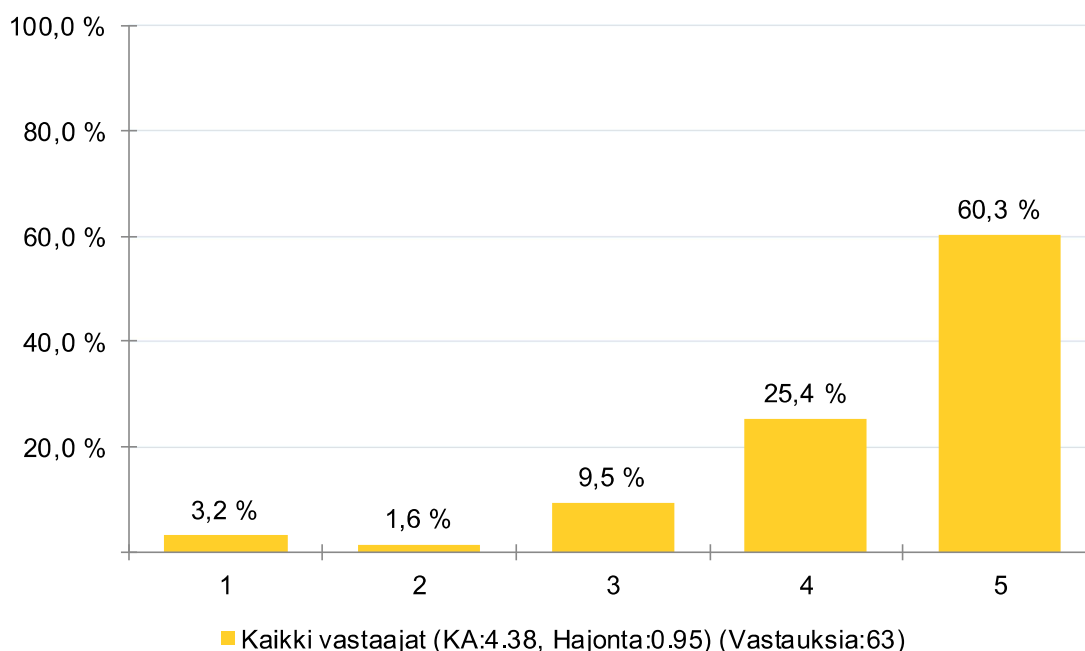
Tutkimus- ja innovaatiotoiminta on taloudellisesti kannattavaa ja voi ratkaista hyvinvointialueen talouden haasteita pitkällä aikavälillä

(1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä)



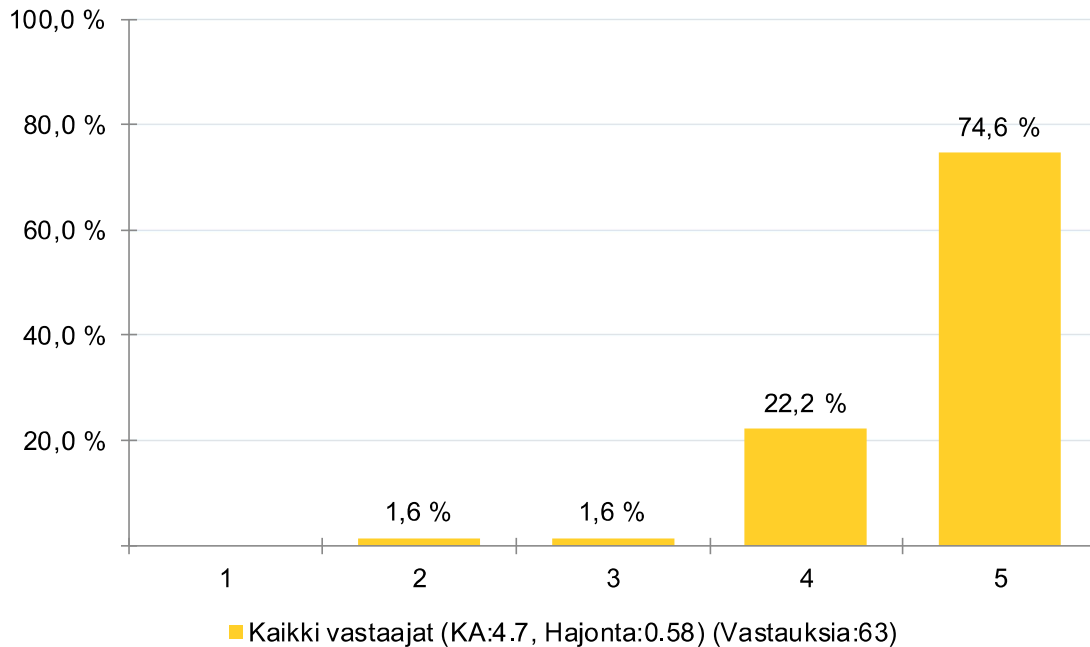
Pohjois-Savon hyvinvointialueen merkitys Itä-Suomen alueelle on korvaamaton: yliopistollisena hyvinvointialueena se toimii alueen sosiaali- ja terveystieteisiin painottuvan tutkimuksen veturina ja tukee yritystoimintaa, työllisyyttä ja koko Itä-Suomen alueen elinvoimaa

(1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä)



Sosiaali- ja terveysalan oppilaitosten sijainti Pohjois-Savossa on keskeinen alan ammattilaisten saatavuuden ja hyvinvointialueen palveluiden turvaamisen edellytys

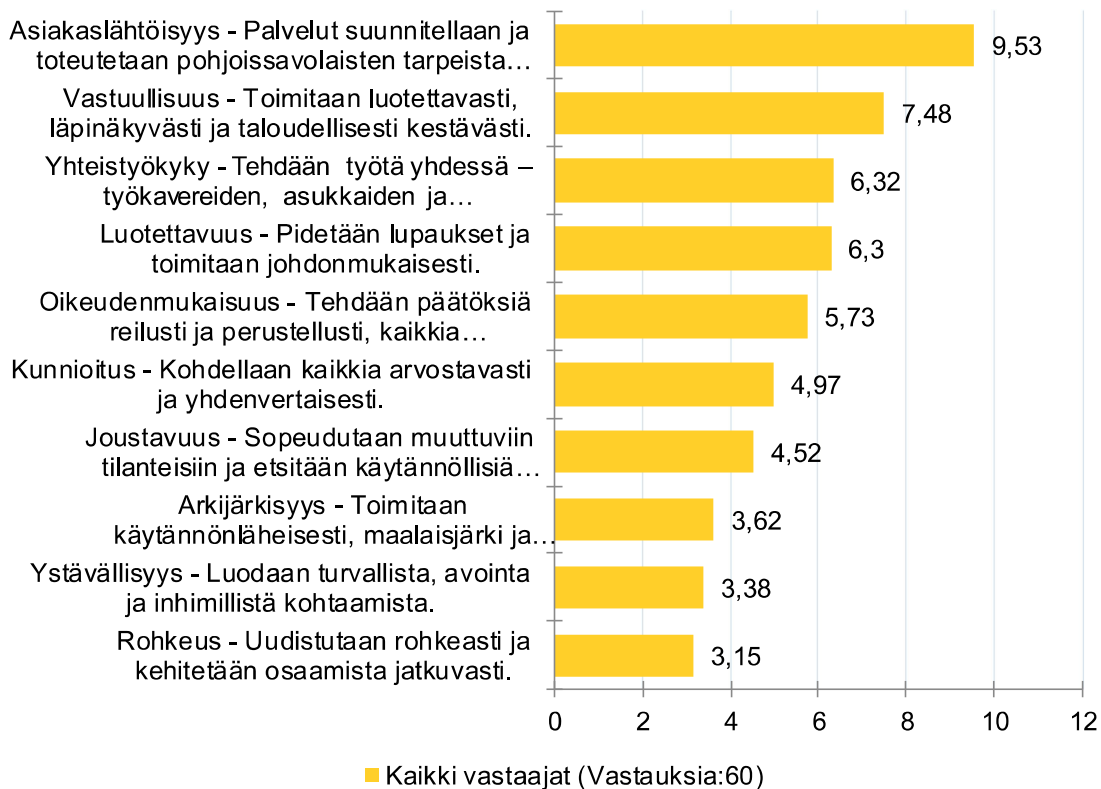
(1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä)





### 3. Hyvinvointialueen arvot

**Yhteenveto** vastauksista kysymykseen: Mitkä seuraavista arvoista tulisi mielestäsi sisällyttää Pohjois-Savon hyvinvointialueen strategiaan? Aseta arvot\* tärkeysjärjestykseen.



\* Listaus arvoista, jotka vastaajat pyydettiin asettamaan tärkeysjärjestykseen: Asiakaslähtöisyys (Palvelut suunnitellaan ja toteutetaan pohjoissavolaisten tarpeista käsin), Vastuullisuus (Toimitaan luotettavasti, läpinäkyvästi ja taloudellisesti kestävästi), Yhteistyökyky (Tehdään työtä yhdessä – työkavereiden, asukkaiden ja kumppaneiden kanssa), Luotettavuus (Pidetään lupaukset ja toimitaan johdonmukaisesti), Joustavuus (Sopeudutaan muuttuviin tilanteisiin ja etsitään käytännöllisiä ratkaisuja), Kunnioitus (Kohdellaan kaikkia arvostavasti ja yhdenvertaisesti), Oikeudenmukaisuus (Tehdään päätöksiä reilusti ja perustellusti, kaikkia tasapuolisesti kohdellen), Arkijärkisyys (Toimitaan käytännönläheisesti, maalaisjärki ja kokemus edellä), Ystävällisyys (Luodaan turvallista, avointa ja inhimillistä kohtaamista), Rohkeus (Uudistutaan rohkeasti ja kehitetään osaamista jatkuvasti).

**Tiivistelmä** avoimista vastauksista kysymykseen: Onko muita arvoja, joita haluisit sisällyttää hyvinvointialueen strategiaan?

Strategiakyselyn arvokysymyksen tuloksissa korostui selkeästi asiakaslähtöisyys, jonka suurin osa asetti arvojen tärkeysjärjestyksessä listan kärkeen. Myös vastuullisuus, yhteistyökyky ja luotettavuus nousivat keskeisiksi arvoiksi.

Avoimissa vastauksissa vastaajat toivoivat strategiaan arvoja, jotka vahvistavat henkilöstön arvostusta, osallisuutta ja mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä. Tämä nähtiin paitsi työhyvinvoinnin, myös palvelujen laadun ja pitovoiman kannalta keskeisenä.

## Strategiakysely luottamushenkilöille

25.8.2025

Useat vastaajat korostivat tarvetta ennakoiwaan ja suunnitelmalliseen toimintatapaan, jossa hyvinvointia edistetään jo ennen ongelmien syntymistä. Tämä liittyi vahvasti toiveeseen ennaltaehkäisevistä palveluista ja vaikuttavuudesta.

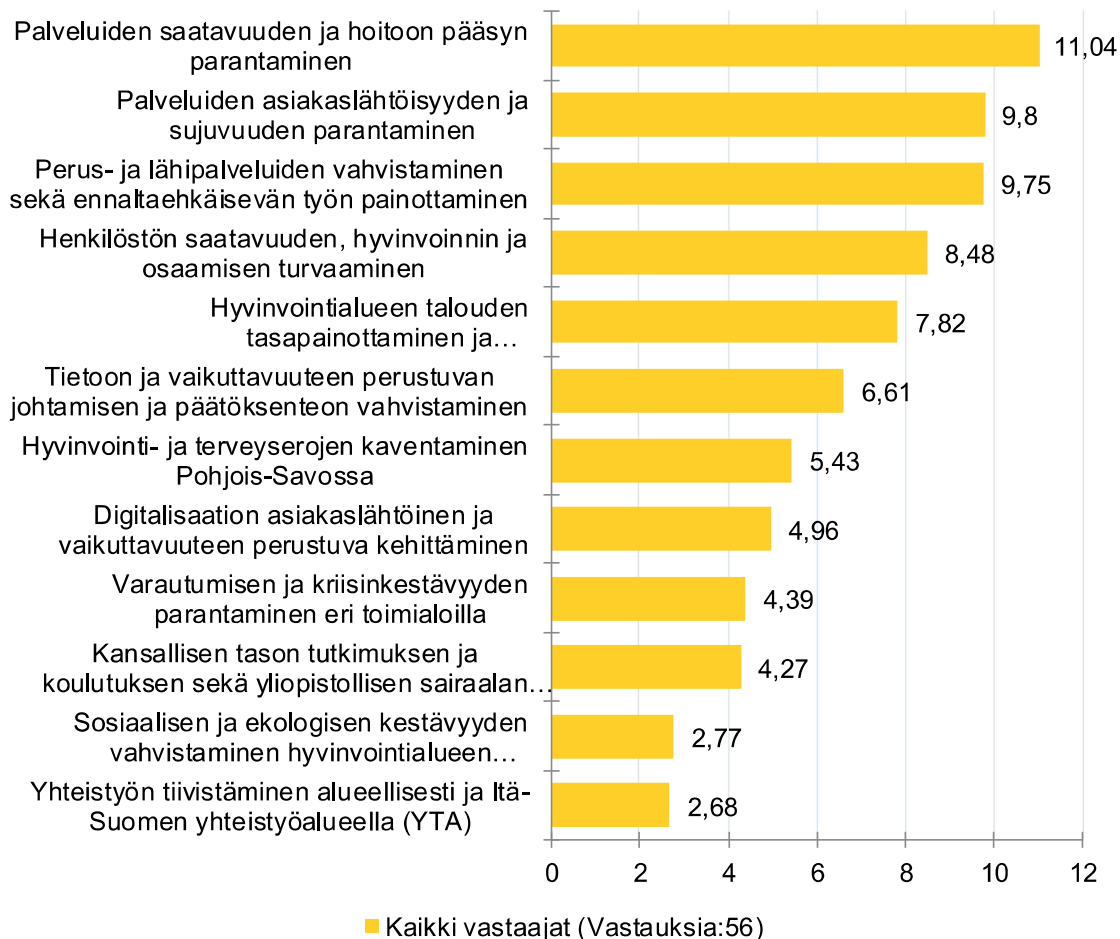
Lisäksi nousi esiin inhimillisyys hyvinvointialueen toiminnan perustana, sekä palvelujen saavutettavuuden että asiakkaiden kohtaamisen näkökulmasta. Vastaajat toivoivat myös, että strategia kantaa yhteiskunnallista vastuuta: yhdenvertaisuuden edistäminen, hyvinvointi- ja terveyserojen kaventaminen sekä ilmasto- ja ympäristövastuullisuus nähtiin olennaisina osina kestävä ja oikeudenmukaista hyvinvointialuetta. Myös turvallisuus mainittiin avoimissa vastauksissa keskeisenä arvona.

Vaikka jotkin arvot, kuten ystävällisyys, rohkeus ja arkijärkisyys, saivat kyselyssä matalampia pisteitä, ne nousivat esiin avoimissa kommentteissa osana laajempia teemoja, kuten inhimillistä kohtaamista ja käytännönläheistä ratkaisukeskeisyyttä.

Kaikki avoimet vastaukset löytyvät liitteestä 1.

## 4. Hyvinvointialueen strategiset tavoitteet

**Yhteenveto** vastauksista kysymykseen: Mitkä seuraavista tavoitteista tulisi mielestäsi sisällyttää Pohjois-Savon hyvinvointialueen strategiaan? Aseta tavoitteet\* tärkeysjärjestykseen



## Strategiakysely luottamushenkilöille

25.8.2025

---

\*Listaus strategisista tavoitteista, jotka vastaajat pyydettiin asettamaan tärkeysjärjestykseen: Palveluiden saatavuuden ja hoitoon pääsyn parantaminen; Palveluiden asiakaslähtöisyyden ja sujuvuuden parantaminen; Hyvinvointialueen talouden tasapainottaminen ja kustannusvaikuttavuuden lisääminen; Perus- ja lähipalveluiden vahvistaminen sekä ennaltaehkäisevän työn painottaminen; Henkilöstön saatavuuden, hyvinvoinnin ja osaamisen turvaaminen; Tietoon ja vaikuttavuuteen perustuvan johtamisen ja päätöksenteon vahvistaminen ; Digitalisaation asiakaslähtöinen ja vaikuttavuuteen perustuva kehittäminen ; Kansallisen tason tutkimuksen ja koulutuksen sekä yliopistollisen sairaalan vahvistaminen; Varautumisen ja kriisinkestävyysparantaminen eri toimialoilla; Hyvinvointi- ja terveyserojen kaventaminen Pohjois-Savossa; Yhteistyön tiivistäminen alueellisesti ja Itä-Suomen yhteistyöalueella (YTA) ; Sosiaalisen ja ekologisen kestävyyden vahvistaminen hyvinvointialueen toiminnassa.

**Tiivistelmä** avoimista vastauksista kysymykseen: Onko muita strategisia tavoitteita, joita pidät tärkeinä?

Kyselyn strategisten tavoitteiden osiossa vastaajat priorisoivat palveluiden saatavuuden ja hoitoon pääsyn parantamisen, asiakaslähtöisyyden ja sujuvuuden kehittämisen, peruspalveluiden vahvistamisen sekä henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen turvaamisen.

Avoimissa vastauksissa korostui toive painottaa henkilöstön hyvinvointia eri keinoin, esimerkiksi vahvistamalla henkilöstön työoloja, osallisuutta ja johtamista. Esimerkiksi lähijohtamisen resursointi, työkyvyn tukeminen ja urakehityksen mahdollistaminen nähtiin tärkeinä keinoina henkilöstön pysyvyyden ja työnantajavetoisuuden parantamiseksi.

Strategiaan toivottiin myös painotuksia, jotka vahvistavat palveluiden vaikuttavuutta ja laatua, sekä ennaltaehkäisevän ja hyvinvointia edistävän työn edistämistä. Vastauksissa pidettiin myös tärkeänä, että kerrotaan konkreettisin esimerkein, miten vaikuttavaa hyvinvointialueen työ on.

Vaikka ekologinen ja sosiaalinen kestävyys eivät tavoitteiden priorisoinnissa sijoittuneet listan kärkeen, nousivat ne esiin avoimissa vastauksissa. Vastaajat pitivät tärkeänä, että hyvinvointialue kantaa vastuunsa ilmastokriisin keskellä ja kehittää konkreettisia mittareita esimerkiksi energiatehokkuuden, kestävien hankintojen ja ilmastonmuutoksen terveysvaikutusten osalta.

Lisäksi esiin nousivat monialaisuuden vahvistaminen, kansainvälinen yhteistyö tutkimuksessa ja rekrytoinnissa sekä innovatiivisten ratkaisujen rohkea edistäminen palvelujen kehittämisessä.

Kaikki avoimet vastaukset löytyvät liitteestä 2.

**Liite 1:** avoimet vastaukset kysymykseen Onko muita arvoja, joita haluisit sisällyttää hyvinvointialueen strategiaan?

- Henkilöstön arvostaminen, jokaisen kohdalla tehtävästä riippumatta.  
Alueellinen tasapaino.
- Alueiden elinvoiman turvaaminen riittävillä sote palveluilla.
- Luotettavuuteen kuuluu se mitä sote uudistuksessa luvattiin: perusterveydenhuollon vahvistaminen. Näin ei ole käynyt, palveluja karsitaan nimenomaan tältä saralta. Peruspalveluiden saatavuudesta lähellä tulee pitää kiinni.
- Henkilöstön mahdollisuus vaikuttaa omaan työyhteisöön/työhönsä.
- Ennakointi ja suunnitelmallisuus
- Ennakointi. Ei vain reagoida muutoksiin, vaan ennakoidaan niitä. Pyritään myös kaikessa toiminnassa hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen eikä hoideta vasta, kun on pakko.
- Dialogisuus
- Ennaltaehkäisevyys – painotetaan toimintaa, joka ehkäisee ongelmia ja tukee terveyttä ja hyvinvointia ennen kuin tarvitaan raskaita palveluja.  
Tämä sopii erityisen hyvin hyvinvointialueen tehtävään ja toisi strategiaan pitkäjänteisen näkökulman.
- Osallisuus – varmistetaan, että asiakkaat, asukkaat ja henkilöstö voivat osallistua päätöksentekoon ja kehittämiseen.  
Tukee asiakaslähtöisyyttä ja lisää luottamusta palveluihin.
- Vaikuttavuus – tehdään päätöksiä ja toimia, joilla on mitattavissa oleva ja merkittävä vaikutus ihmisten hyvinvointiin.  
Tämä yhdistää vastuullisuuden ja taloudellisen kestävyuden käytännön tasolla.
- Inhimillisyys – muistutetaan, että kaiken keskiössä on ihminen, ei pelkkä prosessi tai talousluku.  
Vaikka ystävällisyys ja kunnioitus sivuavat tätä, inhimillisyys on vielä vahvempi, kokonaisvaltainen käsite.
- Työntekijöiden kunnioittaminen ja mukana olo muutoksessa
- Työnantajaylpeys. Jos henkilökunta on valmis sanomaan ylpeänä OLEN hyvinvointialueella töissä. Ilman heidän työpanostaan asiakkailla ei olisi niin hyvä olla. Henkilökunnan pitovoimaisuus on myös näin parempi.
- Turvallisuus on toimivan hyvinvointialueen perusta. Se varmistaa, että palvelut ovat luotettavia, saavutettavia ja kriinkestäviä sekä tukevat asiakkaiden ja henkilöstön fyysistä ja psyykkistä turvaa.  
Strateginen sitoutuminen turvallisuuteen vahvistaa luottamusta, tukee hyvinvointia ja ohjaa vastuullista palvelujen järjestämistä kaikissa tilanteissa.

- Tulevaisuuteen suuntautuminen, ennakoidaan hyvissä ajoin megatrendejä ja trendejä, jotka vaikuttavat kansalaisten hyvinvointiin sekä panostetaan ennaltaehkäisyyn, koska "tulipaloja sammuttamalla" ei synny hyvinvointia.
- Inhimillisuus ja aito tavoite poistaa keinotekoiset esteet asiakkaille olla yhteydessä hoitohenkilökuntaan tarvittaessa. Ei ole inhimillistä eikä millään tavoin puolustettavaa, ettei esim. syöpäpotilas (vasta diagnoosin saanut) saa välttämättä henkilökohtaista palvelua. Ihminen palvelee ihmistä ja tämä tulee taata kaikilla osa-alueilla tietyissä tilanteissa. Sähköiset palvelut sekä muut digipalvelut kuuluvat tietenkin asiaan, mutta paikoitellen tilanne on mennyt siihen että työntekijät ohjaavat palveluiden tarjoamista omien intressiensä mukaan.
- - Yhdenvertaisuuden edistäminen
- Hyvinvointi- ja terveyserojen vähentäminen
- Ilmastoviisaus
- Laadukkaat, vaikuttavat palvelut (ei mitata käyntikertojen määrää vaan sitä, mitä palveluilla saadaan aikaiseksi
- Tutkimusperusteisuus
- Monialainen yhteistyö
- Ratkaisukeskeisyys
- Kestävyys - strategiaan tulee nostaa ilmasto- ja ympäristövastuullisuus sekä luoda niiden mittaamiseen konkreettiset mittarit. Hyvinvointialue tarvitsee konkreettisen päästövähennystavoitteen ja tahtotilan kiertotalouden edistämiseksi. Mallia voi katsoa esimerkiksi Vantaa-Keravan hyvinvointialueelta, joka on julistanut tavoittelevansa hiilineutraalin hyvinvointialueen statusta sekä Kuopion kaupungilta, joka on sitoutunut olemaan hiilineutraali 2030 ja kiertotalouden edelläkävijä 2030.
- tasa-arvo
- Ilmastomuutokseen vastaaminen ja muut ympäristöarvot.

**Liite 2:** kaikki vastaukset avoimeen kysymykseen Onko muita strategisia tavoitteita, joita pidät tärkeinä?

- Kansainvälinen yhteistyö tutkimuksen ja henkilöstön rekrytoinnin osalta.
- Monialaisuuden vahvistaminen
- Ehdotan lisättäväksi strategisia tavoitteita, jotka vahvistavat palveluiden vaikuttavuutta ja henkilöstön työkykyä:  
Lähijohtamisen vahvistaminen ja esihenkilötyön riittävä resursointi, jotta johtajilla on aikaa tukea henkilöstöä ja kehittää toimintaa. (tämä on erittäin tärkeä strateginen tavoite lähivuosille)  
Henkilöstön pysyvyyden ja rekrytoinnin parantaminen panostamalla työoloihin, urakehitykseen ja houkutteleviin työnantajamalleihin.  
Asukkaiden ja henkilöstön osallisuuden lisääminen palveluiden kehittämiseen ja päätöksentekoon.  
Ennaltaehkäisevän ja hyvinvointia edistävän työn vahvistaminen yli toimialarajojen (liikunta, kulttuuri, sosiaalipalvelut).  
Palveluverkoston selkeyttäminen ja turvaaminen myös haja-asutusalueilla.  
Innovatiivisten ratkaisujen ja kokeilujen rohkea edistäminen palveluiden laadun parantamiseksi.
- Esimerkillisyys. On aidosti pystyttävä tuomaan esimerkein esille, millä tavoin hoivan ja terveystyön vaikuttavuutta on tehty ja sitä kautta saatu elämisentasoa parannettua. Nythän kaupalliset palveluntuottajat ja jopa huithapelipalvelut kertovat juuri esimerkein miksi jotain on tehty ja saatu sitä kautta inhimillisyyttä ja hyvinvointia elämiseen. Ihminen on jopa valmis satsaamaan ainakin näihin huithapeli-palveluihin, mutta nyt vastaavasti odotetaan kaiken olevan saatavilla hyvinvointialueella.

Tämä esimerkillisyys ei tarkoita sitä, että tuotetaan enemmän palveluja vaan kuin tällä tavoin olet saanut elämisenlaatua parannettua ilman merkittäviä kustannuksia.

- Koen hyvänä, että ekologinen kestävyys huomioidaan. Ilmastokriisin ollessa meneillään olisi vastuutonta, ettei niin iso toimija kuin hyvinvointialue huomioisi toimintansa ekologisia vaikutuksia.
- - Laadukkaat, vaikuttavat palvelut (ei mitata käyntikertojen määrää vaan sitä, mitä palveluilla saadaan aikaiseksi
- Tutkimusperusteisuuteen ja ammattilaisten osaamiseen panostettava muuallakin kuin KYS:ssa: esim. sosiaalipalveluissa
- Sosiaalisen ja ekologisen kestävyiden roolia ei voi ylikorostaa. Hyvinvointialue alisuoriutuu parhaillaan tällä sektorilla. Tarvitaan konkreettisia mittareita, jotta päästään tekojen tasolle. Huomioitava on mm. energiatehokkuus kiinteistöissä ja logistiikassa, kestävät hankinnat ja kierrätysratkaisut, ilmastonmuutoksen terveysvaikutusten ennakointi ja sopeutuminen sekä ennaltaehkäisyyn panostaminen.