

Anna Haverinen

Eduskunta

Sosiaali- ja terveystieteiden

Viite: HE 298/2022

Kirjallinen lausunto sosiaali- ja terveystieteiden hallituksen esitystä eduskunnalle (298/2022) muutetun lain ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista voimaantulosäätöjen muuttamisesta

Suomen Kuntaliitto pitää tärkeänä mahdollisuutta antaa kirjallinen lausunto hallituksen esityksestä 298/2022 koskien lakia ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista annetun lain (jatkossa vanhuspalvelulaki) muuttamisesta voimaantulosäätöjen muuttamisesta koskien lain 20§:n 2 momenttia. Kuntaliitto on ollut aktiivisesti mukana koko nykyisen hallituskauden ikääntyneiden palveluiden lainsäädännön uudistamisessa.

Kuntaliiton näkemyksen mukaan esitetty voimaantulon muutos on oikean suuntainen, mutta sen pituus ei ole riittävän pitkä. Koska tosiasiallisesti hallituksen esitysluonnoksessa henkilöstön saatavuutta helpottavat toimenpiteet eivät ehdi vaikuttaa vielä 1.12.2023 mennessä, on erittäin todennäköistä, etteivät voimaantulon kahdeksan kuukauden siirtämisestä huolimatta palvelujen toteuttajat pysty edelleenkaan täyttämään ympärivuorokautisten palveluiden henkilöstön vähimmäismitoituksen lakisääteistä velvoitetta. Muutos voi tuoda hetkellistä helpotusta, mutta ei ratkaise henkilöstön vaikean saatavuuden perusongelmaa.

Hallituksen esityksessä on nostettu ns. uusina henkilöstön vaikeaan saatavuuteen vaikuttavina asioina mm. Covid-19 -pandemian, pitkään jatkuneen sopimuksettomien sote-työmarkkinatilanteen sekä hyvinvointialueiden käynnistymisen. Ongelman syy on kuitenkin henkilöstön saatavuuden ja palvelutarpeen kasvun epäsuhta, jota lakisääteinen henkilöstömitoitus ei ratkaise. Henkilöstön saatavuutta vaikeuttavat juurisyynä liittyvät mm. ikärakenteen muutokseen ja suurten ikäluokkien eläköitymiseen ovat edelleen samat kuin oli tiedossa jo syksyllä 2019, kun henkilöstömitoituksen lakisääteisyys



valmisteltiin. Myös henkilöstön vaikeassa saatavuustilanteessa tehtävät henkilöstömitoituksen noston riskit, jotka mm. Kuntaliitto lausunnossaan nosti esille jo 7.11.2019, ovat käytännössä jo toteutuneet. Harmillisesti näiltä osin lausuntoja ei huomioitu lainkaan vuonna 2020 lakiesityksen eteenpäin viennissä.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen toukokuun 2022 henkilöstömitoituksen seurannan mukaan mitoituksen nosto seurantahetkellä olevasta 0,6:sta 07:ään edellyttää n. 3400 uuden työnpanoksen lisäämistä ikääntyneiden ympärivuorokautisiin palveluihin. Nyt esitetty mitoituksen portaittainen nosto ensin 0,65:een edellyttää jo noin 1500 henkilön laskennallisen työpanoksen lisäystä 1.4.2023 mennessä. Haastavassa henkilöstön saatavuustilanteessa portaittaisen mitoituksen noston perustelut jäävät hallituksen esityksessä ohueksi erityisesti ilman tutkimus- tai muuta vaikuttavuusnäyttöä siitä, että 0,65:n tai 0,7:n henkilöstön vähimmäismitoitus tuottaisi esim. parempaa asiakaslaatua- ja turvallisuutta kuin nykyinen 0,6:n henkilöstömitoitus.

Kuntaliiton esityksen mukaan yksinkertaisin ratkaisumalli olisi voimaantulon siirtäminen vähintään 1.1.2025 saakka sekä siirtymäajalla toteutettava kokonaisvaltainen arviointi ikääntyneiden palveluiden tilanteesta ja niiden toimenpiteiden vaikutuksista, joita on parhaillaan käynnissä mm. henkilöstön saatavuuden parantamiseksi.

Kuntaliitto on esittänyt perustellen henkilöstön vähimmäismitoituksen voimaantulon siirtämistä ja arvioinnin tekemistä jo lausunnossaan eduskunnan valtiovarainvaliokunnan kunta- ja terveysjaostolle 8.11.2021

<https://www.kuntaliitto.fi/lausunnot/2021/he-1462021-vp-hallituksen-esitys-eduskunnalle-valtion-talousarvioksi-vuodelle-2022-7>. Myös Kuntaliiton ikääntyneiden palveluiden johdon verkosto, johon kuuluu yli 30 ikääntyneiden palvelujen johtohenkilöä edustaen n. 25 eri toimijaa ympäri Suomen, on perustellut 30.9.2021 tiedotteessaan ns. mitoituslain voimaantulon siirron välttämättömyyttä <https://www.kuntaliitto.fi/ajankohtaista/2021/huoli-kasvaa-kunnissa-lisaa-osaajia-ikaantyneiden-palveluihin-ei-kadettomaksi>

Ehdotettu kokonaisvaltainen arviointi tulisi toteuttaa ja rahoittaa mahdollisen tarvittavan erillisrahoituksen osalta osana Kansallista ikäohjelmaa koskien vaikuttavuustavoitetta ”Palvelut toteutetaan sosiaalisesti, ekologisesti ja taloudellisesti kestävällä tavalla”. Arvioinnin tulisi sisältää mm. palveluiden laadun, asiakas-, omais- ja henkilöstötyytyväisyyden, palvelujen saatavuuden ja saavutettavuuden, kustannusvaikuttavuuden sekä palvelurakenteen arviointia. Myös vuosina 2020-2023 Ikäohjelmassa toteutettujen hankkeiden ja toimenpiteiden vaikutuksia henkilöstötilanteeseen arvioitaisiin läpileikkaavasti (esim. Hyvä veto -hanke, vapaaehtoistoiminnan kehittäminen,

teknologian hyödyntäminen). Laadun arvioinnin osalta lakisääteisestä RAI-arviointijärjestelmästä on mahdollista saada laatuindikaattoritieto. Lisäksi esim. vanhuspalvelujen tilan, asiakastytyvyyden sekä henkilöstön osalta THL tuottaa aikaisemmin päätetyn lainsäädännön perusteella arviointitietoa, joka hyödynnettäisiin kokonaisarvioinnissa.

Näiden lisäksi voimaantulon siirtäminen mahdollistaisi arvioida hallituksen esitysluonnoksessa esitetyt erityisesti henkilöstön saatavuuteen liittyneiden muiden toimenpiteiden vaikutuksia (esim. koulutuspaikkojen lisääminen, henkilöstörakenteen monipuolistuminen, hyvinvointialueiden käynnistyminen ja sen vaikutukset mm. paremmin asiakkaiden tarpeita vastaavan palvelurakenteen muodostumiseen, palvelujen monipuolistumiseen sekä parempaan henkilöstön kokonaissuunnitteluun). Lisäksi nähtäisiin edellä mainittujen toimenpiteiden vaikutuksia myös palvelujen laatuun ja henkilöstön saatavuuteen (sisältäen mm. rekrytointihaasteet, koulutuspaikkojen vetovoimaisuus, ikääntyneiden palveluiden vetovoimaisuus, eläköitymisen vaikutukset, työperäinen maahanmuutto ja henkilöstön kuormittuneisuus) sekä teknologian hyödyntämiseen. Myös sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden ohjelman vaikutuksia pystyttäisiin arvioimaan tässä vaiheessa osana kokonaisarviointia.

Tämän Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen koordinoiman arvioinnin perusteella voitaisiin yhteenvetona arvioida tosiasiallinen tarve ja peruste vähimmäismitoituksen tasolle ikääntyneiden palveluiden kokonaisuuden näkökulmasta.

Sinänsä on kannatettavaa, että esitetyn lain voimaantulon siirtymisestä huolimatta siirtymisajalta ei leikata rahoitusta. Positiivista vaikutusten arvioinnissa on myös se, että siinä on tunnistettu hyvinvointialueiden tarve käyttää uudistukseen varattua rahoitusta joustavasti vuoden 2023 aikana henkilöstön rekrytointiin. Vaikeassa henkilöstön saatavuustilanteessa rekrytointia joudutaan tekemään saatavuuslähtöisesti eikä pelkästään tarvelähtöisesti.

Vaikutusten arvioinnissa ei ole kuitenkaan huomioitu kustannuksia lisäävinä hyvinvointialueiden käynnistymiseen liittyviä palkkaharmonisoinnin vaikutuksia, jotka saattavat nostaa henkilöstökustannuksia huomattavasti. Myöskään hoiva- ja hoitoalan syksyn 2022 palkkaneuvottelujen vaikutuksia ei ole huomioitu. Vaikeasta henkilöstön saatavuudesta johtuen tosiasiasa jo aikaisemmassa HE 4/2020 vaikutusarvioinnissa huomioitujen palkkakustannukset eivät riitä kattamaan henkilöstön todellisia palkkakustannuksia vuonna 2023. Lakimuutoksen rahoitukseen vaikuttaa myös se, että yksityiset palveluntuottajat ovat esittäneet arvioidusta selkeästi korkeampia

ympäri vuorokautisen asumispalvelujen hintojen korotuksia (jopa 30%), joihin ei ole varauduttu HE 4/2020 vaiheessa.

SUOMEN KUNTALIITTO RY

Anna Haverinen
erityisasiantuntija, ikääntyneiden palvelut