



Vanhuspalvelulaissa säädetyn henkilöstömitoituksen siirtymääjan jatkaminen

17.10.2023

**Hallitusneuvos Jaana Huhta
Neuvotteleva virkamies Satu Karppanen**



Iäkkäiden henkilöiden ympärivuorokautisten palvelujen henkilöstömitoitus



- Vanhuspalvelulain 20 §:n mukaan toimintayksikössä on oltava henkilöstö, jonka määrä, koulutus ja tehtävärakenne vastaavat toimintayksikön palveluja saavien iäkkäiden henkilöiden määrää ja heidän toimintakykynsä edellyttämää palvelun tarvetta ja joka turvaa heille laadukkaat palvelut.
- Lakiin säädettiin vuonna 2020 velvoite henkilöstön vähimmäismitoituksesta 0,7 työntekijää asiakasta kohti iäkkäiden henkilöiden ympärivuorokautisen hoidon ja huolenpidon yksiköissä
- Mittoitus porrastettiin nousemaan 1.10. 2020 alkaen vähimmäismitoituksesta 0,5 työntekijää asiakasta kohti siten, että mitoituksen tuli nousta asiakasta kohden vähintään
 - 0,55 työntekijään 1.1.2021 alkaen, 0,6 työntekijään 1.1.2022 alkaen ja 0,7 työntekijään 1.4.2023 alkaen

Henkilöstöpulan vuoksi 0,7 työntekijän mitoituksen voimaantuloa lykättiin syksyllä 2022 siten, että mitoituksen tuli olla

- 1.4. 2023 vähintään 0,65 työntekijää/asiakas
- 1.12.2023 vähintään 0,7 työntekijää/asiakas

Täysimääräisen 0,7 mitoituksen lykkäys hallitusohjelman mukaisesti



- *Pidetään voimassa nykyinen 0,65 henkilöstömitoitus hallituskauden ajan. Siirretään ympärivuorokautisen hoivan 0,7 henkilöstömitoituksen voimaantuloa alkamaan 1.1.2028, jotta sosiaali- ja terveystaloudissa voidaan varmistaa tarvittava määrä henkilöstöä.*
- **Hallituksen esitys:**
 - 1.1.2028 vähintään 0,7 työntekijää/asiakas
 - Vuoden 2027 loppuun voimassa nykyinen vähintään 0,65 työntekijää/asiakas



Mitoituksen tilanne, toukokuu 2023

- Vuodesta 2020 henkilöstömitoitus on selvästi noussut
- Toimintayksiköistä 89 prosenttia täytti lakisääteiseen 0,65 mitoituksen toukokuussa 2023
- Myös 0,7 työntekijän mitoituksen täyttäneiden ja sen ylittäneidenkin yksiköiden määrä on kasvanut. Toukokuussa 2023 niitä oli 40 prosenttia kaikista ympärivuorokautisen hoidon yksiköistä
 - 23 prosentilla toimintayksiköistä oli toukokuussa 2023 mitoitus 0,70-0,74 ja 17 prosentilla vähintään 0,75.
- On kuitenkin olemassa riski, että 0,7 mitoituksen voimaantulon siirto usealla vuodella voi joissain toimintayksiköissä johtaa 0,65:ä korkeamman mitoituksen laskemiseen ja henkilöstön vähentämiseen. Toisaalta on otettava huomioon, että lainsäädäntö voi edellyttää myös korkeampaa mitoitusta

Mitoituksen toteuttamista haastavia tekijöitä



- Väestön ikääntymisestä johtuva palvelutarpeiden kasvu
- Henkilöstön eläköityminen
- Muun sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstötarpeet
- Muiden iäkkäiden palvelujen, mm. kotihoidon, tarpeet
- Ympäri vuorokautisen hoidon paikkoja ei ole voitu lisätä tarvetta vastaavasti
- Koronasta johtuva hoito- ja palveluvelka
- Hyvinvointialueiden toiminnan käynnistämiseen liittyvä työ
- Ukrainan sodasta seurannut kustannusten nousu

Ehdotuksen tavoitteet



- Antaa lisää aikaa palvelurakenteen kehittämiseksi, kun mitoitus on noin 4 vuoden ajan säädettyä pienempi
- Antaa lisää aikaa henkilöstörakenteen kehittämiseksi; kaikki laissa mainitut henkilöstöryhmät käyttöön
- Antaa lisää aikaa 1.1.2023 voimaan tulleiden sosiaalihuoltolain uudistusten (tukipalvelut, kotihoito ja asumispalveluja koskevat) henkilöstön riittävyttä parantaville vaikutuksille (palvelurakenteen muutos).
- Edistää ja turvata henkilöstön saatavuutta ja riittävyttä myös muissa iäkkäiden palveluissa sekä varmistaa henkilöstön saatavuutta laajemminkin sosiaali- ja terveyspalveluissa.
- Tukea osaltaan hallituksen tavoitetta tasapainottaa julkista taloutta, kun henkilöstökustannuksia säästyy siirtymän ajalta ottaen kuitenkin huomioon, että yksityisten palveluntuottajien tuottamien palvelujen osalta lopulliset kustannusvaikutukset hyvinvointialueille ja yksityisille palveluntuottajille riippuvat ostopalvelusopimuksissa sovitusta ja sovittavasta.

Taloudelliset ja henkilöstövaikutukset



- Esityksessä on arvioitu mitoituksen voimaantulon siirron (ajankohdasta 1.12.2023 ajankohtaan 1.1.2028) vaikutukset. Lähtötilanne eli muun muassa henkilöstön lisätarve on päivitetty toukokuun 2023 mukaiseksi.
- Esityksen mukaiseen tasoon tarvitaan toukokuun 2023 tilanteeseen verrattuna (ilman sijaistarpeen huomiointia) **272** henkilön laskennallinen lisätyöpanos mitoitukseen 0,65 ja **1 725** henkilön laskennallinen lisätyöpanos mitoitukseen 0,7.
- Esityksen vuoksi säästyvät henkilöstökustannukset koskevat noin **1 450** työntekijän työpanosta julkisella ja yksityisellä sektorilla yhteensä. Tämä on noin 4 prosenttia nykyisestä välittömän asiakastyön henkilöstön yhteismäärästä.
- Riittävän lisääjän antamisen esityksessä kuvattujen henkilöstön saatavuutta ja riittävyyttä turvaavien toimenpiteiden toteuttamiselle arvioidaan mahdollistavan vähintään 0,7 henkilöstömitoituksen saavuttamisen vuoden 2027 loppuun mennessä.
- Jatkossa kehittämistä on edelleen kohdennettava myös muihin hallitusohjelmaan kirjattuihin iäkkäiden palvelujen henkilöstön riittävyyttä ja palvelujen saatavuutta lisääviin toimiin.

Taloudelliset ja henkilöstövaikutukset



- Henkilöstökustannuksia säästyy, koska mitoituksen nostoon 0,65–0,7 tarvittava lisähenkilöstö voidaan palkata joulukuun 2023 sijasta vasta loppuvuodesta 2027.
- Säästyvien henkilöstökustannusten määrä koskee 1 453 työntekijän työpanosta julkisella ja yksityisellä sektorilla yhteensä. Siitä julkisten osuus on 38 prosenttia ja yksityisten palveluntuottajien 62 prosenttia. Arvio lisähenkilöstön tarpeesta mitoitukseen 0,65/0,7 on laskettu toimintayksikkökohtaisesti ja perustuen niiden toteutuneisiin mitoituksiin.



Talousarviovaikutukset

- Hyvinvointialueiden rahoitusta vähennettäisiin ehdotettua mitoituksen täysimääräisen voimaantulon siirtämistä vastaavasti
- Rahoituksen muutokset vaikuttavat joulukuusta 2023 lähtien. Eesityksen perusteella 0,7 henkilöstömitoituksen toimeenpanoon (muutos 0,65->0,7) joulukuulle 2023 varattu 7,12 milj. euroa momentille 28.89.31 on tarkoitus vähentää mainitulta momentilta vuoden 2023 toisessa lisätalousarviossa
- Vuosina 2024-2027 lakisääteisen tehtävämuutoksen johdosta tehtävä rahoituksen vähennys olisi 89 milj. euroa vuodessa

Asiakas- sekä perus- ja ihmisoikeusvaikutukset



- Vaikutukset palvelun laatuun ja sisältöön arvioitu laajasti
- Riski mitoituksen laskusta suhteessa riittäviin palveluihin; tätä rajoittaa kuitenkin lakisääteinen velvoite turvata asiakkaan tarpeen mukaiset palvelut
- Vaikutukset palvelun saatavuuteen; esityksellä on positiivisia vaikutuksia mm. kotihoidon sekä yhteisöllisen asumisen järjestämiseen
- Huomioon on otettava myös siirtymäajalla tehtävillä useilla eri toimilla saavutettavat positiiviset vaikutukset henkilöstön saatavuuteen sekä palvelurakenteen monipuolistamiseen
- Hallituksen käsityksen mukaan siirtymäajan lykkääminen ei ole perustuslain kannalta ongelmallista, vaan lainsäädäntö turvaa edelleen iäkkäiden oikeudet riittäviin palveluihin

Henkilöstön saatavuuden parantamisen keinot



- Palkataan kaikkiin välillisen työn tehtäviin niihin soveltuva erillinen henkilöstö, jolloin sote-ammattilaisten työaika vapautuu välittömään asiakastyöhön.
- Monipuolistetaan henkilöstörakennetta ja palkataan myös muita sote-ammattilaisia kuin vain lähi- ja sairaanhoitajia
- Hyödynnetään sosiaalisen toimintakyvyn edistämiseen nykyistä enemmän myös muita kuin sote-ammattilaisia eli esim. kulttuuri-, taide- ja liikunta-alan ammattilaisia
- Hyödynnetään perhehoitolain mahdollistamia kiertäviä perhehoitajia omaishoidon sijaistuksissa, jolloin vapautuu niihin käytettyjä ympärivuorokautisen hoidon paikkoja ja henkilöstöä muuhun käyttöön.
- Hyödynnetään tukipalveluja (ateria-, siivous- ja vaatehuoltopalvelut, joissa henkilöstö pääosin muita kuin sote-ammattihenkilöitä) kotona asuvien asiakkaiden tarpeisiin vastaamisessa, jolloin osalla asiakkaista säännöllisen kotihoidon tarve voi siirtyä myöhemmäksi.
- Palkataan lisää hoiva-avustajia. Budjetin lisärahoitukseen sisältyvät koulutukset ovat käynnistyneet syksystä 2022 alkaen jatkuen vuoteen 2025. Tavoitteena on 2500 hoiva-avustajan kouluttaminen.
- Vuosina 2020-2021 lähihoitajaopiskelijoiden määrää on lisätty noin tuhannella. Lähihoitajien aloituspaikkalisäykset alkavat vaikuttaa 2023 tutkintomäärissä. Mitoituslainsäädännön yhteydessä on päätetty yhteensä 5000 uuden lähihoitajan kouluttamisesta vuoteen 2025

Hallitusohjelmaan sisältyvä henkilöstön saatavuuden ja riittävyyden parantaminen



- **Hyvän työn ohjelma**, joka sisältää strategisessa tiekartassa 2022–2027 ehdotettuja toimenpiteitä, mm.
 - Lisätään aloituspaikkoja molemmilla kansalliskielillä koulutuksen laadusta huolehtien erityisesti aloilla ja alueilla, joilla on suurin työvoimapula.
 - Kehitetään urapolkumalleja ja mahdollistetaan ammatillinen kehittyminen
 - Vahvistetaan ammattilaisten mahdollisuutta keskittyä omaa osaamista vastaavaan työhön.
- **Työkyvystä huolehtiminen ja työssä jaksaminen**
 - Hallitus valmistelee useamman vuoden mittaisen, myös ikääntyneitä koskevan, työkykyohjelman työssä jaksamisen parantamiseksi ja työkyvyttömyyseläkkeiden vähentämiseksi. Työpaikkojen ikäjohtamista ja työn sopeuttamista työpaikoilla kehitetään toimintakyvyn mukaiseksi.

Palvelurakenteen kehittäminen



- Sote-uudistuksen myötä isommat järjestäjät ja tuotantoalueet, mikä mahdollistaa paremman henkilöstön kokonaissuunnittelun sekä mm. varahenkilöstöjärjestelmien kehittämisen
- RAI-arviointivälineen hyödyntäminen palvelujen kohdentamisessa
- Henkilöstön riittävyttä parantavat osaltaan iäkkäiden palvelujen 1.1.2023 voimaan tulleet muutokset ja niiden mahdollistama palvelurakenteen monimuotoistuminen (esimerkiksi yhteisöllisen asumisen, vuorokaudenajasta riippumattoman kotihoidon lisääntyminen ja tukipalvelut)
- Tavoite on, että ympärivuorokautiseen palveluasumiseen sijoittuvat vain ne asiakkaat, joiden tilanne edellyttää henkilökunnan jatkuvaa läsnäoloa tai heidän hoitonsa ja huolenpitonsa edellyttää vaativaa osaamista (mm. saattohoito)

Lausuntopalaute



- Hallituksen esitysluonnokseen annettiin yhteensä 52 lausuntoa
- Lausunnoissa ehdotettua siirtymäajan pidentämistä pidettiin lähtökohtaisesti hyvänä ja noin 80 prosenttia lausujista kannatti sitä. Kaikki lausunnon antaneet hyvinvointialueet ja palveluntuottajat kannattivat esitettyä siirtymäajan muutosta.
- Pääosa lausunnon antajista, noin 60 prosenttia, piti esitettyä siirtymäajan pituutta riittävän pitkänä.
- Pääosa lausujista, noin 70 prosenttia vastanneista, katsoo, että henkilöstömitoitus säilyy ennallaan siirtymäajalla. Osa lausunnonantajista kuitenkin arvioi, että siirtymäajan jatkaminen voi johtaa mitoituksen laskemiseen
- Jatkovalmistelussa esitystä on täydennetty perus- ja ihmisoikeusvaikutusten osalta mm. oikeuskanslerin ja eduskunnan apulaisoikeusasiamiehen lausunnoissa esiin tuodun pohjalta.