

Asia: VN/20973/2023

Lausuntopyyntö luonnoksesta vanhuspalvelulain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta

Lausuntopyyntö

1. Pidätekö luonnoksessa esitettyä siirtymäkauden muutosta kannatettavana riittävän henkilöstön turvaamiseksi tämänhetkisessä henkilöstötilanteessa?

Kyllä

Jos kyllä, voitte esittää muut asiaan liittyvät näkökohtanne riittävän henkilöstön turvaamiseksi.

Siirtymäkauden muutos tuo tarpeellista lisääikaa muille työvoiman saatavuutta varmistamille toimille, palvelu- ja henkilöstörakenteen uudistamiselle, kansainvälisille rekrytoinneille sekä koulutustoi-
menpiteille. Olennaisinta on huolehtia, että hoivan pätevyysvaatimukset on mitoitettu tehtävän vaa-
tivuuden mukaan ja että vanhuspalveluiden henkilöstörakennetta saadaan kehitettyä nykyistä mo-
niammatillisempaan suuntaan. Hoiva-avustajien sekä ei sote-koulutettujen osuutta pitää kasvattaa
ja varmistaa, että myös näiden ammattiryhmien työaika kohdentuu enimmäkseen asiakastyöhön.
Hoiva-alalla tulee hyödyntää eri taustoista tulevien ihmisten työpanosta. Sote-henkilöstön osaamista
ja aikaa on kohdennettava entistä tarkoituksenmukaisemmin.

Koulutusmäärien kasvattamisen ja pätevyysvaatimusten järkevöittämisen ohella keskeistä on houku-
tella Suomeen kansainvälisiä alan osaajia. Työperäisen maahanmuuton vaikuttava edistäminen vaatii
valtionhallinnolta uutta organisoitumista ja riittävää resursointia. Asiakkaan näkökulmasta ja palve-
lun laadun kannalta parhaaseen tulokseen päästään, kun työaika kohdentuu niille tunneille, jolloin
asiakkaat ovat hereillä, kun taas yöaikana olisi mahdollista luottaa nykyistä enemmän hoivateknolo-
giaan.

**Jos ei, voitte esittää vaihtoehtoisia ratkaisumalleja ja muut asiaan liittyvät näkökohtanne riittävän henki-
löstön turvaamiseksi.**

-

2. Pidätekö luonnoksessa esitettyä siirtymäkautta riittävän pitkänä henkilöstön saatavuuden turvaamiseksi?

Kyllä

Jos vastaatte ei, voitte esittää vaihtoehtoisia ratkaisuja siirtymäajan pituudeksi riittävän henkilöstön turvaamiseksi

Kokonaisuutena tarkasteltuna toimintayksiköt ovat onnistuneet nostamaan henkilöstömitoitustaan lain vaatimalla tavalla vuodesta 2020 lähtien. Henkilöstön saatavuus on kuitenkin viime vuosina vaikeutunut erityisesti koulutettujen hoitajien osalta, eikä sen ennusteta helpottavan. Tilastokeskuksen väestöennusteen perusteella 85 vuotta täyttäneiden määrä kaksinkertaistuu nykyisestä vuoteen 2035 mennessä. Ikääntymisen myötä sekä sote-palveluiden, että palveluiden parissa työskentelevän henkilöstön tarve kasvavat voimakkaasti. Sosiaali- ja terveysala kärsii merkittävästä osaajapulasta: henkilöstön riittävyys ja saatavuus ovat heikentyneet voimakkaasti viime vuosina koko maassa. 0,7:n henkilöstömitoitus on tässä ja tulevassa työvoimatilanteessa erittäin haastava tavoite, johon ei ole mahdollista päästä ilman työvoiman saatavuutta turvaavia toimia. Alan veto- ja pitovoimaa on välttämätöntä parantaa.

Henkilöstömitoituksen saavuttamiseksi on mahdollistettava kaikkien lakiin kirjattujen ammattilaisten ja vaikuttavien teknologisten ratkaisujen laskeminen mitoitukseen. Lisäksi tarvitaan työvoiman merkittävää lisäystä koulutuksen ja työperäisen maahanmuuton kautta.

3. Mitä vaikutuksia näette luonnoksessa esitetyn siirtymäajan aiheuttavan henkilöstömitoitukselle toimintayksiköissä?

Mitoitus pysyy ennallaan

Voitte esittää muut asiaan liittyvät näkökohtanne siirtymäajan vaikutuksista henkilöstömitoitukseen.

Hoivapalveluiden tuottajat toimivat voimassa olevan lainsäädännön mukaisella vähimmäismitoituksella, eikä tähän ole odotettavissa muutoksia. Palveluntuottajien näkökulmasta olisi hyvä, että lainsäädäntö olisi mahdollisimman ennakoitavaa.

Lindeberg Laura
Hyvinvointiala HALI ry