



Valvira

Sosiaali- ja terveysalan
lupa- ja valvontavirasto

Lausunto

1 (4)

Dnro V/34358/2023

20.10.2023

Eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunta

Lausuntopyyntöne 18.10.2023

Eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunta on pyytänyt Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirastoa (Valvira) antamaan lausunnon hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista annetun lain (jälj. vanhuspalvelulaki) muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta. Määräaika lausunnon antamiselle on 23.10.2023.

Valvira on antanut 19.9.2023 sosiaali- ja terveysministeriölle lausunnon luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi vanhuspalvelulain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta (V/29318/2023). Luonnoksessa on ollut kyse samasta lainsäädäntökokonaisuudesta kuin hallituksen esityksessä.

Hallituksen esitys

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi vanhuspalvelulain voimaantulosäännöstä. Iäkkäiden henkilöiden ympärivuorokautisen palveluasumisen toimintayksiköissä asiakasta kohti noudatettavan 0,7 työntekijän henkilöstömitoituksen siirtymäaika jatkettaisiin 1.1.2028 saakka. Ennen sitä kyseisiin tehtäviin edellytettäisiin voimassa olevan lain mukaisesti vähintään 0,65 työntekijän henkilöstömitoitusta. Esitys liittyy vuoden 2023 toiseen lisätalousarvioesitykseen sekä vuoden 2024 talousarvioesitykseen ja on tarkoitettu käsiteltäväksi niiden yhteydessä.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan viimeistään 1.12.2023.

Monet ja osin samanaikaiset tekijät toimintaympäristössä ovat vaikeuttaneet henkilöstömitoituksen parantamista niin, ettei vähintään 0,7 työntekijän mitoitusta ole mahdollista saavuttaa lain edellyttämään määräaikaan vuoden 2023 joulukuun alkuun mennessä.

Väestön ikääntymisen seurauksena myös muissa kuin iäkkäille suunnatuissa sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa on kasvua palvelutarpeissa ja lisääntyviä vaikeuksia henkilöstön saatavuudessa.

Iäkkäille suunnatuissa palveluissa henkilöstöpulaa on kaikilla osa-alueilla kotihoidosta ympärivuorokautiseen palveluasumiseen. Kotihoidon toimintayksiköt ovat raportoineet lakisääteisen henkilöstömitoituksen noston aikana kasvavista rekrytointiongelmista, jotka realisoituvat muun muassa ylitöinä.



Valvira

Sosiaali- ja terveysalan
lupa- ja valvontavirasto

Lausunto

2 (4)

Dnro V/34358/2023

20.10.2023

COVID-19-pandemia vaikeutti sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaa ja henkilöstön saatavuutta monin tavoin keväästä 2020 lähtien. Pandemian aiheuttamat muutokset sosiaali- ja terveyspalveluissa vaikuttavat osin edelleen kasvaneena hoito- ja palveluvelkana ja vaikeuksina henkilöstön saatavuudessa ja alalla pysymisessä.

Myös sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisvastuun siirtyminen hyvinvointialueille on vaikuttanut henkilöstömitoituksen toimeenpanoon. Se on vaatinut sekä kunnilta että hyvinvointialueilta resurssien kohdentamista järjestämisvastuun siirtymän valmistelutyöhön sekä toiminnan uudelleenorganisointiin ja yhdenmukaistamiseen. Tämä työ jatkuu hyvinvointialueilla ja hidastaa myös henkilöstömitoituksen toteuttamisen edellyttämiä toimia.

Henkilöstömitoituksen toimeenpano on viivästynyt osin edellä mainittujen toimeenpanoa vaikeuttaneiden tekijöiden vuoksi, eikä kaikkia lainsäädäntöön sisältyviä mahdollisuuksia henkilöstörakenteen monipuolistamiseen ole hyödynnetty. Lähihoitajien ja sairaanhoitajien lisäksi asiakkaiden tarpeisiin voidaan vanhuspalvelulain 3 a §:n 1 momentin mukaan vastata monien muiden sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden osaamisella. Lisäksi sosiaalisen toimintakyvyn ylläpitämiseen sekä sosiaalista kanssakäymistä edistävään toimintaan voidaan hyödyntää myös muita kuin sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöitä, kuten liikunta-, kulttuuri- tai taidealan ammattilaisia. Heidän osuutensa henkilöstöstä on vielä varsin pieni. Välilliseen työhön tulee pääsääntöisesti varata erillinen henkilöstö. Näin ei vielä kaikilta osin ole.

Edellä mainituista syistä vähintään 0,7 työntekijän henkilöstömitoituksen toteuttaminen voimassa olevan lain aikataulussa ei ole mahdollista. Henkilöstömitoituksen täysimääräisen toimeenpanon edelleen lykkääminen antaisi lisää aikaa henkilöstön saatavuuden varmistamiseen ja toimeenpanon jatkamiseen muun ohella hallitusohjelmaan kirjatulla toimenpiteillä. Myös koulutuspaikkojen lisäämisen vaikutukset alkavat näkyä työvoimassa vuodesta 2023 alkaen ja vahvemmin vasta vuodesta 2024 alkaen.

Mitoituksen siirtäminen antaisi lisää aikaa myös 1.1.2023 voimaan tulleiden kotihoito- ja asumispalvelujen uudistusten henkilöstön riittävyttä parantaville vaikutuksille.

Henkilöstön riittävyttä voi myös osaltaan parantaa edellisellä hallituskaudella toteutetun iäkkäiden palvelujen uudistuksen tavoitteena oleva palvelurakenteen monimuotoistuminen. Vuorokaudenajasta riippumaton kotihoito mahdollistaa monipuolisten palvelujen tarjoamisen paitsi kotiin myös yhteisöllisen asumisen asiakkaille ja voi hidastaa ympärivuorokautisen palveluasumisen tarpeen ennakoitua kasvua. Kun kotihoitoon käynnit jakautuvat tasaisemmin



Valvira

Sosiaali- ja terveysalan
lupa- ja valvontavirasto

Lausunto

3 (4)

Dnro V/34358/2023

20.10.2023

vuorokauden sisällä, asiakkaat saavat paremmin tarpeidensa mukaisesti ajoitettuja palveluita. Työn tutkimus on osoittanut, että aamun tuntien ruuhkahuipun tasoittuminen kotihoidossa vähentää kotihoidon henkilöstötarvetta.

Palvelurakennetta on 1.1.2023 lähtien vahvistettu myös sosiaalihuoltolain 21 b §:ssä säädettyllä yhteisöllisellä asumisella. Lakimuutoksen voimaan tullessa vastaavaa palvelua (tavallinen palveluasuminen) käytti noin 5000 iäkkästä asiakasta. Tavoitteena on uudistaa palvelurakennetta ottamalla yhteisöllinen asuminen laajemmin käyttöön hyvinvointialueilla. Tämä edellyttää henkilöstön saatavuuden turvaamista myös palveluja käyttävien tarpeisiin. Säättämällä mitoituksen nostosta vasta 1.1.2028 alkaen helpotetaan yksilöllisten palvelujen saatavuutta yhteisöllisen asumisen asiakkaille.

Säättämällä ympärivuorokautisen hoidon mitoituksen nostolle pidempi siirtymäaika helpotetaan henkilöstön saatavuutta myös kotihoidossa ja turvataan riittävät kotihoidon palvelut.

Jatkossa kehittämistä on kohdennettava myös muihin hallitusohjelmaan kirjatuihin iäkkäiden palvelujen henkilöstön riittävyyttä ja palvelujen saatavuutta lisääviin toimiin.

RAI-arviointivälineistön käyttämisestä iäkkään henkilön toimintakyvyn arvioinnissa silloin, kun hänen arvioidaan tarvitsevan säännöllisesti annettavia sosiaalipalveluja hoitonsa ja huolenpitonsa turvaamiseksi, säädettiin yhtä aikaa henkilöstömitoituksen kanssa vuonna 2020. RAI-järjestelmä on 1.4.2023 lähtien kattavasti käytössä kaikissa iäkkäiden palveluissa ja koko maassa mahdollistaen palvelujen kohdentamisen paremmin asiakkaiden tarpeisiin.

Edellä kuvattujen palvelujen uudistusten tavoitteena on iäkkäiden tarpeita paremmin vastaava palvelurakenne, jolloin myös henkilöstömäärä saadaan optimoitua paremmin. Palvelurakenteen muutos vaatii riittävästi aikaa.

Mitoituksen siirto antaisi lisää aikaa myös sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksella tavoiteltujen vaikutusten saavuttamiseen. Uudistus tuo mukanaan isommat järjestäjät ja tuotantoalueet, mikä todennäköisesti mahdollistaa paremman henkilöstön kokonaissuunnittelun.

Valviran lausunto

Valvira kannattaa esitettyä vanhuspalvelulain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamista ja lausuu lisäksi seuraavaa. Iäkkäiden palveluissa henkilöstön määrän, koulutuksen ja tehtävärakenteen tulee vastata kaikkina aikoina asiakkaiden määrää ja heidän toimintakykynsä edellyttämää palvelujen tarvetta. Toimintayksiköiden tulee huolehtia jo työvuorojen suunnitteluvaiheessa, että työvuoroissa on riittävästi henkilöstöä kaikkina aikoina vastaamassa asiakkaiden yksilöllisiin palvelujen tarpeisiin. Joissain yksiköissä



Valvira

Sosiaali- ja terveysalan
lupa- ja valvontavirasto

Lausunto

4 (4)

Dnro V/34358/2023

20.10.2023

henkilöstömitoituksen tarve voi olla suurempi kuin laissa säädetty vähimmäismitoitus, ja omavalvonnallisesti on oleellista seurata tarvetta ja varmistaa määrällisesti riittävä ja ammatillisesti osaava henkilöstö. Riittävä henkilöstön määrä vähentää työn eettistä kuormittavuutta.

Sosiaali- ja terveyspalveluiden lähijohtajalla tulee olla riittävä osaaminen ja sosiaaliset taidot sekä riittävästi työaika johtamiseen. Lähijohtajan tulee olla henkilöstön saavutettavissa ja mahdollistaa avoin keskustelukulttuuri. Hyvä johtajuus sitouttaa työntekijät pysymään toimintayksiköissä, vähentää vaihtuvuutta ja sairauspoissaoloja sekä uusien rekrytointien tarvetta.

Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden rekrytoinnissa on haasteita. Haastavassa henkilöstötilanteesta on tärkeää, että ammattihenkilöt saavat keskittyä ammatillista osaamistaan edellyttäviin tehtäviin. Välillisiin tehtäviin tulee rekrytoida ja olla riittävästi muuta henkilöstöä. Kansainvälistä rekrytointia tulee kehittää ja lisätä.

Riittävän henkilöstön turvaamisen lisäksi tulee huolehtia myös riittävästä koulutusmäärästä ja koulutuksen sisällön kehittämisestä. Myös alan kiinnostavuutta tulee lisätä.

Ympäri vuorokautiseen palveluasumiseen siirryttäessä asiakkailta on suuri palveluiden tarve. Mitoituksen voimaantulon siirto voi vaikuttaa henkilöstön mahdollisuuksiin tarjota ympärivuorokautisen palveluasumisen asiakkaille toimintakykyä ylläpitävää ja kuntouttavaa sekä sosiaalista kanssakäymistä edistävää toimintaa, kun henkilöstön työajasta menee suurempi osa asiakkaiden perushoidosta ja huolenpidosta huolehtimiseen.

Valvira toteaa lisäksi, että vaikka siirtymäaika 0,7 työntekijän henkilömitoitukseen on tarpeellinen, ehdotettu siirtymäajan pidennys 1.1.2028 saakka on pitkä. Valvira esittää harkittavaksi, voisiko aikaa lyhentää.

Ratkaistu: 20.10.2023
Ratkaisija: Henriksson Markus
Virka-asema: Ylijohtaja
Esittelijät:
Jormanainen Reijo, Lakimies

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu
asiankäsittelyjärjestelmässä.
Allekirjoituksen oikeellisuuden voi todentaa kirjaamosta.

Lisätietojen antaminen

Lisätietoja antaa tarvittaessa lakimies Reijo Jormanainen, puh. 0295 209 320.