

## LAUSUNTO

17.10.2024

Eduskunta  
Sosiaali- ja terveysvaliokunta

### **HALLITUKSEN ESITYS EDUSKUNNALLE LAIKSI IKÄÄNTYNEEN VÄESTÖN TOIMINTAKYVYN TUKEKEMISESTA SEKÄ IÄKKÄIDEN SOSIAALI- JA TERVEYSPALVELUISTA ANNETUN LAIN MUUTTAMISESTA**

#### **Esitetty muutos vaarantaa asiakasturvallisuutta**

Talentia kiittää eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokuntaa mahdollisuudesta esittää näkemyksensä hallituksen esityksestä ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista annetun lain muuttamisesta (HE 127/2024 vp).

Talentia vastustaa esitettyä muutosta. Henkilöstömitoitusta on jo kertaalleen Petteri Orpon hallituskaudella kevennetty 30.11.2023 voimaan tulleella vanhuspalvelulain muutoksella. Silloin säädettiin 0,65 henkilöstömitoituksen voimassa pitämisestä koko hallituskauden ajan ja ympärivuorokautisen hoivan 0,7 henkilöstömitoituksen voimaantuloa siirrettiin alkamaan 1.1.2028.

Nyt julkisen talouden suunnitelman valmistelun yhteydessä on päädytty valtiontalouden säästöjen nimissä ehdottamaan iäkkäiden ympärivuorokautisen hoidon toimintayksiköissä vähimmäishenkilöstömitoitusta, joka olisi vuoden 2025 alusta lähtien pysyvästi 0,6 työntekijää asiakasta kohden. Talentia ei pidä hyväksyttävänä eikä eettisesti kestäväenä julkisen talouden säästöjen kohdentamista kaikkein haavoittuvimmassa asemassa oleviin ikääntyneisiin henkilöihin. Kyse on myös suomalaisen yhteiskunnan arvoista.

Ehdotus on voimakkaassa ristiriidassa ympärivuorokautista hoivaa tarvitsevien ja siihen jonottavien ikääntyneiden ihmisten tarpeiden, hyvinvoinnin ja turvallisuuden kanssa. Ehdotus ei myöskään ota huomioon sitä, että lähtökohtana mitoituksen säätämiseksi olivat alun perin puutteet asiakasturvallisuudessa, jotka altistivat iäkkäät haavoittuvat ihmiset vakaville hoidon, hoivan ja huolenpidon laiminlyönneille.

#### **Hoivaan siirrytään entistä huonokuntoisempina tyytymättömyyden kotihoitoon kasvaessa**

Sosiaalihuoltolain mukaan edellytykset ympärivuorokautiseen palveluasumiseen pääsyyn ovat tiukat. Ehdotettu henkilöstömitoituksen tason madaltaminen pysyvästi 0,6 työntekijää asiakasta kohden ei ota huomioon tutkimustietoa siitä, että niin kotihoidossa kuin ympärivuorokautisessa palveluasumisessa olevat henkilöt myös ovat aiempaa huonokuntoisempia eikä myöskään siitä, että ympärivuorokautisessa palveluasumisessa

asuttu aika on samalla juuri huonokuntoisuuden vuoksi lyhentynyt. Näin ollen esitys sivuuttaa sen, että ympärivuorokautisessa palveluasumisessa asuvien ihmisten palvelutarpeisiin voidaan asiakasturvallisesti vastata vain jatkuvasti läsnäolevalla riittävällä vaativan osaamistason henkilöstöllä.

Voimassa oleva henkilöstömitoitusta koskeva sääntely on vaikuttanut myönteisesti henkilöstömääriin. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen [Vanhuspalvelujen tila](#) – seurantatiedon mukaan toimintayksiköistä 89 prosenttia ylsi lakisääteiseen 0,65 henkilöstömitoitukseen toukokuussa 2023. Huhtikuussa 2024 luku oli jo 93 prosenttia. Nyt ehdotetun sääntelyn myötä positiivinen henkilöstömäärän kehitys pysäytetään. Osin näin on [uutisoinnin](#) perusteella jo tapahtunut.

Ehdotettua mitoituksen laskua perustellaan muun muassa vuoden 2023 alusta voimaan tulleilla säännöksillä tukipalveluista ja vuorokaudenajasta riippumattomasta kotihoidosta. [THL:n tuore raportti](#) kertoo kuitenkin kotihoidon asiakkaiden antavan aiempaa kielteisempiä arvioita avun saannin riittävyydestä, toiveiden huomioimisesta palvelussa, turvallisuuden kokemuksesta, ulkoilun riittävyydestä sekä ruoasta ja ateriapalvelusta. Samalla [hoivapalveluihin jonotetaan](#).

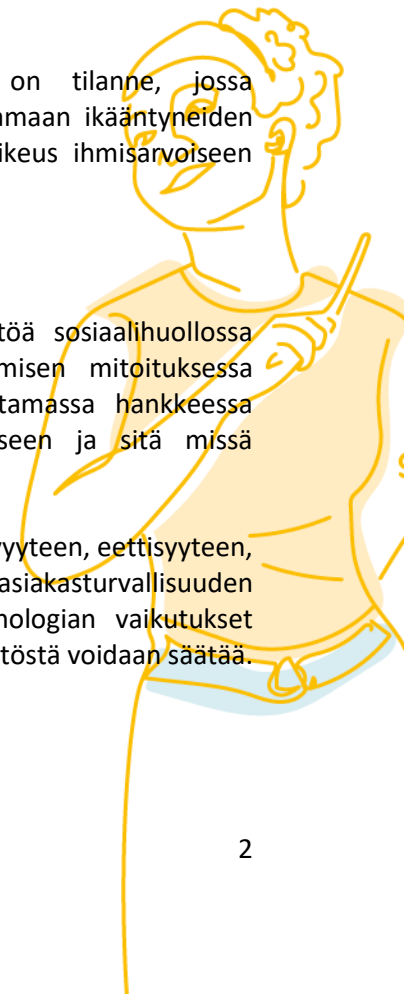
[Havaintojen](#) mukaan esimerkiksi ympärivuorokautisesta hoidosta säästäminen voi lisätä kustannuksia toisaalla kuten huonokuntoisten kotihoidon asiakkaiden sairaalapalvelujen kasvavana käyttönä. Sairaalahoidon nousevia kustannuksia voidaan kuitenkin vähentää määrältään ja laadultaan kattavalla kotihoidolla sekä oikea-aikaisesti toteutetulla monipuolisella ja riittävällä osaamisella varmennetulla ympärivuorokautisella palveluasumisella.

Vanhuspalvelujen kokonaisuutta tarkasteltaessa lopputulemana on tilanne, jossa sosiaalipalvelut eivät riittävästi eivätkä oikea-aikaisesti kykene vastaamaan ikääntyneiden ihmisten palvelutarpeisiin. Tilanteessa monen ikääntyneen ihmisen oikeus ihmisarvoiseen elämään jää toteutumatta.

### **Teknologia ei ole välittömästi hyödynnettävissä**

Sosiaali- ja terveysministeriössä on valmistelussa teknologian käyttöä sosiaalihuollossa koskeva hallituksen esitys, josta ympärivuorokautisen palveluasumisen mitoituksessa huomioitava teknologia muodostaa osan. THL:n parhaillaan toteuttamassa hankkeessa selvitetään teknologisten ratkaisujen vaikutuksia henkilöstötarpeeseen ja sitä missä laajuudessa teknologian avulla voidaan korvata henkilöstöresurssia.

Talentia painottaa nyt, että teknologian käytettävyyteen, hyödynnettävyyteen, eettisyyteen, osaamiseen ja tietoturvaan liittyvät kysymykset ovat niin merkittäviä asiakasturvallisuuden sekä yksityisyydensuojan näkökulmasta, että ne samoin kuin teknologian vaikutukset henkilöstöön on perusteellisesti selvitettävä ennen kuin teknologian käytöstä voidaan säätää.



## **Pienempi mitoitus heikentää laajasti työoloja ja -hyvinvointia**

Henkilöstömäärän vähenemiseen sijaistarve mukaan lukien johtava ehdotettu nykyistä pienempi välittömän työn henkilöstömitoitustas ei ole tekijä, joka kasvattaisi ympärivuorokautisessa palveluasumisessa tehtävän työn veto- ja pitovoimaa eikä henkilöstön työhyvinvointia ja -turvallisuutta.

Talentia yhtyy hallituksen esityksessä mainittuihin henkilöstön työhyvinvointia koskeviin vaikutusten arviointeihin. Monet negatiiviset tekijät kuten eettinen kuormitus, johtaminen, päätöksenteon oikeudenmukaisuus, kiire sekä riittämätön henkilöstö ja vuorovaikutus ovat kaikki tekijöitä, jotka heikentävät työhyvinvointia. Talentian vuoden 2023 Työolobarometriin vastanneet ikääntyneiden palveluissa työskentelevät korostivat vastaavia asioita.

Huomattava on lisäksi, kuten esityksessäkin todetaan, niin mikäli henkilöstön määrä on liian vähäinen suhteessa asiakkaiden tarpeisiin, vaikuttaa se kuormitukseen, joka puolestaan lisää sairauspoissaoloja ja riskiä ennenaikaiseen työkyvyttömyyteen. Paitsi sairastavuuteen vaikuttaa kuormitus myös osaltaan alan veto- ja pitovoimaan.

Ehdotettu lakisääteinen vähimmäishenkilöstömitoitustas 0,6 sisältää huomattavia riskejä niin työhyvinvoinnin ja -turvallisuuden näkökulmista. Mitoituksen tulee kaikissa tilanteissa olla sellainen, joka varmistaa työntekijöille fyysisesti ja psykososiaalisesti turvalliset työolosuhteet ja työhyvinvoinnin.

Talentia pitää tärkeänä, että henkilöstörakennetta myös monipuolistetaan niin, että nykyistä kattavammin järjestetään asiakkaiden toimintakykyä ylläpitävää ja sosiaalista kanssakäymistä edistävää toimintaa. Kokonaisvaltainen asiakkaiden tarpeisiin vastaaminen turvaa asiakkaiden edun mukaiset laadukkaat palvelut.

Hyvinvointialueiden ja palveluntuottajien omavalvonnalla on keskeinen rooli seurata henkilöstömitoituksen riittävyyttä niin määrällisesti kuin osaamisen näkökulmasta. Asiakasturvallisuuden ja asiakkaiden edun sitä edellyttäessä on aina oltava valmius korottaa vähimmäismitoitusta. Talentia korostaa, että omavalvontaan kytkeytyy myös työnantajien velvollisuus tiedottaa henkilöstölle sen sosiaalihuollon epäkohtia koskevasta ilmoitusvelvollisuudesta. Työnantajien on lisäksi huolehdittava siitä, että ilmoitusvelvollisuuden käytöstä ei henkilöstöön kohdistu vastatoimia.

## **SOSIAALIALAN KORKEAKOULUTETTUJEN AMMATTIJÄRJESTÖ RY**

Jenni Karsio  
puheenjohtaja

Jaana Manssila  
erityisasiantuntija

Lisätietoja: Jaana Manssila, 045 7881 3880, [jaana.manssila@talentia.fi](mailto:jaana.manssila@talentia.fi)

