

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 koulutustoimenpiteille. Olennaisinta on huolehtia, että hoivan pätevyysvaatimukset on mitoitettu tehtävän vaativuuden mukaan ja että vanhuspalveluiden henkilöstörakennetta saadaan kehitettyä nykyistä moniammatillisempaan 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 houkutella Suomeen kansainvälisiä alan osaajia. Työperäisen maahanmuuton vaikuttava edistäminen vaatii valtionhallinnolta uutta organisoitumista ja riittävää resursointia. Asiakkaan näkökulmasta ja palvelun laadun kannalta parhaaseen tulokseen päästään, kun työaika kohdentuu niille tunneille, jolloin asiakkaat ovat hereillä, kun taas yöaikana olisi mahdollista luottaa nykyistä enemmän hoivateknologiaan.

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

-

## **2. Pidätkö 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