

Asia: VN/27221/2022

Lausuntopyyntö hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi vanhuspalvelulain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta

Lausunnonantajan lausunto

Lausunnonantajan organisaatio

Muu

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

Ei

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

-

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

Erilaisia henkilöstöryhmiä tulee saada hyödyntää vanhuspalveluin mahdollistamalla tavalla. Digitaaliset ratkaisut on laskettava osaksi mitoitus. Kansainvälisten osaajien saamista Suomeen on helpotettava. Julkisia ja yksityisiä toimijoita on kohdeltava yhdenvertaisesti.

Haluamme tässä yhteydessä nostaa esiin olennaisen kysymyksen. Se on sote-henkilöstön riittävyys. Nykyinen hoiva-alan sääntely on tullut tiensä päähän. Ihmisiä ei riitä, on uudistettava toimintatapoja.

Sote-alan työvoimapula voidaan korjata seuraavilla keinoilla:

1. Pätevyysvaatimuksia on järjeistettävä läpi sote-alan.
 - Erityisesti hoivatyössä taito kohdata on keskeistä.

- Myös korkeammin koulutettua sote-henkilöstöä tarvitaan hoivassa, mutta oikeassa suhteessa työtehtävien vaatimuksiin nähden.
2. Koulutuspaikkoja on lisättävä kaikille sote-aloille ja kaikkiin koulutusohjelmiin.
 3. Aluehallintovirastojen ja Valviran asettamat lain ylittävät rajoitteet hoiva-avustajien käytölle on poistettava. Yksityisiä ja julkisia toimijoita tulee kohdella yhdenvertaisesti.
 4. Digitaaliset ratkaisut on sisällytettävä ikääntyneiden ympärivuorokautisen hoivan henkilöstömitoitukseen.
 5. Osatyökykyiset on laskettava henkilöstömitoitukseen.
- Myös oppisopimuskoulutettavat mukaan henkilöstömitoitukseen nykyistä aikaisemmassa koulutusvaiheessa.
6. ETA-maiden ulkopuolella sairaanhoitajiksi kouluttautuneille pitää järjestää Suomessa näyttökoe, jonka jälkeen he voisivat toimia vähintään lähihoitajina tai koulutuksensa mukaisesti sairaanhoitajina.
 7. Sairaanhoitajille, jotka ovat päättäneet muuttaa Suomeen töihin, pitää olla suomalaisen ammattitutkintoon tähtäävää koulutusta tarjolla jo lähtömaassa.
 8. Työvoimapoliittisesta saatavuusharkinnasta on luovuttava koko maassa.
- Perheenyhdistämisen tulorajoja on laskettava, jotta ulkomailta tulevat hoitajat saavat perheensä mukaan.
9. Maahanmuuttajien kielikoulutus on vakinaistettava valtion rahoituksella.
- Kielitaidon näyttökokeita on järjestettävä nykyistä useammin ja joustavammin.
 - Kielen opiskelu on mahdollistettava nykyistä paremmin työn ohessa.
10. Väliaikaiset työvoimapoliittiset koulutukset on muutettava pysyviksi ja muunto- ja täydennyskoulutuksia on lisättävä.

2. Pidättekö luonnoksessa esitettyjä vaikutusarviointeja riittävän kattavina ja asianmukaisina?

Ei

Voitte halutessanne esittää vaikutustenarviointiin liittyvät näkökohtanne.

HALI katsoo, että henkilöstömitoituksen nosto 0,7:ään olisi tullut toteuttaa alkuperäisessä aikataulussaan. HALI jäsenineen pitää kuitenkin nyt esitettyä porrastettua aikataulua kelpollisena ratkaisuna.

HALI vaatii, että erilaisia henkilöstöryhmiä on saatava käyttää asumispalveluyksiköissä vanhuspalveluin mukaisesti (vanhuspalvelulain 3 a §:n 12. kohta). Tällä hetkellä se ei ole mahdollista, koska Valvira ja Avit asettavat toimijoille omia lainsäädännön ylittäviä vaatimuksia.

Ulla-Maija Rajakangas

Toimitusjohtaja

Hyvinvointiala HALI ry

Närkki Aino
Hyvinvointialan liitto