Hoiva-avustajakoulutus on vakiinnutettava

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista eli ns. vanhuspalvelulaki on hallitusohjelman mukaisesti parhaillaan uudistettavana. Ensisijaisena tavoitteena uudistuksessa on lisätä vanhuspalvelujen laatua ja vaikuttavuutta sekä vahvistaa olemassa olevaa lainsäädäntöä säätämällä 0,7 mukainen sitova henkilöstönmitoitus ympärivuorokautisen hoivan yksiköihin. Mitoitusasiaa valmistellut jaos jätti 3.10.2019 yksimielisen esityksensä lakimuutoksesta perusteluineen. Esitys on parhaillaan etenemässä eduskunnan käsiteltäväksi kevään aikana.

Hoiva-avustajien tarvetta ja koulutusrakennetta on selvitetty yhdessä alan oppilaitosten, työmarkkinajärjestöjen ja työnantajien kanssa. Hoiva-avustajat luetaan yksimielisen lakiesityksen mukaan henkilöstömitoitukseen myös jatkossa, joten koulutuksen vakiinnuttaminen on nyt välttämätöntä. Toistaiseksi koulutuksessa on kirjavuutta eikä sitä ole kaikkialla saatavilla.

Ikääntyneiden ympärivuorokautisen hoivan henkilöstömitoituksen nostaminen 0,5:stä 0,7:ään asiakasta kohden yhdistettynä hoivan tarpeen kasvuun, alalta eläköitymiseen ja alalle kouluttautuvien määrään johtavat lopputulokseen, jossa 0,7 mukaisen henkilöstömitoituksen toteuttaminen on erittäin vaikeaa. Lähihoitajia valmistuu vuosittain tällä hetkellä noin 11 000 tutkinnon suorittajaa, joista noin 4500 suuntaa opinnoissaan vanhusten hoitoon ja huolenpitoon. Noin viidesosa nykyisistä lähi- ja perushoitajista tulee eläkeikään vuoteen 2030 mennessä. Vanhuspalveluista eläkepoistuma on 2030 mennessä arviolta noin 15 000 henkeä. Tarvitaan pikaisia toimenpiteitä. Hoiva-avustajista saadaan nopeasti apua olemassa olevaan ja edelleen kasvavaan työvoimapulaan.

Ympärivuorokautisen hoivan toimintayksikössä on tehtävää jokaiselle hoiva-alan ammattilaiselle – Niin hoiva-avustajalle, lähihoitajalle kuin sairaanhoitajille sekä muille asiakkaan toimintakykyä tukeville ammattiryhmillekin. Henkilöstön mitoitus iäkkäiden henkilöiden ympärivuorokautisen hoivan yksiköissä on turvattava oikeanlaisella henkilöstörakenteella ja toimivilla tukipalveluilla.

Pelkästään palvelutarpeen kasvun ja nostettavan henkilöstömitoituksen vuoksi vanhuspalveluiden työvoimatarve kasvaa vuoteen 2030 mennessä mitoituslakiesityksen vaikutusarvioinnin mukaan 55 600 työntekijästä 79 300 työntekijään, eli noin 24 000 hengellä. Lisäksi pitää kattaa eläkepoistuman aiheuttama vaje. Laskelmiemme mukaan vuosittain tulee kouluttaa valtakunnallisesti jopa 1000-1500 hoiva-avustajaa, jotta vuoteen 2030 mennessä alalla työskentelisi n. 10 000 hoiva-avustajaa.

Alan vetovoiman kohentamiseksi ja alalle pääsyn helpottamiseksi tarvitaan monenlaisia toimenpiteitä. Yksi vaikuttavimmista on **hoiva-avustajakoulutuksen laaja-alainen lisääminen**. Tämänhetkisillä koulutusmäärillä ei päästä tarvittaviin työmarkkinoiden käytettävissä olevien hoiva-avustajien määriin. Hoiva-avustajakoulutuksen laajentamiseen onkin ohjattava merkittäviä lisäresursseja. Jatkossa koulutukseen on varattava asianmukainen perusrahoitus, jonka tulee olla valtakunnallisesti käytettävissä. Samanaikaisesti tulee kasvattaa lähihoitajien koulutusmääriä.

Hoiva-avustajakoulutuksen tulee olla tasalaatuista koko valtakunnassa, jotta työnantajat tietävät millaista osaamista hoiva-avustajakoulutus tuottaa. Pikaisesti **onkin määriteltävä hoiva-avustajakoulutuksen rakentuminen ja paikka suomalaisessa tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksessä**.

Hoiva-avustajakoulutus toimii erinomaisena ponnahduslautana sosiaali- ja terveysalan tehtäviin, jonka vuoksi **tulee jatkossakin varmistaa, että koulutus tuottaa luontevan jatko-opintopolun, jos henkilö haluaa suorittaa lähihoitajan tutkinnon**. Tämän vuoksi on tärkeää, että hoiva-avustajan koulutus on yhdenmukainen ja rakentuu tutkinnon osista, jotka mahdollistavat kokonaisen tutkinnon suorittamisen. Samaten **hoiva-avustajakoulutuksen tulee olla osa virallista koulutusjärjestelmää**, jotta opiskelijat kuuluvat opintososiaalisten etuuksien piiriin ja oppilaitokset saavat rahoitusta koulutuksen järjestämiseksi. Tällöin koulutus myös tunnistetaan ja tunnustetaan muissa tutkinnoissa.

Hoiva-avustajia tulee voida hyödyntää työvoimana voimassa olevien laatusuositusten ja olemassa olevan lainsäädännön perusteella eikä sitä tule valvonnan keinoin tai sopimuksiin otettavin määräyksin erikseen rajata tarpeettomasti. On oltava yhteinen käsitys hoiva-avustajan osaamisesta ja käytettävyyden pelisäännöistä. Hoiva-avustajan tehtävät ovat monin osin samankaltaisia lähihoitajan tehtävien kanssa, mutta vain lähihoitajakoulutuksen kautta tulee osaaminen tiettyihin vaikeampiin hoitotehtäviin.

Valtakunnallisen hoiva-avustajakoulutuksen kehittämistyö täytyy aloittaa välittömästi. Kuten edellä on todettu, kiireisesti on ohjattava rahoitusta hoiva-avustajakoulutuksen lisäämiseksi, ratkaistava hoiva-avustajakoulutukseen liittyvät tutkinnon osat ja mistä tutkinnoista nämä tutkinnon osat otetaan samoin kuin se, miten hoiva-avustajakoulutus asemoituu suomalaisessa tutkintojen viitekehyksessä.

Hoiva-avustajien koulutus tulee ensivaiheessa toteuttaa pikaisesti työ- ja elinkeinopoliittisena ratkaisuna alan työvoiman saatavuuden varmistamiseksi ja samalla tulee jalkauttaa koulutus viralliseen koulutusjärjestelmään aloittamalla kehittämistyö tätä varten yhteistyössä eri ministeriöiden kanssa (STM, TEM, OKM). Hoiva-avustajakoulutus tulee voida suorittaa myös oppisopimuskoulutuksena, jotta työelämätarpeisiin pystytään vastaamaan mahdollisimman tehokkaasti. Koulutuksen tulee myös astua voimaan samanaikaisesti mitoituslainsäädännön kanssa, jotta lainsäädännön vaatimukset pystytään täyttämään.

Helsingissä 9.1.2020

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

KT Kuntatyönantajat

Hyvinvointiala HALI ry

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia

Suomen Diakoniaopisto

Attendo Suomi Oy

Esperi Care Oy

Mehiläinen Oy

Vanhus- ja lähimmäispalvelun liitto Valli ry