Eduskunta
Valtiovarainvaliokunta, työ- ja elinkeinojaosto

Viite: Lausuntopyyntö: HE 146/2021 vp

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPerin lausunto hallituksen esityksestä valtion talousarvioksi vuodelle 2022

Teema: Työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmat, osaavan työvoiman saatavuuden turvaamisen toimenpiteet ja osatyökykyisten työllistymisen parantaminen

Yleistä sote-alan työvoimantarpeesta ja syitä työvoimapulaan

Sosiaali- ja terveydenhuollon koulutetun henkilöstön kohdalla olemme Suomessa nyt vakavassa työvoimapulassa. Sama tilanne on myös varhaiskasvatuksessa. Henkilöstöpula hoitajien osalta ei tullut yllätyksenä, vaan tämän mm. TEM ennakoi hyvin jo noin 10 vuotta sitten tekemässään tulevaisuuden työvoimatarveselvityksessään missä se tarkasteli hoitajien lisätarvetta. Selvitys osoitti, että erityisesti lähihoitajia tarvitaan selvästi enemmän kuin mitä silloiset ja kaavaillut koulutusmäärät pystyivät tuottamaan.

Lähihoitajakoulutuksen aloituspaikkamääriä on nostettu, mutta ongelmaksi on nyt noussut se, että koulutuksen keskeyttäneiden osuudet ovat kasvaneet ja vuonna 2020 valmistui vain noin 8000 lähihoitajaa. Valmistuvien lähihoitajien määrä oli noin 2000 hoitajaa pienempi kuin vuonna 2018. Korona ei yksistään selitä valmistuvien hoitajien laskevia lukumääriä.

Näkemyksemme mukaan suuri yksittäinen ja selittävä tekijä näissä keskeytyksissä on se, että lähihoitajakoulutukseen ohjataan liian paljon sellaisia opiskelijoita, jotka eivät alalle sovellu. Tämän epäkohdan poistaminen vaatii pakollisten karsivien soveltuvuuskokeiden saamista lähihoitajien koulutukseen. Lähihoitajakoulutuksen osalta koulutuspaikkoja on nyt riittävästi, mutta ongelmana lähihoitajakoulutuksessa on siis aivan liian korkea keskeyttämisprosentti. Tehokkaampi tapa turvata riittävän ja työhön myös soveltuvan hoitohenkilöstön määrä olisi ottaa lähihoitajakoulutukseen karsivat soveltuvuustestit. Se olisi koko kansantalouden kannalta kustannustehokasta ja lisäisi myös alan vetovoimaa. Pelkkä aloituspaikkojen lisäys ilman opiskelijoiden testausta tulee lisäämään opintojensa keskeyttävien opiskelijoiden määrää entisestään.

Väestön ikärakenteesta johtuva vanhusväestön palvelutarpeen kasvu, eläkkeelle siirtyvien hoitajien määrän kasvu sekä sote-sektorin palvelujen painopisteen siirto kotiin annettaviin palveluihin sekä ennaltaehkäisevään toimintaan tulevat vaatimaan merkittävästi nykyistä

suuremman koulutettujen hoitajien määrän. Mikäli soten kustannustenkasvua halutaan hillitä, niin sen tavoitteen saavuttaminen ei onnistu ilman riittävän koulutettua ja osaavaa työvoimaa. Tulevien hyvinvointialueidenkin kohdalla asetettujen tavoitteiden toteutuminen vaarantuu, mikäli koulutettujen hoitajien määrää ei saada nostettua.

Sote-sektorin työvoimapulassa työperäinen maahanmuutto ei ole niin yksinkertainen ratkaisu kuin monilla muilla aloilla. Mikäli sosiaali- ja terveydenhuollossa työskentelevillä hoitajilla ei ole riittävä kielitaito, niin siitä muodostuu vakava asiakas- ja potilasturvallisuus-riski. Ilman riittävää kielitaitoa ammatillisesta osaamisestakaan ei ole hyötyä koska työskentely on tiimityötä ja siinä hyvin merkittävässä osassa on tiedonsiirto niin suullisesti kuin myös kirjallisesti. Ilman riittävää kielitaitoa olevat työntekijät kuormittavat merkittävästi myös muuta henkilöstöä ja tämä lisäkuormitus on yksi lisäsyy, kun he miettivät jopa alanvaihtoa. Koulutuksen aikana tukitoimien riittävyys on myös turvattava. Erityisesti maahanmuuttajien kohdalla tämä tarkoittaa muiden tukitoimien ohella suomen kielen koulutusta. Nyt opintotukijärjestelmä ohjaa kielitaidottomat maahanmuuttajat lähihoitajakoulutukseen, vaikka valmistava koulutus (VALMA) olisi heille välttämätöntä ja peruskielitaito tulisi heillä olla jo ennen lähihoitajakoulutuksen aloittamista.

Huonosti toteutettu työperäinen maahanmuutto kiihdyttää koulutetun työvoiman pakoa alalta. Erittäin tärkeää on huolehtia alan työoloista ja johtamisesta ja työnantajilla on tässä merkittävä rooli. Työnantajan on varmistettava riittävän kielitaidon lisäksi asiakas- ja potilasturvallisuuden toteutuminen. Valtiovallan vastuu on työnantajien rinnalla huolehtia maahanmuuttajien hyvästä integroitumisesta maahamme. Se edellyttää myös riittävää rahoitusta maahanmuuttajien kotoutumisen toteutukseen. Ilman riittävää kielen ja kulttuurin omaksumista maahanmuuttaja ei tule ohjata sote- ja vaka-alojen työtehtäviin

Kielitaidottomien maahanmuuttajien ja ilman riittävää alan koulutusta olevien ja kouluttamattomien työntekijöiden määrän lisäyksellä sote-sektorilla voi olla täysin päinvastainen vaikutus alan työllisten määriin, kuin mitä niillä tavoitellaan. Ne ovat lisäkuormitustekijöitä alalla jo toimiville työntekijöille ja voivat lisätä merkittävästi heidän halujaan poistua pois koko alalta. Maassamme on jo nyt useita kymmeniä tuhansia koulutettuja hoitajia, jotka ovat siirtyneet pois sote-alalta. Uutta tilastotietoa alan ulkopuolella olevista hoitajista on ennakkotietojen mukaan tulossa vielä vuoden 2021 aikana.

Liian pieni henkilöstömäärä erityisesti sosiaalihuollossa, kuten esimerkiksi juuri vanhusten-hoidossa, kuormittaa työntekijöitä merkittävästi. Työn kuormittavuudesta aiheutuu myös runsaasti sairauspoissaoloja ja jopa ennenaikaisia työkyvyttömyyseläkkeitä. Riittävällä koulutetun henkilöstön määrällä voidaan myös näitä ilmiöitä pienentää ja kuormituksen vähentäminen hoitajien työssä tulee jatkossa todennäköisesti vähentämään myös sijaisten ottamisen tarvetta. Lähihoitajan koulutus on monipuolinen sosiaali-, terveys- ja kasvatusalan perustutkinto, joka antaa myös hyvät valmiudet sijoittua moniin sote- ja kasvatusalojen työtehtäviin. Näitä työtehtäviä tulevina vuosina tulee väestön ikärakenteen muutoksesta johtuen lisää ja työvoimantarve niiden tehtävien osalta on myös kasvava.

Osatyökykyisten työllistymismahdollisuudet sote-sektorilla

Nykyisellä osatyökykyisten työntekijöiden työllistämistavalla emme voi jatkaa. Useissa työpaikoissa voi olla strategisella tasolla olevat hyvät suunnitelmat ja toimintaohjeet

osatyökykyisten työllistämiseksi, mutta ne eivät toimi käytännön tasolla. Yhtenä suurena ongelmana on se, ettei esimiestasolla ole riittävästi osaamista eikä aikaa paneutua osatyökyisen työntekijän työuran edistämiseen.

On myös tärkeää, että nyt käytössä olevia hyviä toimintamalleja esimerkiksi Kevan kanssa yhteistyössä kehitetään edelleen. Monet kunnat ja siellä toimivat esimiehet tarvitsevat nykyistä enemmän tukea ja ohjausta lievemmin osatyökykyisten työntekijöiden työllistämisen parantamiseksi. Kunnissa tarvitaan aikaa ja osaamista osatyökyisten työntekijöiden työllistämisen edistämiseen. Liian paljon on esimerkkejä, missä strategisella tasolla saattaa olla hyvät tavoitteet, mutta ne eivät ole jalkautuneet toimintaan. Hyvällä esimiestyöllä ja henkilöstöhallinnolla tai niiden puutteilla on suora yhteys osatyökykyisten työllistymiseen sosiaali-, terveys- ja kasvatusaloilla.

Soten työvoimapulaan osatyökykyisten työllistäminen on haasteellista. Hoitajan työt ovat sekä fyysisesti että henkisesti kuormittavia ja ne vaativat myös tekijältään riittävän hyvää terveydentilaa ja voimavaroja. Tuki- ja liikuntaelinvammoista kärsiville työntekijöille on vaikea löytää alalta heille soveltuvia työtehtäviä. Muista syistä työrajoitteisten henkilöiden työllistäminen sote-sektorille on myös haastavaa, ellei samalla huolehdita riittävästä ohjausresurssin lisäämisestä. Osatyökykyisiä ei voi myöskään laskea muukaan henkilöstömitoitukseen ja sellaisessa tapauksessa että he tarvitsevat paljon ohjausta, niin tämän ohjaajankaan työpanosta ei voi täysimääräisesti ottaa huomioon henkilöstömitoituksissa. Ilman nykyistä suurempaa julkista panostusta vaikeammin työllistyvien osatyökykyisten asema ei parane.

Muuta

Sote-sektorilla koulutettujen työntekijöiden kohdalla ei ole merkittäviä kohtaanto-ongelmia. Ala on matalapalkka-ala ja joidenkin tehtävien kohdalla ongelmaksi voi tulla esimerkiksi vaatimus oman auton käytöstä. Kaikilla työntekijöillä ei ole varaa riittävän toimintakun-toisen auton hankintaan ja auton ylläpito voi olla myös liian haasteellista syntyvien kustannusten vuoksi. Tähän tehokas ratkaisu olisi se, että työnantaja tarjoaisi auton käyttöön tai sitten kilometrikorvausten tason leikkuri 5000 kilometrin kohdalla poistettaisiin niiden henkilöiden kohdalta, joilta työnantaja edellyttää oman auton käyttöä.

Helsingissä 6.10.2021





Silja Paavola
puheenjohtaja

Jussi Salo
kehittämisjohtaja

SUOMEN LÄHI- JA PERUSHOITAJALIITTO SUPER RY

SuPerissa on noin 90 000 jäsentä, jotka työskentelevät sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä kasvatusalalla julkisella ja yksityisellä sektorilla.

Lisätietoja lausunnosta antaa kehittämisjohtaja Jussi Salo, 09 2727 9292, jussi.salo@superliitto.fi