Eduskunta
Valtiovarainvaliokunnan työ- ja elinkeinojaosto

Viite: Lausuntopyyntö: HE 154/2022 vp

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPerin lausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2023 teemasta työvoimapula ja osaavan työvoiman saatavuus

Yleistä

Työvoimapula ja osaavan työvoiman saatavuus koskettaa maassamme tällä hetkellä useita toimialoja. Sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä varhaiskasvatuksessa työvoimapula on jo nyt vaikea ja väestörakenteen muutoksen sekä ikäihmisten palvelutarpeen kasvaessa työvoimapula vaikeutuu tulevina vuosina erityisen pahaksi vanhustenhuoltoon liittyvien tehtävien kohdalla.

Mikäli vanhustenhoidon henkilöstöpulaa ei saada nopeasti ratkaistua, niin siitä aiheutuvat ongelmat leviävät nopeasti yhteiskunnassamme lähes jokaiselle sektorille. Vanhustenhoito tulee sitomaan hoitohenkilöstön lisäksi lisääntyvässä määrin myös omaishoitajia ja heidän joukossaan tulee olemaan entistä enemmän vielä työelämässä mukana olevia henkilöitä. Heidän työpanoksensa myös muilta sektoreilta tulee vähenemään tai jopa kokonaan poistumaan, kun he joutuvat keskittymään läheistensä hoitamiseen. Hoitojakson pituus heidän kohdallaan voi kestää useitakin vuosia. Tällä tulee olemaan merkittävä vaikutus koko yhteiskunnan elinkeinorakenteeseen ja tuottavuuteen sekä koko yhteiskuntamme taloudelliseen kantokykyyn. Sama ilmiö on kyseessä myös varhaiskasvatuksessa, jos sen henkilöstön saatavuusongelmat vielä nykyistä enemmän tulevat kärjistymään.

Sote-alan työvoimapulan pikaratkaisuiksi on esitetty hoiva-avustajakoulutuksen lisäämistä sekä työperäisen maahanmuuton kasvattamista. Näihin tekijöihin valtion vuoden 2023 talousarviossa on ohjattu myös rahoitusta, mutta niitä ei ole SuPerin näkemyksen mukaisesti kohdistettu parhaalla mahdollisella tavalla.

Panostukset lähihoitajakoulutuksen resursseihin

Lukumääräisesti suurin työvoimapulasta kärsivä ammattiryhmä on lähihoitajat. Pulaa on yritetty ratkaista koulutusmäärien lisäyksellä. Suurin ongelma on kuitenkin se, että lähihoitajakoulutuksesta valmistuu joka vuosi entistä vähemmän koulutettuja hoitajia. Lisäksi yhä useampi valmistuva lähihoitaja ei edes rekisteröidy Valviran rekistereihin ja he eivät voi silloin edes työskennellä lähihoitajan ammatissa sote-sektorilla. Vuonna 2018 suoritti sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon eli lähihoitajakoulutuksen 10 899 opiskelijaa

ja vuonna 2021 tutkinnon suorittaneiden määrä putosi 7 719 valmistuneeseen lähihoitajaan. Viimeksi mainitusta ryhmästä Valviran rekisteriin rekisteröityi vain 6169 valmistunutta lähihoitajaa.

Lähihoitajapulan ratkaisussa opiskelupaikkojen lisäys ei siis tule auttamaan, vaan huomio on kiinnitettävä SuPerin näkemyksen mukaan siihen, että alalla jo koulutettavana olevat opiskelijat myös valmistuvat koulutuksesta ja siirtyvät valmistumisensa jälkeen myös sote-alan työtehtäviin. Parhaiten tämä SuPerin näkemyksen mukaan toteutuu siten, että alan koulutuksiin otetaan käyttöön karsivat soveltuvuus- ja pääsykokeet.

Toinen alan koulutuksen vetovoimaa lisäävä tekijä olisi se, että myös toisen asteen sote-alojen koulutuksissa eli myös lähihoitajakoulutuksessa korvattaisiin työpaikoille opiskelijoiden harjoittelujaksoista aiheutuvat kustannukset samoin kuin mitä ne korvataan alan korkeakouluopiskelijoidenkin kohdalla. Nyt lähihoitajaopiskelijat eivät saa yhtä houkuttelevia harjoituspaikkoja kuin esimerkiksi sairaanhoitajaopiskelijat ja tämä vähentää kiinnostusta lähihoitajaopintoja kohtaan ja se asettaa eri opiskelijaryhmät keskenään täysin eriarvoiseen asemaan. Lähihoitajakoulutuksen laatu kärsii myös tästä toimintamallista koska työnantajilla ei ole varaa antaa riittäviä ohjausresursseja lähihoitajien ohjaamiseen työpaikoilla. Toimintamalli on räikeässä ristiriidassa koulutusreformin tavoitteiden kanssa, sillä niissä ammatillisen koulutuksen koulutusvastuuta siirrettiin enemmän työpaikkatasolle ja samanaikaisesti oppilaitosten kustannustasoa pudotettiin leikkaamalla lähiopetuksen resursseja. Eri koulutusasteilla opiskelevien opiskelijoiden harjoittelu- ja työssäoppimisjaksoihin panostaminen on keskeinen keino varmistaa osaavan henkilöstön saatavuus myös tulevaisuudessa ja työharjoitteluiden avulla opiskelijoilla on mahdollisuus syventää osaamistaan ja kehittää valmiuksia toimia tulevassa ammatissaan.

Hoiva-avustajissa vain osaratkaisu

Hoiva-avustajakoulutusta on tarkoitus lisätä 2500 uudella hoiva-avustajalla vuosina 2023-2025 ja tähän koulutukseen on myös varattu määrärahat. Hoiva-avustajista odotetaan pikaista helpotusta sote-alan työvoimapulaan. Hoiva-avustajakoulutuksessa opiskellaan kaksi tutkinnonosaa lähihoitajakoulutuksesta ja se antaa valmiudet vain avustaviin tehtäviin. Koulutettujen hoitajien lisätarve sekä vanhusten kotihoidossa että ympärivuorokautisessa hoidossa on THL:n 13.10.2023 esittämän tuoreen ennusteen mukaisesti suuri. THL:n arvion mukaan henkilöstön lisätarve vuoden 2018 tasosta vuoteen 2030 mennessä on yli 28 000 työntekijää.

Henkilöstömäärän voimakkaan lisäystarpeen aiheuttaa vanhusväestön määrän ja erityisesti heidän tarvitsemansa palvelutarpeen voimakas kasvu. Ensivaiheessa voimakkain palvelutarpeen kasvu näkyy kotihoidossa. Tämä on myös huomioitu hyvinvointialueiden kohdalla ja koko tulevassa sote-uudistuksessa kotiin annettavien palvelujen määrällisenä kasvuna. Henkilöstön lisäystarve on kuitenkin suurempi kuin mitä koulutusjärjestelmämme pystyy nyt tuottamaan.

Kotiin annettavien palvelujen kohdalla on myös huomioitava se, että kodeissa työskennellään pääasiassa yksin ja siinä työntekijöiltä edellytetään sellaista ammatillista osaamista mitä lyhyessä hoiva-avustajakoulutuksessa ei ole mahdollista saavuttaa. Kotihoidossa lähihoitajat ovat merkittävin ammattiryhmä nyt ja myös tulevina vuosina. Hoiva-avustajakoulutuksen lisäämisellä ei tätä ongelmaa pystytä ratkaisemaan.

Työperäinen maahanmuutto

Työperäinen maahanmuutto sote-alan tehtäviin vuoteen 2030 mennessä on työ- ja elinkeinoministeriön arvion mukaan 20 000 hoitajaa. Valtion talousarviossa vuodelle 2023 työperäiseen maahanmuuttoon kohdistuvat panostukset painottuvat pääasiassa korkeakoulutetun työvoiman houkutteluun. Hoitohenkilöstön kohdalla työperäinen maahanmuutto ja siihen kohdistetut panostukset koskevat lähinnä EU-alueen ulkopuolelta tuleviin sairaanhoitajiin. Nämä hoitajat sijoittuvat Suomessa pääasiassa vanhustenhuollon tehtäviin.

Sote-alalla riittävä kielitaito on ehdoton edellytys sille, että asiakas- ja potilasturvallisuus eivät vaarannu. Asiakkaan hoitoon liittyvien kirjaamisten onnistuminen edellyttää myös riittävää kielitaitoa ja se on myös työntekijän kohdalla merkittävä oikeussuojakeino. Ongelmaksi käytännössä on osoittautunut se, mikä on hoitajilla riittävä kielitaidon taso.

Rekrytointiyritysten jo vieraskielisen työntekijän lähtömaassa toteuttama kielenopetus ei pääsääntöisesti vielä riitä. Kielenopetus jääkin käytännössä työpaikan henkilöstön ja työnantajan toteuttaman kielenopetuksen varaan. Jotta maahanmuuttajan kielikoulutus myös todellisuudessa toteutuu ja saavutettu kielitaso olisi riittävä myös sote-sektorilla työskentelyyn, niin valtion olisi otettava kustannusvastuu tästä kielikoulutuksesta. Valtion on myös rahoitettava testit, millä riittävä kielitaito puolueettomasti pystytään varmistamaan.

Riittävän kielitaidon turvaaminen on myös edellytys sille, että työperäisen maahanmuuton kautta maahamme tullut työntekijä integroituu yhteiskuntaan ja jää myös työmarkkinoidemme käyttöön pidemmäksi aikaa. Mikäli integroituminen ei toteudu, niin silloin uhkana näiden maahanmuuttajien kohdalla on paluu lähtömaihinsa tai työmarkkinoille, missä esimerkiksi englannin kielellä on mahdollisuus toimia. Riittävä kielitaito turvaa myös paremmin sen, että maahanmuuttajaan ei kohdistu niin paljon rasistista kohtelua kuin ilman kielitaitoa olevaan henkilöön kohdistuu.

Lopuksi

Työvoimaperusteisessa maahanmuutossa ja kaikissa sote-alan koulutuksissa on tavoiteltava kestäviä ratkaisuja. Se tarkoittaa sitä, että alalle saatu uusi työntekijä saadaan myös pysymään alalla ja integroitumaan yhteiskuntaamme. Samalla on pidettävä huolta myös siitä, että uudet alalle tulijat koetaan alalla jo toimivan hoitohenkilöstön näkökulmasta aitona lisäresurssina eikä lisätaakkana. Jos nämä ehdot eivät täyty, niin alan veto- ja pitovoima heikkenevät entisestään ja työvoimapulan ratkaisuiksi tarkoitetut toimenpiteet osoittautuvat silloin jopa lopputulosta tarkastellen työvoimapulaa pahentaviksi tekijöiksi.

Helsingissä 14.10.2022

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.