**Eduskunta**
**Valtiovarainvaliokunnan kunta- ja terveysjaosto**

**Viite: Lausuntopyyntö: HE 154/2022 vp**

**Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPerin lausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2023**

**Teema: Toimenpiteet sote-alan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamiseksi, palkkaratkaisun kustannukset julkiseen talouteen**

## 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 vanhustenhuollossa.

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 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 taloudelliseen kantokykyyn ja jopa huoltovarmuuteen. Sama ilmiö on kyseessä myös varhaiskasvatuksessa, jos sen henkilöstön saatavuusongelmat vielä nykyistä enemmän tulevat kärjistymään.

Hoitoalan työntekijöiden saatavuuden sekä alan veto- ja pitovoiman turvaaminen ovat hyvinvointiyhteiskunnan toiminnan ja talouskasvun kannalta välttämättömiä toimenpiteitä. Näiden tarvittavien toimenpiteiden laiminlyönneistä tai virheratkaisuista aiheutuvien kokonaiskustannusten hinta on paljon suurempi kuin hoitajien saatavuuden turvaamiseksi osoitetut kustannusten lisäykset.

Sote-alan työvoimapulan pikaratkaisuiksi on esitetty hoiva-avustajakoulutuksen lisäämistä sekä työperäisen maahanmuuton kasvattamista. Näihin toimenpiteisiin valtion vuoden 2023 talousarviossa on ohjattu myös rahoitusta, mutta niitä ei ole SuPerin näkemyksen mukaisesti kohdistettu parhaalla mahdollisella tavalla ja niiden avulla työvoimapulaan ei tulla saamaan kestävää ratkaisua.

## Panostukset lähihoitajakoulutuksen resursseihin

Lukumääräisesti suurin työvoimapulasta kärsivä ammattiryhmä nyt ja myös tulevina vuosina on lähihoitajat. Pulaa on yritetty ratkaista hoitajien koulutusmäärien lisäyksellä, mutta suuri ongelma on 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 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 riittävän houkuttelevia harjoituspaikkoja kuin esimerkiksi sairaanhoitajaopiskelijat ja tämä vähentää kiinnostusta lähihoitajaopintoja kohtaan ja se asettaa myös eri opiskelijaryhmät keskenään liian eriarvoiseen asemaan. Lähihoitajia tarvitaan myös terveydenhuollon työpaikoissa, mutta nykyinen harjoittelupaikkojen paikkajako ja erityisesti harjoittelijoiden ohjaamisen ohjauspalkkiojärjestelmä vaikeuttavat lähihoitajien työssäoppimispaikkojen saantia.

Lähihoitajakoulutuksen laatu kärsii myös vanhustenhuollon ja muun sosiaalihuollon toimipaikoissa siitä, että työnantajilla ei ole varaa ohjata riittäviä ohjausresursseja lähihoitajien ohjaamiseen työpaikoilla. Toimintamalli on räikeässä ristiriidassa koulutusreformin tavoitteiden kanssa, sillä niissä ammatillisen koulutuksen koulutusvastuuta siirrettiin lisää työpaikkatasolle ja samanaikaisesti oppilaitosten määrärahoja pudotettiin leikkaamalla juuri 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 vaadittavat määrärahat valtion vuoden 2023 talousarviossa. Hoiva-avustajista odotetaan pikaista helpotusta sote-alan työvoimapulaan. Hoiva-avustajakoulutuksessa opiskellaan vain kaksi lähihoitajakoulutuksen tutkinnonosaa ja se antaa valmiudet vain avustaviin tehtäviin hoitotyössä. Koulutettujen hoitajien lisätarve sekä vanhusten kotihoidossa että ympärivuorokautisessa hoidossa on THL:n 13.10.2022 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 tarvitsema palvelutarpeen voimakas kasvu. Ensivaiheessa voimakkain palvelutarpeen kasvu näkyy vanhusten palveluasumisessa ja 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 siellä työskennellään pääasiassa yksin ja siinä työntekijöiltä edellytetään sellaista ammatillista osaamista mitä lyhyessä hoiva-avustajakoulutuksessa ei ole mahdollista saavuttaa. Riittämätön palvelutaso kotihoidossa näkyy mm. siinä, että kotona asuvat vanhukset ruuhkauttavat terveydenhuollon päivystykset ja jopa erikoissairaanhoidon vuodeosastot. Tämä puolestaan johtaa useisiin suunniteltujen leikkausten perumisiin, leikkaussalien hukkakäyttöön, hoitojonojen pidentymiseen sekä merkittäviin lisäkustannuksiin erikoissairaanhoidon palveluissa. Kotihoidossa lähihoitajat ovat merkittävin ammattiryhmä nyt ja se on turvattava myös jatkossa. Hoiva-avustajilla ja hoiva-avustajakoulutuksen lisäämisellä ei tätä ongelmaa pystytä ratkaisemaan.

Hoiva-avustajakoulutuksen lisäämistä vaikuttavampi keino olisi lähihoitajien oppisopimuskoulutuksen merkittävä lisäys työvoimapulan ratkaisemiseksi. Se antaisi paremman lopputuloksen sekä lyhyen että pidemmän aikavälin tarkastelussa. Oppisopimuskoulutuksessa olevien lähihoitajien riittävään ohjaukseen on myös varattava tarpeenmukaiset resurssit. Opiskelijoille on turvattava tarpeellinen ohjaus sekä ohjaushenkilöstön työhyvinvointi sekä palkitseminen on myös huomioitava. Opiskelijoiden laskeminen mukaan henkilöstömitoituksiin vaatii myös riittävää sääntelyä ja valvontaa.

Koulutetut lähihoitajat ovat valmistuessaan myös työvoimaa, mitä voidaan hyvin laaja-alaisesti käyttää monissa sosiaali- ja terveydenhuollon ammatillista koulutusta edellyttävissä työtehtävissä. He ovat sekä sosiaalihuollon että terveydenhuollon koulutettuja ammattilaisia ja pystyvät työskentelemään myös yksin.

**Työperäinen maahanmuutto**

Työperäisen maahanmuuton tavoite sote-alan tehtäviin vuoteen 2030 mennessä on työ- ja elinkeinoministeriön arvion mukaan 20 000 työntekijää. 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 sen määrittely, 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 maahamme ja työmarkkinoidemme käyttöön pidemmäksi ajaksi. Mikäli integroituminen heidän kohdallaan ei toteudu, niin silloin uhkana näiden maahanmuuttajien kohdalla on paluu lähtömaihinsa tai niille 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 nyt kohdistuu.

**Työskentelymahdollisuuksien ja työolojen turvaaminen**

Vuoden 2023 valtion talousarviossa hyvinvointialueille suunnatut määrärahat ovat nyt riittämättömät. Hyvinvointialueiden johdon syyskuussa 2022 esittämät arviot määrärahojen riittävyydestä vuonna 2023 ovat hätkähdyttävää luettavaa. Kustannusten voimakas kasvu mm. inflaation vaikutuksesta ja uusien toimintamallien ja järjestelmien tulo aiheuttavat merkittäviä lisäkustannuksia. Esitettyjen arvioiden mukaan valtion hyvinvointialueille osoittamassa rahoituksessa on jopa 1,5 mrd euron suuruinen vaje. Näin merkittävää summaa ei ole mahdollista saada säästettyä toimintoja tehostamalla, vaan tilanne tulee johtamaan toimintojen ja palvelujen supistamiseen, hoitojonojen kasvuun sekä koulutetun ja osaavan työvoiman saatavuuden vaikeutumiseen entisestään. Sote-alan veto- ja pitovoima tulevat heikkenemään entisestään ja hyvinvointialueiden mahdollisuudet suunnata resursseja hyvinvoinnin- ja terveyden edistämiseen heikkenevät. Tämän seurauksena hoitovelka ja kalliimpien korjaavien kustannusten osuudet hyvinvointialueiden palveluissa tulevat kasvamaan. Sote-uudistuksen keskeisimmistä tavoitteista kustannusten kasvun hillintä ja varhainen puuttuminen uhkaavat romuttua jo heti hyvinvointialueiden käynnistyessä.

Terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen sekä hyvinvointialueilla että peruskunnissa vaatisi myös merkittävästi suuremman lisärahoituksen. Varhaisella puuttumisella ja matalamman kustannustason ennaltaehkäisevällä työllä olisi mahdollisuus vaikuttaa selvästi kalliimpien korjaavien kustannusten syntymiseen niin sotesektorilla kuin myös kuntien vastuulle jäävissä varhaiskasvatuksen tehtävissä. Alimitoitettujen budjettien takia nämä ennaltaehkäisevät toimet ovat ensimmäisten toimenpiteiden joukossa, mistä hyvinvointialueet ja kunnat joutuvat toimintojaan karsimaan.

**Lopuksi**

Sote-alan työvoimapulan ei olisi pitänyt tulla kenellekään yllätyksenä, vaikka moni tähän ongelmaan heräsikin vasta viimeisen vuoden aikana. Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisi jo vuonna 2009 hyvän selvityksen työvoiman poistumasta vuosina 2007-2025, missä ennakoitiin hyvin myös sote-alan nykyinen työvoimatarve. Koulutus- ja työvoimapoliittisissa ratkaisuissa olisi kyllä ollut aikaa tehdä tarvittavia korjaustoimia, jotta nykyiseen vaikeaan työvoimapulatilanteeseen ei olisi ajauduttu. Tarpeellisia toimia ei kuitenkaan ajoissa ole tehty ja nyt pikaratkaisuna esitetään toimia joilla todellista ongelmaa ei pystytä ratkaisemaan. Ilman riittävää sosiaali- ja terveydenalan koulutusta ja ilman riittävää kielitaitoa olevia työntekijöitä ei voi ohjata monisairaiden vanhusten ja lasten hoitotehtäviin.

Mikäli työvoimapulaa yritetään ratkaista kouluttamattomien ja ilman riittävää kielitaitoa olevan työvoiman avulla, niin silloin niin sote- kuin myös varhaiskasvatussektoreilla hoitovirheet tulevat kasvamaan ja niiden korjaaminen myöhemmin on kallista. Lisäksi näiden em. alojen pitovoima koulutettujen hoitoalan ammattilaisten osalta tulee edelleen heikkenemään. Ilman riittävää koulutusta olevat työntekijät aiheuttavat työyhteisöissä jo nyt merkittävää lisäkuormitusta muille työntekijöille ja suurena uhkana on se, että tämä kuormitus tulee jatkossa vain lisääntymään. Se puolestaan tulee lisäämään sairauspoissaoloja hoitajien kohdalla vielä nykyisestään ja on huomioitava myös se, että eri ammattiryhmistä hoitajat pitävät tilastoissa jo nyt hallussaan sairauspoissaolojen kärkisijoja.

Sote-sektorin palkkaratkaisulla pyrittiin palauttamaan alan veto- ja pitovoimaa. Ratkaisu oli tarpeellinen askel parempaan suuntaa. Lisätoimenpiteet ovat edelleen välttämättömiä ja niihin parhaiten pystytään vaikuttamaan valtion talousarvioissa osoitetuilla määrärahoilla.

Helsingissä 7.11.2022

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.