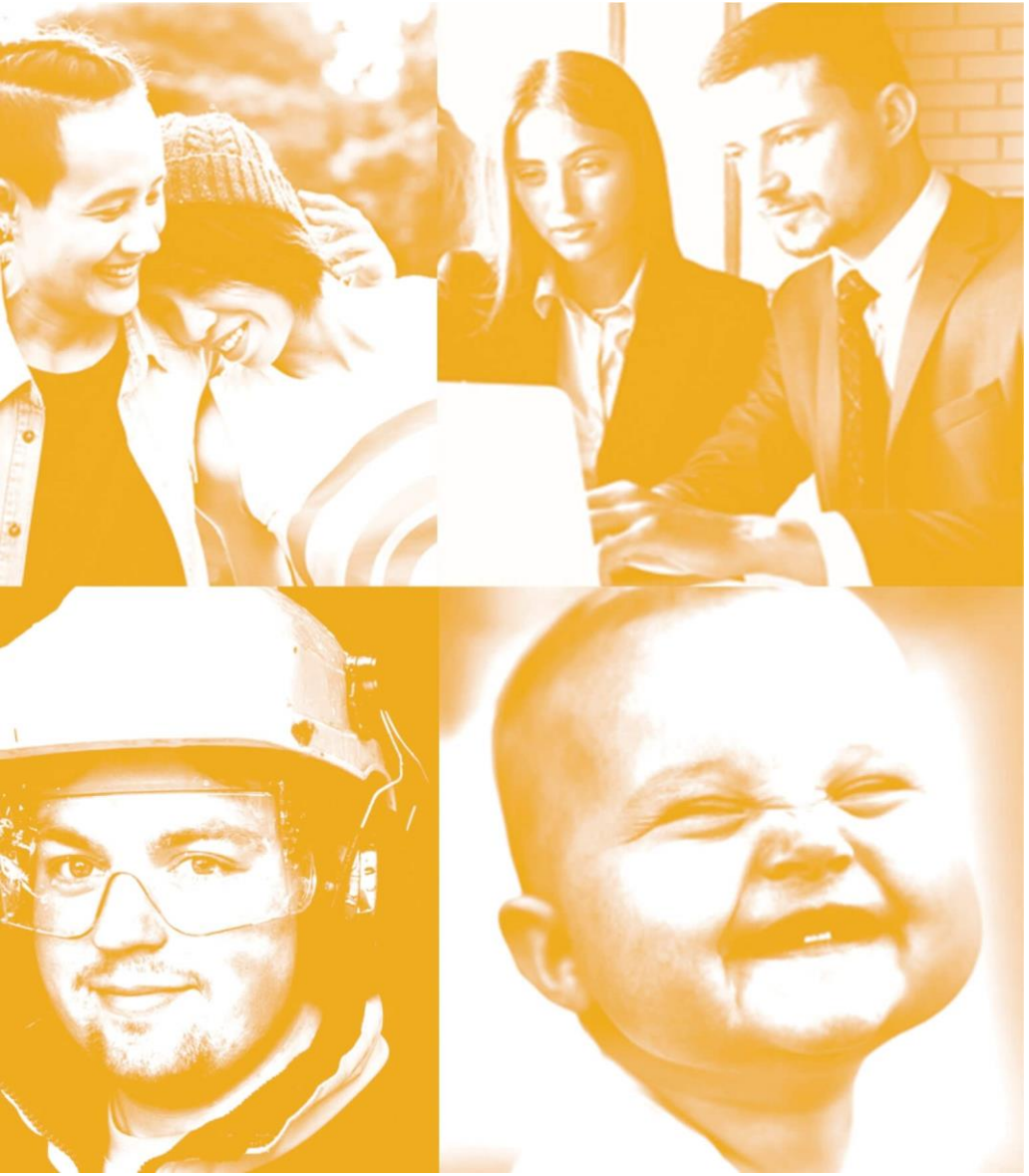

HE 298/ 2022 vp; Vanhuspalvelulaissa säädetyn henkilöstömitoituksen siirtymäajan muuttaminen

Sosiaali- ja terveysvaliokunta 8.12.2022
Hallitusneuvos Jaana Huhta



Vanhuspalvelulakiin säädettiin vuonna 2020 velvoite vähintään 0,7 työntekijän henkilöstömitoituksesta iäkkäiden henkilöiden tehostetun palveluasumisen ja pitkäaikaisen laitoshoidon toimintayksiköissä.

- Voimassa oleva siirtymäaika:
  Nyt vähintään 0,6 työntekijää
  1.4.2023 vähintään 0,7 työntekijää.

- Velvoitetta ei ole mahdollista saavuttaa kaikissa yksiköissä useista syistä

- Ehdotuksen mukaan siirtymäaikaa jatkettaisiin:
  Nyt vähintään 0,6 työntekijää
  1.4.2023 vähintään 0,65 työntekijää
  1.12.2023 vähintään 0,7 työntekijää

Valtion rahoitus laskettaisiin kuitenkin alkuperäisen velvoitteen mukaan eli aivan kuin 0,7 työntekijän velvoite olisi tullut voimaan 1.4.2023

Toimeenpanon tilanne ja vaikutukset kunnille ja hyvinvointialueille

Hyvinvointialueiden toiminta käynnistyy 1.1.2023.

- Koska lakimuutos koskisi aikaa 1.4.2023 lähtien, esityksellä ei ole välittömiä vaikutuksia kunnille
- Esityksen antamisella on voinut olla välillisiä vaikutuksia kunnille loppuvuoden aikana
- Vuoden 2023 aikana vaikutukset kohdentuvat hyvinvointialueille:

- Esityksen mukaiseen mitoituksen tasoon tarvitaan noin 1 500 henkilön laskennallinen lisätyöpanos mitoitukseen 0,65 ja noin 3 400 henkilön laskennallinen lisätyöpanos mitoitukseen 0,7 (THL).

- (Enintään) Kahdeksan kuukauden helpotus täysimääräisen mitoituksen saavuttamisessa merkitsee julkisten ja yksityisten palveluntuottajien henkilöstökustannuksissa noin 55 miljoonan euron säästöä.

- Toimenpiteitä henkilöstön saatavuuden parantamiseksi ja riittävän henkilöstön saavuttamiseksi tulee kuitenkin toteuttaa aktiivisesti, mm. välilliseen työhön ja muun ammattihenkilöstön käyttöön sekä palvelurakenteen monimuotoistumiseen liittyviä toimia.

Talousarviovaikutukset

- Iäkkäiden ympärivuorokautisen hoidon työntekijöiden kokonaismäärän ollessa noin 37 600 lakimuutos lykkäisi siis enintään 1 900 lisätyöntekijän työpanoksen saavuttamista enintään kahdeksan kuukauden ajan.
- Voimassa olevan siirtymäsäännöksen mukaisesta henkilöstömitoituksesta johtuva hyvinvointialueiden rahoitustason korotus on vuoden 2023 talousarvioesityksessä 128,2 miljoonaa euroa. Vaikka henkilöstömitoituksen siirtymäaikaa jatkettaisiin, rahoitusta ei poikkeuksellisesti ehdoteta vähennettäväksi tätä vastaavasti.
- Lakisääteisen tehtävämuutoksen rahoitusosuus hyvinvointialueille olisi 71,2 miljoonaa euroa. Lisäksi hyvinvointialueiden rahoitukseen osoitettaisiin henkilöstömitoituksen muutokseen valmistautumiseen 57 miljoonaa euroa.

Henkilöstön saatavuuden parantaminen

- Palkataan kaikkiin välillisiin tehtäviin niihin soveltuva erillinen henkilöstö, jolloin sote-ammattilaisten työaikaa vapautuu välittömään asiakastyöhön
- Palkataan muita sote-ammattilaisia kuin lähi- ja sairaanhoitajia eli henkilöstörakennetta monipuolistamalla voidaan myös saatavuutta parantaa.
- Sosiaalisen toimintakyvyn edistämisessä voidaan hyödyntää myös muita kuin sote-ammattilaisia huomattavasti nykyistä enemmän eli esim. kulttuuri-, taide- ja liikunta-alan ammattilaisia.
- Hyödynnetään perhehoitolain mahdollistamia kiertäviä perhehoitajia omaishoidon sijaistuksissa, jolloin vapautuu niihin käytettyjä ympärivuorokautisen hoidon paikkoja ja henkilöstöä muuhun käyttöön.
- Palkataan hoiva-avustajia Valviran ohjeistuksen mahdollistamassa suhteessa. Budjetin lisärahoitukseen sisältyvät koulutukset toteutetaan syksystä 2022 alkaen vuoteen 2025 mennessä. Tavoitteena on 2500 hoiva-avustajan kouluttaminen. Ensimmäisten hoiva-avustajien koulutuslisäysten arvioidaan alkavan vaikuttaa jo vuoden 2023 aikana (n. 800).
- Vuosina 2020-2021 lähihoitajaopiskelijoiden määrää on lisätty noin tuhannella. Lähihoitajien aloituspaikkalisäykset alkavat vaikuttaa 2023 tutkintomäärissä. Mitoituslainsäädännön yhteydessä on päätetty yhteensä 5000 uuden lähihoitajan kouluttamisesta.
- Sairaanhoitajakoulutuksen aloituspaikkalisäykset alkavat vaikuttaa viimeistään v. 2024 tutkintomäärissä
- Tavoiteltu mitoitus on mahdollista saavuttaa em. keinoilla, jos niitä hyödynnetään alueilla aktiivisesti

Asiakkaan saama hoitoaika

- Henkilöstön riittävä mitoitus tulee turvata lain mukaisesti: Toimintayksikössä on oltava henkilöstö, jonka määrä, koulutus ja tehtävärakenne **vastaavat toimintayksikön palveluja saavien iäkkäiden henkilöiden määrää ja heidän toimintakykynsä edellyttämää palvelun tarvetta ja joka turvaa heille laadukkaat palvelut.**
- Aluehallintovirastojen valvontahavaintojen mukaan tällä hetkellä toteutuvalla välittömän asiakastyön mitoituksella pystytään vastaamaan lähinnä asiakkaiden perustarpeisiin (mitoitus nyt 0,6).
- THL:n aikamittauksen tulosten perusteella ympärivuorokautisessa hoidossa asiakkaan saama henkilökunnan aika on 117 minuuttia/päivä, josta 90 minuuttia asiakkaan luona
    - Hoitoaika tarkoittaa hoitoa yksiköiden omilta ja ulkopuolisilta työntekijöiltä saatua hoitoa ja huolenpitoa, se ei sisällä omaisten aikaa.
- THL:n asiakastyytyväisyyskyselyn vastausten perusteella valtaosa asiakkaista kokee saavansa tarpeeksi apua ja palvelua. Apua saadaan pääsääntöisesti nopeasti ja työntekijät ovat saatavilla sovittuina aikoina. Eniten ongelmia ilmeni työntekijöiden ajan riittävyydessä, johon sekä kotihoidossa että ympärivuorokautisessa hoidossa useampi kuin joka kymmenes asiakas ilmaisi tyytymättömyyttä.

Teknologian hyödyntämisen mahdollisuudet

- Teknologian käytön vaikutuksista henkilöstötarpeisiin ei ole toistaiseksi olemassa sellaista tutkittua tietoa, jonka varassa pystyttäisiin luotettavasti arvioimaan teknologian korvaaman henkilöstöresurssin osuus.
- Mitoituksen sisällä on kuitenkin mahdollista hyödyntää teknologiaa esimerkiksi siten, että turvateknologian avulla yöaikaista henkilöstöä voidaan vähentää ja keskittää sitä vuorokauden aktiivisiin aikoihin, jolloin sillä voidaan paremmin vastata asiakkaiden palvelutarpeisiin.
- Teknologia kehittyy kaiken aikaa ja ikäteknologian vaikuttavuudesta saadaan lisää tietoa, jonka pohjalta mahdollisuuksia sisällyttää teknologiaa mitoitukseen voidaan arvioida jatkossa.

Muuta huomioitavaa

- Sote-uudistuksen yhtenä tavoitteena on peruspalvelujen vahvistaminen. Hyvinvointialueiden toiminnan käynnistyessä myös tämän tavoitteen toimeenpano käynnistyy, jolloin voimavaroja voidaan suunnata mm. iäkkäiden palveluihin.
- Sote-uudistus tuo mukanaan isommat järjestäjät ja tuotantoalueet, mikä mahdollistaa paremman henkilöstön kokonaissuunnittelun sekä varahenkilöstöjärjestelmien kehittämisen.
- Henkilöstön riittävyyttä parantavat osaltaan sosiaalihuoltolain 1.1.2023 voimaan tulevat muutokset ja niiden mahdollistama palvelurakenteen monimuotoistuminen, jolloin ympärivuorokautinen palveluasuminen kohdentuu ensisijaisesti vain niille asiakkaille, joiden palvelutarpeet edellyttävät henkilökunnan ennakoimatonta ja jatkuvaa läsnäoloa.