



**Lausunto lakiluonnoksesta hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista annetun lain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta  
(Lausunto annettu Lausuntopalvelu.fi- lausuntopalvelujärjestelmässä)**

**1. Pidätkö luonnoksessa esitettyä siirtymäkauden muutosta kannatettavana riittävän henkilöstön turvaamiseksi tämänhetkisessä henkilöstötilanteessa?**

Ei

**Jos ei, voitte esittää vaihtoehtoisia ratkaisumalleja ja muut asiaan liittyvät näkökohtanne riittävän henkilöstön turvaamiseksi.**

SuPerin näkemyksen mukaan vanhuspalvelulain henkilöstömitoitussäädösten voimaantulon lykkääminen ei ainakaan paranna tilannetta palveluasumista tarvitsevien vanhusten eikä myöskään heidän hoitajiensa näkökulmasta.

Koulutusmäärien nosto ei auta, mikäli koulutuksista valmistuvien työntekijöiden tulo myös alan työtehtäviin ei nouse. Koulutuksiin hakeutuu tai ohjataan liikaa myös niitä henkilöitä, jotka eivät alalle sovellu. Tästä seurauksena ovat opintojen keskeytykset, alan vetovoiman lasku sekä ongelmat työpaikoilla, joita alalle soveltumattomat työntekijät aiheuttavat.

Välillisen työn määrä lähi- ja sairaanhoitajilla monissa vanhustenhoidon yksiköissä on edelleen suuri ja heidät on vapautettava näistä. Osa arvioidusta henkilöstötarpeesta on mahdollista edelleen täyttää vähentämällä tätä lähi- ja sairaanhoitajien tekemää välillistä asiakastyötä ja korvaamalla se lain edellyttämällä tavalla erillisellä resurssilla.

Lähihoitajien oppisopimuskoulutuksen merkittävä lisäys olisi yksi toimiva työvoimapulan ratkaisu ja se antaisi paremman lopputuloksen sekä lyhyen että pidemmän aikavälin tarkastelussa. Oppisopimuskoulutuksessa olevien lähihoitajien riittävään ohjaukseen on myös varattava tarpeenmukaiset resurssit. Lisäksi näiden opiskelijoiden laskeminen mukaan henkilöstömitoituksiin vaatii riittävää sääntelyä ja valvontaa.

Koulutetut lähihoitajat ovat valmistuessaan myös työvoimaa, mitä voidaan hyvin laaja-alaisesti käyttää monissa sosiaali- ja terveydenhuollon ammatillista koulutusta edellyttävissä työtehtävissä.

## 2. Pidättekö luonnoksessa esitettyjä vaikutusarviointeja riittävän kattavina ja asianmukaisina?

Ei

**Voitte halutessanne esittää vaikutustenarviointiin liittyvät näkökohtanne.**

Hallituksen lakiesityksen esitysluonnoksessa todetaan, että näiden palveluiden lakisääteisellä henkilöstömitoituksella turvataan iäkkäiden henkilöiden oikeutta välttämättömään huolenpitoon ja riittäviin sosiaali- ja terveystalvieluihin sekä toteutetaan iäkkäiden henkilöiden yhdenvertaisuutta ja osallisuutta yhteiskunnassa. Ympäriuurokautisen hoidon RAI-arvioiuuista asiakkaista (kevät 2022) suurimmalla osalla (73 %) on dementiadiagnoosi ja kolmella neljästä asiakkaasta on keskimäärin vähintään keskivaikea kognitiivinen häiriö. Lisäksi yksiköiden asiakkaista oli masennusepäily keskimäärin useammalla kuin joka neljännellä (noin 28 % asiakkaista). Asiakkaiden keskimääräinen arkitoiminnoissa suoriutumisen on heikentynyt hieman viimeisen vuosikymmenen aikana. Asiakaskunnan toimintakyvyn heikentyminen on siten edellyttänyt aiempaakin suurempaa henkilöstömäärää asiakasta kohti.

Henkilöstömitoituskysymys on SuPerin mielestä ja hoidettavien vanhusten näkökulmasta jopa ihmisoikeuskysymys. Työntekijöiden näkökulmasta tämä on erittäin merkittävää alan veto- ja pitovoiman kannalta. Työvoimapulan yksi keskeisimmistä syistä ovat työolosuhteet ja niissä hoitajilla korostuu erityisesti jatkuva riittämättömyyden tunne. Liian vähäisellä henkilöstömäärällä ei pystytä turvaamaan palveluja tarvitsevien vanhusten perustarpeita ja siksi monissa vanhustenhoitopaikoissa kyse ei enää ole hoidosta, vaan säilytyksestä.

Työolosuhteiden merkitys nousee esiin myös tässä lakiehdotusluonnoksessa ja siinä todetaan, että riittäväällä lakisääteisellä henkilöstömitoituksella turvataan myös henkilöstön hyvinvointia ja työssä jaksamista. Esitysluonnoksessa nostetaan esiin työterveyslaitoksen tutkimus, jonka mukaan eettinen kuormitus ja monet muut työn psykososiaaliset kuormitustekijät ovat vanhustyössä muuta sosiaali- ja terveydenhuoltoa yleisempiä. Eettisen kuormituksen seurauksia vanhustalvieluiden työntekijöille olivat työstä poissaolot, mielenterveysongelmat, epäterveelliset ja epäsosiaaliset elämäntavat ja fyysiset oireet sekä heikentynyt työkyky. Eettistä kuormitusta aiheuttavia tilanteita ovat muun muassa työpaikan organisatoriset rajoitteet, jotka liittyivät esimerkiksi johtamiseen, työvuorojen järjestämiseen ja riittämättömiin resursseihin.

Lakiluonnoksessa ehdotetaan, että lähihoitajien ja sairaanhoitajien lisäksi asiakkaiden tarpeisiin voidaan vastata monien muiden sote-ammattilaisten osaamisella, ja sosiaalisen toimintakyvyn ylläpitämiseen voidaan hyödyntää myös muita kuin sote-ammattilaisia, esimerkiksi liikunta-, kulttuuri- tai taidealan ammattilaisia. Lisäksi lakiesityksessä todetaan, että välilliseen työhön tulee pääsääntöisesti varata erillinen henkilöstö.

SuPerin näkemyksen mukaan ehdotus välilliseen työhön varattavasta erillisestä henkilöstöstä voisi toimia myös käytännössä. Muut esitetyt toimenpiteet eivät useimmissa vanhustenhoidon yksiköissä ole toteutuskelpoisia, koska asiakaskunnan terveydentila ja heidän

toimintakykynsä on hyvin rajoittunut. Tämän asiakasryhmän suurin tarve on saada inhimillinen perushoito. Siksi lakiesityksen ehdotukset ja perustelut muiden henkilöstöryhmien saamiseksi hoitohenkilöstön rinnalle ja samoista määrärahoista kustannettaviksi näyttävät erikoisilta.

Tällaiselle viriketoiminnalle on tarve erityisesti siinä vaiheessa, kun vanhuksella on vielä toimintakykyä jäljellä ja siksi se soveltuu paremmin vanhuksille, jotka eivät ole vielä tehostetun palveluasumisen tarpeessa. Koulutetuille hoitajille on annettava työhönsä riittävästi työaika. Silloin he kykenevät myös turvaamaan paremmin vanhuksille tarpeenmukaisen viriketoiminnan ja kuntoutuksen normaalin arjen keskellä. Nyt viriketoimintana voi monissa hoitoyksiköissä käytännössä olla vain TV:n katselu, koska hoitajille ei mahdollisteta riittäviä resursseja. Erilliset virikeohjaajat tulevat todennäköisesti heikentämään vanhusten perushoitoon varattuja resursseja entisestään.

Lakiehdotuksessa mitoituksen siirtoa perustellaan myös sillä, että se antaisi lisää aikaa myös sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen ja iäkkäiden palveluiden toisessa vaiheessa tehtyjen uudistusten henkilöstön riittävyyttä parantaville vaikutuksille. Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus tuo mukanaan isommat järjestäjät ja tuotantoalueet, mikä todennäköisesti mahdollistaa paremman henkilöstön kokonaissuunnittelun. Esityksessä olettaa ei kuitenkaan arvioida tarkemmin ja epäselväksi jää esimerkiksi se, miten tämä vaikuttaisi vanhuspalveluja tuottavien yritysten toimintaan. Tällä on suuri merkitys, koska vanhusten palveluasumispalveluista yksityisen palvelutuotannon osuus on jo nyt hyvin merkittävä.

Oikeusvaltioperiaatteen näkökulmasta tarkasteltuna lakiehdotuksen esitys ja perustelut valvonnasta vaikuttavat hyvin erikoisilta. Esityksessä todetaan mm. se, että jos laissa säädetyn henkilöstömitoituksen toteuttaminen ei ole kaikissa toimintayksiköissä mahdollista, siihen tulisi kuitenkin valvonnassa hallinnon lainalaisuusperiaatteen mukaisesti puuttua. Toisaalta valvonnalla tai siinä edellytetyillä toimilla ei voitaisi kuitenkaan korjata tilannetta. Tässä suhteessa lainsäädännön muuttamiselle ei nähty olevan vaihtoehtoja. Vaikutuksettomana valvontatoiminnan käyttäminen mitoitussäännösten lykkäysperusteena on ontuva ja vie pohjan lakien uskottavuudelta ja niiden noudattamiselta.

Helsingissä 4.11.2022



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.