



**Diakonissa-  
laitos**



**Luottamuksen, osallisuuden ja toivon yhteiskunta  
- tavoitteet hallituskaudelle 2023–2027**

# **Sosiaali- ja terveys- toimialan tulevaisuuden toimintaedellytykset**

**Diakonissalaitos perustettiin 155 vuotta sitten aikana, jolloin Suomea kurittivat katovuodet, nälkä ja kulkutaudit. Vaikka Suomi on aikojen kuluessa muuttunut, visiomme ihmisarvoisesta elämästä ei ole. Haluamme vaikuttaa siihen, että Suomessa jokainen tulee nähdyksi ja kuulluksi sekä kokee olevansa arvokas ja tärkeä yhteisön jäsen.**

Haluamme vaikuttaa siihen, että sote-alasta tulee taas houkutteleva ja hoivatyön arvostus vahvistuu. Toimialan kehitys ei kuitenkaan käänny itsestään – vaaditaan aktiivisia toimenpiteitä tilanteen muuttamiseksi. Näitä toimenpiteitä ovat määrätietoiset uudistukset, joilla helpotetaan työn vastaanottamista, lisätään työssäoppimisen mahdollisuuksia sekä kevennetään työn tekemiseen liittyvää tarpeetonta sääntelyä ja vaatimuksia.

Tulevalle hallituskaudelle Diakonissalaitos on laatinut tavoitteet viidelle eri teemalle, jotka vaativat päättäjien huomiota. Näistä yksi on sote-toimialan toimintaedellytysten turvaaminen.

**Rohkeasti  
ihmisarvon  
puolesta**

# Sosiaali- ja terveystoimialaa vaivaava työvoimapula rapauttaa koko toimialan toimintaedellytyksiä

Vuosia jatkunut alan opiskelupaikkojen hakijamäärien lasku, alan ongelmiin liittyvä jatkuva julkinen keskustelu sekä väestön ikääntyminen tulevat jatkossa heikentämään toimialan houkuttelevuutta entisestään, jos tilanteeseen ei puututa.

Sosiaali- ja terveystoimialaa vaivaavat rakenteelliset ongelmat ovat romuttamassa toimialan maineen. Tämä johtaa edelleen laskeviin opiskelijamääriin, alati lisääntyvään vaihtuvuuteen ja yhä pahenevaan työvoimatilanteeseen. Henkilöstöä koskevien tiukkojen mitoitus-, koulutus- ja pätevyysvaatimusten puristuksessa työvoimapulaa joudutaan paikkaamaan vuokratyövoimalla ja yksiköitä sulkemalla. Henkilöstön saatavuuden ja pysyvyyden ongelmat vaikuttavat suoraan palveluiden kannattavuuteen ja pahimmillaan vaarantavat myös hoivatyön laadun.

Toimialan henkilöstö-, koulutus- ja osaamisvaatimusten tulee pysyä korkealla tasolla ja turvata palveluiden laatu myös jatkossa. Samalla kuitenkin henkilöstövaje, lisääntyvä sijaisten määrä ja huoli mitoitusvaatimusten alittamisesta vaikuttavat myös henkilöstön työntekoaedellytyksiin, mikä heijastuu pahimmillaan työssäjaksamiseen ja edelleen asiakkaiden kokemukseen palveluiden laadusta. Vaatimusten järjeistäminen siten, että töihin saadaan palvelun laadun ja asiakkaan tarpeiden kannalta riittävästi tekijöitä, on kaikkien yhteinen etu.

Me Diakonissalaitoksella näemme, että toimialan työolosuhteiden ja työntekoaedellytysten turvaaminen ja kannustavan palkkapolitiikan tekeminen edellyttää, että palveluntuottajille annetaan riittävästi liikkumavaraa laadukkaiden palveluiden kehittämiseen ja henkilöstön saatavuuden turvaamiseen pelkän joustamattoman sääntelyn sijaan.

## Tavoitteemme hallituskaudelle

### TAVOITE 1:

Mitoitusvaatimusten vähentäminen ja vaatimusten jousto

### TAVOITE 2:

Pätevyys- ja koulutusvaatimusten järjeittäminen

### TAVOITE 3:

Vuokratyövoiman käytön vähentäminen

### TAVOITE 4:

Ostopalveluiden järjeittäminen – ei kattohintoja

### TAVOITE 5:

Yksityisen sektorin huomioiminen palkkaharmonisointia koskevilla ratkaisulla

# 1

## Mitoitusvaatimusten vähentäminen ja vaatimusten jousto

Hoitajamitoitus / henkilömitoitus määrittelee, kuinka monta työntekijää yksikössä täytyy olla asiakasta kohden.

Työntekijöiden määrää eri sosiaalipalveluissa ei ole tarkasti määritelty lukuun ottamatta tiettyjä poikkeuksia. Henkilöstömitoitus riippuu lähtökohtaisesti asiakkaiden palvelutarpeesta esimerkiksi tietystä yksikössä sekä voimassa olevista suosituksista. Mitoitus huomioidaan sekä luvassa (AVI / Valvira) että yksikön omavalvontasuunnitelmassa.

### Tietyissä palveluissa mitoituksista kuitenkin säädetään sitovasti

Lastensuojelussa (lastensuojelulain muutos 1.1.2022) yhdellä lapsen asioista vastaavalla sosiaalityöntekijällä voi olla vastuullaan enintään 35 lasta vuosina 2022 ja 2023 ja enintään 30 lasta vuodesta 2024. Myös vanhuspalveluissa (lakimuutos 1.10.2020) säädetään sitovasta mitoituksista. Lakiin on kirjattu hoitohenkilöstön minimimitoitus, joka nousee portaittain.

### Mitoitukset eivät käytännössä jousa koskaan alaspäin

Kiristynyt hoitaja-/ammattilaismitoitus ja joustamattomuus vaatimuksissa johtaa paheneviin henkilöstön saatavuusongelmiin. Esimerkiksi vanhuspalveluissa sitovasta mitoituksista säätäminen lailla poikkeaa muiden pohjoismaiden käytännöistä. Mitoitukset ovat myös eurooppalaisittain korkeita. Hoitajamitoituksen sijaan lainsäädännössä pitää keskittyä laadun turvaamiseen muilla keinoilla. Mitoitusvaatimusten tulee myös joustaa ja moniammatillisuus sallia sekä alalle tuloa helpottaa.

## Minkä tulee muuttua?

1. Mitoitusvaatimuksia kevennetään sääntelyssä ja hankinnoissa sekä uusista sitovista mitoitusvaatimuksista pidättydytään.
2. Mahdollistetaan avustajien sertifiointi hoiva-avustajiksi
3. Mitoitus asiakkaan tarpeiden mukaan keinoitekoisten mitoitusrajojen sijaan

# 2

## Pätevyys- ja koulutusvaatimusten järkevöittäminen

Sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa (voimaan 1.3.2016) säädetään, millä koulutuksilla voi saada tiettyjen ammattien ammatinharjoittamisoikeuden. Voimassa olevista palvelukohtaisista kelpoisuusvaatimuksista säädetään useassa eri laissa, kuten sosiaalihuoltolaissa ja lastensuojelulaissa.

Sosiaalihuollon laillistetun ammattihenkilön tehtäviin tulee mahdollisuuksien mukaan aina palkata pätevä henkilö. Laissa säädetään poikkeuksista, vaatimuksista ja määräajoista niiden tilanteiden osalta, jolloin voidaan käyttää esimerkiksi sijaisena muuta kuin pätevyysvaatimukset täyttävää henkilöä.

Sosiaalihuoltopalveluissa palveluiden vaativuus vaihtelee merkittävästi. Erityisesti tietyissä palveluissa koulutus- ja pätevyysvaatimukset ovat osin perusteettoman tiukkoja ja mahdollisesti ylimitoitettuja. Niin ikään pätevyysvaatimukset vaikeuttavat esimerkiksi ulkoimaisen työvoiman rekrytointia.

Pätevyysvaatimusten tulisi ainakin tilapäisesti joustaa nykyistä enemmän. Ylimitoitettuja koulutusvaatimuksia ei tulisi asettaa. Myös ulkomaisen työvoiman käyttöä tulisi helpottaa ja moniammatillisuutta edistää.

## Minkä tulee muuttua?

1. Tutkintojen tunnustamista helpotetaan
2. Maahanmuuttajien pätevoitymistä helpotetaan
3. Oppisopimuskoulutusta lisätään

# 3

## Vuokratyövoiman käytön vähentäminen

Henkilöstön saatavuusongelma johtaa merkittävään vuokratyövoiman käytön lisääntymiseen, mikä taas osaltaan kasvattaa työnantajan kustannuksia. Toisaalta vuokratyö mahdollistaa myös työntekijöille valinnanmahdollisuuksia ja joustoja työvuorojen osalta. Samalla vuokratyöntekijöiden vaihtuvuus kuitenkin lisää myös kuormituksen tunnetta ja kokemusta vastuun epätasaisesta jakautumisesta vakituisten työntekijöiden keskuudessa.

## Minkä tulee muuttua?

1. Mitoitus-, koulutus- ja pätevyysvaatimuksia järkevöitetään
2. Vuokratyöfirmojen toiminnan kannattavuuteen ja vuokratyövoiman käyttökustannuksiin (esimerkiksi arvonlisäveroitus) vaikutetaan sääntelyllä

# 4

## Ostopalveluiden järkevä hinnoittelu – ei kattohintoja

Julkiset hankintayksiköt ovat enenevässä määrin siirtyneet sote-palveluhankinnoissa käyttämään niin sanottua kattohinnoittelua, jossa hankittavalle palvelulle (tai esimerkiksi vuokralle) määritellään tietty enimmäistaso. Palveluntuottajien tulee tarjouksissaan sitoutua asetettuun hintatasoon.

Erityisesti heikkenevässä taloustilanteessa kattohinnat asetetaan välillä niin alhaisiksi, että laadukkaan palvelun tuottaminen vaarantuu tai käy mahdottomaksi. Samalla joustamattomat hinnantarkistusehdot eivät mahdollista tosiasiallisen kustannuskehityksen huomioimista palveluhinnoissa mahdollisesti useampivuotisen sopimuskauden aikana.

Kattohinnoittelun käyttöä tulee välttää ja sen käyttö tulee rajata korkeintaan tilanteisiin, joissa hinnoittelu perustuu markkinaolosuhteisiin ja huomioi yksityisten toimijoiden tosiasialliset kustannustekijät.

### Minkä tulee muuttua?

1. Laatuksiterien ja vaikuttavuusperusteisen hinnoittelun käyttöä lisätään
2. Kustannustason selvittäminen tehdään paikalliseksi palveluita hankittaessa

# 5

## Yksityisen sektorin huomioiminen palkkaharmonisointia koskevissa ratkaisuissa

Sote-uudistuksen osana perustetuilla hyvinvointialueilla joudutaan tasaamaan kuntien ja kuntayhtymien palveluksesta siirtyvän henkilöstön (1.1.2023) palkkaeroja palkkaharmonisoinnilla. Harmonisointi nostaa palkkoja ja siitä muodostuu merkittävä kustannuserä, joka saatetaan rahoittaa kohdennetulla valtion rahoituksella hyvinvointialueille.

Harmonisoinnin kustannusvaikutus nostaa julkisen sektorin palkkoja, millä on kerrannaisvaikutus myös yksityisen sektorin palkkoihin. Yksityinen sektori joutuu kuitenkin vastaamaan palkkakilpailuun ja muutoksiin ilman (mahdollista) valtion erillusrahoitusta, mikä vaarantaa koko toiminnan kustannuspohjan.

Sote-uudistuksen palkkavaikutuksista neuvoteltaessa tulee huomioida myös vaikutus yksityisen sektorin toimintaedellytyksiin.

### Minkä tulee muuttua?

1. Yksityinen sektori huomioidaan rahoitettaessa hyvinvointialueiden palkkaratkaisuja. Palkkoja on nostettava julkisen sektorin perässä ja kustannukset on voitava siirtää hintoihin.

## Lähteet

---

### **Ammattibarometri – työllistymisen näkymät eri ammateissa (sairaanhoitajat ja terveydenhoitajat)**

<https://www.ammattibarometri.fi/kartta2.asp?vuosi=21ii&ammattikoodi=3221&kieli=f>

<https://www.ammattibarometri.fi/kartta2.asp?vuosi=20ii&ammattikoodi=3221&kieli=f>

---

### **Ammattibarometri – työllistymisen näkymät eri ammateissa (lähihoitajat)**

<https://www.ammattibarometri.fi/kartta2.asp?vuosi=21ii&ammattikoodi=5321&kieli=f>

---

### **Ammattibarometri – työllistymisen näkymät eri ammateissa (sosiaalialan ohjaajat ja neuvojat ym)**

<https://www.ammattibarometri.fi/kartta2.asp?vuosi=21ii&ammattikoodi=3412&kieli=f>

---

### **Ammattibarometri – työllistymisen näkymät eri ammateissa (sosiaalialan erityisasiantuntijat)**

<https://www.ammattibarometri.fi/kartta2.asp?vuosi=21ii&ammattikoodi=2635&kieli=f>

---

### **TEM toimialaraportit 2021:2 Toimialaraportit Katsaus sote-alan työvoimaan Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua**

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM\\_2021\\_02\\_t.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM_2021_02_t.pdf)

---

# Luottamuksen, osallisuuden ja toivon yhteiskunta syntyy yhdessä

Viimeiset vuodet ovat koetelleet yhteiskuntamme kriisinsietokykyä tavalla, jollaista ei ole nähty siten sotavuosien. Koronapandemia, sota Ukrainassa, ilmastonmuutos, työntekijäpula ja mielenterveyden kriisi ovat tehneet Suomesta toisenlaisen paikan, kuin mihin ehdimme tottua edellisten sukupolvien aikana. Diakonissalaitos näkee haasteet jokapäiväisessä arjessaan.

Ratkaisuja näihin haasteisiin tulee kyetä hakemaan yhteistyöllä, vaikuttavien toimintamallien käytönotolla ja uusilla tulokulmilla. Suomalainen hyvinvointiyhteiskunta on risteyskohdassa ja tulevalta hallitukselta vaaditaan määrätietoisia toimenpiteitä.

## Tulevalle hallituskaudelle Diakonissalaitos on laatinut tavoitteet viidestä eri teemasta:

- Kohti inhimillistä maahanmuuttopolitiikkaa
- Tavoitteena inhimillinen päihdepolitiikka
- Tulevaisuuden on oltava kaikkien nuorten!
- Naapurustotyö vahvistaa arjen turvallisuutta ja yhteiskuntarauhaa
- Sosiaali- ja terveysalan tulevaisuuden toimintaedellytykset

Tavoitteet on laadittu yhdessä kokemusasiantuntijoiden kanssa. Päämääränämme on yhteiskunta, jossa jokaisella on ihmisarvoinen elämä. Tervetuloa mukaan muuttamaan maailmaa paremmaksi paikaksi! Tavoitteet löytyvät osoitteesta [www.hdl.fi/vaikuttaminen](http://www.hdl.fi/vaikuttaminen)

*Diakonissalaitos on 155-vuotias säätiö, joka tekee rohkeasti työtä ihmisarvoisen elämän puolesta. Toimimme valtakunnallisesti ja tarjoamme vaikuttavia sosiaali- ja terveyspalveluja, jotka tutkitusti parantavat asiakkaidemme arkea. Yhteiskunnallinen säätiökonsernimme työllistää valtakunnallisesti 2 800 henkilöä.*

## LISÄTIETOJA

**Pirkka Saarinen**  
lakiasiainjohtaja  
[pirkka.saarinen@hdl.fi](mailto:pirkka.saarinen@hdl.fi)  
050 547 8032

**Laura Niemi**  
viestintä- ja vastuullisuusjohtaja  
[laura.niemi@hdl.fi](mailto:laura.niemi@hdl.fi)  
050 373 8602

[WWW.HDL.FI](http://WWW.HDL.FI)



**Diakonissa-  
laitos**

**Rohkeasti  
ihmisarvon  
puolesta**