

Ruskoaho

29.3.2022

Eduskunta
Sivistysvaliokunta

Sivistysvaliokunnan kuuleminen 1.4.2022

Osaamisen kohtaanto-ongelma

Osaamisen kohtaanto-ongelma tarkoittaa, sitä, että samaan aikaan on runsaasti avoimia työpaikkoja ja työttömiä työnhakijoita, mutta avoimia työpaikkoja ei voi täyttää työnhakijoilla, koska näillä ei ole tehtävissä vaadittua osaamista. Tilanne on tämänkaltaisen Suomen työmarkkinoilla.

Avoimista työpaikoista yli puolet on sosiaali- ja terveydenhuollon sekä varhaiskasvatuksen tehtävissä, mihin tarvittavilla osaajilla on oltava tehtävässä edellytettävä koulutus, tutkinto ja laillistus. Suuri osa avoimien tehtävien täyttämisestä edellyttää laillistettua ammattihenkilöä. Työttömissä työnhakijoissa ei juurikaan ole kelpoisia hakijoita avoimiin tehtäviin. Työttömyys on mainituilla aloilla sitä harvinaisempaa, mitä korkeampi on koulutus. Sosiaali- ja terveydenhuollon sekä varhaiskasvatuksen lisäksi osaajapulasta kärsitään mm. teknisellä sektorilla ja ict-palveluissa.

Vaikka koko maan tasolla on osaamisen kohtaanto-ongelmaa, esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollossa tai varhaiskasvatuksessa ei sellaista ole: Näillä aloilla avoimia työpaikkoja on enemmän kuin on vapaata osaajareserviä. Aloilla kärsitään työvoimapulasta, jonka korjaaminen edellyttää laillistettujen ammattilaisen määrän lisäämistä.

Varsinaisesti osaajapula tarkoittaa sitä, että työpaikkoja jää syntymättä ja veroeuroja keräämättä. Julkisella puolella osaajapulana vuoksi myös palveluja jää tuottamatta.

Työvoimatilanne nyt ja tulevaisuuden näkymät

Tilastoja työvoimapulasta

Osaajapulana suuruusluokkaa on laskettu eri tavoin eri näkökulmia painottaen. Kaikki tilastot kertovat yhtenevästi samasta asiasta, **sote-alan henkilöstön saatavuus on kaikkien tietolähteiden valossa ollut vaikeaa ja pahenevaa jo vuosia. Ammattilaisia ei ole juuri työttömänä ja valtaosa työskentelee koulutustaan vastaavissa tehtävissä.** Työpaikkoja heille vain on selvästi enemmän tarjolla, kuin on tekijöitä.

TEMin mukaan osaajapulasta johtuen vuonna 2020 jäi syntymättä 58 000 työpaikkaa (sisältäen myös määräaikaiset ja osa-aikaiset työt). Suurin osa työpaikoista jäi syntymättä sosiaali- ja terveydenhuollon toimialoille, jossa avoinna oleviin tehtäviin jäi löyty-mättä yhteensä 32 000 työntekijää.

TEMin ammattibarometrin mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon nimikkeet ovat vaihdelleet paikkaa pula-alojen listan kärjessä jo kuuden vuoden ajan. Jo ennen koronaa sote-ammattit täyttivät lähes koko pula-alojen top-15 listan. Tuoreimmassa

Ruskoaho

29.3.2022

mittauksessa ensimmäiset 9 sijaa (sairaanhoitajat, lähihoitajat, sosiaalityöntekijät, yleislääkärit, ylilääkärit, erikoislääkärit, varhaiskasvatuksen opettajat, hammaslääkärit, psykologit) ovat syvimmän pulan luokassa. Pulaa on kaikilla Suomen maantieteellisillä alueilla. Lisäksi pulaa on ammatillista erikoisosaamista omaavista ammattilaisista. Tutkintoa täydentävän koulutuksen kansallisen tason arviointi ja koordinaatio puuttuvat.

Muut tilastolähteet antavat saman tuloksen. Aula Research selvitti vuoden 2020 lopussa tietoja kunnissa avoimista olevista työpaikoista. Työvoimapula oli mittavaa, esimerkiksi sairaanhoitajille avoimia työpaikkoja oli yli 8 200, sosiaalityöntekijöille 2 600, lääkäreille lähes 2 000 ja psykologeille 1 000.

Koska sosiaali- ja terveydenhuolto sekä varhaiskasvatuksen ammattiryhmät ovat lukumääräisesti niin suuria, ne helposti jättävät varjoonsa muita toimialoja, joilla myös kärsitään työvoimapulasta. Näitä ovat mm. tekninen sektori, jossa työvoimapula näkyy ongelmina kaavoituksessa, rakentamisessa ja elinkeinopoliittisessa kilpailukyvyssä. Myös ICT-osaajia tarvitaan lisää.

Alanvaihto

Periaatteessa sosiaali- ja terveydenhuollon ja varhaiskasvatuksen alalla voisi olla käytämättömää työvoimareserviä, mikäli alan ammattilaisia työskentelisi sellaisissa tehtävissä, jotka eivät edellytä heidän koulutustaan. **Luotettavissa tilastollisissa rekisteripohjaisissa selvityksissä ei nähdä pakoa alalta muihin tehtäviin vaan ammattilaiset työskentelevät pääosin tehtävissä, joissa hyödyntävät osaamistaan.**

Alanvaihtoa tutkittaessa onkin erotettava kyselyt alanvaihtoaikaisista ja varsinaiset alanvaihdot toisistaan. Työolotutkimuksissa vuodesta 1977 on kysytty vaihtohalukkuutta samalla palkalla, ja noin puolet työntekijöistä (49 % vuonna 2018) ilmoitti haluavansa vaihtaa toiseen työpaikkaan joko samalla tai eri ammattialalla.

Alanvaihdosta on tehty useita selvityksiä rekisteriaineistoilla. KT selvitti ammattihenkilöiden pysyvyyttä kuntasektorilla ja esimerkiksi lääkärit, opettajat ja sairaanhoitajat vaihtoivat pois kuntasektorilta vähemmän kuin keskimäärin kunta-alan muissa ammateissa. KT tilaa Tilastokeskukselta vuosittain selvityksen työssäkäyntitilastosta ja palkkarakennetilastosta siitä, kuinka paljon hoitajatutkinnoilla työskennellään muissa kuin sote-toimialan tai sote-ammattiluokan tehtävissä. Osuus hoitajatutkinnon suorittaneista on ollut n. 4 - 5 prosenttia viime vuosina. Tästäkin joukosta osa hyödyntää sote-alan osaamistaan tehtävässään, mutta tarkasteluissa ei päästä tehtävänkuvien tasolle.

Tilastokeskus on tarkastellut alanvaihtoa toimialan ja ammattiluokan mukaan sekä myös uudelleen kouluttautumista hoitajatutkinnoilla. Selvitysten mukaan alanvaihtoa tapahtuu hoitajilla vähän ja se on verrokkiryhmiä vähäisempää. Samaan tulokseen päätyi tuoreiden aineistojen perusteella Helsinki Graduate School of Economics syksyn 2021 katsauksissaan. Sote-alan tehtävissä ammattiluokan vaihto on harvinaista, eikä määrässä ole kasvanut viime vuosina. Sote-alalla työpaikan vaihtojen määrä hoitoalan sisällä on kasvanut. Hoitajien työpaikkojen määrä onkin kasvanut myös koronaan liittyvien jäljitys-, rokutus- ja testaus- tehtävien vuoksi, joihin on siirrytty muista terveydenhuollon tehtävistä, mikä on kärjistänyt työvoimapulaa.

Tulevaisuuden kehityksen ennakkointia

Sosiaali- ja terveysalan työvoimapula pahenevat ilman toimenpiteitä tulevaisuudessa, kun työvoiman tarve lisääntyy entisestään mm. väestön ikääntymisen myötä.

Ruskoaho

29.3.2022

Pelkästään sote-aloille tarvitaan eläköitymisestä ja hoidontarpeen kasvusta johtuen THL:n arvion mukaan noin 200 000 uutta työntekijää vuoteen 2035 mennessä. Lisäksi kansalaiset käyttävät omaa rahaansa kiihtyvästi ostaakseen sote-palveluja. Esimerkiksi yksityisten terveysvakuutusten määrä kasvoi 2010-luvulla noin 4 prosenttia vuositain. Suomessa normaalioloissakin hoitoon pääsy on kangerrellut tai hoitoon ei olla hauduttu oikeaan aikaan ja koronan aiheuttama hoitovelka pahentaa tilannetta.

Aula Research on laskenut eläköitymisen ja koulutuspaikkojen huomioivat tulevaisuuden näkymät vuoteen 2030 asti. **Pula-aloilla pula ei helpota lainkaan, vaan pahenee entisestään ennusteen valossa. Ennuste ei kuitenkaan huomioi tiukentuvia kelpoisuusehtoja, henkilöstömitoituksia tai esimerkiksi hoitotakuuta.** Nämä lisäävät entisestään kysyntää alalla, jossa kärsitään vakavasta työvoimapulasta.

Tarvittavat keinot ja toimenpiteet

Osaamisen kohtaanto-ongelmaa on Suomessa parannettava lisäämällä sellaisten osaajien ja laillistettujen ammattilaisten määrää, joille on avoimia työpaikkoja ja joiden kysyntä kasvaa tulevaisuudessa. Keskeisimmät keinot välittömästi toteutettavaksi toimenpiteiksi ovat **koulutuspaikkojen lisääminen ja kansainvälisen rekrytoinnin nopeutettu käynnistäminen** mutta myös muita toimenpiteitä tarvitaan.

Koulutuspaikkoja koskevat toimenpiteet:

1. Koulutuspaikkojen lukumääriä lisätään merkittävästi keskeisillä sote- työvoimapula-aloille; lääkärit, sairaanhoitajat, lähihoitajat, psykologit, sosiaalityöntekijät puheterapeutit, hammaslääkärit.
2. Hoiva-avustajien koulutusta lisätään ja hoiva-avustajasta lähihoitajaksi -oppisopimuskoulutukseen luodaan uusi palkkatukityyppinen koulutustuki työnantajille.
3. Muunto- ja täydennyskoulutusväyliä luodaan pikaisesti työvoimapula-aloille.
4. Rakennetaan malli täydennyskoulutuskustannusten korvaamisesta työnantajalle ja tehdään tarvittavat säädösmuutokset (esim. psykoterapeuttikoulutus).
5. Lisätään koulutusta rakentamisen alan diplomi-insinööreissä, arkkitehdeissä ja AMK insinööreissä. Kaavoituksen alalla lisätään koulutusta arkkitehdeistä, kiinteistötekniikan DI tai AMK insinööreissä sekä suunnittelumaantieteilijöissä. Rakennuttamisessa tarvitaan lisää rakennusalan ammattikorkeakoulu- ja yliopistotason koulutusta.
6. Lisätään ICT-osaajien lisäkoulutusta niin ammattikorkeisiin kuin yliopistoihinkin.

Kansainvälisen rekrytoinnin toimenpiteet

1. Työ- ja elinkeinoministeriön suunnitelma 20 000 sote-ammattilaisen rekrytointiin vuoteen 2035 mennessä toteutetaan etupainotteisesti siten, että sairaanhoitajan/lähihoitajan/hoiva-avustajan rekrytointi aloitetaan 2022 ja 10 000 tutkinnon suorittanutta on rekrytoitu vuoden 2025 loppuun mennessä. Osana toteutusta neuvotellaan kahdenväliset sopimukset sairaanhoitajien kouluttamiseen Suomen tarpeisiin (Saksan Triplewin - malli).

Ruskoaho

29.3.2022

2. Valviran ammattipätevyyden hankkimisen lupaprosessi sujuvoitetaan siten, että sen maksimi kesto hakemuksesta päätökseen on 2 viikkoa.
3. Ulkomailla suoritettujen tutkintojen täydentämiseen tarvittava kieli- ja täydennyskoulutus (Sote-silta -malli) vakiinnutetaan osaksi ammattikorkeakoulujen toimintaa vuoden 2022 syksystä alkaen.
4. Ulkomailla lääkäritutkintoa suorittavien suomalaisten ja heidän opiskelutovereidensa kohdennettu rekrytointi toteutetaan ensimmäisen kerran vuoden 2022 aikana esim. osana EURES-ohjelmaa.
5. Työvoiman saatavuusharkinnasta luovutaan sosiaali- ja terveysalan ammattihenkilöstön osalta koko maassa.

Muunto ja täydennyskoulutusta koskevat toimenpiteet

Aloituspaiikkojen lisäämisen lisäksi tarvitaan sujuvia täydennys- ja muuntokoulutuksia. Niiden vaikutus on nopeampi ja ne myös parantavat erilaisissa uudistuksissa ilman pätevyyttä jäävien asemaa ja ovat siten tehokkaita kohtaanto-ongelman ratkaisussa. **Täydentävien moduulien avulla ja osa-kokonaisuuksia suorittamalla pitäisi saada pätevyys ja laillistus tiettyihin tehtäviin.** Koulutuspolkujen esteinä ei saa olla ministeriöiden budjettien rajat, joissa OKM:n (tutkinnon-osat ja tutkintoon johtava koulutus) ja TEM:n (työllistymistä edistävä koulutus) estävät tarkoituksenmukaisen ja tehokkaan lisäpätevöitymisen. Turhista raja-aidoista on päästävä eroon. Konkreettisia pätevöitymisen polkuja on parannettava mm. seuraavissa tilanteissa.

1. Työstä työhön siirtymisen edistämiseksi täydennys- ja muuntokoulutusmahdollisuuksia kehitetään ja parannetaan. Mahdollistetaan ns. muutosturvakoulutuksessa oikeus suorittaa tutkinnon osia. Erilaisia erimerkkejä täydennys- ja muuntokoulutusmahdollisuuksista ovat:

- Lastensuojeluun erikoistuneet sosionomit (AMK) täydennyskoulutus lastensuojelun sosiaalityöntekijöiksi.
 - Sosiaalityeteisiin kouluttautuneille täydennyskoulutus sosiaalityöntekijöiksi.
 - Päivähoitoon erikoistuneille sosionomeille täydennyskoulutus varhaiskasvatuksen maistereiksi.
 - Varhaiskasvatuksen sosionomien ja lastentarhanopettajien kelpoisuuksien laajentaminen vastaamaan varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuuksia.
 - Varhaiskasvatuksen lähihoitajille täydennyskoulutus vanhuspalvelujen lähihoitajaksi tai varhaiskasvatuksen uusiin pätevyyskseen (varhaiskasvatuksen opettaja).
 - AMK sosionomien kelpoisuuksien läpikäynti liittyen lastensuojelun ja varhaiskasvatuksen tehtäviin, tarpeen ja koulutuspaikkojen läpikäynti. Mahdollinen koulutuspaikkojen uudelleen kohdennus.
2. Työllisyyspalveluiden, sosiaali- ja terveydenhuollon ja työnantajien välistä yhteistyötä kehitetään siten, että työvoimapulaa ja kohtaantoa esim. hoivapalveluissa helpotetaan oppisopimuskoulutuksen keinoin (tutkinnon osien suorittaminen)

Ruskoaho

29.3.2022

Kelpoisuusehdot, mitoitukset määrääjat sekä lainvalmistelu

Erilaiset tiukentuneet ja tiukentuvat kelpoisuusehdot, henkilöstömitoitukset ja takuut nostavat laillistettujen ammattihenkilöiden kysyntää aloilla, joista heistä on jo pula. Hallitusohjelman mukaisia lainsäädäntöuudistuksia ei kyetä toteuttamaan ilman lisähenkilöstöä. **Kansalaisten lakisääteisten hyvinvointipalvelujen ja henkilöstön työhyvinvoinnin turvaamiseksi ammattitaitoista henkilöstöä on oltava riittävästi.**

Uusien lakihankkeiden on pohjauduttava realistisiin arvioihin henkilöstön saatavuudesta sekä heidän rekrytointien ja tarvittavan lisäkoulutuksen kustannuksista. Lakien kustannusarvioissa on huomioitava, että työvoimapulan tilanteessa ei henkilöstöä ole rekrytoitavissa keskimääräisellä palkkakustannuksella, sillä tehtäviä on jo auki merkittävä määrä. **Nykyisen osaajapulan tilanteessa mitoitusten ja kelpoisuusehtojen täyttäminen ei paranna palveluita vaan johtaa joko palveluiden piiriin pääsevien asiakkaiden määrän rajaamiseen tai palveluiden leikkaamiseen toisaalla.**

Kelpoisuusehtoja ja mitoituksia on nyt joustavoitettava ja lakien voimaantuloa on siirrettävä. Tarkasteltavaksi on asetettava esimerkiksi seuraavat mitoitukset, takuut ja kelpoisuusehdot: Ympäri vuorokautisen hoidon hoitajamitoitus, lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden asiakasmitoitus, opiskeluhuollon kuraattoreita ja psykologeja koskeva mitoitus, perusterveydenhuollon hoitotakuu ja kotihoidon hoitajamitoitus.

Näiden lakien kohdalla olisi tarkasteltava voimaantulojen ajankohtaa ja mietittävä vielä huolellisesti mitoitusten tasoa ja henkilöstöltä edellytettävää pätevyyksiä ja huomioida realistisesti työvoiman saatavuuden turvaavat toimenpiteet. Sellaista lakia ei voida säätää, minkä toteuttamiseen ei ole varattu riittävä rahoitus. Vastaavasti sellaista lakia ei voida säätää, jonka toteuttamiseen ei ole henkilöstöä.

Muita osaajapulaa helpottavia toimenpiteitä:

1. Sijais- ja määräaikaistyövoiman lisäämiseksi eläkkeellä olevien osallistumista työmarkkinoille kannustetaan verotuksellisin keinoin siten, että eläkkeellä tehtävä työ ei nosta jo ansaitun eläkkeen verotusta vaan luodaan malli, jossa eläketuloa ja ansiotuloa verotetaan erikseen.
2. Työhyvinvointia ja alan houkuttelevuutta edistävä toimenpideohjelma käynnistetään yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa
3. Digitalisaation ja teknologian kehittämistä ja käyttöönottoa edistetään sosiaali- ja terveyspalveluihin kohdennetulla rahoituksella.

Lopuksi

Osaajien määrän lisääminen pula-aloilla on parasta hyvinvointi- ja koulutuspolitiikkaa, mutta myös parasta työllisyys- ja talouspolitiikkaa.