

Asia: VN/20973/2023

Lausuntopyyntö luonnoksesta vanhuspalvelulain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta

Lausuntopyyntö

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

Kyllä

Jos kyllä, voitte esittää muut asiaan liittyvät näkökohtanne riittävän henkilöstön turvaamiseksi.

Nykyisessä henkilöstötilanteessa 0,7-henkilöstömitoitusta ei pystytä toteuttamaan ilman, että se ei vaikuttaisi ympärivuorokautisen palveluasumisen tarjontaan.

Riittävän henkilöstön turvaamisen toimenpiteinä pidämme: Koko sote-alan vetovoimaisuuden parantaminen on tärkeää. Tässä tarvitaan sekä kansallisia että paikallisia toimijoita ja hyvinvointialueiden toimintaa. Esimerkiksi alan vetovoimaisuutta voitaisiin parantaa edistämällä arkielämän yhdistämistä työhön ympärivuorokautisessa palveluasumisessa, esim. kehittämällä perhevapaita (omien vanhempien hoito?), taloudellisesti sopivien asuntojen tarjonta, riittävän helpot ja edulliset työssäkäyntimatkat sekä tukemalla työperäistä muuttoa Suomen sisällä.

Uusien opiskelijoiden hakeutumista alalle tulee vahvistaa. Opiskelijoiden mahdollisuus saada korvausta opiskelun aikaisista työssäoppimisjaksoista

tulisi selvittää. Koulutuksen tiivistäminen ja ydinasioihin keskittyminen voisi vähentää opiskelun keskeytyksiä. Lisäksi oppilaitosten tukea työssäoppimisen opiskelijanohjauksessa tulisi vahvistaa nykyisestä.

Maahanmuuttajien työllistymisprosesseja tulisi sujuvoittaa ja eri viranomaistahojen yhteistyötä kehittää. Samoin kansainvälisiä rekrytointeja voidaan hyödyntää nykyistä paremmin kehittämällä vastaanotto- ja kotouttamisprosesseja.

Ympäri vuorokautisen palveluasumisen henkilöstörakenteen monipuolistaminen on välttämätöntä. Eri ammattiryhmien pätevyysvaatimuksia tulisi arvioida huolella ja mahdollisimman joustavasti. Opiskelijoiden ja muiden ei-sote koulutettujen työpanos pitäisi pystyä huomioimaan henkilöstömitoituksessa nykyistä paremmin.

Teknologian tuoma hyöty tulisi huomioida henkilöstötarvetta vähentävänä toimenpiteenä. Toiveena on kansallinen, systemaattinen/standaroitu

määrittely teknologian vähennysvaikutuksista henkilöstötarpeeseen.

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

-

2. Pidätekö luonnoksessa esitettyä siirtymäkautta riittävän pitkänä henkilöstön saatavuuden turvaamiseksi?

Ei

Jos vastaatte ei, voitte esittää vaihtoehtoisia ratkaisuja siirtymäajan pituudeksi riittävän henkilöstön turvaamiseksi

0,7-henkilöstömitoituksen turvaaminen edellyttää niin suuria ja pitkäkestoisia toimenpiteitä, että niiden toteutuminen tässä aikataulussa on erittäin haastavaa. Huomioitavaa on myös mahdollisten toimenpiteiden kustannusvaikutukset. Ulkomaisen työvoiman tuonti kalliine lupaprosesseineen on erittäin arvokas. Myös hyvinvointialueiden heikkenevä talous ei mahdollista tässä aikataulussa mitoitusten nostoa.

3. Mitä vaikutuksia näette luonnoksessa esitetyn siirtymäajan aiheuttavan henkilöstömitoitukselle toimintayksiköissä?

Mitoitus pysyy ennallaan

Voitte esittää muut asiaan liittyvät näkökohtanne siirtymäajan vaikutuksista henkilöstömitoitukseen.

Ympäri vuorokautisen palveluasumisen asukkaat tarvitsevat riittävästi henkilökuntaa vastaamaan heidän palvelutarpeeseensa. Palvelun hyvää laatua ei välttämättä voida varmistaa henkilömäärillä, 0,7-mitoitus ei automaattisesti johda hyvään palvelun laatuun. RAI-mittarilla voitaisiin paremmin määritellä palvelun laatu ja seurata sen toteutumista eri asumisyksiköissä. Toteutuneen laadun seuranta voisi tuottaa paremman lopputuloksen kuin henkilömäärän seuranta, jolloin henkilöstömitoitusta ei tarvitsisi kategorisesti nostaa.

Nykyisten säädösten mukaan ikääntyneiden vähitellen kasvavaan palvelutarpeeseen voidaan vastata ns hybridiyksiköillä, joissa on tarjolla sekä yhteisöllistä asumista että ympäri vuorokautista

palveluasumista. Tavoitteena on, että asukkaiden ei tarvitsisi muuttaa eri yksikköön tai asuntoon, vaikka heidän palvelutarpeensa kasvaisi. Käytännössä eri palveluryhmien asukkaiden sijoittuminen samaan yksikköön vaatii mutkikasta ja virheherkkää mitoituskentää, ja tuloksena saadaan ns keskiarvomitoitus, jonka arviointi ja seuranta ovat epätarkkoja. Henkilöstömitoituskentän joustavuus olisi tärkeää todellisten

hybridiyksiköiden kehittämiseksi.

Hyvinvointialueiden kustannusten hallinta liittyy suurelta osin henkilöstöresursseihin. Useilla juuri käynnistyneillä hyvinvointialueilla on suuria haasteita taloutensa hallinnassa lähivuosina. Tähän ajanjaksoon kohdistuva ympärivuorokautisen palveluasumisen henkilöstömitoituksen nosto aiheuttaisi lisäpainetta HVA-talouksille.

Kupiainen Kati
Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue - Ikääntyneiden palveluiden
palvelualuejohtaja