

Asia: VN/20973/2023

Lausuntopyyntö luonnoksesta vanhuspalvelulain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta

Lausuntopyyntö

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

Kyllä

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

Henkilöstön määrän, koulutuksen ja tehtävärakenteen tulee vastata kaikkina aikoina asiakkaiden määrää ja heidän toimintakykynsä edellyttämää palvelujen tarvetta. Toimintayksiköiden tulee huolehtia jo työvuorojen suunnitteluvaiheessa, että työvuoroissa on riittävästi henkilöstöä kaikkina aikoina vastaamassa asiakkaiden yksilöllisiin palvelujen tarpeisiin. Joissain yksiköissä henkilöstömitoituksen tarve voi olla suurempi kuin laissa säädetty vähimmäismitoitus, ja omavalvonnallisesti on oleellista seurata tarvetta ja varmistaa määrällisesti riittävä ja ammatillisesti osaava henkilöstö. Riittävä henkilöstön määrä vähentää työn eettistä kuormittavuutta.

Sosiaali- ja terveyspalveluiden lähijohtajalla tulee olla riittävä osaaminen ja sosiaaliset taidot, ja johtamiseen tulee olla riittävästi työaika. Lähijohtajan tulee olla henkilöstön saavutettavissa ja mahdollistaa avoin keskustelukulttuuri. Hyvä johtajuus sitouttaa työntekijät pysymään toimintayksiköissä, vähentää vaihtuvuutta ja sairauspoissaoloja sekä uusien rekrytointien tarvetta.

Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden rekrytoinnissa on haasteita. Haastavassa henkilöstötilanteesta on tärkeää, että ammattihenkilöt saavat keskittyä ammatillista osaamista edellyttäviin tehtäviin. Välillisiin tehtäviin tulee rekrytoida ja olla riittävästi muuta henkilöstöä. Kansainvälistä rekrytointia tulee kehittää ja lisätä.

Riittävän henkilöstön turvaamisen lisäksi tulee huolehtia myös riittävästä koulutusmäärästä ja koulutuksen sisällön kehittämistä. Myös alan kiinnostavuutta tulee lisätä.

Siirtymäaika 0,7 työntekijän henkilömitoitukseen on tarpeellinen, mutta ehdotettu siirtymäaika 1.1.2028 on pitkä. Valvira esittää harkittavaksi, voisiko aikaa lyhentää. Valvira katsoo lisäksi, että luonnoksessa mainittujen tehtyjen toimenpiteiden vaikuttavuutta tulisi arvioida jo kuluvalle hallituskaudella.

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

-

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

Kyllä

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

-

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

Vastausvaihtoehto

Voitte esittää muut asiaan liittyvät näkökohtanne siirtymäajan vaikutuksista henkilöstömitoitukseen.

On mahdollista, että 0,7 työntekijän vähimmäismitoituksen voimaantulon siirto usealla vuodella voi joissain toimintayksiköissä johtaa jo käytetyn 0,65:tä kor-keamman mitoituksen laskemiseen ja henkilöstön vähentämiseen.

Ympäri vuorokautiseen palveluasumiseen siirryttäessä asiakkaille on suuri palveluiden tarve. Mitoituksen voimaantulon siirto voi vaikuttaa henkilöstön mahdollisuuksiin tarjota ympäri vuorokautisen palveluasumisen asiakkaille toimintakykyä ylläpitävää ja kuntouttavaa sekä sosiaalista kanssakäymistä edistävää toimintaa, kun henkilöstön työajasta menee suurempi osa asiakkaiden perushoidosta ja huolenpidosta huolehtimiseen.

Henriksson Markus
Valvira

Jormanainen Reijo

