

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?

Ei

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

-

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

SuPer ei kannata siirtymäajan jatkamista.

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

Mitoitus laskee

Voitte esittää muut asiaan liittyvät näkökohtanne siirtymäajan vaikutuksista henkilöstömitoitukseen.

Viite: Lausuntopyyntö: VN/20973/2023

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry:n lausunto koskien hallituksen esitystä eduskunnalle laiksi ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista annetun lain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta.

Suomen lähi- ja lähihoitajaliitto SuPer ry vastustaa annettua lakiesitystä. SuPer pitää välttämättömänä, että 0,7 henkilöstömitoitus tulee voimaan 1.12.2023.

Henkilöstömitoituksesta säädettiin koska valvontaviranomaisten ja omaisten iäkkäiden henkilöiden palveluissa havaitsemien puutteiden ja epäkohtien arvioitiin vaarantavan heidän oikeuttaan hyvään hoitoon ja ihmisarvoiseen kohteluun. Epäkohtia havaittiin etenkin ympärivuorokautisen palveluasumisen henkilöstömitoituksen riittävydessä, henkilöstön ammattitaidossa ja osaamisessa sekä toimintayksiköiden johtamisessa. Erityisesti lääke-huollossa esiin tulleiden puutteiden nähtiin vaarantavan asiakasturvallisuutta.

Ikääntyneiden palveluiden vetovoima työpaikana on ollut vuosia alamaässä. Paras päätös kääntää tämä suunta, oli säätää laki henkilöstömitoituksesta vuonna 2020. Se oli positiivinen viesti asiakkaille halusta parantaa ympärivuorokautisen palveluasumisen hoidon laatua sekä viesti työntekijöille työolojen inhimillistämisestä.

Asiakasturvallisuuden, työturvallisuuden ja alan vetovoiman parantamista ei voida viivästyttää.

1. Veto- ja pitovoiman lisäämiselle on annettu riittävästi aikaa, mutta toimenpiteitä ei ole tehty.

Henkilöstömitoitusta koskeva säännös säädettiin tulevaksi voimaan täysimääräisesti 1.4.2023 päättyvän siirtymäajan jälkeen, jotta kunnilla ja kuntayhtymillä (nyk. hyvin-vointialueet) sekä palveluntuottajilla olisi mahdollisuus varautua merkittävään henkilöstötarpeen sekä kustannusten kasvuun. Näytöt siitä, että työnantajat olisivat tehneet vaikuttavaa kehitystyötä vetovoiman parantamiseksi ovat jääneet olemattomiksi. Voimaantulosäännöksen lykkääminen yli neljällä vuodella olisi negatiivinen viesti sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöille, ja sillä olisi haitallinen vaikutus alan vetovoimaan. Tämä on ristiriidassa henkilöstön saatavuustavoitteen kanssa.

2. Henkilöstömitoituksen saavuttamiseksi tarvitaan toimenpideohjelma, joka on velvoittava ja jolla on selkeät arviointimittarit.

Hallituksen on käynnistettävä toimenpideohjelma, jonka tavoite on 0,7 henkilöstömitoituksen saavuttaminen mahdollisimman nopeasti. Hallitusohjelmassa mainittu Hyvän työn ohjelman on tuotava konkreettisia tuloksia työelämään. Ratkaisut on löydettävä mm. seuraaviin; henkilöstön riittävyys, ammattihenkilöiden määrä ja heidän työnkuvansa, työntekijöiden kuuleminen ja

osallistuminen, ammattitaidon ylläpitäminen, riittävä ammatillinen kielitaito, perehdyttäminen, johtaminen, asiakasturvallisuus, työturvallisuus, opiskelijoiden ohjaaminen.

Toimenpiteet tulee velvoittaa suoritettavaksi kaikissa työyksiköissä. Toimenpiteille on laadittava arviointimittarit.

Työyksiköiden kehittämistyö tulee olla sidottu toimenpideohjelmaan, jotta kehittäminen on johdonmukaista. SuPer kehottaa arvioimaan yksittäisten toimenpideohjelman ulkopuolisten hankkeiden tarpeellisuutta työyksiköissä. Työntekijöiden viesti erilaisten hankkeiden kuormittavuudesta perustyon lisäksi on ollut selkeä.

3. Työntekijöiden kokeman kuormituksen vähentäminen on välttämätöntä alan vetovoiman parantamiseksi.

Tutkimustietoa siitä, miksi iäkkäiden palveluiden työntekijät voivat huonosti ja miksi ala ei ole vetovoimainen, on olemassa runsaasti. Tarvitaan rohkeutta katsoa näitä tuloksia, lopettaa selittely ja puuttua alaa haittaaviin tekijöihin. Työolojen täytyy olla sellaiset, että lähihoitajat suurimpana ammattiryhmänä haluavat alle, eikä sieltä pois. Tällä hetkellä SuPeriin tule vahva viesti siitä, että ympärivuorokautisen palveluasumisen yksiköt, joissa mitoituslainsäädäntöä on tähän asti noudatettu, ovat vetovoimaisia.

Työterveyslaitoksen tutkimusten mukaan eettinen kuormitus ja monet muut työn psykososiaaliset kuormitustekijät ovat iäkkäiden palveluissa muuta sosiaali- ja terveydenhuoltoa yleisempiä. Eettisen kuormituksen seurauksia vanhuspalveluiden työntekijöille olivat työstä poissaolot, mielenterveysongelmat, epäterveelliset ja epä-sosiaaliset 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.

Kuormittumisen vähentämiseksi on erityisesti huomioitava riittävä ammatillinen kieli-taito. SuPerin selvitysten (2021 ja 2023) perusteella vieraskielisten työntekijöiden kielitaito on tällä hetkellä riittämätön. Kielitaidon testaamiseen tarvitaan valtakunnallinen testi, jolla voidaan taata minimitaso, jolla välitöntä hoitotyötä tekevä työntekijä voidaan laskea mitoitukseen. Nyt mitoitukseen lasketaan kielitaidottomia ja ammattitaidottomia vieraskielisiä työntekijöitä. Selvitystemme mukaan työnantaja on laiminlyönyt velvollisuutensa varmistaa riittävä kielitaito. Tämä johtaa vaaratilanteisiin.

4. Laki määrää hoitotyötä tekevien vähimmäismitoituksesta.

Ehdotuksessa pitäydytään siinä olettamassa, että yksiköissä tyydytään vähimmäismitoitukseen 0,65. Lakia valmistellessa vuonna 2019 korostettiin erityisesti sitä, että kysymys on välittömään työhön osallistuvan henkilöstön vähimmäismäärästä. Asiakkaiden hoitoisuudesta riippuen henkilöstöä

lisätään yli vähimmäismitoituksen. RAI-arviointivälineistön käyttö oli aloitettava työyksiköissä viimeistään 1.4.2023. Sen avulla saatu arviointitieto toimii yksilöllisen palvelu-, hoito- ja kuntoutussuunnitelman perustana.

Asiakkaiden yksilöllinen hoidon ja huolenpidon tarve ja sen muuttuminen voivat säännösten mukaan edellyttää myös korkeampaa mitoitusta. Vanhuspalvelulain henkilöstö pykälästä (20§)
”Toimintayksikössä on oltava henkilöstö, jonka määrä, koulutus ja tehtävärakenne vastaavat toimintayksikön palveluja saavien iäkkäiden henkilöiden määrää ja heidän toimintakykynsä edellyttämää palvelun tarvetta ja jo-ka turvaa heille laadukkaat palvelut.”

5. Hyvinvointialueiden rahoitusta henkilöstömitoituksen toteuttamiseen ei voida vähentää.

Henkilöstömitoitukseen varattu rahoitus tulee säilyttää, jotta toimintayksiköillä on kannustin pyrkiä saavuttamaan 0,7 henkilöstömitoitusta mahdollisimman nopeasti.

Esityksessä todetaan, että voimaantumisen lykkäämisen perusteena on varmistaa riittävän henkilöstön saatavuus sosiaali- ja terveyspalveluissa ja erityisesti iäkkäiden henkilöiden palveluissa. Samalla kuitenkin ehdotetaan rahoituksen vähennystä hyvinvointialueilla 89 miljoonaa euroa vuodessa. SuPer näkee tässä vahvan ristiriidan.

Ennakkotietojen mukaan toukokuussa 2023 40 % toimintayksiköistä täytti 0,7 henkilöstömitoituksen. Mitoituksen siirto neljän vuoden päähän voi aiheuttaa sen, että osa 0,65:tä korkeamman mitoituksen yksiköistä laskee mitoitustaan. Kun henkilöstömäärä on mitoitettu asiakkaiden hoitoisuuden mukaan 0,7:ään, laki ei anna henkilöstön määrän vähentämiseen mahdollisuutta säästösyistä. Mikäli näin kuitenkin toimitaan, asiakkaat eivät saa heille lain mukaan kuuluvaa laadukasta hoitoa. Tämä aiheuttaa työntekijöiden kuormittuneisuuden lisääntymistä, tyytymättömyyttä työhön sekä työntekijöiden pitovoiman heikkenemistä. Pitovoiman heikentäminen on ristiriidassa hallitusohjelman tavoitteiden kanssa.

6. Hyvinvointialueiden ohjaus ja valvonta pitää olla tehokkaampaa koskien mitoituslainsäädännön toimeenpanoa.

SuPerin tietoon on tullut, että osa palveluntuottajista ei ole toimeenpannut mitoituslainsäädäntöä työyksiköissä, eivätkä kaikki hyvinvointialueet ole tätä valvoneet.

Ko. työyksiköt ovat kuitenkin antaneet THL:lle Vanhuspalveluiden tila -seurantaan

henkilöstömitoitusta koskevia lukuja. Annetut luvut eivät ole siis vastanneet THL:n

kysymyksen asettelua. Vuonna 2020 voimaan tullut säännös henkilöstömitoituksen laskemisesta on aiempaa ohjeistusta tarkempi ja edellyttää työajan jakamisen välilliseen ja välittömään työhön, josta vain välitön asiakastyö otetaan mitoituskaskennassa huomioon.

Työn organisointia tulee tarkastella jokaisessa työyksikössä ja kartoittaa välillisen työn määrä. Henkilöstömitoituksen laskenta ei ole mahdollista ilman ko. toimenpidettä.

7. Lakiin täytyy kirjata sanktiot.

SuPer näkee suurena ongelmana, ettei lain rikkomisesta määrätä sanktioita, vaikka tämä vakavalla tavalla vaarantaa asiakasturvallisuutta. Yksiköiden omavalvonta toimii heikosti, hyvinvointialueiden ja yksityisten palveluntuottajien omavalvonta on riittämätöntä ja valvontaviranomaiset (Avi ja Valvira) ovat työllistettyjä. Laki ilman sanktioita on osoittautunut suositusluonteiseksi.

.

Ilonummi Sari
Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry