

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.

- Hyvinvointialue toteaa, että pelkkä vastaaminen ”kyllä”/”ei” kärjistää asiaa tarpeettomasti. Hyvinvointialue huomauttaa, että riittävän henkilöstön turvaamiseksi on otettava huomioon muitakin lainkohtia, kuin ko. esityksessä tarkoitettu kaavamainen asiakaskohtainen henkilöstömitoitus. Nykylainsäädännön vaatimukset voivat jo nykyisellään johtaa täysin perustellusti siihen, että henkilöstömitoitus on korkeampi kuin asetettu minimi 0,65.
- Hyvinvointialue toteaa, että vuoden 2023 alusta voimaan tulleet sosiaalihuoltolain (1301/2014) muutetut säännökset vuorokaudenajasta riippumattomasta kotihoidosta ja yhteisöllisestä asumisesta mahdollistavat hoidon ja huolenpidon porrastamisen siten, että ympärivuorokautiseen palveluasumiseen sijoittuvat jatkossa vain ne asiakkaat, joiden tilanne edellyttää henkilökunnan jatkuvaa läsnäoloa tai heidän hoitonsa ja huolenpitonsa edellyttää vaativaa osaamista, mukaan lukien saattohoito.
- Valvontaviranomaiset voivat nyt ja jatkossakin (2024 voimaantulevan valvontalain mukaisesti) asettaa ympärivuorokautisten palvelujen rekisteröinnille ehtoja, jotka voivat koskea muun muassa henkilöstön riittävää määrää. Rekisteröinnin hyväksynnässä myös mitoituksen täysimääräisen voimaantulon siirtymäaikana voidaan siten valvonnassa ja muussa ohjauksessa kiinnittää huomiota laissa tarkoitettuun asiakkaan tarpeiden mukaiseen henkilöstön määrään. Kokonaisuuden kannalta onkin tärkeää ottaa huomioon, että vanhuspalvelulain 20 §:n 1 momentin (ja uuden valvontalain 9§:n) mukaan iäkkäiden toimintayksikössä on oltava henkilöstö, jonka määrä, koulutus ja tehtävä rakenne vastaavat palveluja saavien iäkkäiden henkilöiden määrää ja heidän toimintakykynsä

edellyttämään palvelun tarvetta ja joka turvaa heille laadukkaat palvelut. Ympäri vuorokautisissa palveluissa on säännöksen mukaan oltava riittävästi henkilöstöä kaikkina vuorokauden aikoina. Eli asiakkaiden yksilöllinen hoidon ja huolenpidon tarve ja sen muuttuminen voivat jo voimassa olevien säännösten mukaan edellyttää korkeampaa henkilöstömitoitusta sekä hyvinvointialueilta tästä aiheutuvan kustannuksen kattamista.

- Henkilöstön saatavuus on jo useamman vuoden ollut todella haasteellista ja aluekohtaisia eroja on nähtävissä myös Satakunnan hyvinvointialueella. Henkilöstön riittävyys jo kaavamaisen 0,65 henkilöstömitoituksen täyttämiseen on osalla alueista tuottanut suuria vaikeuksia ja aiheuttanut sen, että asukaspaikkoja on jouduttu jopa vähentämään 0,65 henkilöstömitoitukseen pääsemiseksi. Henkilöstön saatavuuden haasteet näkyvät välillisesti myös iäkkäiden ympärivuorokautisen palveluasumisen ostopalvelujen nousevassa hintakehityksessä.

- Täysimääräisen 0,7 henkilöstömitoituksen voimaantuloa esitetään siirrettävän vuoden 2027 loppuun saakka. Perusteena po. hallituksen esityksessä (numeroimaton luonnos) on ensisijaisesti tavoite varmistaa riittävän henkilöstön saatavuus sosiaali- ja terveyspalveluissa ja erityisesti iäkkäiden henkilöiden palveluissa kokonaisuudessaan sekä lisähenkilöstön palkkaamatta jättämisestä aiheutuva kustannussäästö. Hyvinvointialueen vaikutusarvio on samansuuntainen, mutta paljon hallituksen esityksessä esitettyjä arvioita konservatiivisempi. On huomioitava, että henkilöstöön liittyvä em. riittävyysvaatimus kuten myös saatavuushaaste sekä kustannuspaineet ovat nykyiselläänkin jo olemassa riippumatta siitä, jatketaanko annettua siirtymäaikaa kaavamaisen henkilöstömitoituksen kasvattamiselle tasoon 0,7 vai ei. Koska (nouseva) henkilöstömitoitusvaatimus kohdistuu vain ympärivuorokautiseen palveluasumiseen aiheuttaa se myös henkilöstörakenteeseen vääristymää (henkilöstön pois siirtymistä) mm. iäkkäille hyvin tärkeissä kotihoidon palveluissa, joissa vastaavaa henkilöstömitoitusvaatimusta ei ole.

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

- Hyvinvointialue toteaa, että pelkkä vastaaminen ”kyllä”/”ei” kärjistää asiaa tarpeettomasti. Hyvinvointialue huomauttaa, että ko. esityksessä ei ole kyse laissa säädetyn mitoituksen tason heikentämisestä tai kumoamisesta, vaan sen siirrosta toteutumaan esityksen mukaisesti myöhemmin, jolloin samalla voitaisiin varmistaa henkilöstön saatavuutta palveluissa. Menettely olisi sikäli poikkeuksellinen, että pidennetty siirtymäaika ulottuisi seuraavalle vaalikaudelle. Hallituksilla ei pää-sääntöisesti ole ollut tapana siirtää tai luoda säädöksiä, jotka aiheuttavat valtion rahoituskehykseen uusia menoja seuraavalle hallitukselle huolehdittavaksi.

- Hyvinvointialue arvioi, että henkilöstön saatavuus ei merkittävästi parane eikä sen kustannus pienene yksin po. siirtymäajan jatkon avulla. Sen lisäksi tarvitaan perustasolla palvelurakenteen aitoa vahvistamista mm. johtamisen, henkilöstön ja palvelurakenteen uudistamisen näkökulmista. Henkilöstön pätevyysvaatimuksia tulee myös pikaisesti uudistaa vaadittua koulutuspohjaa laajentamalla. Pidemmällä aikavälillä painetta (tarvetta) ympärivuorokautiseen palveluasumiseen tulisi vähentää, mikä tarkoittaa ennaltaehkäisevien ja perusterveydenhuollon palvelujen saatavuuden vahvistamista kaikille ikäluokille hyvinvointialueen strategian mukaisesti. Lyhyellä aikavälillä hyvinvointialueella tarvitaan toimivia ratkaisuja jo iäkkäiden henkilöiden toimintakyvyn ylläpitämiseen ja parantamiseen mm. kotiin annettavia hoito- ja tukipalveluja ja päivätoimintaa lisäämällä sekä edistämällä hyvinvointialueiden, järjestöjen ja kuntien välistä yhteistyötä.

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

Mitoitus pysyy ennallaan

Voitte esittää muut asiaan liittyvät näkökohtanne siirtymäajan vaikutuksista henkilöstömitoitukseen.

- Hyvinvointialue arvioi henkilömitoituksen pysyvän todennäköisemmin ennallaan. Pelkästään po. siirtymäajan pidentämisellä nähdään olevan vain pieni vaikutus mitoituksiin käytännössä, koska ympärivuorokautisen palveluasumisen piirissä olevat iäkkäät henkilöt ovat lähes poikkeuksetta laajan hoidon ja huolenpidon tarpeessa.
- Hoidon ja huolenpidon lisäksi iäkkäillä henkilöillä tulee olla mahdollisuus osallistua toimintakykyä ylläpitävään ja edistävään toimintaan sekä sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja osallisuuteen, joilla tuetaan mielekästä elämää ja sosiaalista hyvinvointia. On siis hyvin vaikea ennakoida henkilöstömitoituksen noston siirrolla olevan merkittävää positiivista vaikutusta henkilöstön saatavuuteen ja ympärivuorokautisen palveluasumisen kustannuksiin, ellei mahdollisen jatkettun siirtymäajan aikana suunnitella samalla henkilöstörakenteen monipuolistamista, parantamalla sillä asiakkaiden toimintakykyä ylläpitävää ja muuta sosiaalista kanssakäymistä edistävää toimintaa.

o Henkilöstörakenteeseen liittyen hoiva-avustajan toimien perustaminen ja kelpoisuusehdot ovat myös aiheuttaneet haasteita kouluttamattomien sijaisten käytölle. Kouluttamatonta sijaista ei enää voida käyttää ollenkaan, vaikka henkilö olisi tehnyt 20 vuotta hoiva(avustajan)työtä ennen muutosta ja olisi motivoitunut ao. työhön. Tällöin pienissä yksiköissä ongelmaksi muodostuu työvuorosuunnittelu; miten saada kaikkiin vuoroihin riittävästi muodollisesti oikein koulutettua henkilökuntaa. Nykytila on paikoin ongelmallinen sekä asiakkaiden ja motivoituneiden työntekijöiden että laajemmin työllisyystavoitteiden näkökulmasta.

- Tarkasteluun pitääkin nostaa henkilöstömitoituksen kasvattamisen mahdollisen jatkettun siirtymäkauden aikana se, onko henkilöstömitoitusta arvioitaessa tarkoituksenmukaista ottaa huomioon vain välitöntä asiakastyötä tekevän hoitoa-alan ammattihenkilöstön määrä. Mitoituksessa olisi tärkeää huomioida mukaan myös hoiva-avustajien sekä muidenkin toimintayksiköissä asiakkaiden kanssa työskentelevien työpanos silloin, kun hoidon ja huolenpidon lisäksi iäkkäillä henkilöillä on mahdollisuuksia osallistua toimintakykyä ylläpitävään ja edistävään toimintaan sekä

sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja osallisuuteen, joilla tuetaan mielekästä elämää ja sosiaalista hyvinvointia. Tällöin (kustannus)hyötyä syntyisi aidosti henkilöstön ammattirakenteen ja työtehtävien tarkoituksenmukaisella jakamisella sekä optimoimalla työaikoja tarkoituksenmukaisesti.

YHTEENVETO

- Ympäri vuorokautisen palveluasumisen toimintayksikön asiakkaiden palvelutarve voi jo nykyiselläänkin edellyttää minimiä (0,65) korkeampaa henkilöstömitoitusta. Satakunnan hyvinvointialue puoltaa esitetyn lainmuutoksen mukaista henkilöstömitoituksen siirtymäajan jatkamista, todeten sillä yksinään kuitenkin olevan vain rajallinen vaikutus ao. henkilöstön saatavuuden parantumiseen ja iäkkäiden ympärivuorokautisen palveluasumisen kustannuspaineisiin. Henkilöstömitoituksen siirtymäajan jatkosta riippumatta hyvinvointialue ohjaa strategiansa mukaisesti omaa toiminnallista kehitystään siihen, että ympärivuorokautisen palveluasumisen piirissä olevien iäkkäiden hyvää hoitoa toteutetaan myös perusterveydenhuoltoa ja muuta toimintakykyä ylläpitävää toimintaa vahvistamalla. Valtiovalta voi tukea hyvinvointialueita tässä työssä mm. mahdollistamalla, että ympärivuorokautisen palveluasumisen toimintayksiköissä henkilöstömitoitusta arvioitaessa otetaan huomioon asiakastyötä tekevä koko henkilöstö.

Satakunnan hyvinvointialue

Kirsi Varhila, hyvinvointialuejohtaja

Varhila Kirsi
Satakunnan hyvinvointialue

Tapiola Jukka
Satakunnan hyvinvointialue