

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.

Vanhusasiavaltuutettu on itsenäinen ja riippumaton viranomainen, jonka lakisääteisenä tehtävänä on edistää ikääntyneiden asemaa ja heidän oikeuksiensa toteutumista. Osa tehtävää on seurata lainsäädännön kehittämistä ja toimeenpanoa sekä yhteiskunnallista päätöksentekoa sekä arvioida niiden vaikutuksia ikääntyneisiin. Tarkastelemme hallituksen esitysluonnosta ikääntyneiden ihmisten näkökulmasta. Luonnoksen vaikutusten arvioinnissa on kaikkein keskeisintä katsoa vaikutuksia ikääntyneiden henkilöiden perus- ja ihmisoikeuksien toteutumiseen.

Vanhusasiavaltuutettu pitää myönteisenä sitä, että hallitus etsii kestäviä ratkaisuja vanhuspalveluiden riittävyyteen tilanteessa, jossa niiden kysyntä jatkuvasti kasvaa.

Nyt lausuttavana olevassa luonnoksessa vanhuspalvelulain henkilöstömitoitusta koskevaa voimaantulosäännöstä ehdotetaan muutettavaksi toistamiseen. Alun perin ympärivuorokautisen hoidon 0,7 henkilöstömitoitusta piti tulla voimaan 1.4.2023 ja ensimmäisen muutoksen jälkeen 1.12.2023. Nyt voimaantulosäännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että 0,7 henkilöstömitoitusta tulisi voimaan vasta 1.1.2028 eli yli neljän vuoden päästä, seuraavalla hallituskaudella. Vanhusasiavaltuutettu ei kannata voimaantulosäännöksen siirtymäaikaa. Iäkkäiden ympärivuorokautisen hoidon lakisääteisellä henkilöstömitoituksella turvataan iäkkäiden henkilöiden

oikeutta välttämättömään huolenpitoon ja riittäviin sosiaali- ja terveyspalveluihin sekä toteutetaan iäkkäiden henkilöiden yhdenvertaisuutta ja osallisuutta yhteiskunnassa.

Vanhusasiavaltuutettu on antanut asiantuntijalausunnon aiemmasta hallituksen esityksestä (298/2022), jolla voimaantulosäännöstä muutettiin henkilöstömitoituksen osalta ensimmäisen kerran Marinin hallituksen aikana.

Nyt lausuttavassa luonnoksessa yli neljän vuoden siirtoa perustellaan ensinnäkin henkilöstön riittämättömyydellä ja todetaan, että nykyinen 0,65 henkilöstömitoitus pidetään voimassa hallituskauden ajan sekä siirretään ympärivuorokautisen hoidon 0,7 henkilöstömitoituksen voimaantuloa alkamaan 1.1.2028, jotta sosiaali- ja terveyspalveluissa voidaan varmistaa tarvittava määrä henkilöstöä.

Vanhusasiavaltuutettu toteaa, että luonnoksessa vaikutuksia ikääntyneisiin vanhuspalvelujen käyttäjiin ja heidän asemaansa ja oikeuksiensa toteutumiseen on edelleen kuvattu niukasti. Lausuttavana olevan luonnoksen mukaan henkilömitoituksen noston lykkääminen voi heikentää palveluiden laatua.

Hallituksen esitysluonnoksen vaikutukset kohdistuvat ikääntyneisiin henkilöihin, jotka asuvat palveluiden piirissä sen vuoksi, että he tarvitsevat palveluita jatkuvasti ja ympäri vuorokauden. Ympärivuorokautisen hoidon asiakkaista valtaosalla on pitkälle edennyt muistisairaus, lähes kaikilla on vaikeita toimintakyvyn ongelmia sekä monia sairauksia. Heillä ei käytännössä ole mahdollisuuksia itse vaikuttaa palveluidensa riittävyteen tai laatuun. Vuoden 2022 aikana vanhainkodeissa ja ympärivuorokautisessa palveluasumisessa hoidettiin yhteensä noin 81 000 asiakasta (<https://www.julkari.fi/handle/10024/146666>). Lisäksi säännöllisen kotihoidon piirissä oli yli 100 000 yli 65-vuotiasta (<https://sotkanet.fi/sotkanet/fi/taulukko/?indicator=sw7wBwA=®ion=s07MBAA=&year=sy5ztjbS0zUEAA==&gender=t&abs=f&color=f&buildVersion=3.1.1&buildTimestamp=202309010633>).

THL:n seurantatietojen mukaan ikääntyneiden on yhä vaikeampi saada säännöllistä kotihoitoa tai paikkaa ympärivuorokautisessa palveluasumisessa. Tämä tarkoittaa sitä, että kotihoidossa hoidetaan paljon apua tarvitsevia ikääntyneitä ja ympärivuorokautiseen palveluasumiseen siirtyy aikaisempaakin huonokuntoisempia iäkkäitä.

Ympärivuorokautisessa palveluasumisessa sekä kotihoidossa on suuri työvoimapula. Kotihoidossa ja ympärivuorokautisessa palveluasumisessa on jäänyt täyttämättä useita tuhansia työpaikkoja, koska päteviä hakijoita ei ole ollut.

Tästä huolimatta erityisesti ympärivuorokautisessa palveluasumisessa on onnistuttu jonkun verran lisäämään sosiaali- ja terveystalouden koulutuksen saaneiden työntekijöiden kokonaismäärää. THL:n tietojen mukaan 32 prosenttia yksiköistä täytti 0,7 henkilöstömitoituksen jo marraskuussa 2022 (https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146329/Tilastoraportti_12_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y) ja lakisääteiseen henkilöstömitoitukseen 0,65 työntekijää asiakasta kohden ylsi 89 prosenttia vanhuspalvelujen toimintayksiköistä toukokuussa 2023 (<https://thl.fi/fi/-/ennakkotieto-vanhuspalvelujen-henkilostomitoituksesta-joka-kymmenes-toimintayksikko-jai-alle-lakisaaateisen-henkilostomitoituksen>). Tiukentuneen lainsäädännön myötä työntekijäresursseja on saatu lisättyä jatkuvasti siitäkin huolimatta, että vanhuspalveluiden tarve on samaan aikaan kasvanut. Vanhusasiavaltuutettu arvioi tämän kehityksen perusteella, että ehdotettua pitkää siirtymäaika ei tarvita, vaan huomiota on kiinnitettävä työvoiman saatavuuteen ja työskentelyolosuhteisiin.

Nyt käsillä olevassa luonnoksessa yhtenä perusteluna yli neljän vuoden lykkäämiselle on nimenomaisesti se, että terveys- ja sosiaalipalveluissa voidaan varmistaa tarvittava määrä henkilöstöä. Vanhusasiavaltuutetun näkemyksen mukaan siirtymäajan pidentäminen ei edelleenkään varmista sitä, että työvoimaa on riittävästi ympärivuorokautisessa palveluasumisessa siirtymäajan jälkeen. Luonnoksesta puuttuvat konkreettiset toimet henkilöstön riittävyyden turvaamiseksi tulevaisuudessa, lukuun ottamatta mainintaa hoiva-avustajien kouluttamisesta. Vanhuspalveluissa laadukas hoito kaikille asiakkaille saadaan turvattua vain riittävällä ja osaavalla henkilöstöllä ja työn hyvä laatu on vetovoimatekijä työntekijöille alalle. Asiakkaiden hoidon ja hoivan tarvetta vastaavan henkilöstömitoituksen saavuttamiseksi ei ole myöskään vielä hyödynnetty kaikkia laissa hyväksytyjä työntekijäryhmiä.

Orpon hallitusohjelmassa mahdollistetaan hoivatyötä helpottavan ja potilasturvallisuutta lisäävän teknologian, kuten älylattioiden tai -rannekeiden hyödyntäminen henkilöstömitoituksen laskennassa. Hallitusohjelman mukaan hallituksen esitys asiasta on suunniteltu vuodelle 2024. Vanhusasiavaltuutettu pitää välttämättömänä sitä, että tehdään huolellinen kokonaisarvio ennakolta siitä, miten nämä erilaiset muutokset vaikuttavat vanhuspalveluita tarvitsevien terveydeltään ja toimintakyvyltään erityisen haavoittuvassa tilanteessa olevien iäkkäiden hyvinvointiin. Teknologian käytön arvioidaan hallitusohjelmassa tuottavan 30 miljoonan euron vuosittaiset säästöt vuodesta 2025 alkaen.

Yksi keskeinen syy työvoimapulan muodostumiseen on se, että ikääntyneiden kotihoitoon ja ympärivuorokautiseen hoitoon palveluasumisessa on osoitettu vuosikymmenten ajan liian vähän rahoitusta tarpeisiin nähden. Tästä syystä ikääntyneiden on ollut vaikeampi saada riittävästi tarvitsemiaan palveluita. Riittämätön resursointi on johtanut siihen, että työntekijöiden määrä on ollut liian pieni suhteessa tehtävän työn määrään ja työ on muuttunut seurantatutkimusten mukaan vähitellen entistä kuormittavammaksi erityisesti kotihoidossa. (<https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/henkiloston-saatavuuden-ja-alan-vetovoimaisuuden-turvaaminen-iakkaiden-palveluissa-hyva-veto> ja <https://doi.org/10.1332/239788219X15641291564296>).

Vanhusasiavaltuutetun näkemyksen mukaan on välttämätöntä osoittaa nykyistä enemmän rahoitusta ikääntyneiden kotihoitoon, yhteisölliseen asumiseen, kuntoutukseen ja ympärivuorokautiseen palveluasumiseen. Iäkkäiden ja erityisesti kaikkein iäkkäimpien määrä kasvaa kaikilla hyvinvointialueilla.

Rahoitusvaje on ollut tiedossa jo pitkään ja erityisesti omaiset ja media sekä myös valvontaviranomaiset ovat nostaneet esiin sitä, miten kohtuuttomiin tilanteisiin ikääntyneet heikkokuntoiset henkilöt ovat joutuneet, kun välttämättömiä palveluita ei ole saatu. Vanhusasiavaltuutettu on saanut useita yhteydenottoja omaisilta ja ikääntyneiltä itseltään tällaisista tilanteista.

Ikääntyneiden määrä tulee kasvamaan lähivuosikymmenet. Ikääntyneen väestön hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen on ainoa kestävä keino hillitä väestön ikääntymisestä johtuvaa sosiaali- ja terveystalouden tarvetta. Samalla kun turvataan riittävät resurssit ikääntyneiden palveluihin, on vahvistettava myös hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen toimia. Viimeisten suomalaisten tutkimustulosten (FINGER-tutkimus) mukaan muistisairauden riskiä voitaisiin vähentää jopa 40 % terveillä elintavoilla, kansantautien hyvällä hoidolla sekä muistitoimintojen harjoittamisella (<https://yle.fi/a/74-20007178>).

Työvoimapula sosiaali- ja terveystaloudessa tulee todennäköisesti jatkumaan ja tästäkin syystä ikääntyneen väestön hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen tulee olemaan erittäin tärkeää.

Henkilömitoituksen nosto on konkreettinen toimi, jolla ympärivuorokautisen palveluasumisen piirissä asuvien iäkkäiden olosuhteita on voitu ja voidaan edelleen parantaa. Tästä syystä vanhusasiavaltuutettu pitää valitettavana, että ympärivuorokautisen hoidon suunniteltua 0,7 henkilöstömitoituksivaatimusta esitetään jälleen lykättäväksi ja tällä kertaa yli kokonaisen hallituskauden.

Nyt lausuttavana olevalla hallituksen esitysluonnoksella arvioidaan voitavan vähentää hyvinvointialueiden rahoitusta 89 miljoonalla eurolla vuodessa vuosien 2024–2027 aikana. Arvio perustuu siihen, että säästö tulisi 0,65 henkilöstömitoituksen ja 0,7 henkilöstömitoituksen välisestä erotuksesta.

Vanhusasiavaltuutettu toteaa, että mikäli esitetty siirtymäsäännös tulee voimaan, ennakoidut säästöt ikääntyvien palveluihin suunnatussa rahoituksessa tulee käyttää vanhustaloudellisten, erityisesti yhteisöllisen asumisen ja kuntoutuksen kehittämiseen, jotta vanhustaloudelliset kokonaisuutena pystyvät vastaamaan kasvaviin asiakasmääriin.

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

-

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

-

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

Mitoitus laskee

Voitte esittää muut asiaan liittyvät näkökohtanne siirtymäajan vaikutuksista henkilöstömitoitukseen.

On oletettavissa, että mitoitus tulee laskemaan vähimmäishenkilöstömitoituksen 0,65 tasolle niissä yksiköissä, joissa se on nyt korkeampi. On riski, että tämä heikentää hoidon laatua.

Backman Saidi
Vanhusasiavaltuutettu