

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.

Väestön ikääntyminen lisää palvelutarpeita, joten henkilöstöä tarvitaan tulevina vuosina iäkkäiden palveluihin selvästi nykyistä enemmän. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön saatavuus on jo nyt heikko ja alan henkilöstön eläköityminen lisää henkilöstötarvetta entisestään, joten riittävän henkilöstön varmistaminen tulee edellyttämään monipuolisia toimenpiteitä ja henkilöstön suunnitelmallista kehittämistä.

Siirtymäaika on riittävän pitkä antamaan lisääaikaa esimerkiksi koulutuslisäysten ja muiden henkilöstön saatavuutta parantavien toimien vaikutuksille, mutta se edellyttää, että lisääaika käytetään tarkkaan hyväksi ja toimenpiteisiin ryhdytään mahdollisimman nopeasti. Henkilöstön saatavuuden parantaminen edellyttää yhtäaikaaisesti monia erilaisia toimenpiteitä. Se edellyttää esimerkiksi riittävää koulutuspaikkatarjontaa ja opiskelijoiden tukemista koulutuksen läpiviennin varmistamiseksi sekä kansainvälisen rekrytoinnin kehittämistä ja kansainvälisten työntekijöiden tukemista. Lisäksi se edellyttää esimerkiksi palvelurakenteen ja palvelujen toimintatapojen kehittämistä (esimerkiksi teknologian hyödyntäminen, tehtävärakenteen kehittäminen ja vapaaehtoistyön hyödyntäminen). Pito- ja vetovoiman lisäämiseksi on kehitettävä johtamista ja työhyvinvointia.

THL toteaa, että yhtäaikaaisesti mitoitustason siirron ja monipuolisten henkilöstön saatavuutta parantavien toimenpiteiden kanssa tulisi hyvinvointialueilla ryhtyä kehittämään iäkkäiden palvelujen tavoitteiden mukaisesti ns. välimuotoisia palveluja, kuten yhteisöllistä asumista ja vuorokaudenajasta riippumatonta kotihoitoa. Palvelurakenteen muutoksella pystytään

vaikuttamaan myös henkilöstötarpeeseen, jos palvelut ja henkilöstö kohdennetaan paremmin asiakkaiden tarpeiden mukaan. RAI-arviointijärjestelmän kansallinen käyttöönotto 1.4.2023 lähtien mahdollistaa palvelujen suunnittelun ja tarjoamisen aikaisempaa paremmin asiakkaiden tarpeita vastaavasti. Myös ympärivuorokautisten palvelujen asiakasrakennetta on tärkeää seurata RAI-tietojen avulla, sillä henkilöstön todellinen riittävyys riippuu myös asiakkaiden hoidon tarpeesta. Lisäksi on tärkeää panostaa ennalta ehkäiseviin palveluihin ja kuntoutukseen, jotta erityisesti vaativimpiin palveluihin siirtymistä voidaan myöhentää ja siten osaltaan vähentää henkilöstön lisäystarvetta.

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?

Mitoitus pysyy ennallaan

Voitte esittää muut asiaan liittyvät näkökohtanne siirtymäajan vaikutuksista henkilöstömitoitukseen.

Merkittävällä henkilöstömäärän nostolla on tutkimusten mukaan positiivisia vaikutuksia asiakkaiden palvelujen laatuun ja henkilöstön työhyvinvointiin, mutta se ei pelkästään riitä, vaan myös esimerkiksi johtamisella voidaan merkittävästi vaikuttaa molempiin asioihin. Näin ollen pienen mitoituksen siirron vaikutuksia ei erikseen ole helppo arvioida.

lääkäiden ympärivuorokautisen hoidon henkilöstömitoitus on noussut viimeisten kolmen vuoden aikana selvästi ja yksiköt ovat pääasiassa saavuttaneet tämänhetkisen lakisääteisen vähimmäismitoituksen 0,65. Näin ollen mitoituksen 0,7 voimaantulon siirto vaikuttanee eniten asiakkaan saamaan yksilölliseen palveluun ja toimintakykyä edistävän toiminnan järjestämiseen, johon korkeampi mitoitus antaisi paremmat mahdollisuudet. Henkilöstön osalta jo säädetyn 0,7 mitoituksen siirrolla saattaa olla vaikutusta työtyytyväisyyteen ja motivaatioon.

Kauppinen Sari
Terveysten ja hyvinvoinnin laitos THL