

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.

Palvelutarve kasvaa ja samaan aikaan tarvittavan henkilöstömäärän kasvaa. Vantaan ja Keravan hyvinvointialueella tarvitaan noin 1 000 työntekijää omaan toimintaan (30 % koko ympärivuorokautisesta palveluasumisesta) lisää vuoteen 2030 mennessä. Lisäksi huomioitava henkilöstön lähtövaihtuvuus ja eläköityminen.

Tällaista henkilöstömäärää ei ole realistista olettaa rekrytoitavan. Tarjolla ei ole riittävää määrää henkilöstöä, eikä tarpeeseen pystytä vastaamaan edes koulutuspaikkoja lisäämällä. Siirtymäaika ei ole riittävän pitkä huomioiden osaavan henkilöstön lisäkoulutustarve ja eläköityminen yms.

Opiskelijoiden aloituspaikkojen määrä on ollut riittämätön. Hakijamäärät laskeneet dramaattisesti, koska alan vetovoima on hiipunut. Tarvitaan toimenpiteitä, jolla parannetaan alan vetovoimaisuutta.

Henkilöstön lakisääteisen mitoituksen nostaminen ympärivuorokautisessa palveluasumisessa tulee johtamaan saatavilla olevan henkilöstön keskittämiseen ympärivuorokautiseen palveluasumiseen. Siten henkilöstömitoituksen nostolla tulee olemaan vaikutuksia henkilöstön saatavuuteen esim. kotihoidossa ja sairaalapalveluissa. Kotiin vietävien palvelujen sekä terveysasemien ja sairaalan palvelujen riittävä resursointi tulee turvata.

Henkilöstömitoituksen nostolla on huomattavat taloudelliset vaikutukset. Pelkästään henkilöstömitoituksen nosto 0,6:sta 0,65:een toi hyvinvointialueelle 10 miljoonan kustannusten kasvun vuodelle 2023.

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

Kotiin vietävien palvelujen ja terveysasemien palvelujen turvaaminen riittävän henkilöstön ja osaamisen voimin

Alan- veto- ja pitovoiman parantaminen (työn vaativuuden mukainen palkkaus, laadusta ja sitoutumisesta palkitseminen, johtaminen)

Henkilöstörakenne; henkilöstörakenteen monipuolistaminen, tutkintojen tunnistaminen

Alan julkisuuskuvan parantaminen

Viestintä

Uudenlaisen teknologian sisällyttäminen mitoitukseen ja sen hyödyntäminen muutoinkin kotona asumisen mahdollistamiseksi turvallisesti

Toimivat ja ennaltaehkäisevät työterveyshuollon palvelut (työkyvyn ylläpito), nopea ja vaikuttava sairauden hoito

Kolmas sektori ja läheiset mukaan asiakkaan hoitoon

Asiaksmaksuosuuden nostaminen huomioiden mm. omaisuus ja muu varallisuus

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

Mitoitus pysyy ennallaan

Voitte esittää muut asiaan liittyvät näkökohtanne siirtymäajan vaikutuksista henkilöstömitoitukseen.

Vantaan ja Keravan hyvinvointialueella on tälläkin hetkellä yli 100 vakanssia tyhjänä. Puuttuvan henkilöstön työpanos korvataan vuokratyövoimalla. Tämä kuormittaa vakituista henkilökuntaa ja yksikön johtoa, mikä osaltaan heikentää pito- ja vetovoimaa.

Henkilöstön osaamisen päivittämiseen tulee kannustaa. Osaamisen päivittämisen mahdollistaa mm. aikuiskoulutustuki, jonka jatkamista pidetään tärkeänä. Erilaisia urapolkuja luomalla/mahdollistamalla voidaan parantaa alan pito- ja vetovoimaa.

von Weissenberg Rebecka
Vantaan ja Keravan hyvinvointialue