

Asia: VN/20973/2023

Lausuntopyyntö luonnoksesta vanhuspalvelulain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta

Lausuntopyyntö

1. Pidätkö 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.

Muistiliitto tiedostaa, että tällä hetkellä henkilöstön saatavuuteen yleensä sosiaali- ja terveysalalla sekä ikääntyneiden palveluissa liittyy merkittäviä haasteita. Henkilöstömitoituksen nostaminen tässä tilanteessa 0,65:stä 0,7:ään voi johtaa tilanteisiin, joissa riittävää mitoitusta ei voida turvata ja tästä syystä voidaan joutua vähentämään yksikössä olevia asiakaspaikkoja. Muistisairaiden, joita hoivayksiköiden asiakkaista suuri osa on, ja heidän läheistensä näkökulmasta ympärivuorokautista hoivaa on liian vähän tarjolla ja hoivan piiriin on vaikea päästä silloinkin, kun toimintakyky sitä edellyttäisi. Uudistuksella ei tule vaikeuttaa tilannetta välittömästi entisestään. Kestäviä eivät myöskään ole ratkaisut, joissa esimerkiksi kotihoidosta pyrittäisiin siirtämään henkilöstöä hoivayksiköihin.

Muistiliitto kuitenkin katsoo, että mitoituksen voimaantulon siirtymäaika 1.1.2028 saakka on liian pitkä. Lisääaikaa tarvitaan henkilöstötilanteen ratkomiseen mutta neljän vuoden ajanjakso ei toimi riittävänä kannusteena tehokkaille toimille. Muistiliitto olisi voinut kannattaa lyhyempää siirtymäaikaa yhdistettynä konkreettisiin toimiin henkilöstön saatavuuden parantamiseksi. Nyt esitetty siirtymäaika siirtää kysymyksen seuraavalle hallituskaudelle.

Sosiaali- ja terveysalan ja hoivatyön veto- ja pitovoimaan liittyy monia tekijöitä, joista palkkaus on yksi. Viestit alalta korostavat veto- ja pitovoimatekijöinä myös työn mielekkyyttä, mahdollisuutta hyödyntää omaa koulutusta ja tehdä työtä eettisesti kestävästi sekä sujuvaa työn organisointia ja hyvää johtamista. Demografinen kehitys ja eläköityminen ovat alan aito haaste, mutta toimia

voidaan kuitenkin tehdä kehittämällä ikääntyneiden hoivaa kokonaisvaltaisesti. Työkykyä ylläpitävät toimet, joustavat työaikamahdollisuudet, eläkkeen ja työn yhdistämisen mahdollisuuksia korostamalla voidaan pyrkiä patoamaan työvoiman siirtymistä eläkkeelle. Lisäksi tarvitaan kansainvälistä rekrytointia ja koulutusta rekrytoitaville.

Usein ikääntyneen hyvä ja laadukas hoiva, asiakkaan läheisten tyytyväisyys ja henkilöstön viihtyvyys liittyvät toisiinsa. Eri yksiköiden parhaat käytännöt hoivan toimivasta organisoimisesta on syytä koota yhteen. Aidosti moniammatillinen tiimi, jossa on osaamista perushoivasta, sairaanhoidosta ja kuntoutuksesta, pystyy vastaamaan asiakkaan tarpeisiin parhaiten.

Muistiliitto katsoo myös, että panostamalla kuntoutuksen kehittämiseen, ennalta ehkäiseviin palveluihin sekä omaisten jaksamiseen ja kotona asumisen tukipalveluiden kehittämiseen voidaan viivästyttää vaativimpiin palveluihin siirtymistä ja tätä kautta osaltaan vähentää henkilöstön lisäystarvetta.

2. Pidätkö 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 pysyy ennallaan

Voitte esittää muut asiaan liittyvät näkökohtanne siirtymäajan vaikutuksista henkilöstömitoitukseen.

Henkilöstön määrä on yksi ikääntyneiden hoivan laatutekijä. Henkilöstömitoituksen nosto ei yksin riitä vaan tarvitaan laaja-alaisesti panostuksia ja kehittämistoimia. Muistisairaanhoidon erityisesti sairauden loppuvaiheessa voi olla vaativaa. Usein hoivakotien asukkaat ovat monisairaita ja monin tavoin hauraita. Henkilöstön osaamista vahvistamalla voidaan tukea sekä ikääntyneen ja muistisairaanhoidon laadukasta elämää hoivaympäristössä että lisätä henkilöstön mielekkyyttä työssään.

Suomu Katariina
Muistiliitto ry