

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.

Ks. alla vastaus kysymykseen 3.

2. Pidätekö 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.

Hallituksen esitysluonnoksen mukaan henkilöstöresurssien lisääminen ja toimijoita velvoittavan numeerisen vähimmäismitoituksen säätäminen todettiin vuonna 2020 välttämättömäksi hoidon laatua heikentävien ja asiakasturvallisuutta vaarantavien puutteiden vuoksi.

THL:n Vanhuspalvelujen tila 2022 (THL:n tilastoraportti 12/2023) -selvityksen mukaan 0,7 henkilöstömitoituksen täytti marraskuussa 2022 32 prosenttia yksiköistä. Lisäksi hallituksen esitysluonnoksessa mainittujen ennakkotietojen mukaan toukokuussa 2023 jo noin 40 prosenttia toimintayksiköistä täytti 0,7 mitoituksen. Sääntely on siis osoittautunut toimivaksi ja tehokkaaksi välineeksi riittävän välittömään työhön osallistuvan henkilöstön varmistamiseen.

0,7 henkilöstömitoituksen siirtymäajan pidentäminen 1.1.2028 saakka lisää riskiä riittämättömään välittömän asiakastyön henkilöstöön. Tämä riski sekä ehdotetusta muutoksesta aiheutuva hyvinvointialueiden rahoituksen vähentäminen tunnistetaan myös esitysluonnoksessa. Toteutuessaan esitys heikentää siis nyt kannustavaksi osoittautuneen sääntelyn myönteisiä vaikutuksia.

Hallituksen esitysluonnoksessa todetaan henkilöstön määrällisen lisäystarpeen johtuvan väestön ikääntymisen aiheuttamasta palvelutarpeen kasvusta. Esitysluonnoksessa ei kuitenkaan esimerkiksi tarkasteltaessa vaikutuksia asiakkaisiin oteta huomioon sitä, että henkilöstömitoituksen kohteena olevissa yksiköissä asuvien iäkkäiden henkilöiden toimintakyky ja terveys on jo lähtökohtaisesti hyvin heikko ja heidän tilanteessansa pääsääntöisesti verrattain lyhyen asumisajan kuluessa heikkenee huomattavasti lisäten avun, tuen, hoivan ja hoidon tarpeita elämän päättymisen lähestyessä ja sen koittaessa. Arvokkaan inhimillisen elämän loppuvaiheen varmistaminen ympärivuorokautisen palveluasumisen asiakkaille ei mahdollista nyt ehdotettua siirtymäajan pidentämistä. Taloudellisten säästöjen hakemista kaikkein hauraimpien ihmisten palveluista ei tule toteuttaa.

Esitysluonnoksessa tuodaan perustellusti esille, ettei kaikkia lainsäädännön mahdollisuuksia henkilöstörakenteen monipuolistamiseen ole käytetty. Esitysluonnoksen mukaan vanhuspalvelulain 3 a §:n mahdollistamassa henkilöstörakenteessa myös muiden kuin lähi- ja sairaanhoitajien kuten ammattikorkeakoulututkinnon tai soveltuvan ammatti-, erikoisammatti- tai opistotasaisen tutkinnon (muun sote-tutkinnon) suorittaneiden määrä on kasvanut 10 prosenttia vuodesta 2021 vuoteen 2022. Talentia pitää kehitystä myönteisenä, mutta muistuttaa laillistettujen sosiaalialan ammattihenkilöiden geronomien, kuntoutuksen ohjaajien sekä sosionomien osaamisen nykyistä laajemmasta hyödyntämisestä. Talentian korostaa, että sosiaalialan korkeakoulutetuilla on erityistä osaamista myös 1.1.2023 voimaan tulleiden vuorokaudenajasta riippumatonta kotihoitoa ja yhteisöllistä asumista koskevien uudistusten toteuttamiseen. Perustellusti esitysluonnoksessa mainitaan, että jatkossa kehittämistä on kohdennettava myös muihin hallitusohjelmaan kirjattuihin iäkkäiden palvelujen henkilöstön riittävyttä ja palvelujen saatavuutta lisääviin toimiin, joissa niin ikään on turvattava myös sosiaalihuollon osaaminen.

Henkilöstön riittävyteen ja saatavuuteen voidaan työelämässä vaikuttaa monin eri keinoin. Riittävä asiakkaiden tarpeisiin vastaava henkilöstömitoitus, osaava ja osallistava johtaminen, hyvät työehdot ja -olosuhteet sekä mielekkäät osaamisen käytön mahdollistavat ja sitä kehittävät tehtäväkuvaukset ovat keskeisiä niin työhyvinvoinnin, ammattieettisen työskentelyn sekä

sitoutumisen ja siten laadukkaan asiakasturvallisen palvelun varmistajia. Hyvässä maineessa olevat työntekijöitä arvostavat yksiköt houkuttelevat pysyviä työntekijöitä.

Manssila Jaana

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia