

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.

Hoivan ja hoidon tarve vaihtelee yksiköissä ja on riippuvainen kulloisesta asiakasrakenteesta. Asiakkaan hyvä ja laadukas hoiva ja hoito voidaan pääsääntöisesti turvata jo nykyisellä mitoituksella. Tietyissä tilanteissa, kuten erittäin vaativien muistioireisten hoitoon keskittyvässä yksikössä, mitoitusarve voi olla hyvinkin korkea. Henkilöstön tarve tulisi kiinteään mitoituksen sijaan ennemminkin perustua asiakkaiden palvelutarpeen arviointiin ja esimerkiksi RAI arviointiin. Katsomme, että siirtymäaika on välttämätön, jotta henkilöstön saatavuus voidaan varmistaa. Lisäksi tulisi tarkastella henkilöstörakennetta uudella tavalla siten, että henkilöstön koulutus ja osaaminen tukevat asiakkaan elämää mahdollisimman hyvin hoidon ja hoivan rinnalla.

Jos ei, voitte esittää vaihtoehtoisia ratkaisumalleja ja muut asiaan liittyvät näkökohtanne riittävän henkilöstön turvaamiseksi.

-

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

Kyllä

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

Nyt kirjattu siirtymäaika on vähimmäisaika. Henkilöstön saatavuus, alalle hakeutuvien koulutusmääräarviot ja KV rekrytointi tulee selvittää tarkoin ennen mitoituksen nostamista. Mitoituksen nousulla tulee olemaan merkittävä vaikutus henkilöstön saatavuuteen muissa toiminnoissa, kuten kotihoidossa ja sairaalapalveluissa. Jo nyt tapahtuneella mitoitusnousulla on nähtävillä merkittävää

henkilöstön siirtymää mm. kotihoidosta asumispalveluihin. Valtakunnallisesti henkilöstön saatavuudessa ja koulutukseen hakeutumisessa on laajoja eroja. Alueellamme on käynnistetty kansainvälinen rekrytointi ja kokemustemme mukaan vie noin vuoden, ennen kuin KV rekrytoitu henkilö pystyy itsenäiseen työskentelyyn ja on omaksunut riittävän kielitaidon. Lisäksi KV rekrytointia ja koulutusta tulee kansallisesti kehittää, jotta lähtömassa alan ammattilainen, usein sairaanhoitaja, voi suorittaa Suomessa alan pätevyyden (lähi-hoitaja tai sairaanhoitajatutkinto) nopeammin. KV rekrytoinneissa tulee huomioida se, että henkilöitä ei voida heti lukea mitoitukseseen, jolloin HVA:lle syntyy päällekkäisiä kustannuksia koulutuksen alussa. Lisäksi oppisopimusopiskelijoita ei voi olla yksiköissä liian monta kerrallaan.

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

Mitoitus pysyy ennallaan

Voitte esittää muut asiaan liittyvät näkökohtanne siirtymäajan vaikutuksista henkilöstömitoitukseen.

Henkilöstömitoitus pysyy ennallaan tai laskee hieman, riippuen henkilöstön saatavuudesta, mistä tällä hetkellä on merkittävä pula. Ympäri vuorokautisen palveluasumisen määrä kuitenkin väijäämättä alueellamme hieman nousee ikärakenteen takia ja tämä lisää ammattikoulutetun henkilöstötarpeen määrällistä kasvua mitoituksen takia.

Olkkonen-Nikula Anu
Päijät-Hämeen hyvinvointialue - Toimialajohtaja, ikääntyneiden palvelut ja kuntoutus toimiala