

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä esityispalveluista

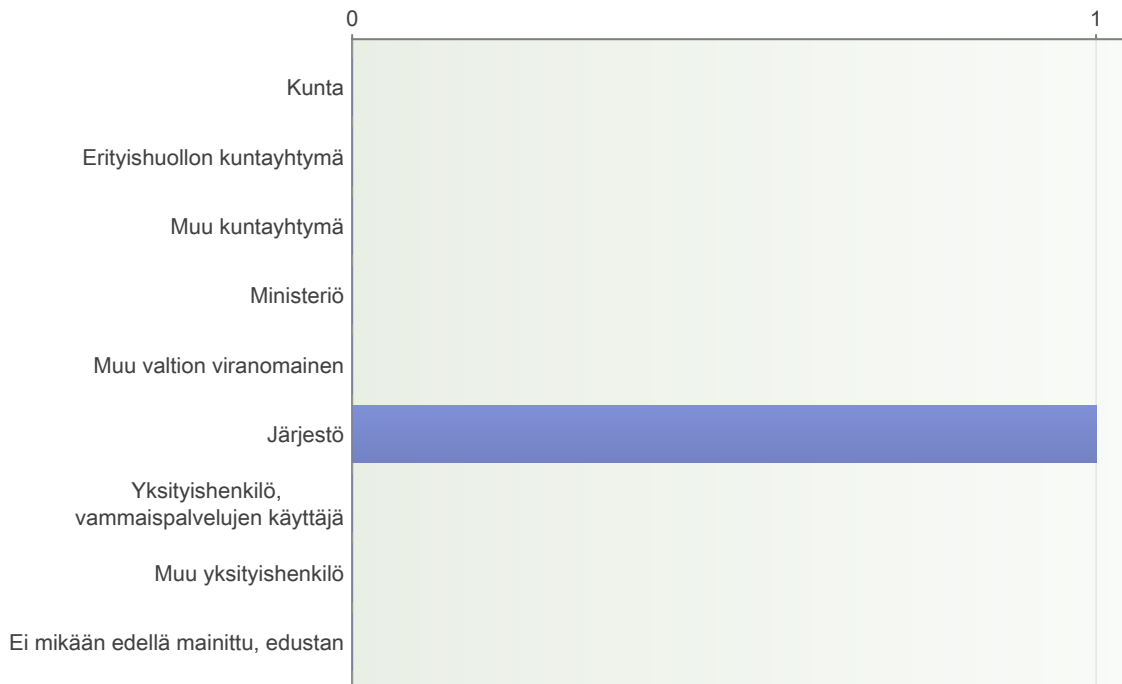
1. 1. Vastaajan taustatiedot

Vastaajien määrä: 1

Etunimi	Sukunimi	Sähköposti	Organisaatio, jota vastaus edustaa	Mahdollinen tarkennus
Veikko	Lehtonen	veikko.lehtonen@jhl.fi	Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry	

2. 2. Onko vastaaja

Vastaajien määrä: 1



3. 3. 1 §:ssä säädetään lain läpileikkaavista periaatteista. Kattaako säännös vammaispalveluille asetetut tavoitteet?

Vastaajien määrä: 1



4. 4. Muita huomioita 1 §:n sisältöön.

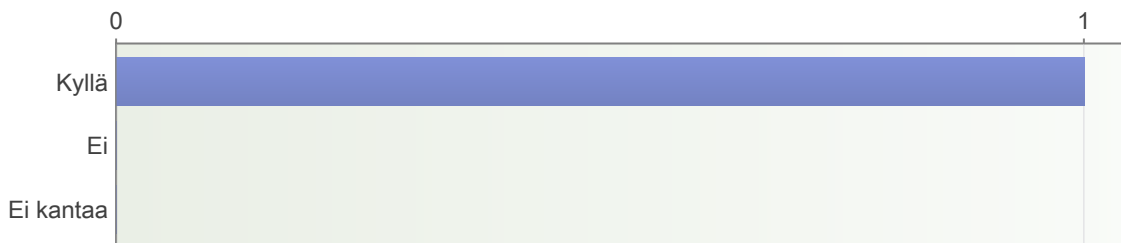
Vastaajien määrä: 1

- Palveluita tarjotaan nykyisin enemmän kotiin, mikä on vammaisen kallata useasti paras vaihtoehto. Kun koti on myös työpaikka, on välttämätöntä, että myös vammaisen henkilön kotiin voidaan tehdä työsuojelutarkastuksia, mikäli tarve vaatii. Lakiehdotuksen yksityiskohtaisissa perusteluissa 1§ 4.kohdan laadultaan hyvillä palveluilla on korostettu vammaisen henkilön yksityisyyttä ja kotirauhaa. Näitä tulee tietenkin kunnioittaa, mutta on myös harkittava sitä, että alentuuko tai tulisiko kotirauhan alentua siinä tapauksessa jolloin koti on myös toisen henkilön työpaikka. Tämä voi olla välttämätöntä, jotta viranomaiset voivat valvoa esim. työturvallisuutta. Asia korostuu nyt entisestään kun ollaan yhdistämässä kehitysvammalakeja ja vammaispalvelulakeja, sekä samaan aikaan palveluja pyritään tarjoamaan enemmän kotia.

Tätä asiaa on jouduttu pohtimaan mm. maatalouslomituskilpailulakia uudistaessa, jossa päädyttiin kirjaamaan valvontakäynnit suoraan lainsäädäntöön asian selkeyttämiseksi. Tämä tulee kirjata myös uuteen vammaispalvelulakiin.

5. 5. Onko 2 §:n perusteella selvää, missä tilanteissa sovelletaan erityislakia?

Vastaajien määrä: 1



6. 6. 2 §:n 3 momentissa säädetään soveltamisalan rajauksesta.

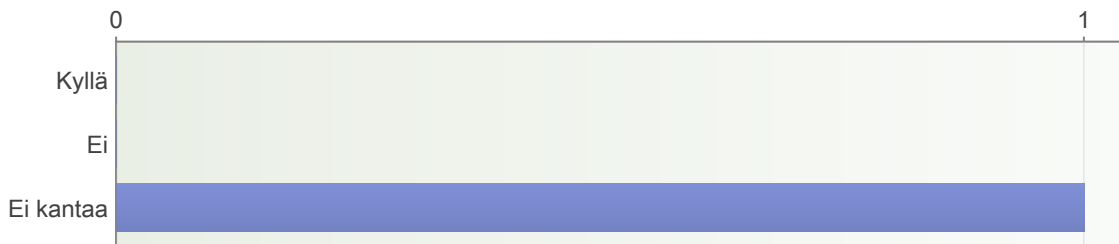
Onko rajaus selkeä?

Vastaajien määrä: 1



7. Onko rajausta tarpeellinen?

Vastaajien määrä: 1



8. 7. Muita huomioita 2 §:n sisältöön.

Vastaajien määrä: 1

- Laissa tulisi todeta myös maakunnan mahdollinen tuottamisvastuu selkeämmin kuin viittauksella valmistella olevaan lakiin.

9. 8. Arvioikaa momenttien tarpeellisuutta lain soveltamisen kannalta.

Palvelutarpeen arviointi sekä palvelujen suunnittelu, toteuttaminen ja toteutumisen seuranta on tehtävä yhteistyössä vammaisen henkilön ja sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (812/2000, jäljempänä asiakaslaki) 9 ja 10 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa vammaisen henkilön ja hänen laillisen edustajansa taikka omaisen tai muun läheisen kanssa.

Vastaajien määrä: 1



10. Asiakkaan oikeudesta saada selvitys toimenpidevaihtoehdoista säädetään asiakaslain 5 §:ssä sekä asiakkaan itsemääräämisoikeudesta ja osallistumisesta asiakaslain 8, 9 ja 10 §:ssä.

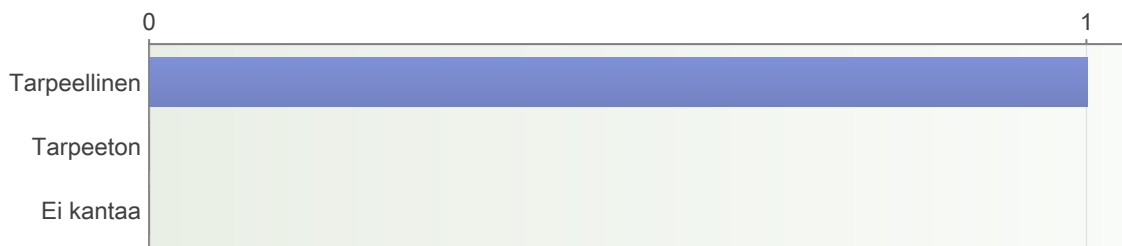
Asiakkaan osallistumisesta palvelutarpeen arviointiin sekä asiakassuunnitelman laatimiseen säädetään sosiaalihuoltolain (1301/2014) 36, 39 ja 41 §:ssä.

Vastaajien määrä: 1



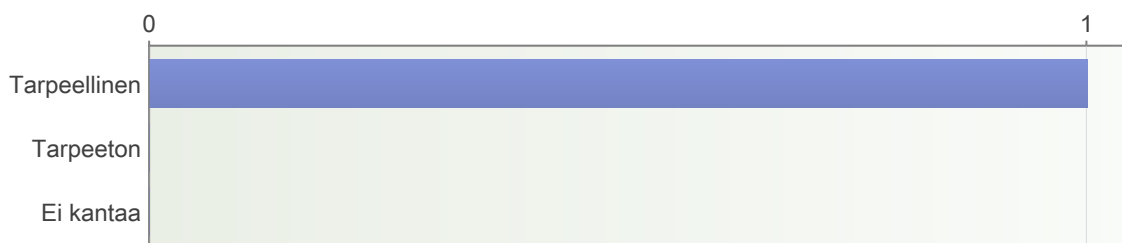
11. Vammaisen henkilön osallistumista on tuettava hänen toimintakykynsä, ikänsä ja elämäntilanteensa edellyttämällä tavalla. Vammaisen henkilön on voitava käyttää hänelle soveltuvaa viestintä- ja kommunikointikeinoja ja häntä on tarvittaessa tuettava tiedon saannissa, oman mielipiteen muodostamisessa ja ilmaisemisessa sekä oman tahdon toteuttamisessa.

Vastaajien määrä: 1



12. Lapsen ja nuoren mielipiteen selvittämisestä säädetään sosiaalihuoltolain 32 §:ssä. Lapselle ja nuorelle on järjestettävä riittävä apu ja tuki tiedonsaantiin, kommunikaatioon ja vuorovaikutukseen.

Vastaajien määrä: 1



13. 9. Muita huomioita 4 §:n sisältöön.

Vastaajien määrä: 1

- JHL pitää hyvänä asiana, että lain yksityiskohtaisissa perusteluissa on korostettu asiakkaan oikeudesta saada selvitys toimenpidevaihtoehdoista, sekä korostettu tiedoksiannon merkitystä. Selvitys on annettava siten, että asiakas riittävästi ymmärtää sen sisällön ja merkityksen. Esimerkiksi vallitsevassa tilanteessa, vammaisen saattaa joutua henkilökohtaisen avustajan työnantajaksi ymmärtämättä, mitä työnantajaksi ryhtyminen merkitsee ja minkälaiset vastuut, sekä velvollisuudet hänelle tätä kautta kohdistuu.

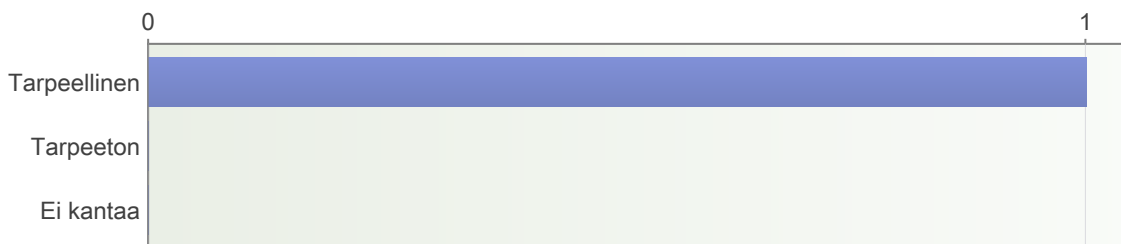
JHL esittää, että palveluntarpeenarvioinnin ja tiedoksiannon tueksi lain valmistelussa valvotettaisiin Ministeriötä laatimaan tiedoksiantoihin valtakunnalliset ohjeet ja lomakkeet. Tällä varmistettaisiin se, että toimintaperiaatteet ovat samoja eri maakunnissa.

Vammaisen lapsen oikeus: varhaiskasvatuksessa, koulun aamu- ja iltapäivätoiminnassa ja koulussa on varmistettava lapsen tuen mukainen osaaminen ja riittävät resurssit.

14. Asiakkaan oikeudesta saada selvitys toimenpidevaihtoehdoista säädetään asiakaslain 5 §:ssä sekä asiakkaan itsemääräämisoikeudesta ja osallistumisesta asiakaslain 8, 9 ja 10 §:ssä.

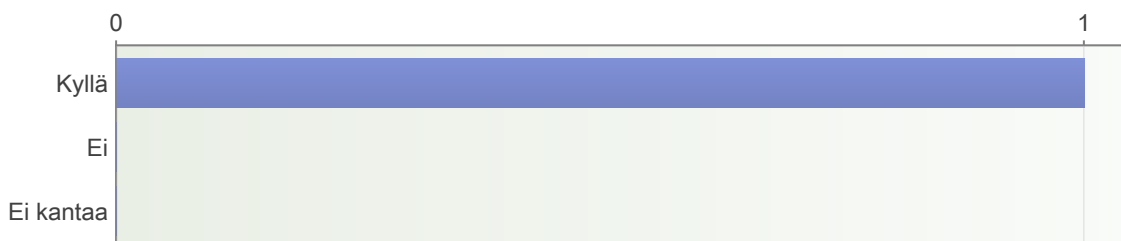
Asiakkaan osallistumisesta palvelutarpeen arviointiin sekä asiakassuunnitelman laatimiseen säädetään sosiaalihuoltolain (1301/2014) 36, 39 ja 41 §:ssä.

Vastaajien määrä: 1



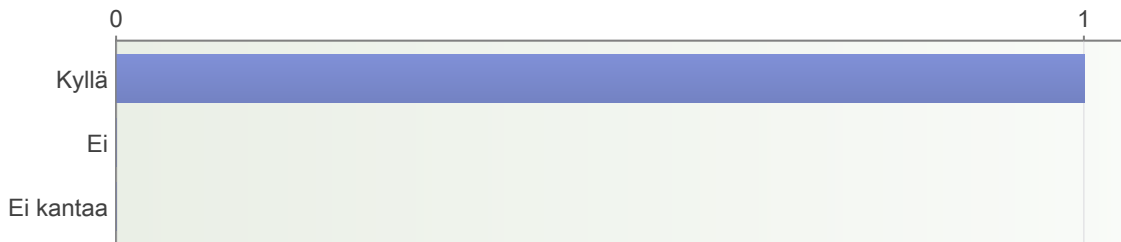
15. Vammaisen henkilön palvelutarpeen arvioinnista säädetään sosiaalihuoltolain (1301/2014) 36 ja 37 §:ssä.

Vastaajien määrä: 1



16. Asiakassuunnitelman tekemisestä ja omatyöntekijästä säädetään sosiaalihoitolain 39 ja 42 §:ssä.

Vastaajien määrä: 1



17. Palvelutarpeen arvioinnin ja asiakassuunnitelman yhteydessä tehtävässä monialaisessa yhteistyössä ja palvelujen yhteensovittamisessa noudatetaan, mitä sosiaalihoitolain 41 §:ssä säädetään.

Vastaajien määrä: 1



18. 11. Muita huomioita 5 §:n sisältöön.

Vastaajien määrä: 1

- Palvelutarpeenarviointi on hyvin tärkeä kokonaisuus ja JHL pitää 5§ kirjauksia lähtökohtaisesti hyvinä ja kannatettavina.

Palvelutarpeen arviointi tulisi tehdä lähtökohtaisesti monialaisena yhteistyönä. Voimassa olevan kehitysvammalain palveluvalikkoon kuuluvat tutkimus, monenlaiset tukitoimet jne. Jotta kukin henkilö saa palvelut tarpeensa mukaan, palvelutarpeen arvioinnissa tarvitaan monialaista yhteistyötä. Asiakassuunnitelma on tarkistettava tarpeen mukaan. JHL esittää, että asiakassuunnitelman tarkistamisen yhteydessä keskustellaan myös henkilöstön (esim. henkilökohtainen avustaja), lähipiirin/omaisten kanssa mm. arjen todellisesta toimivuudesta, toimintakyvyssä tapahtuneista muutoksista jne.

Lakiesitys ei näyttäisi valitettavasti muuttavan nykyistä asiantilaa, jossa rahoitus ja päätösvalta sijaitsevat eri osastoissa. Tämä seikka yhdessä sen kanssa, että palvelutarpeen arviointi, asiakassuunnitelma ja henkilökohtaisen avun päätös ovat salassa pidettäviä (Laki sosiaalihoitoon asiakkaan asemasta ja oi-

keuksista), aiheuttavat ongelmia. Mikäli tarpeenarvioinnissa, asiakassuunnitelmassa tai henkilökohtaisen avun päätöksessä on jaettu palveluja erilaisten tuottajien välille esim. asumisyksikön, kotihoidon, henkilökohtaisen avun välille tai rajattu jokin osa-alue kokonaan pois, eivät palveluntuottajat tai työntekijät voi tietää tätä ilman, että palvelun käyttäjä tuo asian esille. Tämä aiheuttaa ongelmia palveluntuottajien välille, eikä palvelu ohjaudu tehokkaasti asiakas-suunnitelman mukaisesti. Ongelma nousee esiin erityisesti henkilökohtaisen avun työnantajamallissa. Tämän vuoksi on syytä pohtia, tulisiko tietty osa-alue päätöksestä olla esim. työsopimuksen liitteenä tai antaa muutoin tiedoksi myös palveluntuottajalle tai työntekijälle.

Esimerkkinä em. ongelmasta tilanne, jossa henkilökohtainen apu on kohdistettu asiakkaan opiskeluun arkipäivisin. Työtä teetetään kuitenkin viikonloppuisin ja käytetään muuhun kuin opiskeluun. Tätä voi perustella vammaisen itsemääräämisoikeudella ja on jopa ymmärrettävää, että avun ajankohdan tarve voi vaihdella ja vammaisen tulisi saada itse päättää avun käyttöajankohdasta. Kuitenkin jos syystä tai toisesta apu on rajattu, niin tämä aiheuttaa tilanteen, että kunta ja tulevaisuudessa maakunta, eivät suostu korvaamaan tätä palvelua palveluntuottajalle tai työnantajamallissa työntekijälle. Tämä tästäkin huolimatta, vaikka työntekijä olisi tehnyt työtä täysin työsopimuksen ja työnantajan käskyn mukaisesti. Tämä on kohtuutonta työntekijää kohtaan ja valitettavan yleistä. Asiaa voi pohtia myös toisin päin, että ei myöskään kunta tai maakunta tiedä mihin palvelu tosiasiallisesti kohdistuu.

Tämä tulee mahdollisesti olemaan ongelma myös valmennuksen ja tuen palvelun tuottajien osalta. Mikäli asiakkaalle myönnettyt palvelut eivät ole valmennusta ja tukea tuotavan tiedossa, voi olla hankalaa antaa kokonaisvaltaista tukea ja valmennusta.

19. 12. Arvioika seuraavia päätöksentekoon ja palvelujen toteuttamiseen liittyviä väittämiä.

Vastaajien määrä: 1

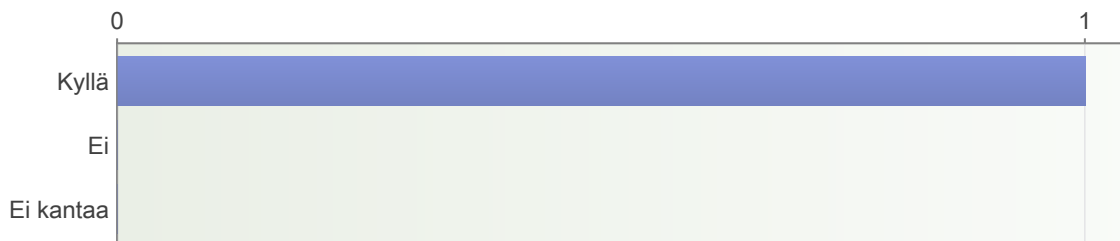
	Kyllä	Ei	Ei kantaa	Yhteensä	Keskiarvo
Päätöksentekoon liittyvä sääntely on riittävä.	1	0	0	1	1
Päätösten toimeenpanon sääntely on riittävä.	1	0	0	1	1
Palvelujen laadun määrittämisen ja arvioinnin sääntely on riittävä.	1	0	0	1	1
Lasten ja nuorten huomioon ottamisen sääntely on riittävä.	1	0	0	1	1
Yhteensä	4	0	0	4	1

20. 13. Muita huomioita 6 §:n sisältöön.

Ei vastauksia.

21. 14. Täydentääkö säännös asianmukaisesti ehdotetussa laissa säädettyjä muita erityispalveluja?

Vastaajien määrä: 1



22. 15. Onko selvää, milloin sovelletaan ehdotetun lain mukaista valmennusta ja tukea koskevaa säännöstä ja milloin sosiaalihuoltolain (1301/2014) tai muun lain säännöksiä? (Esim. sosiaalihuoltolain 17 §:n mukaista sosiaalista kuntoutusta koskevaa säännöstä)?

Vastaajien määrä: 1



23. 16. Muita huomioita 8 §:n sisältöön.

Vastaajien määrä: 1

- Valmennus ja tuki-osio on hyvä kokonaisuus ja erittäin tarpeellinen useille vammaisille ja heidän perheilleen. Pidämme hyvänä, että yksityiskohtaisessa perusteluissa on nostettu esille se asia, että valmennus ja tuki voi korvata henkilökohtaisen avun, siinä tilanteessa kun tarvittava tuki sisältää runsaasti toisen henkilön vastuulla olevaa ohjaavaa tukea ja jossa on tavoitteena toimintakyvyn parantuminen. Perusteluissa todetaan myös, että palvelun onnistunut toteutus edellyttää alalle soveltuvaa osaamista. JHL:n mielestä olisi hyvä, jos tätä osaamisen edellytystä tai koulutusvaatimusta valmennuksen ja tuen osalta avattaisiin tarkemmin. Toivomme kuitenkin, että koulutusvaatimusta ei nosteta liian korkeaksi, koska tähän tehtävään soveltuisi erittäin hyvin mm. kehitysvamma-ohjaajat, vajaamielishoitajat tai lähihoitajat.

Valmennus ja tuki ovat uusia tehtäviä, jota lakiesityksessä ei ole resursoitu esim. henkilöstön osalta. Jos valmennus ja tuki toteutuu lakiehdotuksen mukaan, on varmistettava että henkilöstön osaaminen vastaa työn sisältöä ja edellyttää erilaisia henkilöstöryhmiä, jotka tukea ja valmennusta toteuttavat.

Henkilökohtainen apu on tärkeää pitää selkeästi erillään valmennuksesta ja tuesta. Lainkohdan tarkoittamat valmennukseen ja tukeen liittyvät tehtävät eivät sovi henkilökohtaisen avustajan tehtäviksi. Vaarana olisi, että työntekijän roolit avustamisen ja ohjaamisen osalta sekoittuisivat. Tämä olisi haitallista vammaisen itsemääräämisoikeuden kannalta.

24. 17. Onko säännös tarkoituksenmukainen?

Vastaajien määrä: 1



25. 18. Huomioita 9 §:n sisältöön.

Vastaajien määrä: 1

- Henkilökohtaisen avun tehtävien sisältö on asia, joka aiheuttaa eniten ristiriitoja avustettavan ja avustajan välisessä työsuhteessa. JHL pitää hyvänä, että lain perusteluissa on avattu mitä tarkoitetaan päivittäisillä toimilla jne. Henkilökohtaisen avun sisältöä on täysin mahdotonta avata tyhjentävästi, koska tehtävien sisältö voi vaihdella todella paljon. JHL katsoo kuitenkin, että lainsäätäjän tulisi rajata tarkemmin se, mitä ainakaan henkilökohtaisella avulla ei ole tarkoitus toteuttaa.

JHL pyytää lainvalmistelijaa ottamaan kantaa lainperusteluissa mm. seuraaviin asioihin.

1. Voiko henkilökohtainen apu kohdistua esim. avustettavan puolisoon tai omaiseen. Voimassa olevassa laissa kuten lakiluonnoksessakin otetaan kantaa avustettavan alaikäiseen lapseen mutta ei muuhun, joten ristiriitaiseksi jää se voiko esim. puolison avustaminen katsoa välttämättömiksi tehtäviksi, joita vammaisen henkilö tekisi itse ilman vammaa. Tämä asia on epäselvä ja aiheuttaa sen vuoksi ristiriitoja. Esim. puoliso käyttää työjohtovaltaa ja määrää työtehtäviä tai työnantaja määrää avustajaa tekemään osan päivän töitä vain

puolison hyväksi.

2. Missä määrin avustaminen vaatii avustettavan läsnäoloa henkilökohtaisessa avussa. Tuleeko esimerkiksi avustettavan olla läsnä opiskelujen luennolla vai voiko avustettava lähettää avustajan tekemään muistiinpanot luennolle hänen puolestaan. Missä kulkee avustamisen ja toisen puolesta tekemisen raja?

Olisi hyvä jos olisi muu taho/komitea kuin tuomioistuin, johon ristiriidan ilmetessä voisi luottamuksellisesti ottaa yhteyttä ja selvittää, onko tehtävä lainsäätäjän tarkoittama henkilökohtaisen avun tehtävä. Nykyisellään työnantajaliitto ja työntekijäliitto keskustelevat ja käsittelevät näitä asioita yhteistoiminnallisesti ja se on osoittautunut erittäin hyväksi ja rakentavaksi toimintatavaksi. Kuitenkin, jos työnantaja tai työntekijät eivät ole järjestäytyneet, niin ei tällaista mahdollisuutta ole.

JHL pitää erittäin huolestuttavana terveydenhoidollisten tehtävien siirtymistä henkilökohtaisille avustajille ilman koulutusvaatimusta. Terveydenhuollolliset tehtävät, kuten haavahoito, pistäminen, lääkkeidenjako, katetrointi, hengityslaitteen käyttö ja toimivuudesta huolehtiminen tulee rajata henkilökohtaisen avun ulkopuolelle, mikäli työntekijällä ei ole tehtävien turvalliseen suorittamiseen vaadittavaa koulutusta. Muissa pohjoismaissa henkilökohtaiseen apuun voi sisältyä merkittävästikin hoidollisia toimia, mutta tällöin työntekijältä vaaditaan koulutus.

26. 19. Onko säännös tarkoituksenmukainen?

Vastaajien määrä: 1



27. 20. Huomioita 10 §:n sisältöön.

Vastaajien määrä: 1

- JHL esittää, että henkilökohtainen apu tulisi pääasiallisesti toteuttaa henkilökohtaisen budjetin kautta. Henkilökohtaiselle avulle tulisi vahvistaa vuosittain kiinteä euromääräinen tuntihinta, joka olisi sama järjestämistavasta riippumatta. Tätä kautta varmistettaisiin vammaisen itsemääräämisoikeus järjestämistavan valintaan liittyen. Tämä ei millään tavalla estäisi vammaisen henkilön työnantajana toimimista eli työnantajamallia. Tärkeintä tässä järjestelmässä olisi se, että raha/korvaus ja päätäntävalta myös työnantajamallissa tulisivat samasta osoitteesta, koska niin kauan kun näin ei ole, ei itsemääräämisoikeus henkilökohtaiseen apuun täyty täysimääräisenä. Mikäli palkanmaksaja on eri kuin työnantaja, tulee työnantajamallissa aina esiintymään ongelmia eikä itsemääräämisoikeus voi täysimääräisenä toteutua. Vammaisen henkilö ei nykymallissa voi edes työnantajana täysin päättää, mihin ja miten hän henkilökohtaista apua käyttää.

Henkilökohtainen budjetti helpottaisi myös kustannusten seuraamista, ennakoimista ja valvontaa. Asiakas voisi itse valita palveluntuottajan, joka edesauttaisi valinnanvapauden toteutumista. Valinta korostuisi laadun mukaan, kun kaikkien järjestämismallien hinta olisi kiinteästi sama. Tämä malli vähentäisi merkittävästi kuntien

ja maakunnan hallintoa ja tehtäviä. Samantyylinen malli on jo nykyisellään käytössä Ruotsin henkilökohtaisen avun järjestämismallissa.

JHL on tehnyt asiasta virallisen ehdotuksen, joka on luettavissa osoitteessa http://www.jhl.fi/files/attachments/ammattialait/hk-avustajat/henkilokohtainen_apu_henkilokohtainen_budjetti.ver3docx.pdf

JHL vaatii lainvalmistelijaa korjaamaan virheellisen tiedon lakiesityksen yksityiskohtaisissa perusteluissa. on virheellisesti todettu, että työntajamallissa vammaisella henkilöllä on työlainsäädännöllinen työnjohto-oikeus, mutta muissa malleissa ei olisi, mikä ei pidä paikkaansa. Esimerkiksi, jos vammaisen henkilö toimii yrityksen tai osuuskunnan omistajana tai osakkaana voi hän tällöin käyttää täysin työnjohto-oikeutta. Tämä malli on yleisin malli esimerkiksi Norjassa, jossa yli 1000 vammaista toimii osakkaana yrityksessä (Uloba) ja samalla ovat työnjohtajina palkaamilleen avustajilleen. Yritys hoitaa hallinnon, mutta vammaisen henkilö päättää työtehtävät, työvuorot ja valitsee avustajan jne. Tämä on täysin mahdollista myös Suomessa. Edellämmainitun vuoksi vaadimme, että kirjaus työnjohto-oikeuden mahdollisuudesta ainoastaan työntajamallissa poistetaan yksityiskohtaisista perusteluista.

JHL pitää erittäin hyvänä ja kannatettavana lakiluonnoksessa olevan henkilökohtaisen avun sijaisjärjestelyiden kirjaamista asiakassuunnitelmaan.

Lakiluonnoksen yksityiskohtaisissa perusteluissa on kirjattu, että työsopimuksen irtisanomisessa ja purkamissa on noudatettava työsopimuslakia. JHL huomauttaa, että työsuhteen irtisanomisessa ja purkamisessa on noudatettava työntajaa sitovaa työehtosopimusta. Esimerkiksi Henkilökohtaisia avustajia koskevassa valtakunnallisessa työehtosopimuksessa (Heta-Tes) on sovittu työsopimuslakia pidemmistä irtisanomisajoista.

Henkilökohtaisen avun laadun varmistamiseksi tulisi pohtia kansallisen laatustandardin luomista. Norjassa Standardiliitto on rakentanut yhdessä ministeriön, työntajaliittojen, työntekijäliittojen ja vammaisjärjestöjen kesken henkilökohtaiselle avulle yhteiset kansalliset laatustandardit.

28. 21. Onko säännös tarkoituksenmukainen?

Vastaajien määrä: 1



29. 22. Huomioita 11 §:n sisältöön.

Vastaajien määrä: 1

- JHL pitää erittäin hyvänä, että lakiluonnoksessa ja sen perusteluissa on korostettu sitä, että työnantajamallissa on kyseessä täysin normaali työsuhde oikeuksineen ja velvolluuksineen. Erittäin hyvä on myös lisäys, että työnantajan tulee olla oikeustoimikelpoinen, koska työnantajan on tosiasiallisesti pystyttävä vastaamaan työsuhteen velvollisuuksista. JHL esittää lisäyksenä, että koska kyseessä on normaali työsuhde, niin työnantajan tulisi rekisteröityä työntajarekisteriin, kuten kaikki muutkin työnantajat rekisteröityvät.

Hyvää ja kannatettavaa on myös maakunnan velvollisuus selvittää työnantajaksi ryhtyvän kyky, suostumus, sekä tiedoksiantovelvollisuus työnantajana toimimiseen liittyvistä vastuista ja velvollisuuksista. Uudesta lakiluonnoksesta on poistettu suostumuksen peruuttaminen, joka oli vielä edellisessä lakiluonnoksessa kirjattuna. JHL katsoo, että suostumuksen peruuttamien tulisi tuoda takaisin lakiluonnokseen. Se on hyvin perusteltu, koska työnantajan tilanne, kyky ja halukkuus voi muuttua.

Kuten lausunnon alussa todettiin, olisi hyvä jos tiedoksiantoon rakennettaisiin valtakunnallinen ohjeistus ja lomakkeet ministeriön toimesta.

11§ 4 momenttiin välttämättömiin ja kohtuullisten kustannusten korvaamiseen JHL esittää lisättäväksi avustajan kouluttautumisesta aiheutuvat kustannukset. Henkilökohtaisen avustajan työ ja tehtävien sisältö voi olla niin laajaa, että on mahdotonta olettaa työntekijän osaavan lähtökohtaisesti kaikki tehtävät. Tämän vuoksi on vammaisen edun mukaista, että työntekijä voi hankia lisää osaamista ja kouluttautua työsuhteen aikana.

Maakunnan olisi työnantajamallissa järjestettävät tai korvattava työnantajalle työntekijöiden työnohjauksesta aiheutuvat kustannukset.

30. 23. Onko säännös tarkoituksenmukainen?

Vastaajien määrä: 1



31. 24. Huomioita 12 §:n sisältöön.

Ei vastauksia.

32. Vammaisten lasten asumisesta kodin ulkopuolella olisi säädettävä ehdotetun lain mukaisena palveluna.

Vastaajien määrä: 1



33. Vammaisten lasten asumisesta kodin ulkopuolella olisi säädettävä lastensuojelulain mukaisena avohuollon sijoituksena ilman huostaanottoa.

Vastaajien määrä: 1



34. Vammaisten lasten asumisesta kodin ulkopuolella olisi säädettävä sekä ehdotetussa laissa että lastensuojelulaissa siten, että ehdotettu laki on ensisijainen.

Vastaajien määrä: 1



35. Vammaisten lasten sijoittaminen kodin ulkopuolelle olisi tehtävä ilman huostaanottoa avohuollon sijoituksena myös pidemmäksi aikaa.

Vastaajien määrä: 1



36. Vammaisten lasten sijoittaminen kodin ulkopuolelle olisi aina tehtävä lastensuojelulain periaatteiden ja säännösten mukaisesti.

Vastaajien määrä: 1

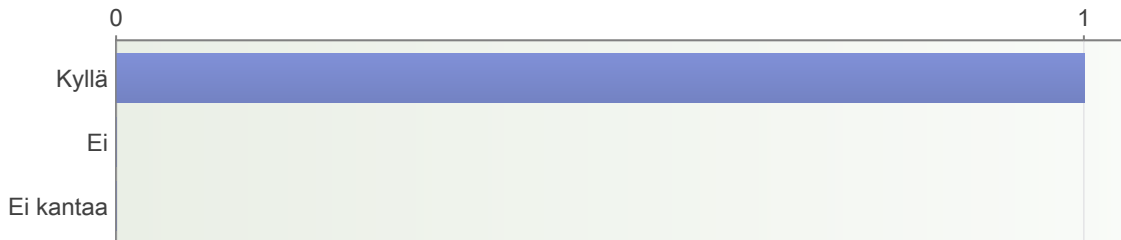


37. 26. Mitä muuta haluaisitte tuoda esiin liittyen tilanteisiin, joissa lapsi asuu erossa vanhemmistaan tai huoltajistaan?

Ei vastauksia.

38. 27. Onko säännös tarkoituksenmukainen?

Vastaajien määrä: 1



39. 28. Huomioita 14 §:n sisältöön.

Vastaajien määrä: 1

- Muutostöissä tulee huomioida myös työntekijöiden työhyvointi, ergonomia ja työturvallisuus. Vammaisen koti on monesti myös työntekijöiden työpaikka.

40. 29. Onko lyhytaikainen huolenpito tarpeellinen palvelu?

Vastaajien määrä: 1



41. 30. Onko selvää, milloin sovelletaan ehdotetun lain mukaista lyhytaikaista huolenpitoa koskevaa säännöstä ja milloin sosiaalihuoltolain (1301/2014) säännöksiä (esim. SHL:n 19 §:n mukaista kotipalvelua koskevaa säännöstä) tai omaishoidon tuesta annettua lakia?

Vastaajien määrä: 1



42. 31. Huomioita 15 §:n sisältöön.

Ei vastauksia.

43. 32. Onko säännös tarkoituksenmukainen?

Vastaajien määrä: 1



44. 33. Huomioita 16 §:n sisältöön.

Ei vastauksia.

45. 34. Turvaako säännös vammaisen henkilön liikkumisen?

Vastaajien määrä: 1

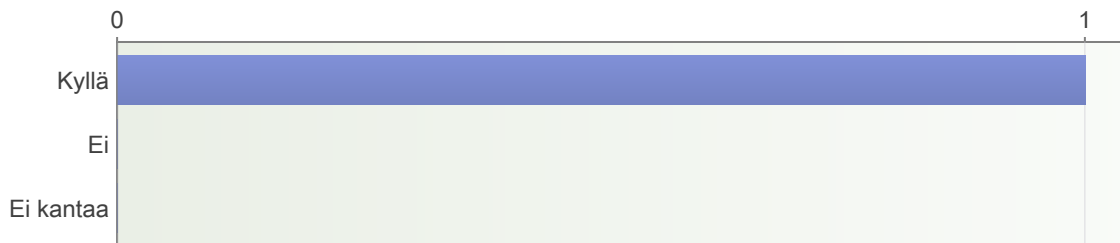


46. 35. Muita huomioita 17 §:n sisältöön.

Ei vastauksia.

47. 36. Onko säännös tarkoituksenmukainen?

Vastaajien määrä: 1



48. 37. Huomioita 18 §:n sisältöön.

Ei vastauksia.

49. 38. Huomioita 19 §:n sisältöön.

Ei vastauksia.

50. 39. Huomioita 3 luvun säännöksiin.

Ei vastauksia.

51. 40. Huomioita 4 luvun säännöksiin.

Vastaajien määrä: 1

- 24§ palveluista perittävien maksujen osalta JHL haluaa kiinnittää huomiota erityisesti vammaisen lapsen oikeuteen osallistua varhaiskasvatukseen. Perheen toimeentulo ja palveluista perittävät maksut eivät saa rajoittaa lapsen mahdollisuutta osallistua. Positiivinen erityiskohtelu ko. tilanteissa pitäisi olla mahdollinen ja maksuja esim. päivähoidosta tai aamu- ja iltapäivätoiminnasta voitaisiin jättää perimättä.

52. 41. Mitä muuta haluaisitte tuoda esiin lakiesitykseen liittyen?

Vastaajien määrä: 1

- JHL:n mielestä lakiluonnoksessa kokonaisuudessaan on paljon hyviä parannuksia ja JHL toivoo, että lakiluonnos etenee valmistelussa ripeästi uudeksi laiksi. Toivomme, että lain toteuttamisen seurantaan, valvontaan ja tilastointiin kiinnitettäisiin enemmän huomiota, varsinkin kun on tarkoituksena yhdistää kaksi lainsäädäntöä. Nykytilassa seuranta on ollut hyvin vähäistä ja esimerkiksi kunnilla ei ole ollut raportointivelvollisuutta. Ruotsissa valvontaan ja seurantaan kiinnitettiin viime lakimuutoksessa enemmän huomiota ja perustettiin yksikkö rahoittajan, eli Försäkringskassan alaisuuteen. Tämä olisi varteenotettava vaihtoehto myös Suomessa.

Jatkovalmistelussa on arvioitava täsmällisemmin uudistuksen vaikutuksen alan henkilöstöön: millaisia henkilöstötarpeita laki uudistuksella on, millaisia muutoksia laki tuo henkilöstön työtehtäviin, osaamisvaatimuksiin, työturvallisuuteen jne. Samoin lain taloudellisten vaikutusten arviointi jää esityksessä mielestämme puutteelliseksi ja vaikutuksia on täsmennettävä. Lain toimeenpanossa henkilöstön osaamista on hyödynnettävä, jotta palveluita voidaan tuottaa kokonaisvaltaisesti ja vammaisen henkilön tarpeiden mukaisesti. Alan osaamistarpeet tulee huomioida palvelurakenteiden ja palveluiden sisällöllisen muutoksen myötä.

Monelle alalla työskentelevälle lain voimaansäilyminen merkitsee isoja muutoksia esim. yksityisyrityksen lisääntyessä. Aito osallisuus ja osallistuminen toimeenpanoon vaikuttavat myös työhyvinvointiin.