

Lausunto

10.07.2024

Asia: VN/16703/2024

Lausuntopyyntö luonnoksesta vanhuspalvelulain muuttamisesta

Lausunnonantajan lausunto

1. Pidätkö luonnoksessa esitettyä muutosta kannatettavana?

Kyllä

2. Onko esitetty muutos toimiva ratkaisu talouden tasapainottamiseksi?

Kyllä

Jos kyllä, voitte esittää asiaan liittyvät näkökohtanne.

Pyydämme huomioimaan lainsäätäjää seuraavat asiat:

Henkilöstömitoituksen muutos matalammaksi tuo taloudellista säästöä ja vapauttaa henkilöstöresurssia. Se tuo kuitenkin haasteita hyvinvointialueiden talouden hallinnalle mm. miten saada myös ikääntyneiden asumispalvelujen yksityinen palvelutuotanto hyväksymään alenevat hoitopäivähinnat (tulot yritykselle) ja kasvattaa hallinnon työmäärää sopimus jne. neuvottelujen takia.

Miten saadaan olemassa olevien asumisyksiköiden hoitokulttuuria muutettua alenevan henkilöstömitoituksen mukaiseksi ja samalla turvattua mm. laadukas hoito ja hoiva sekä sosiaalista kanssakäymistä ja ulkoilua, joihin lakivelvoite on.

Jos tavoitteena on se, että ympärivuorokautisessa palveluasumisessa asutaan lyhyempään ja oletettavasti asukkaiden hoidon ja hoivan tarve on suurempi, niin silloin tulee enemmän kyetä resursoimaan mm. terveydenhuollon ammattihenkilöstöön. Lisäksi on turvattava moniammatillinen henkilöstörakenne huomioiden mm. sosiaalinen kanssakäyminen (esim. viriketyöntekijät), että perustuslain kirjaukset toteutuvat. Kustannusten säästäminen on haasteellista vrt. lain taustatekstin oletukset.

Hyvinvointialueet tarvitsevat riittävän rahoituksen laadukkaiden ja asiakasturvallisten vanhuspalvelujen tuottamiseen.

Jos ei, voitte esittää vaihtoehtoisia ratkaisumalleja ja muut asiaan liittyvät näkökohtanne palvelujen toteuttamisesta taloudellisesti kestäväällä tavalla.

-

3. Onko esitetty muutos toimiva ratkaisu henkilöstön saatavuuden ja riittävyyden turvaamiseksi?

Kyllä

Jos kyllä, voitte esittää asiaan liittyvät näkökohtanne.

Jos pystytään esitetyllä tavalla toteuttamaan, vaikuttaa henkilöstön riittävyyteen positiivisesti. Nyt on saatu parannettua veto- ja pitovoimaa pienemmällä työn kuormittavuudella, muutos voi tuoda haasteita henkilöstön saatavuudessa.

Jos ei, voitte esittää vaihtoehtoisia ratkaisumalleja ja muut asiaan liittyvät näkökohtanne henkilöstön saatavuuden turvaamisesta asiakkaiden palvelutarpeita vastaavalla tavalla.

-

4. Kuinka suurelle osalla asiakkaista arvioitte vähimmäismitoituksen 0,6 olevan riittävä turvaamaan laadukkaat ja asiakasturvalliset palvelut?

Valitse seuraavista vaihtoehdoista sopivin

50-75 %

Voitte esittää 0,6 mitoituksen riittävyyteen liittyviä näkökohtia.

Mitoitus turvaa riittävät ja laadukkaat, asiakasturvalliset palvelut, jos ja kun työtä tekevän henkilöstön osaaminen ja asenne ovat oikealla tasolla – toimintakulttuurin muutos onnistuu.

6. Voitte esittää muut asiaan liittyvät näkökohtanne muutoksen vaikutuksista.

Vaativa kuntoutus tulee olla kohdennettuna nykyistä enemmän yhteisöllisen asumisen asiakaskuntaan (ei niinkään ympärivuorokautiseen palveluasumiseen, kuten lain valmistelutekstissä viitataan). Tämä mahdollistaa, että ympärivuorokautiseen palveluasumiseen siirryttäisiin myöhäisemmässä vaiheessa kuin nykyisin, oikea-aikaisesti ja hyvinvointialueiden resurssit riittäisivät kasvavalle asiakasmäärälle.

Hallituksen esityksen henki on lyhentää ympärivuorokautisen palveluasumisen asumisaikaa. Siten palvelutarve siellä on tosiasiallisesti sairaanhoidollisesti vaativampaa ja henkilöstön ammattirakennetta joudutaan tarkistamaan ympärivuorokautiseen palveluasumiseen. Täten hoiva-avustajien prosentuaalinen määrä ei voi olla ympärivuorokautisessa palveluasumisessa lainvalmistelutekstin tasolla. Tämä tuo osaltaan kustannuspaineita.

Valvovan viranomaisten toivotaan huomioivan joustavasti ja automaattisesti yksityisten toimijoiden ympärivuorokautisten asumisyksiköiden toimilupa- ja vaatimusasiat vastaamaan kulloinkin voimassa olevaa lainsäädäntöä. Jotta kustannukset pysyvät hallittavina, tulisi lain asettamassa henkilöstön minimimitoitusvaatimuksessa pysyä myös valvovan viranomaisen.

2020-luvulla on kehitetty asumispalveluja monipuolisemmiksi, tämä on vaatinut erilaisia henkilöstöresursseja kunnilta, kuntayhtymiltä ja nyt hyvinvointialueilta. Lain säätäjän tulisi toimia vastuullisesti henkilöstömitoitusten muutosten säätämisessä (henkilöstömitoituksen laskeminen), koska vanhushuollon houkuttelevuus työpaikkana sosiaali- ja terveydenhuollossa ei ole vetovoimaisinta. Mitoitusmuutos vaikuttaa aina henkilöstöllä alan houkuttelevuuden arviointiin.

Lisäksi hyvinvointialueilla pyritään keventämään hallinnon resursseja, joten pysyvyyttä lakimuutoksiin tarvitaan.

Asumispalveluyksiköitä tulee arvioida enemmän kokonaisuutena, esimerkiksi yksilökohtaisten RAI-arviointien toteuttaminen lain säätäjän hengen mukaisesti voi tarkoittaa korkeampaa henkilöstömitoitusta ja sitä kautta kustannuksia.

Teknologia on kehittynyt ja erilaiset teknologiset ratkaisut olisivat hyvin hyödynnettävissä ympärivuorokautisessa palveluasumisessa, teknologisia ratkaisuja tulisi pystyä huomioimaan arvioitaessa riittävää henkilöstömitoitusta. Ja tärkeää on, että valvova viranomainen huomioi nämä myös.

Sosiaalihuoltolain mukaista omatyöntekijää ja sen toteutumista ei saisi mitoitusmuutos riskeerata.

Tukiainen Mika
Pohjois-Karjalan hyvinvointialue - Siun sote - Ikääntyneiden palvelut