

Asia: VN/16703/2024

Lausuntopyyntö luonnoksesta vanhuspalvelulain muuttamisesta

Lausunnonantajan lausunto

1. Pidätkö luonnoksessa esitettyä muutosta kannatettavana?

Ei

2. Onko esitetty muutos toimiva ratkaisu talouden tasapainottamiseksi?

Ei

Jos kyllä, voitte esittää asiaan liittyvät näkökohtanne.

-

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

Eläkkeensaajien Keskusliitto EKL ry, myöhempanä EKL, on ottanut kantaa henkilöstömitoituksen muuttamiseen jo vuonna 2023, jolloin kyseessä oli 0,7-mitoituksen siirtäminen (1046/2023).

Hoitoalan henkilökunnan suhteen Suomessa on arvioitu tarpeen kasvavan kymmenillä tuhansilla hoitajilla ja myös nykyisellään hoitohenkilökunnan saatavuudessa on haasteita. Ymmärrämme etenkin henkilöstön saatavuuden riskin siinä, että mitoitus voi johtaa henkilöstön siirtämistä muista elintärkeistä ikääntyneiden palveluista. Toisena riskinä tunnistamme hoitopaikkojen määrän supistamisen, mikäli henkilöstöä ei saada riittävästi.

Toisaalta esityksen mukainen mitoituksen säätäminen heikentää jo nyt vuosia jatkuneen hoitoalan houkuttelevuuden haasteen tilaa. Tärkeä elementti hoitoalan houkuttelevuuden kannalta on hoitajien kyky saada tehdä työnsä kunnolla riittävän henkilökunnan määrän voimin. Houkuttelevuus koskee sekä alalle kouluttautumista harkitsevia että nykyisiä alalla työskenteleviä. Ratkaisuksi hoitoalan houkuttelevuuteen ja siten henkilöstön saatavuuteen korostamme esityksessä mainittujen työn houkuttelevuuden lisäämiseen tähtäävien toimenpiteiden täyttä soveltamista. Kannamme

kuitenkin huolta nykyisen hallituksen kyvystä panostaa tosiasiallisesti työelämän hyvinvointiin ja houkuttelevuuteen julkisen sektorin tehtävissä.

Sosiaali- ja terveystalvelujen tärkeimpiä elementtejä on hyvinvoiva henkilöstö, joka kykenee tekemään työnsä ja siten tuottamaan käytännössä tarvittavat laadukkaat palvelut, jotka taataan maamme perustuslaissa. Tämä näkyy, paitsi palveluiden laadussa, myös asiakkaiden ja heidän omaistensa tyytyväisyydessä, puhumattakaan asiakasturvallisuudesta. Suomessa on vuosien, ellei vuosikymmenten, ajan käyty julkista keskustelua hoitoalan houkuttelevuudesta ja yhdeksi ratkaisuksi on juuri hoitoalan järjestöjenkin tuella ehdotettu riittävää henkilöstömitoitusta.

Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestäjille kaavaillun rahoituksen kymmenien miljoonien eurojen säästön sijaan tulisi henkilöstöön joka tapauksessa panostaa muutenkin kuin hoitotyötä tekevän henkilöstön suhteen. Palveluissa tulee olla riittävä määrä henkilöstöä, johon pitää lukeutua asiakkaiden tarpeen mukaan muidenkin alojen työntekijöitä, kuten esimerkiksi toimintaterapeutteja tai fysioterapeutteja, sekä luonnollisesti avustavaa henkilökuntaa. Tällä tapaa pystytään tarjoamaan myös riittäviä kuntoutuksen ja hyvinvointia tukevien palvelujen toteutumista. Kyseisen henkilöstön pitää voida nimenomaan toimia koulutustaan vastaavissa tehtävissä, eikä heitä tule käyttää esimerkiksi perushoidon työntekijöinä. Päälähtökohtana toimisi asiakkaiden tosiasiallinen palvelutarve.

Parhaillaan hoitoalan houkuttelevuuteen vaikuttaa etenkin nykyisten työntekijöiden kokema kuormitus, joka ajaa heitä harkitsemaan alan vaihtoa. Riittämätön henkilöstömitoitus pahimmillaan aiheuttaa työuupumusta, sairauspoissaoloja, hoitovirheitä ja lisäkustannuksia. Se vaikeuttaa myös alalle koulututtavien tulevien hoitajien osaamisen kerryttämistä, kun opintoihin kuuluvissa harjoitteluissa ei ole aikaa ohjata tulevia alan ammattilaisia.

Suomi tarvitsee riittävästi hyvinvoivaa, koulutettua ja osaavaa työvoimaa, jotta palvelut voidaan taata paitsi ympärivuorokautisessa hoidossa, myös kaikessa henkilöstöä paljon tarvitsevilla sosiaali- ja terveystalveluissa. Etenkin ympärivuorokautisen hoidon ikääntyneet asiakkaat ovat terveydentilansa kannalta monihaasteisia, jolloin työn vaativuuteen vastaaminen tarvitsee juuri riittävän määrän henkilökuntaa. Ikääntyneiden ympärivuorokautisen hoidon asiakkaissa on juuri heitä, jotka ovat itsekin usein auttaneet palveluja toteutumaan joka veronmaksajina tai myös palveluissa itse työskennelleinä. Eläkkeensaajien Keskusliitto ei luonnollisestikaan oleta kaiken hoitotyön olevan ylikuormitettua tai työhyvinvoinnin kannalta muuten haasteellista, mutta kehoitamme keskittämään entistä paremmin huomiota työn houkuttelevuuden haittatekijöihin.

Yksiköissä, joissa hoitajamitoitus ylittyy parhaillaan, tulee teettää kriittistä arviointia nykytilanteen kestävydestä. Etenkin henkilöstöä tulee kuulla tilanteissa, joissa arvioidaan mahdollisesti tahtoa vähentää mitoituksen mukaisesti henkilöstön määrää.

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

Ei

Jos kyllä, voitte esittää asiaan liittyvät näkökohtanne.

-

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

Työn kuormittavuus ikääntyneiden palveluissa on mainittuna myös esityksessä itsessään riskitekijänä. Tällä esityksellä voidaan luonnollisesti hallinnollisesti keventää rasietta palveluiden järjestäjien ja tuottajien näkökulmasta, mutta työntekijöiden saatavuuden voidaan katsoa heikentyvän alan houkuttelevuuden kärsiessä.

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

Valitse seuraavista vaihtoehdoista sopivin

50 % tai vähemmän

Voitte esittää 0,6 mitoituksen riittävyyteen liittyviä näkökohtia.

-

6. Voitte esittää muut asiaan liittyvät näkökohtanne muutoksen vaikutuksista.

EKL kantaa erityistä huolta paljon hoitoa ja hoivaa tarvitsevien ikääntyneiden asiakkaiden palveluiden laadusta ja toimivuudesta. Esityksen luvuissa 4.2.5 ja 4.2.6 on mainittuna ikääntyneiden palveluiden laatu sekä vaikutukset ihmisoikeuksiin. Näissä on todettu riskitekijät, jotka tulevat vaikuttamaan todennäköisesti ikääntyneiden asiakkaiden elämänlaatuun.

Henkilöstömitoitus 0,6 voi tosiaan turvata palvelut itsessään paperilla, mutta tulee väistämättä johtamaan tilanteisiin, joissa erityisen tuen tarpeet jäävät huomaamatta. Tässä tilanteessa haavoittavassa asemassa tulevat olemaan erityisesti nopeasti ja arvaamattomasti etenevän sairauden koskettamat ihmiset, joilla palvelutarve muuttuu nopeasti, mutta muutoksen toteamiseen tarvittaisiin kontakti osaavan henkilökunnan kanssa. Samoin etenkin muistisairaiden kohdalla sosiaalisen kanssakäymisen ja aktiivisuuden väheneminen henkilöstön saatavuuden rajoituksessa tulee heikentämään heidän elämänlaatuaan.

