

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.

Julkisen talouden kustannuskehityksen hillitsemiseksi ja tuottavuuden parantamiseksi muutos on tarpeellinen. Se ohjaa sujuvoittamaan palvelutuotantoon liittyviä prosesseja, jolla voi olla vaikutusta jopa parempaan asiakas- ja henkilöstökokemukseen.

Asianmukaisista tiloista huolimatta useissa kohteissa toiminnallisia vaatimuksia asettaa palveluyksiköiden tai niiden sisäisten ryhmäkotien pieni yksikkökoko ja talon kerroksellisuus. Tällaisissa kohteissa palvelun tuottaminen ei onnistu vähimmäismitoituksella ja voi johtaa tilanteisiin, jossa henkilöstöä on liian vähän asiakastarpeeseen nähden. Myös asiakaskunnan erityistarpeet ja akuutit tilanteet asettavat vaateita oikean henkilöstömitoituksen ja -rakenteen arvioinnille. Palvelujen tuottamisen ja asiakasturvallisuuden näkökulmasta on myös valtionrahoituksessa keskeistä huomioida vähimmäismitoitusta korkeampi tosiasiallinen mitoituksen tarve, joka keskiarvoltaan on 0,6-0,65 välillä.

Palveluyksiköiden vastuuhenkilöiden kyky omavalvonnalliseen arviointiin voi vaihdella ja eriarvoistaa asiakkaita riippuen siitä, miten henkilöstöä saadaan toimintalähtöisesti johtamalla liikkumaan palveluyksiköiden välillä. Myös RAI-arvioinnin osaamisessa voi olla eroja, jolloin asukkaiden toimintakyvystä ei saada luotettavaa tietoa. Mikäli palvelutarpeeseen ei pystytä vastaamaan oikea-aikaisesti, voivat asiakkaiden hoitoon ja toisaalta henkilöstön psykososiaalisen kuormituksen liittyvät kustannukset lisääntyä. Mitoituksen alentaminen vaatii vahvaa muutosjohtamista ja

henkilöstön oman työn kehittämiseen liittyvää rohkaisua, jotta henkilöstön pito- ja vetovoima ei heikenny ja siltä osin lisää rekrytointiin liittyviä kustannuksia.

Henkilöstömitoituksen muutos ei yksin riitä ratkaisemaan talouteen liittyviä haasteita, mikäli palveluverkkoa ei samanaikaisesti kyetä monipuolistamaan ja kohdentamaan muutoksen myötä vapautuvaa resurssia sekä ostopalveluhinnoista saatavaa kustannussäästöä varhaisempiin palveluihin.

Johtamisella tulee huomioida iäkkään toimintakykyä edistävää toimintakulttuuri. Samoin moniammatillinen ennakointi asiakkaan varhaisemmissa palveluissa. Eri ammattiryhmien osaamisen, yksikön työnjaon ja tehtäväkuvien selkeyttäminen edistää asiakkaan suunnitelmallista ja tarpeenmukaista hoitoa ja palvelua.

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.

Henkilöstömitoituksen muutos on yksi ratkaisu henkilöstön saatavuuteen liittyviin haasteisiin, mutta se ei yksin riitä. Henkilöstömitoituksen laskun on arvioitu vaikuttavan vain hetkellisesti henkilöstön saatavuuden parantumiseen. Työikäisen väestön voimakas eläköityminen tulee nopeasti haastamaan palveluiden järjestämistä ja työntekijävaje uhkaa etenkin pieniä paikkakuntia, joilla myös pitkät välimatkat rajoittavat henkilöstön saatavuutta. Rekrytointien onnistumiseen vaikuttaa merkittävästi palveluyksiköiden sijainti ja niiden saavutettavuus julkisilla liikenneyhteyksillä. Työhyvinvoinnin ja ns. pitovoiman edistäminen eivät yksin riitä, kun peruskoulun päättävän ikäluokan koko pienenee suhteessa ikääntyvien määrään. Ammattiinsa hakeutuvien, nuorten ikäluokkien voimakkaasti pienentyessä on arvioitava lähihoitajien saatavuutta ja mahdollistettava jatkossakin hoiva-avustajien palkkaaminen mm. kansainvälisen rekrytointin ja siihen liittyvän oppisopimuspolun avulla. Asiaan liittyy kiinteästi myös julkisten palveluyksiköiden rekisteröintivelvollisuus 31.12.2025 mennessä yksityisten palveluntuottajien tapaan. Muutos edellyttää rekisteröitymiseen liittyvää valmistelua ja toiminnan suunnittelua. Suunnittelussa on huomioitava asiakastarpeen mukainen henkilöstörakenne ja henkilöstön saatavuus. Keskeistä on, että rekisteriin ilmoitettu henkilöstörakenne on realistista toteuttaa.

Henkilöstömitoituksen laskeminen osaltaan myös haastaa jo alkanutta hyvää henkilöstörakenteen monipuolistamiseen liittyvää kehitystä, jonka on uskottu lisäävän myös pitovoimaa. Mitoituksella 0,65 on voitu rakentaa toimintalähtöinen työvuorosuunnittelu, jossa ammatillaiset ovat pystyneet keskittymään omaa osaamistaan vastaavaan työhön. Mitoituksen laskeminen merkitsee, että esim.

sairaanhoitajien ja sosiaalihuollon ammattihenkilöiden (geronomit, sosionomit) työpanosta on jälleen kohdennettava perushoitoon liittyvään työhön, jotta kuhunkin työvuoroon saadaan riittävästi henkilöstöä. Tämän kehityssuunnan muuttamiseksi on valmisteltava liikkuvuuteen liittyviä prosesseja ja uudistettava henkilöstörakennetta sen mukaisesti.

+

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 riittävyteen liittyviä näkökohtia.

Hoivateknologian hyödyntäminen yhtenä palvelukanavana, osana asukkaiden palvelun kokonaisuutta, on tärkeää nostaa keskusteluun ja saada asia pikaisesti etenemään lainsäädännön tasolle. Henkilöstötarpeen vähentäminen teknologiaan ja digipalveluihin perustuvilla ratkaisuilla on välttämätön uudistus mm. yöaikaista aistinvaraista valvontaa osittain korvaavana vaihtoehtona. Valvontalain edellyttämä julkisen palveluntuotannon rekisteröintivelvoite on toimeenpantava 1.1.2026 mennessä, jolloin vaatimukset työvuorokohtaisesta henkilöstöstä tulevat näkymään rekisteröitävien kohteiden henkilöstömitoituksessa. Tätä ennen palveluyksiköiden tulisi saada selkeä linjaus teknologian hyötykäytöstä ja kevennyksiä vaatimuksiin fyysisestä läsnäolosta. Odotukset teknologisten ratkaisujen ja asiakkaiden voinnin seurantaan kehitettyjen innovaatioiden hyödyntämiseen ovat suuret.

Ratkaisut laadukkaisiin ja asiakasturvallisiin palveluihin tulee edelleen järjestää yksilöiden tarpeet huomioiden.

6. Voitte esittää muut asiaan liittyvät näkökohtanne muutoksen vaikutuksista.

-

Salonen Anu
Kymenlaakson hyvinvointialue - Sosiaalipalvelujen toimialajohtaja