

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.

Hyvinvointialueiden erittäin vaikeassa taloudellisessa tilanteessa ympärivuorokautisen hoivan lakisääteisen vähimmäishenkilöstömitoituksen laskeminen on yksi välttämätön keino menojen vähentämiseksi. Toisaalta myös valtiolta tuleva rahoitus leikataan, joten kyseessä ei ole hyvinvointialueiden näkökulmasta ns. säästökeino.

Jotta hyvinvointialueet pystyvät sopeuttamaan menoja lakisääteisen mitoituksen laskemisesta johtuvaan hyvinvointialueiden rahoituksen vähenemiseen, 1.1.2025 alkaen hyvinvointialueet tulevat toteuttamaan henkilöstömitoituksen laskemisen 0,65:stä 0,6:een mm. vähentämällä vuokratyövoiman käyttöä niissä yksiköissä, joissa se on mahdollista asiakastarpeen mukainen henkilöstömäärä ja -rakenne turvaten. Tämä vähentää hyvinvointialueiden ostopalvelumenoja. Myös toteutuneen työpanoksen kustannus ja siten henkilöstökustannukset laskevat siten, että esim. äkillisissä poissaoloissa henkilöstömitoituksen täyttämiseksi ei tarvitse käyttää yhtä paljon mm. kutsurahaa ja ylityökorvauksia. On kuitenkin huomattava, että mikäli henkilöstön saatavuustilanne jatkuu edelleen vaikeana, on riski, että hyvinvointialueet joutuvat edelleen käyttämään vuokratyövoimaa ja muita keinoja alemmankin mitoituksen saavuttamiseksi, joka aiheuttaa edelleen riskiä menojen ylittymiselle.

Hyvinvointialueiden taloudellista riskiä aiheuttaa lisäksi se, että esim. ostopalvelusopimuksia ei välttämättä pystytä sopeuttamaan nopeasti uuden mitoituksen mukaiseksi, jonka vuoksi valtiolta saatavan pienentyneen rahoituksen ja korkeampaa mitoitusta edellyttävien sopimusten välinen erotuskustannus jää hyvinvointialueiden maksettavaksi.

**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.**

Lakisääteinen henkilöstön vähimmäismitoitus sitoo tietyn määrän henkilöstöä tiettyyn palveluun riippumatta asiakastarpeesta, jolloin riskinä on, että henkilöstöresurssi on ylimitoitettu tarpeeseen nähden. Tilanne on ollut erityisen haastava nyt ja tulee olemaan sitä tulevaisuudessakin johtuen ikääntyneiden määrän ja sitä kautta tarpeen kasvusta sekä toisaalta työikäisten ikäluokkien pienenemisestä. Siksikin on perusteltua laskea suhteellisen korkeaa esim. tutkimusnäyttöön perustumatonta lakisääteistä henkilöstön vähimmäismitoitusta.

Lakisääteisen henkilöstömitoitusvaateen pienentäminen ei luonnollisesti yksistään ratkaise tämänhetkisiä ja tulevaisuuden henkilöstön saatavuuteen ja riittävyyteen liittyviä ongelmia. Tämän vuoksi on vietävä nopeasti eteenpäin myös muita henkilöstön saatavuuteen ja riittävyyteen liittyviä toimia, ja esimerkiksi sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön käynnistämän Hyvän työn ohjelman tavoitteiden ja toimenpiteiden tulee toteutua.

**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**

-

**Voitte esittää 0,6 mitoituksen riittävyyteen liittyviä näkökohtia.**

Ikääntyneiden ympärivuorokautisista palveluista puuttuu tutkittua tietoa siitä, millä henkilöstörakenteella ja -määrällä pystytään parhaiten vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin ottaen huomioon vielä myös mm. erilaiset toimintaympäristöt. Näin ollen ei ole perusteltua syytä olettaa, että nyt esitetty henkilöstön vähimmäismitoituksen laskeminen automaattisesti heikentäisi asiakkaiden saamaa hoitoa. Lisäksi vanhuspalvelulain 20 § edellyttää, että ”toimintayksikössä on oltava henkilöstö, jonka määrä, koulutus ja tehtävä rakenne vastaavat toimintayksikön palveluja saavien iäkkäiden henkilöiden määrää ja heidän toimintakykynsä edellyttämää palvelun tarvetta ja joka turvaa heille laadukkaat palvelut”.

### **6. Voitte esittää muut asiaan liittyvät näkökohtanne muutoksen vaikutuksista.**

Nyt esitetty muutos lakisääteisen henkilöstömitoituksen laskusta tukee tavoitteita muuttaa ikääntyneiden palvelurakennetta avopalvelupainotteisempaan suuntaan, kun ympärivuorokautisista palveluista voidaan kohdentaa henkilökuntaa avoimina oleviin tehtäviin mm. kotihoitoon ja muihin

kotona-asumista tukeviin palveluihin sekä yhteisölliseen asumiseen. Henkilöstömitoituksen lakisääteisen vähimmäisvaateen laskeminen voi myös lisätä ympärivuorokautisten paikkojen määrää, kun henkilöstön saatavuusongelmien takia kiinni pidettyjä paikkoja voidaan nyt avata.

Vaikka nyt esitetty muutos on sinänsä kannatettava, ns. mitoituslain toimeenpanoa on haitannut jatkuva lain muuttaminen, sillä 1.10.2020 voimaan tullutta lakia esitetään muutettavaksi nyt jo kolmannen kerran. Lain jatkuva muuttaminen on lisännyt hyvinvointialueilla hallinnollista työtä aiheuttaen toistuvasti mm. uusilla ehdoilla olevien sopimusten neuvotteluja, jopa uusia kilpailuttamisia, asiakkaiden uudelleen informointia jne. Muutokset ovat aiheuttaneet myös toistuvia muutosneuvotteluja, jotka eivät omalta osaltaan ole ainakaan parantaneet hyvinvointialueiden kuvaa veto- ja pitovoimaisina työnantajina.

Nyt esitetty vähimmäismitoituksen muutos voi aiheuttaa riskiä sille, että valvovat viranomaiset (Valvira ja aluehallintovirastot) alkavat edellyttää rekisteröintimenettelyssä yksityisiltä palveluntuottajilta korkeampaa mitoitusta, kuin mitä laki ja hyvinvointialueet palvelujen tilaajana edellyttäisi. Tämä aiheuttaa lisää taloudellista riskiä sekä hyvinvointialueille että palveluntuottajille. Jos palveluntuottajat eivät pysty toteuttamaan palvelua kannattavasti, tuottajat vähenevät ja silloin riskinä on, etteivät hyvinvointialueet pysty järjestämään alueellaan riittävästi asiakastarvetta vastaavia palveluita. Kun laki on hyväksytty, tarvitaan rekisteröintiviranomaisilta nopeasti myös ohjeet yksityisille palveluntuottajille niiden lupiin liittyen, jotta myös hyvinvointialueet voivat varautua mahdollisiin muutoksiin ja tarvittavaan alueensa yksityisten palveluntuottajien ohjaukseen.

Hyvinvointialueiden ja muiden toimijoiden laadukkaan omavalvonnan, rekisteröinti- ja valvontaviranomaisten kestävästi perusteltujen päätösten sekä yhden-mukaisen kansallisen seurannan ja arvioinnin turvaamiseksi on välttämätöntä, että sosiaali- ja terveysministeriö käynnistää THL:n koordinoimana kansallisen yhteistyön RAI (Resident Assessment Instrument) -arviointijärjestelmään perustuvan lakisääteistä henkilöstömitoitusta korkeampaa henkilöstömitoitusta edellyttävien kansallisten perusteiden valmistelun. Mukana kehittämisessä tulee olla laajasti mm. palvelujen järjestäjän ja tuottajien edustajia sekä valvovien viranomaisten edustajia.

Nyt esitettyjen muutosten lisäksi valmisteilla olevaa lakia teknologian laskemiseksi osaksi iäkkäiden ympärivuorokautisten palvelujen henkilöstön vähimmäismitoitusta tulee viedä ennakkoluulottomasti ja tarmokkaasti eteenpäin ja huolehtia lain voimaantulosta.

Haverinen Anna  
Hyvinvointialueyhtiö Hyvil Oy