



Lausunto

03.11.2022

Asia: VN/27221/2022

Lausuntopyyntö hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi vanhuspalvelulain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta

Lausunnonantajan lausunto

Lausunnonantajan organisaatio

Kunta tai kuntayhtymä

1. Pidätekö luonnoksessa esitettyä siirtymäkauden muutosta kannatettavana riittävän henkilöstön turvaamiseksi tämänhetkisessä henkilöstötilanteessa?

Ei

Jos kyllä, voitte esittää asiaan liittyvät näkökohtanne riittävän henkilöstön turvaamiseksi.

-

Jos ei, voitte esittää vaihtoehtoisia ratkaisumalleja ja muut asiaan liittyvät näkökohtanne riittävän henkilöstön turvaamiseksi.

Espoon esitys: Espoo esittää, että mitoitusta ei nosteta 2023. Espoo esittää, että 0,65-mitoitus tulisi voimaan 1.1.2024 ja että mitoitusta nostettaisiin korkeintaan kerran vuodessa eli ettei tulisi kahta eriaikaan tapahtuvaa saman korotusta yhden vuoden aikana. Jos 0,7-mitoituksen käyttöönottoa pidetään tarpeellisena, mitoitusmuutoksen voimaan tulo voisi ajoittua aikaisintaan vuoden 2025 puolelle. Espoossa ei ole tietoa, että 0,7-henkilöstömitoitus tuottaisi asiakkaille toivottua hyvää hoitoa tutkittuun tietoon perustuen.

Perustelut: Mitoituksen nostamisen aikataulu on tämänhetkisen arvion mukaan liian tiukka. Jo nyt on haasteita rekrytoida riittävästi henkilökuntaa 0,6- tai 0,65-mitoituksen täyttymiseen. Espoon

alueelle on noin 100 ympärivuorokautisen palveluasumisen asukaspaikkaa tyhjänä, koska henkilökuntaa ei ole pystytty rekrytoimaan riittävästi. Tämän vuoksi asiakkaiden odotusaika ympärivuorokautiseen palveluasumiseen on kasvanut. Haasteellisessa henkilöstötilanteessa mitoituksen nosto tulee vähentämään ympärivuorokautisen palveluasumisen paikkoja entisestään, mikä vaikuttaa koko ikääntyneiden palveluketjuun. Riskinä on, että asiakkaat ovat yhä enenevässä määrin epätarkoituksen mukaisessa hoitopaikassa, kuten päivystyksessä tai sairaalassa odottamassa paikkaa ympärivuorokautiseen palveluasumiseen. Tilanne johtaa myös kotihoidon kuormittumiseen.

Näköpiirissä ei ole merkkejä siitä, että henkilöstön rekrytointi tulisi merkittävästi helpottumaan. Työmarkkinasovun aikaansaaminen on hyvä asia, mutta se ei ole vaikuttanut Espoon henkilöstövajeeseen parantavasti ja yksityisillä palveluntuottajilla on eri työehtosopimukset. Julkisessa keskustelussa esitetyt toimet, kuten kansainvälisen rekrytoinnin helpottaminen ja opiskelupaikkojen lisääminen, eivät ehdi vaikuttamaan työvoimatilanteen parantumiseen siirtymäajan aikana.

Vaikka seurannan mukaan henkilöstömitoitusvaade (0,6-mitoitus) on saatu täytettyä useissa hoivakodeissa, sen täyttämiseksi on jouduttu käyttämään vaihtuvia sijaisia, millä on vaikutusta asiakaspalvelun jatkuvuuteen ja sitä kautta palvelun laatuun. Vakituisten henkilökunnan ja sijaisten rekrytointi on erittäin työllistävää, mikä osaltaan vähentää esihenkilöiden johtamiseen, henkilökunnan tukemiseen ja yksikön toiminnan kehittämiseen käytettävää aikaa.

Henkilöstömitoituksen lakisääteisen nousun ja rekrytointivaikeuksien myötä yksityiset palveluntuottajat myös irtisanovat sopimuksiaan kuntien kanssa, koska kuntien tarjoama korvaus ei kata palvelutuotannon kustannuksia. Tulevilla hyvinvointialueilla ei liene mahdollisuuksia ostopalveluhintojen korotuksiin, josta aiheutuisi ennakoimattomia kustannuksia tai vaihtoehtoisesti mitoituksen nostoa rahoitetaan muiden palveluiden kustannuksella. Esitetyn siirtymäajan aikana hyvinvointialueilla palvelujen yhteensovittaminen eri alueen kuntien kesken on kiivaimmillaan, mikä myös vaatii rahoitusta ja henkilöstöresursseja.

2. Pidättekö luonnoksessa esitetyjä vaikutusarviointeja riittävän kattavina ja asianmukaisina?

Ei

Voitte halutessanne esittää vaikutustenarviointiin liittyvät näkökohtanne.

Vaikutusten arvioinnissa esitetään, että tukihenkilöstön lisääminen vaikuttaisi henkilöstömitoitusta nostavasti. Erillisen tukihenkilöstön vaade on jo nyt voimassa, eikä sillä nykyisin voida kompensoida henkilöstömitoituksessa huomioitavaa henkilöstöä. Tukipalvelutehtävien salliminen nykyistä joustavammin henkilöstömitoitukseen huomioitavan henkilöstön tehtävissä olisi toivottavaa, esimerkiksi yövuorossa olevalla työntekijällä voi rauhallisena yönä olla mahdollisuus tehdä joitain tukipalvelutehtäviä, ja samalla varmistaa asiakkaiden seuranta ja palvelut.

Mitoituslaskennassa huomioidaan eri ammattiryhmien työpanos liian kaavamaisesti. Laskennassa ei huomioida esimerkiksi teknologisia ratkaisuja, esim. asiakkaiden tilan ja toiminnan seuranta etänä.

Vaikutusten arvioinnissa ei myöskään huomioida muiden ostettujen palveluiden henkilöstötarvetta vähentävää vaikutusta ja palvelun laadun paranemista, esimerkkeinä apteekkien tuottama lääkkeiden annosjakelu ja laboratorionäytteiden oton ulkoistaminen laboratoriopalveluja tuottavalle taholle.

Savikko Niina
Espoon kaupunki - Hyvinvoinnin ja terveyden toimiala