

lääkkäiden ympärivuorokautisen hoidon yksiköiden henkilöstömitoituksesta säättäminen

**Kuulemistilaisuus STM:ssä
23.9.2019**

Helsingin sosiaali- ja terveystoimiala:

Tuulikki Siltari, arviointitoiminnan johtaja

Tarja Sainio, johtaja

Marketta Kupiainen, hallintoylihoitaja

Helsinki

Yleistä Helsingin sosiaali- ja terveystoimen läkkäiden ympärivuorokautisen hoidon yksiköistä

- Helsingillä on yli 65-vuotiaille n. 4000 pitkäaikaista ympärivuorokautista hoitopaikkaa, joista noin puolet tuotetaan omana toimintana.
- Helsingissä on monipuoliset palvelut hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja ikääntyneiden toimintakyvyn tukemiseksi. On laitoshoidon yksiköitä, ryhmäkoteja, palveluasumisen tiimejä, erityisosastoja, arviointi- ja kuntoutusyksiköitä ym.
- Yksiköiden toiminta on rakennettu asukkaan arjen kodinomaisuutta kunnioittaen, jossa henkilöstö on mukana hoidollisten tehtävien lisäksi asukkaan arjen toiminnassa laaja-alaisesti.
- Valtaosa henkilökunnasta on sote-tutkinnoilla olevia ammattilaisia; esim. lääkäreitä, sairaanhoitajia, lähihoitajia, fysioterapeutteja, toimintaterapeutteja, sosiaalityöntekijöitä, geronomeja, ohjaajia, hoitoapulaisia.

Mitoituksen laskemisesta: toimintayksikön määritelmä, mitkä työntekijäryhmät tulee olla mitoituksessa, tukipalvelujen (siivouksen, ruuan valmistus, pyykkihuolto, kiinteistöhuolto) rajauksen määrittely

- Helsingissä on neljä palvelualueetta ja niissä ympärivuorokautisen hoidon laskennallinen keskimitoitus on 0.7. Helsingissä henkilöstömitoitus vaihtelee sen mukaan, minkälaisia yksikön asukkaiden hoitoisuus ja toimintakyky ovat.
- Ostopalveluilta edellytetään samaa vähintään 0,7 laskennallista mitoitusta.
- Etelän palvelualueella on laitoshoidon yksiköitä, joiden erityisosastoilla hoidetaan koko kaupunkitasoisesti esim. vaativia käyttösoireisia asukkaita. Mitoitus näillä osastoilla on yli 0.9. Yksikön koko vaikuttaa tarkkaan mitoituslukuun myös.
- Toimintayksikkö olisi hyvä määritellä sellaiselle tasolle, että (lähi)esimies voi hallinnoida henkilöstön sijoitusta.

Mitoituksen laskemisesta: toimintayksikön määritelmä, mitkä työntekijäryhmät tulee olla mitoituksessa, tukipalvelujen (siivouksen, ruuan valmistus, pyykkihuolto, kiinteistönhuolto) rajauksen määrittely

- Lähtökohtaisesti Helsinki ei kannata kiinteän mitoituksen 0,7 määrittelyä. Helsingissä on erilaisia yksiköitä ja mitoitustarve niissä on erilainen perustuen asiakkaiden hoitoisuuteen. Helsingissä on erityisyksiköitä, joissa hoidetaan koko kaupungin tasoisesti esim. vaativia käytösoireisia asukkaita.
- Mikäli tukipalvelut laskettaisiin kaikissa yksiköissä 0,7 mitoituksen ulkopuolisiin tehtäviin, niin se tarkoittaisi merkittävää resurssien lisäystarvetta.
- Olisi realistista määritellä 0,7 mitoitus laskennalliselle mitoitukselle. Mikäli päädyttäisiin toteutuneen mitoituksen laskentamalliin, niin se tarkoittaisi merkittävä resurssien (henkilöstö ja kustannukset) lisäystarvetta. Nykyisessä vaikeassa rekrytointitilanteessa tätä vaihtoehtoa on haasteellista toteuttaa.

RAI-järjestelmä kansalliseksi toimintakyvyn/hoitoisuuden arvioinnin ja seurannan mittaristoksi: käyttöönotossa huomioon otettavat tekijät, RAI-järjestelmästä saatavan tiedon hyödyntäminen palvelujen järjestämisessä ja/tai tuotannossa sekä RAI:n käyttöön sisältyviä riskejä tai haasteita

- Helsingissä käytetään systemaattisesti RAI-järjestelmää sekä omassa palvelutuotannossa että ostopalveluissa.
- RAI on hyvä mittari, mutta sen käytön yhtenäistäminen on vielä kesken. RAI:n käytettävyyden haasteita on itse ohjelmassa ja sen vaikeassa tulkittavuudessa sekä toisaalta RAI:ta käyttävän henkilöstön vaihtumisesta ja sitä kautta RAI:n käyttöosaamiseen liittyvistä tekijöistä.

RAI-järjestelmä kansalliseksi toimintakyvyn/hoitoisuuden arvioinnin ja seurannan mittaristoksi: käyttöön otossa huomioon otettavat tekijät, RAI-järjestelmästä saatavan tiedon hyödyntäminen palvelujen järjestämisessä ja/tai tuotannossa sekä RAI:n käyttöön sisältyviä riskejä tai haasteita

- Tällä hetkellä RAI:ta ei voi käyttää suoraan mitoituksen määrittelyn pohjana, vaan tietoa saadaan tekemällä laskelmia seuraavasti:
 - *Raisoft- ohjelmatoimittaja käyttää henkilöstömitoituksen arvioinnissa **kustannuspainolla painotettua mitoitusta (paikat x mitoitus x kustannuspaino)**.*
 - *Ohjelmatoimittaja on viestittänyt, että RAI:n käyttäjät ovat antaneet hyvää palautetta kustannuspainolla painotetusta indeksistä. Edellyttää vielä kehitystyötä.*
 - *Helsingissä lasketaan nykymitoitusten indeksiluku (paikat x mitoitus) ja sitä verrataan kustannuspainolla painotettuun indeksilukuun (paikat x mitoitus x kustannuspaino).*
 - *Kustannuspaino ei voi olla ainoa painottava tekijä mitoituksien määrittelyssä.*

Ostopalveluihin liittyviä mitoitusvaateita ja valvonnan periaatteita Helsingissä

- Laskennallinen mitoitus = vakanssimäärä/asukasmäärä
Toteutunut mitoitus = henkilöstöä paikalla/vrk
- Ostopalveluilta edellytetään samaa vähintään 0.7 laskennallista mitoitusta.
- Henkilöstömitoitus on peruskivi toiminnalle muttei suinkaan puhtaasti laatua luova tai kuvaava indikaattori.
- Henkilöstömitoitusta tärkeämpi laadun mahdollistaja on asiantunteva johtaminen sekä pysyvä, vakituinen henkilöstö.
- Henkilökunnan ammattitaidon ja osaamisen lisäksi korostuu henkilöstön sitoutuminen tehdä työtä ko. asiakasryhmän (kuten ikääntyneiden tai nuorempien usein moniongelmaisten asiakkaiden) parissa.

Ostopalveluihin liittyviä mitoitusvaateita ja valvonnan periaatteita Helsingissä

24 asukkaan yksikössä henkilöstömitoitus 0,5 tarkoittaa yhteensä 12 työntekijää		
	Laskennallinen mitoitus= vakanssimäärä/asu kkaiden määrällä	Helsingin sopimuksen mukaan toteutunut 0,5 mitoitus/vrk
aamu	4	6
ilta	4	5
yö	1	1
vapaalla	3	-
Henkilöstö/vrk	9	12
Vakanssit kaikki	12	17
Laskennallinen mitoitus henkilöstö kaikki	0,5	0,71

Ostopalveluihin liittyviä mitoitusvaateita ja valvonnan periaatteita Helsingissä

Mitoitukseen laskettavat henkilöstöryhmät

- Mitoitukseen lasketaan yksikössä työskentelevät asiakkaan välittömään hoitoon osallistuvat sosiaali- ja terveydenhuollon koulutuksen saaneet
- Henkilöstömitoitukseen voisi laskea mukaan hoiva-avustajakoulutuksen omaavat työntekijät, joiden määrä voisi olla määriteltynä suhteessa koulutettuun henkilöstöön esim. 15% koulutetusta työntekijämäärästä, joka tarkoittaisi 20 sotetyöntekijää kohden 3 hoiva-avustajaa
- Tukipalvelut tulee määritellä koskemaan yksikössä toteutuviin tukipalveluihin kuten siivous, ruokailun esivalmistelut ja jälkityöt, asukkaiden vaatehuoltoon liittyvät tehtävät. Nyt tukipalvelun 0,1 mitoitukseen lasketaan usein mukaan ulkoistettu vaatehuolto ja ulkoistettu ruokahuolto.

Sopimusohjaus ja valvonta

- Toimiva yhteistyö ja sopimusohjaus sekä laadukkaiden palvelujen tuottaminen edellyttää kumppanuutta, mutta myös tiukkaa palvelun toteutumisen seurantaa, tähtäimenä yhteisen asiakkaan hyvä hoito. Avoin keskusteluyhteys; yksiköt informoivat tilaajaa tapahtumista.
- Laadunvalvonta on jatkuvaa palvelujen kehittämistä
- Yksilö-, yksikkö- ja tuottajatasoinen valvonta
- Myös oma tuotannon valvonta ja vertailu saman palvelun tuottajien kanssa
- Tiivis yhteistyö Aluehallintoviraston kanssa
- Käynnit yksiköissä; tarkastus, valvonta, auditointi
- Yhteistyöseminaarit
- Yhteiset koulutukset (palvelujen sisältöön liittyvät, kehitystyö)
- RAI-seuranta ja muut kyselyt/tutkimukset (kuten asiakastyytyväisyyskysely 2019)
- Vertaiskehittäminen, esim. kirjaamisen taso, itsemääräämisoikeuden toteutuminen, RAI
- Vapaamuotoiset palveluntuottajien tapaamiset
- Vuosineuvottelut palvelun tuottajien kanssa
- Verkostoituminen
- Ristiin auditoinnit (oma tuotanto ja ostopalvelut); benchmarking
- Muiden kuntien kanssa tehtävä yhteistyö laadunvalvonnassa (erit. Espoo ja Vantaa)
- Puitesopimuksen palvelukuvaus on luettavissa internet-sivuilla. Tavoitteena omaisten tietoisuuden lisääminen palvelun sisältövaateista.
- Vuoden 2020 valvonta/auditointikäyntien raportit tulevat kaupungin nettisivuille.
- Jokaisella käynnillä yksikköön, pyydetään myös tiedot mitoituksesta. Käyntipäivän tilanne, sekä 3 edellisen viikon toteuma (palkkoihin mennyt lista).