

Lausunto

12.11.2019

Asia: STM070:00/2019

Lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalveluista annetun lain 15 ja 20 §:n muuttamisesta sekä 20 §:n väliaikaisesta muuttamisesta

Lausunnonantajan lausunto

Lausunnonantajan organisaatio

Kunta tai kuntayhtymä

Henkilöstön mitoittaminen

Vastaako esitysluonnoksessa ehdotettu määrittely mitoittukseen laskettavista henkilöstöryhmistä asiakkaiden ja toiminnan tarpeita?

Kyllä vastaa. Määrittely mitoittukseen laskettavista henkilöstöryhmistä on huomioitu moniammatillisesta näkökulmasta.

Hallitusohjelmaan on kirjattu, että henkilöstön työnjakoa selkiytetään muun muassa tukipalvelujen osalta. Onko esitysluonnoksessa ehdotettu työnjako välittömän asiakastyön ja välillisen tukipalvelutyön osalta asianmukainen vai olisiko sitä tarpeen muuttaa jollakin tavoin?

Ehdotettu työnjako välittämän asiakastyön ja välillisen tukipalvelutyön osalta on oikean suuntainen. Hyvää on se, että mitoitus lasketaan toteutuneesta eikä suunnitellusta hoitajamitoituksesta. Tukipalvelutyö liittyy toimintayksikön arjessa asiakastyöhön jonka vuoksi välillisen tukipalvelutyön eriyttäminen ei ole aina selkeää. Ruoan valmistaminen ja tarjolle asettaminen on selkeästi tukipalvelutyötä. Tuleeko hoitajan välittömästä työajasta vähentää ruoan annoksen koostamiseen kulunut aika? Esimerkiksi viikonloppuna pienessä yksikössä hoitohenkilökunnan on toiminnan näkökulmasta järkevää koota iltapala eikä palkata tätä varten erillistä tukipalveluihmistä. Työnjakoa ei tule kuitenkaan mielestämme jakaa liian pieniin osa-alueisiin, koska se voi johtaa toiminnan sujumattomuuteen ja vaikeuttaa toimintaa sekä valvontaa.

Henkilöstömitoituksen laskemisen ohje tulee olla hyvin selkeä ja konkreettinen. Tukipalveluhenkilöstöllä tulee olla tehtävään soveltuva koulutus/ kokemus ja ammattitaito. Tukipalveluiden laatua tulee aktiivisesti valvoa yksiköiden vastuuhenkilöiden toimesta. Käytännössä

muutos tulee nostamaan yksiköiden kustannuksia, koska esimerkiksi tällä hetkellä hoitohenkilöstö huolehtii ruoan lämmityksestä pienissä yksiköissä. Tämä on huomioitava määrärahoissa ja uusien velvoitteiden rahoituksessa.

Kertooko esitysluonnoksessa ehdotettu tapa laskea mitoitus luotettavalla tavalla mitoituksen toteutumisesta?

Yksikön vastuuhenkilön työajankäyttö hallinnollisiin tehtäviin tulisi määritellä yksikön koon mukaan. Hyvin johdettu yksikkö varmistaa palvelun laatua.

Esitysluonnoksessa ehdotettu tapa laskea mitoitus on luotettava, mutta aikaa vievä. Laskennassa on tulkinvaraisuutta ja voi olla hankala hoitajan työajasta vähentää tukipalvelutyöhön kulunut aika. Jos kaikkiin yksiköihin palkataan kaikkiin työvuoroihin erilliset tukipalvelutyöntekijät, nousevat kokonaiskustannukset huomattavasti enemmän kuin hoitajamitoituksen nostosta 0,7 aiheutuu. Tukipalveluhenkilölle ei välttämättä pienemmissä yksiköissä riitä pelkkiä tukipalvelutehtäviä koko työajalle tai heidän työajastaan tulee osa laskea hoitajamitoitukseen.

Onko esitysluonnoksessa ehdotettu tapa laskea mitoitus mielestänne käytännössä toimiva?

Käytännössä on haastavaa laskea välilliseen työhön kulunut aika. Välilliseen tehtäviin kuluva aika voi vaihdella eri päivinä ja eri vuoroissa. Vastuu henkilöt ja valvonnan vastuuhenkilöt tulevat tarvitsemaan tähän koulutusta ja ohjausta. Koulutus ja ohjeet varmistavat myös sitä, että laskelmat tehdään samalla tavalla.

Onko esitysluonnoksessa ehdotettu siirtymäaika näkemyksenne mukaan sopiva 0,7 mitoituksen toteuttamiseen?

Mitoituksen nostaminen 0,7:n tasolle tulee olla yhdenmukainen ajallisesti rahoituksen kanssa. Muutoksen ajoittaminen vuoden 2021 alkuun on talousarviotyöskentelyn kannalta realistisempi.

Lakiluonnoksessa oleva siirtymäaika on sekava ja ristiriitainen, koska siirtymäajalla edellytetään riittävää henkilöstömitoitusta, joka voi vaihdella 0,5 - 0,7 välillä. Miten määritellään riittävä henkilöstömitoitus ko. siirtymäajalle? Siirtymäajalle ehdotamme hoitajamitoituksen portaista nostamisesta siten, että siirtymäaikana olisi vain yksi vähimmäismitoitus, esimerkiksi 0,6 vuosina 2021-2022 ja vuoden 2023 alusta 0,7.

Miten riittävä henkilöstön saatavuus voidaan turvata?

Henkilökunnan saatavuudessa on tälläkin hetkellä haasteita ja mitoituksen nostaminen voi tämän vuoksi vaarantua.

Hoiva-avustajien lisääminen osana hoidon toteutusta on kannatettavaa, mutta samalla tulisi kiinnittää huomiota yhtenäisen koulutuksen luomiseen. Koulutuksessa tulisi painottaa geriatrisen hoidon osaamista ja muistisairaiden kohtaamista. Lisäksi hoiva-avustajien ja lähihoitajien koulutuspaikkoja ja oppisopimusmäärärahoja on lisättävä.

Henkilökunnan työhyvinvointiin ja yksiköiden johtamiseen tulee kiinnittää huomiota. Johtamisessa tulee huomioida mm. henkilökunnan koulutusmahdollisuudet, työergonomia, erilaiset työaikaratkaisut. Työskentelytilat tulee olla toimintaan soveltuvat ja hyvinvointiteknologiaa hyödynnetään asiakasturvallisuuden parantamiseksi.

Toimintakyvyn ja palvelutarpeen (hoitoisuuden) kansallinen arviointi- ja seurantamittaristo

Mitä RAI:n käyttöön otossa tulee ottaa huomioon?

Käyttöönotto vaihe vie paljon aikaa. Koulusta ja tukea tulee olla riittävästi, että mittari saadaan osaksi työtä. Pienten toimijoiden/ yritysten on kustannusten osalta haaste ottaa mittari käyttöön.

Mittarista tulee olla mahdollista luoda rajapinta käytössä olevaan potilastietojärjestelmään.

Miten näkemyksenne mukaan RAI-järjestelmän kautta saatavaa tietoa voidaan hyödyntää palvelujen järjestämisessä ja/tai tuotannossa?

Ohjaa palvelu- hoitosuunnitelman tekemiseen ja asiakkaan tilanteen kokonaisvaltaiseen arviointiin.

Mittarista saatuja tietoja voidaan hyödyntää resurssien oikeanlaisessa kohdentamisessa.

RAI antaa tietoa kuntien asiakasrakenteesta, mitä voidaan hyödyntää suunniteltaessa palvelurakennetta.

Sisältyykö RAI:n käyttöön joitakin riskejä tai haasteita?

Voi alkuun tuntua työläältä tehdä arviointeja. Vie alkuun hoitajan resurssia ja työaikaa oppia mittarin käyttö.

Onko mielestänne olemassa jokin muu / joitakin muita mittaristoja, jotka vastaisivat asiakkaiden toimintakyvyn ja palvelutarpeen (hoitoisuuden) arviointiin ja seurantaan paremmin kuin RAI-mittaristo?

Tiedossamme ei ole vastaavaa näin kattavaa mittaria. RAI huomioi asiakkaan kokonaisvaltaisen arvioinnin.

Muita huomioita

Mitä muuta haluatte tuoda esiin?

Vanhuspalvelulain toimeenpanoon tulee kouluttaa ja luoda alueellisia tiedotustilaisuuksia etenkin mitoituksen laskennan suhteen. Kuntalaiset, asiakkaat, omaiset ja ammattijärjestöt tulee myös viestinnän kautta tiedottaa. Lisäksi valvonnan viranomaisten tulee päivittää omat tarkastuskertomuksensa, että hyväksytään esim. hoiva-avustajat henkilöstömitoitukseen. Riittävä valtionapu tulee olla uusien velvoitteiden rahoitukseen tässä vaikeassa taloustilanteessa.

Helminen Niina
Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymä