

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

Valtion viranomainen

Henkilöstön mitoittaminen

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

Mitoittukseen laskettavista henkilömäärästä esitysluonnoksessa mainitaan 20§:n 4 momentissa, että toteutunut henkilöstömitoitus 2 momentissa tarkoitetuissa toimintayksiköissä voi alittaa 0,7 mitoittuksen asiakasta kohti edellyttäen, että toimintayksikössä annettava hoito ja huolenpito vastaa yksikössä olevien iäkkäiden henkilöiden määrää ja heidän toimintakykynsä edellyttämää palvelutarvetta sekä turvaa heille laadukkaat palvelut 1 momentin mukaisesti. Mitoituksen on kuitenkin oltava vähintään 0,5 työntekijää asiakasta kohti. Edellä mainittu säädöksen kohta tulee aluehallintoviraston näkemyksen mukaan kirjoittaa omana siirtymäaikaan liittyvänä pykälänään

Esitysluonnoksessa välittömään asiakastyöhön osallistuvat ja henkilöstömitoitukseen mukaan laskettavia ammattihenkilönimikkeitä tulee täsmentää. Esimerkiksi kuntoutus- tai kotiutustiimi ei tee välitöntä asiakastyötä. Lisäksi hoiva-avustajien ja hoitoapulaisten suhteellinen osuus tulee määrittellä selkeästi. Asiakkaiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin varmistamiseksi tarvitaan riittävän ammatillista koulutusta ja osaamista.

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?

Henkilöstön työnjaon selkiyttämiseksi lakiin ehdotetaan määrittävän, että henkilöstömitoitus tulee laskea henkilötyövuosina. Tämä pois sulkee nykykäytännön mukaiset laskentatavat, joissa laskennan perusteena on työntekijämäärä huomioimatta työskenteleekö osa- tai täysiaikaisena.

Välitön ja välillinen työ on kirjoitettu esitysluonnokseen perustellusti ja hyvin. Kiinteistöhuolto ei ole sosiaalihuollon palvelua ja siihen liittyvät tehtävät kuten öljypolttimen huolto, lumen luonti, pihan haravointi, lampun vaihto, ilmastoinnin säätö jne. ei ole välillistä tukipalvelutyötä ja esitetään poistettavaksi välillisen työn määritelmästä. Aluehallintovirasto katsoo, että myöskään yksikön vastuuhenkilön työ ei ole välillistä työtä vaan hallintotyötä.

Kertooko esitysluonnoksessa ehdotettu tapa laskea mitoitus luotettavalla tavalla mitoituksen toteutumisesta?

Esitysluonnoksessa ehdotetussa laskentatavassa on riskinä, että asiakkaiden palvelujentarve arvioidaan liian alhaiseksi. Lisäksi laskentatapa on monimutkainen.

Tehostetun palveluasumisen myöntämiskriteerit tulee olla valtakunnalliset ja yhteneväiset. Käyttöön ehdotetaan jo nyt käytössä olevaa ja testattua mittari (esim. RAI) ja siellä käytössä olevat raja-arvoja. Mitoituksen laskeminen toteutuu parhaiten asiakaskohtaisilla toimintakykytiedoilla. Mitoitustarpeen arviointi RAI järjestelmän RUG-mittarilla ei katsota olevan käyttökelpoinen ja hyödyllinen, koska taulukko ei vastaa sosiaalihuollon yksikön tarvetta muilta osin kuin kohdat 5. 6. ja 7.

Onko esitysluonnoksessa ehdotettu tapa laskea mitoitus mielestänne käytännössä toimiva?

Kts. edellinen vastaus

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

Siirtymäaika, jolloin mitoituksen on oltava vähintään 0,5 työntekijää asiakasta kohti, on riittävä. Siirtymäaikana lupaviranomaisella on edelleen oikeus määrittää mitoitus suuremmaksikin, jos asiakkaiden palvelutarve sitä edellyttää.

Miten riittävä henkilöstön saatavuus voidaan turvata?

Henkilöstön saatavuutta voidaan turvata sillä, että johtamisjärjestelmästä, palkkauksesta, tehtävänkuvista ja henkilöstön työhyvinvoinnista huolehditaan. Henkilöstömitoituksessa tulee edellyttää sosiaalihuollon ammattikorkeakoulututkinnon omaava henkilö, mikä vähentää lähihoitajien tarvetta.

Toimintakyvyn ja palvelutarpeen (hoitoisuuden) kansallinen arviointi- ja seurantamittaristo

Mitä RAI:n käyttöön otossa tulee ottaa huomioon?

Mittarissa tulee ottaa huomioon myös sosiaalinen toimintakyky ja koettu hyvinvointi. Kaikki järjestelmän käyttäjät tulee kouluttaa.

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

Mittari on hyvä, kun se tuottaa yleistä tietoa ja yksilötietoa. Kunnille tulee tietoa, kun he hankkivat tiettyjä palveluja, palveluntuottajalle tulee tietoa, mikä on asiakkaan palveluntarve. Valvonnassa tarvitaan yksi selkeä mittari luotettavan tiedon varmistamiseksi.

Sisältyykö RAI:n käyttöön joitakin riskejä tai haasteita?

Kansallisesti yhtenäisen ja lain tasolla määritetyn seuranta- ja arviointimittariston käyttöön liittyy riskejä. Yksi riski on mittarin kehittäminen tilanteessa, jossa asiakkaat ja olosuhteet eivät ole samanlaisia.

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

-

Muita huomioita

Mitä muuta haluatte tuoda esiin?

Ammattihenkilöiden lukumäärän lisääntyessä myös ammattihenkilöiden valvonnan tarve ja määrä lisääntyy

Toimintayksiköiden osana omavalvontaa keräämien henkilöstötietojen tulisi koostua vähintään nimelistasta, jossa on mainittu jokaisen amha-numero, koulutus, opiskelijoiden osalta opintopistemäärä ja työaikaprosentti.

Välimuotoista palveluasumista, jossa ei ole sitovaa henkilöstömitoitusta ei ole määritelty laissa. Olennaista teknologian hyödyntämisessä em. kaltaisessa palvelussa on huomioida ihmiskontaktien korvaamattomuus.

Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilön tehtävissä toimivien opiskelijoiden osaamispisteiden/ suoritettujen opintojen määrä tulee olla selkeästi määritelty.

Lain 10 §:ssä esitetään palveluntarpeiden selvittämisestä vastaavan työntekijän toimivan asiantuntijoiden kanssa. Lain kohtaan esitetään lisättävän ja painotettavan moniammatillisuutta.

Siirilä Niina

Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto - Sosiaali- ja terveystieteiden yksikön
päälikkö Niina Siirilä