

Asia: STM070:00/2019

Lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 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 mitoittamiseen laskettavista henkilöstöryhmistä asiakkaiden ja toiminnan tarpeita?

Lakiluonnoksessa esitetty, mitoittamiseen laskettu laajempi ammattiryhmä vastaa paremmin asiakkaiden ja toiminnan tarpeita. Hoitajien ja muun henkilökunnan määrän tulee joka tapauksessa aina vastata asiakkaiden yksilöllisiä, toimintakyvystä tai sen laskemisesta aiheutuvia tarpeita. Keskeistä on määrittellä palvelun laatu ja valvoa sen toteutumista. Pidämme tärkeänä hoitajien riittävän määrän turvaamista ympärivuorokautisesti hoidossa, kuitenkin vaarantamatta henkilöstön haastavan saatavuuden vuoksi kotihoitoa.

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?

Asiakkaiden laadukkaan hoidon, kodinomaisen ympäristön ja palvelun varmistamisessa työtehtävien joustavuus on tärkeää riippumatta ammattiryhmästä. Emme kannata liian tiukkaa rajausta työtehtävien ja ammattinimikkeiden välille.

Työnjako voi vaihdella päivästä toiseen riippuen hoivakodin arjesta, eikä työnjaon seuranta saa viedä liikaa suoraan asiakkaille tarkoitettua työajasta, sillä valitettavasti seuranta hankala toteuttaa ja vaatii manuaalista, hallinnollista työtä.

Kertooko esitysluonnoksessa ehdotettu tapa laskea mitoitus luotettavalla tavalla mitoituksen toteutumisesta?

Mitoituksen laskeminen toteutuneiden kokonaistyötuntien ja asiakaspaikkojen perusteella kolmen viikon seuranta-ajalta olisi selkeä. Mitoituksessa tulee huomioida myös teknologian mahdollistamat toimet ja niiden vaikutukset todelliseen henkilöstötarpeeseen.

Onko esitysluonnoksessa ehdotettu tapa laskea mitoitus mielestänne käytännössä toimiva?

Ehdotettu tapa edellyttää paljon manuaalista työtä. Tällä hetkellä käytössä olevat järjestelmät eivät tue laskentaa. Tämä johtaa hallinnollisen työn lisääntymiseen.

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

Siirtymäaika ei ole riittävä. Lainsäädännön voimaantulolle tarvitaan selkeä ja yksiselitteinen määrittely, mikä lakiedotuksessa osin jää epäselväksi.

Miten riittävä henkilöstön saatavuus voidaan turvata?

Väestön ikääntymisen myötä sosiaali- ja terveystalouden palvelujen tarpeet lisääntyvät. Henkilöstön saatavuus on tälläkin hetkellä koko vanhuspalveluiden keskeinen ongelma. Vanhustenhoitoa tulee katsoa kokonaisuutena, ja turvata osaava henkilöstö jokaiselle vanhustenhoitosektorille. Lakiluonnoksessa ei tuoda esille keinoja riittävän henkilöstön saamiseksi. Laadukkaan hoidon toteuttamiseksi tarvitaan pysyvää ja osaavaa henkilöstöä. Henkilöstön saatavuutta tulee tukea riittävällä kohdennetulla koulutustarjonnalla. Hoitoalan houkuttelevuudesta tulee huolehtia.

Riittävä valtion rahoitus toiminnan järjestämiseen ja osoittamalla rahoitus suoraan järjestäjävastuussa olevalle organisaatiolle.

Keskeistä on edelleen kehittää palvelurakenteita siten, että ennakoivat palvelut korostuvat, teknologia hyödynnetään maksimaalisesti ja raskaiden palvelujen määrä suhteessa vähenee.

Toimintakyvyn ja palvelutarpeen (hoitoisuuden) kansallinen arviointi- ja seurantamittaristo

Mitä RAI:n käyttöön otossa tulee ottaa huomioon?

Luotettavuuden ja vertailtavuuden tausta on, että arvioinnit tehdään yhdenmukaisesti. RAI-järjestelmän luotettava ja yhdenmukainen käyttö edellyttää henkilöstön kouluttamista ja arviointiosaamisen varmentamista niin mittarin käytön kuin tulosten tulkinnan sekä soveltamisen näkökulmista.

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

RAI-tietoja voidaan hyödyntää palvelujärjestelmän kehittämisessä, laadunvalvonnassa, tiedolla johtamisessa ja resurssien allokoinnissa. Tämä edellyttää tulosten helppokäyttöisyyttä, vertailtavuutta ja ymmärrettävyyttä.

Sisältyykö RAI:n käyttöön joitakin riskejä tai haasteita?

Sitoutuminen yhteen mittaristoon lainsäädäntötasoisesti muodostaa yksinoikeuden. Ratkaisun vaikutukset kehittämistyöhön ja hinnoitteluun tulee arvioida

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.

Muita huomioita

Mitä muuta haluatte tuoda esiin?

Henkilöstömitoitus ei yksin takaa hyvää laatua. Vanhustenpalveluissa pitäisi mitata laatua ja palkita siitä. Nykyisellään lakiluonnos ei kannusta innovaatioiden ja teknologian kehittämiseen ja hyödyntämiseen laadukkaassa hoitotyössä, vaan fokusoidutaan liikaa puhtaaseen henkilöstömitoitukseen.

Lakiehdotus on taloudellisesti Kuopion kaupungille haastava, lakiehdotuksen mukainen hoitajamitoituksen nostaminen 0,7 hoitajaan asukasta kohden lisää Kuopio nykyisellä asiakasmäärällä arvioituna tehostetun palveluasumisen kustannuksia noin 4.2 M€ vuosittain, kun huomioidaan myös aidosti lisääntyneet sijaiskulut. Nykyisessä kunnan tiukassa taloudellisessa tilanteessa edellytämme mahdollisen lain voimaan tullessa selkeää ja realistista valtionapukorvausjärjestelmää kulujen kattamiseksi.

Saarinen Jari

Kuopion kaupunki - Perusturvan ja terveydenhuollon palvelualueet