

Lausunto

07.11.2019

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?**

Henkilöstöryhmistä määrittely vastaa asiakkaiden ja toiminnan tarpeita.

**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?**

Oli asianmukainen ja selkeä. Tosin hoiva-avustajien työnkuva, joka sisältää sekä hoivaa, että tukipalvelutehtäviä, olisi syytä laskea jollain laskennallisella kaavalla, vaikka yksikkökohtaisia eroja toteumassa on. Jotkut osallistuvat 50% tukipalvelutehtäviin (keittiö ja ruokahuolto) ja 50% hoivaan. Tilannekohtaisesti toteuma vaihtelee, joskus päivittäin. Tai jotain muuta. Jokaista työntekijää ja hänen tarkkaa työnkuvaansa ei voi laskennassa eritellä, isoissa kuntayhtymissä, kuten meillä. Tarvitaan siis jokin laskennallinen tapa laskea työaika, muuten asiasta ollaan jatkuvasti eri mieltä hoitohenkilöstöä edustavien ammattijärjestöjen kanssa. Ja valtakunnallinen vertailtavuus kärsii, jos jokainen laskee, miten parhaaksi arvioi.

**Kertooko esitysluonnoksessa ehdotettu tapa laskea mitoitus luotettavalla tavalla mitoituksen toteutumisesta?**

38,25h toteutunutta viikkotuntia on hyvä. Sijaistyötuntien mukaan laskeminen on välttämätön. Lausunto ei ota kantaa, miltä ajalta toteutunutta mitoittamista lasketaan? Mikä on seuranta-aika? Sen

tulisi olla vähintään kolme (3) viikkoa, koska hoiva- ja hoitohenkilöstö työskentelee jaksotyöajassa, jossa jakson työtuntien tasoittumisaika on kolme (3) viikkoa.

Laskentavan määrittäminen on ensiarvoisen tärkeää, koska nykyisen Vanhustila – tutkimuksen seuranta-aika on viikko, joka ei kuvaa todellista työtuntien toteumaa. Jaksotyössä viikkotyötunnit vaihtelevat hyvinkin paljon, vaikka viikoittaista työaikaa 40h tavoitellaankin. Tästä asiasta mm omalla alueellamme (Siun sote) olemme jatkuvasti eri mieltä ja käymme keskusteluja mm henkilöstöä edustavien ammattijärjestöjen kanssa. Tähän on saatava selkeät ohjeet.

### **Onko esitysluonnoksessa ehdotettu tapa laskea mitoitus mielestänne käytännössä toimiva?**

Ei ole vielä käytännössä toimiva. Toteumassa esitätte laskentatavaksi nettotyöaikaa. Siis todellisia toteutuneita nettotyötunteja, joissa mukana sijaiset. Kuitenkin laskentakaavassa kerroin on 38,25 joka on BRUTTYÖAIKAA???. Laskentatapa on epälooginen. Välillä lasketaan bruttotyöaikaa ja välillä nettotyöaikaa. Nettotyöajassa työntekijät eivät kaikki suinkaan tee joka viikko 38,25 vaan ovat sairaslomalla, koulutuksessa ja poissa muista syistä. Kuitenkin laskenta tulisi toteuttaa kaikille 38,25h tunnin mukaan tai osa-aikaprosentin mukaan?

Miksi esitysluonnos ei ota kantaa poissaoloihin? Edes jollain laskennallisella kaavalla?

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

On.

### **Miten riittävä henkilöstön saatavuus voidaan turvata?**

Turvaamalla kuntayhtymille rahoitus. Osoittamalla rahoitus suoraan järjestäjävastuussa olevalle organisaatiolle. Mikäli rahoitus ohjautuu valtionosuuksina kuntiin ja muita valtionosuuksia mahdollisesti saman aikaisesti vähennetään, on jo tätä päivää, että rahoitus ei päädy täysimääräisenä sote – järjestäjälle henkilöstömitoituksen nostamiseen 0.7 tasolle (vertaa omaishoidontuki).

Riittävän henkilöstön saatavuudessa on huomioitava järjestäjien palveluostot yksityisiltä palveluntuottajilta. Koska kun kilpailutuksessa henkilöstömitoitus nostetaan, vuorokausihinnat nousevat palveluntuottajilla. Laki velvoittaa saman mitoituksen omassa toiminnassa ja ostopalveluina. Järjestäjä vastaa lain toteutumisesta. Rahoituksen näkökulmasta ostopalveluiden kustannusten kasvu on merkittävä. Siun soten alueella puhutaan 10-14 miljoonasta eurosta pelkästään ostopalveluihin liittyen. Oma toiminta vielä lisäksi.

Henkilöstön saatavuuden turvaamiseksi tehdään töitä samoilla elementeillä, kun tehdään tällä hetkelläkin. Maahanmuuttajien hyödyntäminen kielitaitokysymysten vuoksi on haasteellista. Se on hitaampi rekrytointiprosessi, kun kantasuomalaisen kohdalla, koska kielitaito, osaaminen ja ammatillisten pätevyyksien päivittäminen vaativat aina aikaa.

Työurien pitkittäminen ja eläköityvien osaamisen hyödyntäminen, tulisi huomioida tuloveroissa tai verotuksen kautta siten, että työssä käyminen olisi kannattavaa ja vetovoimaista. Sama koskee osa-aikatyön tekemistä sote – alalla, perhevapailta työn tekemistä sote – alalla jne.

Koulutusorganisaatioiden ja työelämäyhteistyötä tulee entisestään tiivistää. Oppilaitosten tulee tarjota haja-asutusalueella ja muutenkin vaihtoehtoja enemmän työelämän- ja opiskelun yhteensovittamiseksi. Tukielementtejä tarvitaan.

Valitettavasti palkkaratkaisut ja palkkaharmonisaatiokustannukset (liikkeenluovutukset) sote – yhtymissä vaikuttavat käytettävissä olevan henkilöstön määrään. Mikäli molemmista saadaan taloudellisesti haasteellisia ratkaisuja (henkilöstömäärää on lisättävä ja palkat nousevat) yhtälö on rahoituksellisesti mahdoton. Tässä tarvitaan myös valtakunnallisia ratkaisuja, mukaan lukien tulkinta palkkaharmonisoinnista (yleiseen vai korkeampaan palkkaan).

## Toimintakyvyn ja palvelutarpeen (hoitoisuuden) kansallinen arviointi- ja seurantamittaristo

### **Mitä RAI:n käyttöönotossa tulee ottaa huomioon?**

Yhtenäinen arviointi – ja seurantamittariston määrittäminen on hyvä asia. Organisaatioiden koko ja henkilöstön määrä vaikuttaa suuresti sen käyttöönottoon (koulutus, järjestelmänhallinta, osaamisen vahvistaminen ja toimintakulttuurin muutos, integrointi asiakas- ja potilastietojärjestelmään). Siirtymäaika on ehdottomasti oltava esityksen mukainen. Riittävän pitkä. Koulutus, koulutuksen mahdollistaminen sijaisjärjestelyin vaatii työaikaa ja edellyttää korvaavan sijaishenkilöstön kasvanutta käyttöä, jonka vuoksi se edellyttää myös siirtymäaikana rahoitusta.

Mikäli laki tulee edellyttämään RAI – järjestelmän käyttöönottoa, myös sen rahoitus tulee turvata. Isossa organisaatiossa tarvitaan resurssia myös kouluttajakoulutukseen sekä järjestelmän pääkäyttäjä – rooliin koko käytön ajan, koska se ei ole mahdollista toteuttaa jonkun sivutyönä ja hoitaa potilas- tai asiakastyön ohessa. Siun sotessa puhutaan 4500 hoitajan osaamisen varmistamisesta. Sekä käyttäjätuesta päivittäin, vaihtuva henkilöstö huomioiden. Järjestelmän pääkäyttäjän rooli on myös jatkuva osaamisen arviointi ja järjestelmän käytön valvonta organisaatiotasolla.

Siirtymäaikana on hyväksyttävä olemassa olevien mittareiden käyttö.

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

Jos organisaatio saa paremmin asiakassegmentoinnista tietoa, se voi tiedolla johtaen ohjata henkilöstömitoitusta korkeammaksi todellisen henkilöstötarpeen mukaan. Organisaation ja rahoituksen on perustuttava RAI – järjestelmästä saatavaan todelliseen tietoon asiakkaiden hoitoisuudesta. Lisäksi palveluja voidaan kehittää (palvelujärjestelmää) ja porrastaa pitkähoidon ja laitoshoidon riittävyuden osalta tiedolla johtaen. Antaa työkaluja seuloa todellinen tarve, lisätä kevyempää asumispalvelua ja kohdentaa resurssia kotihoitoon. Toisaalta resurssia voidaan allokoida raskaampaan hoitoon todellisen ja todennetun tarpeen mukaan.

### **Sisältyykö RAI:n käyttöön joitakin riskejä tai haasteita?**

Käyttöönottokoulutus on samalla toimintakulttuurin muutoksen ohjausta. Henkilöstö on saatava arvioimaan todellista hoivan ja hoidon ja toimintakyvyn tuen tarvetta – ei totuttuja subjektiivisia kokemuksia ”työn raskaudesta” ja kokemuksellista asiakkaiden hoidon tarpeesta. Oman työn arvioinnissa ja kehittämisessä on todellinen haaste. Että järjestelmän käyttöönotto hyödyttää jokaista työntekijää arjessa ja se osataan ottaa osaksi luonnollista, päivittäistä toiminnan ja tarpeen arviointia.

Käyttöönotto epäonnistuu ja toimintakulttuuri ei muutu, jos työkalua ei osata hyödyntää arjessa. Järjestelmän käyttö vie paljon resursseja. Se lisää toiminnan tuottamattomuutta, jos sitä tehdään, mutta sille asetetut tavoitteet eivät toteudu.

Järjestelmästä saatava tieto, tulee olla osana organisaation johdon ja johtoryhmän käytössä olevaa raportointitietoa.

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

Ei ole tiedossa.

## Muita huomioita

**Mitä muuta haluatte tuoda esiin?**

Mitoituslaskennan perusteet? Oltava selkeämmät ja kyettävä perustelemaan miksi osin lasketaan nettotyöaika ja osin laskukaava perustuu bruttotyöaikaan?

Henkilöstömitoituuslaskennan toteuma-ajanjakson arviointi? Pitäisikö seuranta ajanjakson olla pidempi, kuin kolme viikkoa? Halutaanko poikkileikkaus näkymä valtakunnallisesti, joka viikko tai 3 viikon seuranta-aika väistämättä on. Vai pidempi seuranta-aika, joka kuvaa keskimääräistä toteumaa pidemmältä ajanjaksolta. On todenmukaisempi.

Työvuorokohtaista tai vuorokausikohtaista mitoituksen laskentaa ei tulisi lakiin määrittää!! Se on hirvittävän työläs, lisää laskentaa tekevien henkilöiden työajan käyttöä ja tätä kautta tuottaa organisaatiolle lisäkustannuksia. Ja mikäli näin tehtäisiin, laskentakaava ei voi olla bruttotyöaika, vaan sen tulisi olla jokin laskennallinen nettotyöaika. Tässä valvontaviranomainen voisi edellyttää yksittäisissä tarkastustilanteissa yksityiskohtaisempaa tietoa, jos niin halutaan.

Tukiainen Mika

Siun sote - Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymä - Eija Rieppo (toimialuejohtaja, Ikäihmisten palvelut) sekä Johanna Bjerregård Madsen (henkilöstöjohtaja, johtaja ylihoitaja)