

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

Muu

Henkilöstön mitoittaminen

**Vastaako esitysluonnoksessa ehdotettu määrittely mitoittamiseen laskettavista henkilöstöryhmistä asiakkaiden ja toiminnan tarpeita?**

Esitetty määrittely mitoittamiseen laskettavista henkilöstöryhmistä takaa aiempaa paremmin asiakkaiden ja toiminnan tarpeiden huomioimisen. Kokonaisuutena on kuitenkin huomioitava, että resursseja lisätään siten, että sekä kotona että ympärivuorokautisten palvelujen piirissä asuvat saavat riittävän avun ja tuen koulutetun ja osaavan henkilöstön toimesta. Esitetyn mitoituksen lisäksi on turvattava riittävä erityisosaaminen erityisesti geriatrisen, gerontologisen sosiaalityön ja sairaanhoidollisen asiantuntemuksen osalta. Henkilöstön määrä ja osaaminen tulee olla sellaisella tasolla, että se mahdollistaa hyvän ja arvokkaan elämän. Myös mahdollisuus hyvään kuolemaan on tärkeä ulottuvuus tarvittavia resursseja ja osaamista arvioitaessa.

**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 selkiyttäminen on näkemysellemme mukaan tarpeen. Hoitohenkilöstön työpanoksen kohdentaminen asiakastyöhön on ensiarvoisen tärkeää.

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

-

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

Alustavasti voidaan arvioida, että se on pääosin toimiva. Laskentatavan toteutumista ja vaikutuksia tulee kuitenkin aktiivisesti seurata ja arvioida.

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

Esitykseen sisältyvä siirtymäaika vaikuttaa pitkältä. Tilanne on nyt siinä määrin huolestuttava, että siirtymäajan tulisi sellainen, että korjaustoimiin ryhdyttäisiin välittömästi.

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

Henkilöstön saatavuuden turvaamiseen tarvitaan useita toimia. Koulutetun henkilöstön siirtymistä muihin tehtäviin tulisi ehkäistä parantamalla työoloja ja palkkausta. Henkilöstön mahdollisuus toteuttaa eettisesti kestävää ja hyvää hoivaa sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ovat tärkeitä tekijöitä työolojen parantamisessa. Näitä asioita voidaan edistää mm. riittävän resursoinnin kautta. Hyvä johtaminen on myös yksi keskeisistä avaintekijöistä ja sitä tulisi tukea. Koulutusmääriä on myös tarkasteltava sen arvioimiseksi, tarvitaanko lisäpanostuksia koulutukseen.

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

### **Mitä RAI:n käyttöön otossa tulee ottaa huomioon?**

Sitovan arviointimittariston sisällyttäminen lakiin on ongelmallista. Mikäli siihen päädyttäisiin, RAI:n käyttöön liittyvä osaaminen sekä mittarin sisällöllinen monipuolisuus ovat avainasemassa. Ei ole riittävää, että arviointi- ja seurantamittaristoa käytetään järjestelmälähtöisesti, vaan laaja-alaista ymmärrystä mittaamisen lähtökohdista tarvitaan, jotta tiedon keräämisen tapa ja tiedon hyödyntäminen olisi laadukasta.

Sosiaalisen tilanteen arviointi on tärkeä osa tarpeiden arviointia, mikä on huomioitava, jos arvioinnin toteuttamistavoista säädetään. Nykyisellään RAI-järjestelmä ei kattavasti sisällä tätä ulottuvuutta.

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

RAI on laaja-alaisesti hoidon ja hoivan tarpeita kartoittava ja parhaimmillaan järjestelmän kautta syntyvää tietoa voidaan hyödyntää palvelujen järjestämisessä ja tuotannossa. On kuitenkin huomioitava, että mikäli RAI-järjestelmää käytetään ilman riittävää sisällöllistä osaamista, tieto voi olla epäluotettavaa.

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

RAI:n käyttöön sisältyy ainakin seuraavia riskejä:

-RAI:n käyttöönoton velvoittamisessa on riskinä mittaamisen välineellisen arvon korostuminen.

- RAI ei sisällä riittävästi välineitä vanhojen ihmisten sosiaalisten tilanteiden ja tarpeiden arviointiin.
- Tiedon luotettavuus ja laatu saattavat olla epävarmalla pohjalla.
- Riskinä on myö se, että RAI-järjestelmää käytetään työntekijälähtöisesti eikä asiakkaan ja hänen läheistensä osallisuus toteudu riittävästi.

**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?**

Olisi tärkeää, että voitaisiin turvata riittävä osaaminen tunnistaa yksilöllisiä, usein kompleksisia tarpeita. Lisäksi on tärkeää, että arviointiväline tukisi puheeksi ottoa sekä olisi voimavaraistava myös asiakkaalle itselleen. Sosiaalisten tilanteiden ja tarpeiden tunnistaminen sekä niiden parissa työskentely vaatii erityistä huomiota ja osaamista.

Marjaana Seppänen  
Helsingin yliopisto, valtiotieteellinen tiedekunta (lausunto laadittu yhteistyössä Mia Niemen kanssa)