

Lausunto

15.11.2019

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

Muu

Henkilöstön mitoittaminen

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

Esitysluonnoksessa todetaan, että mitoituksessa huomioidaan välittömään asiakastyöhön osallistuvat henkilöstöryhmät. Tämän perusteella voidaan todeta, että esitysluonnoksen henkilöstömitoitukseen laskettavat ryhmät vastaavat asiakkaiden ja toiminnan tarpeita. Mitoitukseen huomioitavia henkilöstöryhmiä ei ole syytä ainakaan vähentää. Hoiva-avustajat ja hoitoapulaiset tulee laskea mitoitukseen, sillä kyseiset henkilöstöryhmät ovat tärkeitä hyvän hoivan ja huolenpidon tuottamisessa.

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?

Esitysluonnokseen on kirjattu, että välillistä työtä ei huomioitaisi henkilöstömitoituksen laskentaan. Tätä voidaan pitää muutoksena nykyiseen käytäntöön, jossa asiakastyöhön osallistuvien työntekijöiden työaika lasketaan mitoitukseen kokonaan. Käytännössä tämä tarkoittaa, että näiden työntekijöiden mahdollinen välillisen työn osuus tulisi määrittellä erikseen ja välillisen työn osuutta ei siten laskettaisi mitoitukseen. Mitoituksen laskemisen soveltamisessa tulisi kiinnittää huomiota ammattiryhmien työnjakoon siten, että säännösten soveltaminen tukee päivittäisessä toiminnassa yksikköjen toimintaa. Mitoitukseen liittyvät tulkinnat voivat hankaloittaa työpaikoilla tehtävää työnjakoon ja asiakasturvallisuuteen liittyvää kehittämistyötä.

Esitysluonnoksessa mainitussa palvelutyössä asiakkaiden tarpeisiin tulisi pystyä vastaamaan asiakaslähtöisesti ja -turvallisesti riippumatta siitä, lasketaanko työntekijän työpanos välilliseen tai välittömään työhön. Mitoituksen soveltaminen tulisi tehdä niin, ettei se vaikeuta nyt jo entisestään haastavan alan työyksiköiden toimintaa. Lisäksi tulee huomioida, että välillinen työ voi olla tapauskohtaisesti merkittävä osa välitöntä työtä. Eri tilanteissa välillinen työ voi olla kestoaltaan pidempi aika kuin tehty välitön työ (esim. työntekijän liikkumiseen kulunut aika tai asiakkaan laadukkaaseen hoitoon liittyvät paperityöt).

Kertooko esitysluonnoksessa ehdotettu tapa laskea mitoitus luotettavalla tavalla mitoituksen toteutumisesta?

Esitysluonnoksen mukaan henkilöstömitoituksen laskenta tehtäisiin THL:n laskukaavan mukaisesti ja THL seuraisi mitoituksen toteutumista. Henkilöstömitoitusta laskettaisiin työtuntien ja asiakasmäärän mukaan. Esitysluonnoksessa mainittu laskentatapa mahdollistaa mitoituksen arvioinnin toteutumisen.

Onko esitysluonnoksessa ehdotettu tapa laskea mitoitus mielestänne käytännössä toimiva?

Mitoituksen laskeminen aiheuttaa lisätyötä jo ennestään haastavalla alalla ja kiireisissä työyksiköissä. Lisäksi kuntien näkökulmasta esitetty 0,7-mitoitus on hankala monestakin syystä. Suurin kysymys on, löytyykö alalle lisää työntekijöitä? Työvoimapula ja työntekijöiden vaihtuvuus on tälläkin hetkellä merkittävä ongelma. Uusi mitoitusta väistämättä lisää kuntien kustannuksia huomattavista.

Mikäli mitoitusta otetaan käyttöön, tulisi sen aiheuttamat lisäkustannukset korvata kunnille täysimääräisesti. Mikäli suuri osa henkilöstöstä joudutaan kohdentamaan tehostetun palveluasumisen ja pitkäaikaisen laitoshoidon toimintayksiköihin, vaarana on, että henkilöstöä ei riitä enää kuntien kotihoidon tehtäviin. Kotihoidon palvelut ovat ennaltaehkäiseviä ja vaikuttavia toimia, joilla vähennetään painetta lisätä kalliimpien tehostetun palveluasumisen ja laitoshoidon käyttöä.

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

Esitysluonnoksessa on mainittu, että vähimmäismitoituksesta poikkeaminen olisi voimassa 31.3.2023. Tämän jälkeen henkilöstömitoitusta olisi 0,7 työntekijää asiakasta kohti iäkkäiden henkilöiden tehostetun palveluasumisen ja pitkäaikaisen laitoshoidon toimintayksiköissä.

Kunnat tarvitsevat pitkän siirtymäajan, sillä ne joutuvat varautumaan lisähenkilöstön rekrytointiin. Työvoiman saatavuus tulisi selvittää jollakin tavalla. Tehostetun palvelun henkilöstömitoitusta voi aiheuttaa sen, että ikäihmisten kotihoidon palveluihin ei enää riitä työvoimaa. Tällä hetkellä ikäihmisten palvelutehtäviin on huomattavan hankala rekrytoida osaavaa työvoimaa ja työvoiman vaihtuvuus on myös jatkuvaa monissa työyksiköissä. Siirtymäajan tulisi olla pidempi, vaikka kunnille

pystyttäisiinkin korvaamaan lisääntyneet henkilöstökustannukset. Nykyisessä taloustilanteessa henkilöstömitoitus voi osoittautua kohtuuttomaksi kustannuseräksi monelle kunnalle.

Mikäli uudistus toteutetaan esitysluonnoksessa mainitulla tavalla, tulee siirtymäajan aikana seurata työvoiman saatavuutta, uudistuksen rahoitustarvetta ja mitoituksen toimivuutta työyksiköiden käytännön työssä.

Miten riittävä henkilöstön saatavuus voidaan turvata?

lääkäiden palveluiden työvoiman saatavuus on tällä hetkellä erityisen vaikeaa. Laissa toivoisi kiinnitettävän erityistä huomiota työn kiinnostavuuden ja vetovoimaisuuden lisäämisen edellytyksien vahvistamiseen, kuten koulutuksen ja palkkauksen kehittämiseen. Pelkkä mitoituksen määrittely laissa ei edistä näiden tavoitteiden toteutumista. Esimerkiksi lain vaade panostuksista työhyvinvoinnin parantamiseen ja työhyvinvoinnin seuraamiseen olisi keskeistä palvelujen kehittämisen kannalta. Velvoite työhyvinvoinnin parantamisesta ja mittaamisesta veisi palveluita lain hengen mukaisesti terveyttä edistävään suuntaan.

Kun kerätään vertailukelpoista tietoa palveluiden laadusta ja asiakkaiden toimintakyvystä, sen pitäisi myös aina sisältää tietoa työhyvinvoinnista ja sen kehittymisestä ja ylläpysymisestä yksiköissä. Jotta kunnissa voidaan panostaa ikäihmisten palvelujen työhyvinvointiin, palkkaukseen ja työn kiinnostavuuteen, tulee kunnille korvata henkilöstömitoituksen aiheuttamat lisäkustannukset sekä tukea kuntia alan palkkauksen ja koulutuksen kehittämiseksi.

Toimintakyvyn ja palvelutarpeen (hoitoisuuden) kansallinen arviointi- ja seurantamittaristo

Mitä RAI:n käyttöön otossa tulee ottaa huomioon?

RAI:n käyttöön velvoittaminen laissa siirtää painopistettä varhaisesta puuttumisesta, ennakoinnista ja kevyemmistä palveluista raskashoitaiseen suuntaan. Mittaamiseen velvoittaminen laissa tuottaa paljon turhaa sekä ylimitoitettua mittaamista, mikä ei ole asiakkaan eikä resurssien käytön etu.

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

RAI-arviointijärjestelmää täytetään tällä hetkellä paljon ilman riittävää osaamista ja perehtymistä, mikä kumoaa saatavan tiedon vertailukelpoisuuden. RAI:n käyttöön velvoittaminen laissa edellyttäisi massiivista lisäkouluttamista, sillä toimintakyvyn arviointi koskee hoitohenkilökunnan lisäksi esimerkiksi lääkäreitä ja kuntoutustyöntekijöitä sekä sosiaalialan työntekijöitä.

RAI-arviointijärjestelmä on niin laaja, että siihen velvoittaminen herättää kysymyksen myös resurssien optimaalisesta käytöstä. Tutkimukset kertovat hoitajien uupumisesta työssään Suomessa. Raskastekoisen ja kankean RAI-mittariston käyttöön pakottaminen ei kevennä vaan lisää kuormitusta.

Sisältyykö RAI:n käyttöön joitakin riskejä tai haasteita?

Lakiin kirjattu velvoite raskasta työntekijäresurssia vaativan mittariston käytöstä voi näyttäytyä nopeasti vanhanaikaisena, kun teknologinen kehitys mahdollistaa ihmisen terveyden ja toimintakyvyn mittaamisen kehittyneemmillä digitaalisilla välineillä.

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?

-

Häyhtiö Tapio
Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus