

Lausunto

13.11.2019

STM070:00/2019

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

Järjestö

Henkilöstön mitoittaminen

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

Viitaten perustelluissa usein mainittuun tavoitteeseen, että ikäihmisten tulee voida elää omannäköistä elämää kodinomaisessa ympäristössä hänen omia valintoja ja voimavaroja tukien, katsomme että vähintään seuraavat henkilöstöryhmät on voitava laskea henkilöstömitoitukseen; liikunnanohjaajat, henkilökohtaiset valmentajat (personal trainer koulutuksen omaavat) sekä henkilöt, joilla henkilökohtaisen avustajan koulutus. Nämä henkilöt eivät voi olla yksin työvuorossa eikä osallistua lääkehoitoon.

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?

Koska laissa korostuu kodinomaisuus, yhdessä tekeminen ja asukkaan mahdollisuus osallistua kodissa tehtäviin töihin, olisi välillisen tukipalvelu työn määrittäminen muutettava seuraavasti s. 67. Ruoan lämmitys ja pienimuotoinen ruoanvalmistus EI tulisi laskea välilliseen työhön, koska se antaa yksiköille vapauden sisällyttää kotiaskareet kaikissa sen muodoissa, myös ruoanvalmistus, joka päiväiseen elämään. Aukkaiden vaatteiden huolto ei tulisi olla välillistä työtä, koska osa tästä työstä tapahtuu asukkaan huoneessa ja esim. silittäminen on sekä muistelu että hyvän tuoksun levittäminen. Liinavaate huolto sen sijaan tulisi olla välillistä työtä, kuten huoneiden ja yhteisten tilojen ylläpitosiivous. Yleisestä siisteydestä huolehtiminen ja kylähuoneiden siivoaminen hygienian hoidon jälkeen ei ole välillistä työtä, koska asukas on läsnä. Joustavan arjen ja kodinomaisuuden

takia korostamme, että paluu tehtäväkeskeisyyteen ei ratko laatuongelmia vaan lisää henkilöstöryhmien välistä kuilua.

Kertooko esitysluonnoksessa ehdotettu tapa laskea mitoitus luotettavalla tavalla mitoituksen toteutumisesta?

Ei. Ehdotamme että mitoituksen laskenta tapa esitetään laskentakaavalla kuten THL:n laskentakaava on esitetty

Onko esitysluonnoksessa ehdotettu tapa laskea mitoitus mielestänne käytännössä toimiva?

Kyllä on, jos vastaa nykyistä THL:n laskentakaavaa

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

Siirtymäajan perustelut poiketakseen 0,7 mitoituksesta, tulisi olla selvemmin määritelty, jotta kaikki valvonta tahot voisivat neuvoa ja valvoa sekä julkisia että yksityisiä palveluntuottajia läpinäkyvästi. Henkilöstövajeen umpeen kuromiseen aika on liian lyhyt.

Näemme riskin, että ilman selvempää määrittelyä, poikkeamat 0,7 mitoituksesta laittavat tuottajat eriarvoiseen kilpailutilanteeseen, missä helposti suositaan niitä, joilla on ollut hyvin alhainen henkilöstömitoitus vrt. alle 0,6

Miten riittävä henkilöstön saatavuus voidaan turvata?

Henkilöstön saatavuus tulee olemaan tulevaisuuden jatkuva ongelma. On luotava uusia kevyempiä, lyhytkestoisia koulutuksia sekä karsittava yleissivistävistä aineista, koska nämä eivät houkuttele opiskelijoita, ei varsinkaan ammatinvaihtajia tai aikuisopiskelijoita. Oppisopimusta tulisi kehittää edelleen, niin että alalle sopivat ihmiset, joilla ei ole teoreettista kiinnostusta tai taitoa, voivat saada pätevyyden käytännössä oppimisella ja opintonaäytöllä. Oppisopimus opiskelija tulisi myös voida laskea mitoitukseen ensimmäisen opintojakson jälkeen, mutta hän ei voi olla yksin työvuorossa tai vastata lääkehuollosta.

Toimintakyvyn ja palvelutarpeen (hoitoisuuden) kansallinen arviointi- ja seurantamittaristo

Mitä RAI:n käyttöönotossa tulee ottaa huomioon?

Käyttöönotossa tulee ottaa huomioon henkilökunnan koulutus ja perehdyttäminen RAI:hin, sekä selkeät päivitetyt käsikirjat selkokielellä niin että hoitaja tulkitsee kysymykset oikein. On myös tärkeätä jalkauttaa perusajatus, että RAI arvio tehdään asukkaan hoidon ja palvelun suunnitelman pohjaksi ja arvioinniksi, eikä viranomaisvalvonnan takia.

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

Lain perustelluissa mainittu RUG luokituksen hyödyntäminen henkilöstömitoituksen riittävyden laskennassa on selkeä ja oikeudenmukainen peruste edellyttäen, että organisaatiot tekevät RAI arvioinnit asianmukaisesti.

Sisältyykö RAI:n käyttöön joitakin riskejä tai haasteita?

THL:lle tulee antaa riittävät resurssit valvoa, että organisaatiot eivät väärinkäytä RAI:ta ja jos THL:ssä huomataan, että arvioit eivät perustu asukkaan terveyteen ja toimintakykyyn, vaan organisaation muihin esim. taloudellisiin tavoitteisiin, niin siitä tulee langettaa tuntuvat sanktiot ottaen huomioon tuottajan liikevaihdon ja väärinkäytön systemaattisuuden. Väärinkäytön tulee olla rikos vertaistavissa kirjanpitoväärennykseen.

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

Ei, RAI mittaristo on erinomainen

Muita huomioita

Mitä muuta haluatte tuoda esiin?

Haluamme korostaa että 0,7 henkilöstömitoitus, sekä tiukasti rajattu erillinen tukipalvelu mitoitus, eivät poista laatupoikkeamia ja tietoista poikkeamista viranomaisten suosituksista, laatusuosituksista sekä hankintojen palvelukonsepteista. Mielestämme tämän päivän suositukset, sekä palvelukonseptit, yhdessä 0,6 mitoituksen sekä 0,1 tukipalvelu henkilöstön mitoituksen (ilman tarkka tehtävä keskeistä rajausta) kanssa, takaavat hyvän laadun, jos organisaation arvot ja tavoitteet ovat ihmisarvoa kunnioittavia ja selkeästi määriteltä. Lisäksi vaaditaan hyvää arvojohtamista. On kuitenkin tarpeellista, että henkilöstömitoitukseen luodaan laajempi pohja siihen mitkä koulutukset voidaan laskea. Ainoastaan tällä tavalla voimme turvata edes jonkinasteisten henkilöstön saatavuuden.

Sivulla 35 mainitaan että kunnilla ja palveluntuottajilla on myös muita keinoja sopeuttaa toimintaansa, kuten välimuotinen asuminen, jolloin ympärivuorokautisen asumisen tarve vähenee. Huomautamme että tämä on erittäin tärkeä toimenpide ja välimuotoisia asumismuotoja on jo yksityisillä palveluntuottajilla. Kunnat ovat kuitenkin karsineet asukkaan mahdollisuuksia saada palveluseteleitä tai maksusitoumuksia näihin asumismuotoihin. Tämä johtaa siihen, että monelle eläkeläiselle tämä ei ole varteen otettava vaihtoehto. Kehotamme kiinnittämään huomiota luomaan kaikille ikäihmisille mahdollisuuden yhteisölliseen ja turvalliseen välimuotoiseen asuiseen, jossa usein selviää lisäpalveluilla elämän loppuun asti.

Wrede Henrik
Samfundet Folkhälsan i svenska Finland rf