

Asia: VN/20973/2023

Lausuntopyyntö luonnoksesta vanhuspalvelulain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta

Lausuntopyyntö

1. Pidätkö luonnoksessa esitettyä siirtymäkauden muutosta kannatettavana riittävän henkilöstön turvaamiseksi tämänhetkisessä henkilöstötilanteessa?

Kyllä

Jos kyllä, voitte esittää muut asiaan liittyvät näkökohtanne riittävän henkilöstön turvaamiseksi.

lääkäiden henkilöiden palveluita koskevilla viime vuosien muutoksilla on haluttu turvata ympärivuorokautisen hoidon ja huolenpidon palveluiden laatu sekä parantaa asiakas- ja potilasturvallisuutta. Vanhustyön keskusliitto katsoo, ettei siirtymäkauden pidentäminen sellaisenaan riitä turvaamaan henkilöstön riittävää määrää palveluita tarvitsevien määrän samanaikaisesti kasvaessa. Tarvitaan useita yhtäaikaista toimenpiteitä, joilla lisätä hoiva-alan arvostusta alan sisäisin sekä yhteiskunnan muiden toimijoiden taholta.

EU- ja ETA-alueiden ulkopuolelta tapahtuva koulutettujen ammattilaisten maahanmuutto ja kielikoulutus tulisi tapahtua vaivatta ja ammattitutkinnot hyväksyä kelpoisiksi Suomessa nopeammin.

Hoitajien toimenkuvia tulee tarkastella, ja varmistaa, että esimerkiksi sairaanhoitajien ammattitaito tulee kohdennettua tätä ammattitaitoa edellyttäviin työtehtäviin. Avustavista rutiininomaisista tehtävistä voisi silloin vastata muu ammattilainen. Ylipäättään työnjakoa eri työntekijäryhmien välillä tulisi uudistaa. Hoitotyötä ja toimintakulttuuria tulee voida arvioida ja päivittää.

Henkilöstömitoitusta laskettaessa tulisi mitoitusta alentavana tekijänä huomioida käytössä olevat mahdolliset hoivateknologian keinot ja esim. koneellinen lääkejaku. Erityisesti lääkejakelun toteuttaminen hoiva-avustajien toimesta on näyttäytynyt ongelmallisena. Osa hyvinvointialueista ei ole esimerkiksi hyväksynyt tätä huolimatta työntekijän suorittamasta lääkehoidon koulutuksesta.

Vanhustyön keskusliiton mielestä ikääntyvien henkilöiden määrän kasvaessa tulee huomio kiinnittää myös iäkkäiden henkilöiden toimintakykyisten ikävuosien lisäämiseen kuntoutuksen ja sosiaalisen toimintakyvyn ylläpitämisen keinoin. Osallisuuden mahdollistaminen yhteiskuntaan on tärkeää, ja

siinä esimerkiksi järjestöjen kehittämällä ammattilaisillekin suunnatuilla toimintamuodoilla on tärkeä osansa.

Hyvän hoivan mittareita tulee edelleen kehittää. Hyvän ja ammattitaitoisen johtamisen merkitys korostuu entisestään, ja se vaikuttaa suoraan hyvän ja innostavan työilmapiirin aikaansaamiseen. Laatu ei ole vain välittömän työn henkilöstön määriä, vaan myös välillisen työn tehtäviä hoitavat työntekijät osallistuvat arjessa laadun luomiseen. Asukkaiden päivittäiseen hyvinvointiin vaikuttavat oman työnsä osalta myös esimerkiksi siistijät, keittiöapulaiset, tekstiilihuoltajat, opiskelijat, työkokeilijat jne.

Lisääntynyt hallinnollinen dokumentointi palvelunjärjestäjälle, esimerkiksi valvontaan liittyvät raportoinnit, on koettu raskaaksi ja ne vievät resurssia hoivatyöltä. Myös eri viranomaisten yksityisiin palveluntuottajiin kohdistamat vaatimukset tulisi olla yhdenmukaisia. Joustamattomista ja lainsäädäntöä tiukemmista lupakäytännöistä tulee luopua. Hallitusohjelman kirjaus tältä osin on hyvä ja odotettu.

Jos ei, voitte esittää vaihtoehtoisia ratkaisumalleja ja muut asiaan liittyvät näkökohtanne riittävän henkilöstön turvaamiseksi.

2. Pidätekö luonnoksessa esitettyä siirtymäkautta riittävän pitkänä henkilöstön saatavuuden turvaamiseksi?

Ei

Jos vastaatte ei, voitte esittää vaihtoehtoisia ratkaisuja siirtymäajan pituudeksi riittävän henkilöstön turvaamiseksi

Vanhustyön keskusliiton näkemyksen mukaan nähtävillä ei ole riittävän koulutetun henkilöstön löytymistä jatkossakaan. Lisäksi tulee turvata myös muiden sosiaali- ja terveyspalveluiden henkilöstötarpeet, kuten terveydenhuollon ja kotihoidon.

Vaarana onkin lisäksi tiukasta henkilöstömitoituksesta mahdollisesti aiheutuva palvelujärjestäjien ”hoivapaikan optimointi”: asiakkaita siirrettäisiin pois mitoituksen piiriin kuuluvasta ympärivuorokautisesta hoivasta ei-mitoituksen piiriin kuuluviin palveluihin, kuten kotihoito tai yhteisöllinen asuminen. Ääritapauksessa henkilöstömitoitusta koskeva sääntely toimisi näin omia tavoitteitaan vastaan.

Sen vuoksi ikääntyvien ja palveluja tarvitsevien henkilöiden hoitoketjuja tulisi arvioida ja kehittää kokonaisuutena, ei vain yhtä palvelumuotoa koskevan henkilöstömitoituksen kautta. Yhtenä mahdollisuutena tulisi arvioida, voiko riittävän mitoituksen arvioida hoidon ja hoivan tarpeeseen perustuen, sekä jättää henkilöstömitoituksen lakisääteinen kiristys toteuttamatta.

3. Mitä vaikutuksia näette luonnoksessa esitetyn siirtymäajan aiheuttavan henkilöstömitoitukselle toimintayksiköissä?

Mitoitus pysyy ennallaan

Voitte esittää muut asiaan liittyvät näkökohtanne siirtymäajan vaikutuksista henkilöstömitoitukseen.

Vanhustyön keskusliiton käsityksen ja sote-palvelua tuottavilta jäsenyhteisöiltä saadun tiedon mukaan useimmissa tapauksissa mitoitus pysyy ennallaan.

Elomaa Sari

Vanhustyön keskusliitto - Centralförbundet för de gamlas väl ry