

Sosiaali- ja terveysministeriö
(VN/16703/2024)

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalouksista annetun lain muuttamisesta

1. Pidätkö luonnoksessa esitettyä muutosta kannatettavana?

Kyllä

2. Onko esitetty muutos toimiva ratkaisu talouden tasapainottamiseksi?

Kyllä

Jos kyllä, voitte esittää asiaan liittyvät näkökohtanne.

Henkilöstökustannukset muodostavat suurimman yksittäisen kustannuserän ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa, joten henkilöstömitoituksen alentaminen pienentää myös palvelun järjestämis- ja tuottamiskustannuksia. Lisäksi Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella henkilöstömitoituksen alentaminen mahdollistaa joidenkin kalliiden rekrytointiratkaisujen käytön vähentämisen iäkkäiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa (esim. Yksityiset henkilöstövuokrayritykset, kansainvälinen rekrytointi). Myös rekrytointiin liittyvät välilliset kustannukset pienenevät hieman.

3. Onko esitetty muutos toimiva ratkaisu henkilöstön saatavuuden ja riittävyyden turvaamiseksi?

Kyllä

Jos kyllä, voitte esittää asiaan liittyvät näkökohtanne.

Oletettavasti sekä vakituisen että tilapäisen henkilöstömitoitukseen laskettavan henkilöstön saatavuus ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa helpottuu.

Henkilöstörakenteen monipuolistumiseen henkilöstömitoituksen alentaminen voi vaikuttaa heikentävästi. Henkilöstömitoituksessa huomioitavassa henkilöstössä tulee sairaan- ja lähihoitajien osuus korostumaan esim. lääkehoidon toteuttamiseksi (STM Turvallinen lääkehoito -opas) ja valvontaviranomisilta saadun ohjauksen perusteella (ESAVI Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen omavalvonnan ja valvonnan ohjaus- ja arviointikäynti 31.1.2024: pääsääntöisesti 2/3 työvuorossa työskentelevistä työntekijöistä tulee olla sote-ammattihenkilöitä). Muilla kuin sote-ammattilaisilla olisi hyvää osaamista asiakkaiden sosiaalisen toimintakyvyn tukemisessa, mikä on tärkeä osa asiakkaan hyvinvointia. Henkilöstörakenteen monipuolistamista voitaisiin edistää, jos yllä mainituissa ja muissa vastaavissa ohjeissa voitaisiin huomioida myös muita kuin sote-ammattihenkilöitä.

Henkilöstömitoituksen alentamisen vaikutus henkilökunnan kokemaan työn kuormittavuuteen voi olla negatiivinen, ja sitä kautta heikentää henkilökunnan saatavuutta ja alan vetovoimaisuutta. Tosin henkilöstömitoitus on noussut vasta 1.4.2023 alkaen eikä ole suoraa näyttöä siitä, että mitoituksen nostaminen olisi lisännyt alan vetovoimaisuutta tai olisi ollut tukena työssä jatkamisessa eläkeiän yli. Esihenkilöiden ja johtajien rooli muutosvaiheessa ja sen jälkeen ns uudessa arjessa on tärkeä, jotta työssä jaksetaan jatkaa eläkeikään saakka. Henkilökunnan kokemaan työnkuormittavuuteen liittyy myös asiakastietojärjestelmien tekniset ja toiminnalliset ominaisuudet, jotka eivät aina tue asiakkaan kanssa tehtävää kirjaamista ja ajoittain aiheuttavat kaksinkertaista työtä.

Työtä keventävien ja sujuvoittavien teknologisten ratkaisujen hyödyntämistä ja huomioimista mitoituksessa tulisi kiireellisesti edistää osana henkilöstömitoituksen alentamista, esimerkiksi lääkkeiden koneellinen

annosjakelu ja lääkeautomaatit tulisi huomioida henkilöstömitoituksessa. Osan yöaikaisesta asiakkaiden vakaan tilan seurannasta ja valvonnasta voisi toteuttaa etäyhteyksien ja liiketunnistimien avulla, jolloin henkilöstöresurssia voisi kohdistaa asiakkaiden hereilläoloaikoihin, päivään ja iltaan.

4. Kuinka suurelle osalla asiakkaista arvioitte vähimmäismitoituksen 0,6 olevan riittävä turvaamaan laadukkaat ja asiakasturvalliset palvelut?

Valitse seuraavista vaihtoehdoista sopivin

75 % tai enemmän

Voitte esittää 0,6 mitoituksen riittävyyteen liittyviä näkökohtia.

Iäkkäiden ympärivuorokautisen palveluasumisen asiakkailla on erilaisia fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia tarpeita, minkä vuoksi asiakkaat tarvitsevat monenlaisia palveluja ja tukea. Myös iäkkäillä on mielenterveyden haasteita sekä sairauksiin liittyviä käytöshäiriöitä. Ikääntyneiden määrän kasvaessa, erilaistuneiden palvelujen tarve voi myös kasvaa. Ympärivuorokautisen palveluasumisen yksiköissä voi olla erilaisia asiakasprofieileja, joilla vastataan paremmin asiakkaiden tarpeisiin ja joihin voi liittyä erilaisia henkilöstötarpeita, esim. Psykogeriatrinen asiakkaiden asumisyksiköt. Profiloituneiden yksiköiden minimihenkilöstömitoitus voisi olla korkeampi kuin muissa ympärivuorokautisen palveluasumisen yksiköissä, mutta rahoituksen tulisi huomioida tämä erityispalvelujen tarve.

Henkilöstömitoituksen alentaminen edellyttää toimenpiteitä ja ohjeita toimilupia myöntäviltä valvontaviranomaisilta jo ennen lain voimaan tuloa, jotta palveluntuottajilla on todellinen mahdollisuus ottaa minimihenkilöstömitoitus käyttöön lain astuessa voimaan ja asiakastilanteen niin salliessa. Osalla palveluntuottajista toimilupa edellyttää 0,65 henkilöstömitoitusta ja valvontaviranomaiset ovat myös valvontapäätöksissään edellyttäneet 0,6 mitoitusta korkeampia henkilöstömitoituksia jo ennen nykyisen lain voimaantuloa. Talouden tasapainottaminen lakimuutoksessa ennakoidulla tavalla voi toteutua vain osittain, jos palveluntuottajien toimilupiin tai valvontapäätöksiin

sidotut 0,6:ta korkeammat henkilöstömitoitustasvaateet säilyvät. Korkeammista henkilöstömitoitustasvaateista aiheutuvat kustannukset voivat myös heikentää ympärivuorokautisen palveluasumisen tarjontaa.

Lupaprosessin mitoituksen alentamista koskien (AVI ja Valvira) tulisi tapahtua mahdollisimman automaattisesti, muutoin se edellyttää sekä Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelta että lupaviranomaisilta mittavaa resursointia, mikä puolestaan kasvattaa kustannuksia.

6. Voitte esittää muut asiaan liittyvät näkökohtanne muutoksen vaikutuksista.

Olemassa olevien yksiköiden rakenteelliset/tilojen ratkaisut voivat myös edellyttää jo lähtökohtaisesti 0,6-mitoitusta suurempaa henkilöstömitoitusta, esimerkiksi henkilöstömitoitusta ei voida alentaa esitetyllä tavalla esimerkiksi pienissä yksiköissä tai ryhmäkodeissa. Palvelujen verkoston muutokset kohden isompia yksiköitä vievät aikaa esimerkiksi siirtymään liittyvien vuokrasopimusten johdosta eikä kaikkia muutoksia voida tehdä ennen henkilöstömitoituksen suunniteltua alentamista 1.1.2025. Tämä tarkoittaa sitä, että henkilöstömitoitukseen liittyvä rahoituksen leikkaaminen johtaa säästötoimiin muissa palveluissa. Rahoituksessa tulisi huomioida riittävästi yksiköiden monimuotoisuus ja siirtymäajat.

PL 33, 02033 LÄNSI-UUDENMAAN HYVINVOINTIALUE

PB 33, 02033 VÄSTRA NYLANDS VÄLFÄRDSOMRÅDE

luvn.fi