

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.

Omaishoitajaliitto pitää riittävää henkilöstömitoitusta erittäin tärkeänä sekä hoidon laadun että työntekijöiden työhyvinvoinnin näkökulmasta. Riittävä henkilöstömitoitus tekee myös työympäristöstä turvallisemman työntekijöiden ja asiakkaiden näkökulmasta. Omaishoitajaliitto näkee, että henkilömitoitus on lainsäädännön kautta saanut viime vuosina vahvemman suojan, sen ollessa nyt 0,65 työntekijää/asiakas tasolla iäkkäiden henkilöiden ympärivuorokautisessa palveluasumisessa.

Omaishoitajaliitto peräänkuuluttaa kokonaisvaltaista näkemystä hoidon toimivuudesta ja laadusta sekä henkilöstön riittävydestä. Mikäli mitoituksia tiukennetaan vain mekaanisesti, on vaarana, että ympärivuorokautisen hoidon kriteerit tiukkenevat ja esimerkiksi kotisairaanhoidon jää yhä vähemmän henkilökuntaa. Myös kotihoidon laadusta ja työolosuhteista on pidettävä huolta. Tämä osaltaan voi parantaa hoitotyön mainetta ja alan veto- ja pitovoimaa.

Jokainen henkilö tarvitsee hoivaa ja hoitoa omista tarpeistaan lähtien. Henkilöstömitoitusta tulisi tarkastella asiakaslähtöisesti– ei mekaanisesti. Henkilökohtainen hoitoisuustarve on tärkeä ottaa huomioon. Henkilökohtainen hoidon ja tuen tarve vaikuttavat myös siihen, millainen on hoitohenkilökunnan koulutuksen ja osaamisen tarve. Eri yksiköissä on siis erilaisia tarpeita. Mikäli tosiasiallisesti vähemmän henkilökuntaa tarvitsevat yksiköt sitovat lainsäädännön myötä tietyn määrän ammattilaisia, voi tämä vaikeuttaa resurssien lisäämistä ja kohdentamista yksiköihin, joissa henkilökunnan tarve on kaikkein suurin. On myös mahdollista, että miniminormitus voi johtaa ”kikkailuun”, jossa vähemmän hoitoa tarvitsevien yksikkö yhdistetään enemmän hoitoa kaipaavien

yksikköön siten, että minimimitoitus keskimäärin toteutuu. Vaikka lain kirjain toteutuukin, voi tällainen järjestely johtaa siihen, että vähemmän hoitoa tarvitsevat jäävät myös ilman vähempiäkin henkilöstöresursseja, koska toisella puolella yksikköä hoidon tarve on intensiivisempää ja akuutimpaa. Toisaalta liian jäykkä lainsäädäntö voi estää laadukkaan hoidon kehittämisen vähemmän henkilöstöresurssein heille, joille tämä sopii. Yksi havaittu ongelma kentällä on myös se, että hoitopaikkoja on tarjolla entistä vähemmän – ei tilavajeen vaan henkilöstövajeen vuoksi. Tämä voi siten vaikeuttaa omaishoitajaroolista luopumista myös tilanteissa, joissa tämän hoitama läheinen olisi jo ympärivuorokautisen palveluasumisen tarpeessa.

Mikäli riittäviä resursseja ei turvata iäkkäiden hoivaan ylipäättään, on vaarana, että entistä suurempi osa hoivasta kasaantuu omaisten kannettavaksi. Omaishoitoa, kotihoitoa ja pitkäaikaishoitoa tulee tarkastella kokonaisuutena. Kotihoidon laiminlyönti heikentää kotona toteuttavan hoidon edellytyksiä. Lisäksi tulee kiinnittää erityistä huomiota heihin, jotka vähäisistä turvaverkoista johtuen ovat erityisen haavoittuvassa asemassa. Omaishoitajaliitto peräänkuuluttaa myös lisää yhteisöllisiä, välimuotoja kotihoidon ja ympärivuorokautisen hoidon välille sekä erilaisiin tilanteisiin sopivia ratkaisuja kuten perhehoitopaikkoja. Tämä voisi myös edistää sijaishoitopaikkojen lakisääteisten vapaiden pitämistä omaishoitajille.

Omaishoitajaliitto muistuttaa, että vanhuspalvelulain kautta toteutettava hoitajamitoitus on ainoastaan yksi lainsäädännöllinen normi. Paljon on kiinni yksiköiden toimintakulttuurista ja tavasta toimia. Tämän lisäksi palveluntuottajan tulee jo muutoinkin huolehtia riittävästä työturvallisuudesta, työhyvinvoinnista ja hoidon laadusta. Tämä voi edellyttää yksikkökohtaisesti suurempaa mitoitusta kuin 0,65 työntekijää/asiakas. Tämän toteuttaminen myös yksikkötasolla edellyttää kuitenkin riittävää henkilöstön saatavuutta ja onnistumisia rekrytoinneissa.

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

-

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

-

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

-

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

-

Voitte esittää muut asiaan liittyvät näkökohtanne siirtymäajan vaikutuksista henkilöstömitoitukseen.

-

Parviainen Kaisa
Omaishoitajaliitto ry