

Sosiaali- ja terveysministeriö STM

Meritullinkatu 8

Henkilöstömitoituksista säätäminen iäkkäiden ympärivuorokautisessa hoidossa

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto kiittää sosiaali- ja terveysministeriötä mahdollisuudesta lausua hallituksen esityksestä, jossa ehdotetaan muutettavaksi ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemista sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista annettua lakia 980/2012 lisäämällä siihen asetuksenantovaltuutus ympärivuorokautisen hoidon henkilöstömitoituksesta. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry vaatii vanhuspalveluihin hoitohenkilökunnan määrän vahvempaa sääntelyä.

Vanhuspalvelulain perusteluihin on kirjattu ponsi: *”Jos asianomaiset viranomaiset osoittavat, että yksikin toimintayksikkö alittaa vähimmäismitoituksen, valtioneuvosto antaa vuoden 2015 alussa voimaan tulevan asetuksen, jossa säädetään vähintään tätä suositustasoa oleva minimimitoitus hoitajien määrälle.”*

SuPerin selvitys henkilöstön määrästä 2014

Teimme alkuvuodesta 2014 ympärivuorokautisissa palveluissa työskentelevien jäsenten keskuudessa selvityksen toteutuneista henkilöstömitoituksista. Saimme yhteensä **73 toteutunutta työvuorolistaa**. Työpaikoista **kaksitoista jäi alle** laatusuosituksessa mainitun vähimmäismitoituksen ja kolme yksikköä ylitti SuPerin kannattaman hyvän mitoituksen 0,8. Pitkäaikaisen hoidon **vuodeosastoja** oli selvityksessä yhdeksän, **joista viisi jäi alle 0,6**.

Tärkeimpänä johtopäätöksenä totesimme, että edelleen on v. 2014 yksiköitä, joiden mitoitus jää alle vähimmäissuosituksen 0,5. Tilanne ei ole oleellisesti muuttunut Valviran ja THL:n syksyllä 2013 tekemän selvityksen jälkeen. Alle vähimmäismitoituksen jäävien yksiköiden osuus oli SuPerin selvityksessä suhteessa sama kuin se oli viranomaisten selvityksessä vuonna 2013.

Valviran ja THL:n syksyllä 2014 tekemästä selvityksestä vähimmäismitoituksen toteutumisesta vanhuspalvelulain voimaantulon jälkeen käy ilmi, että edelleen n 7 % ympärivuorokautisista yksiköistä ei täyttänyt laatuksiteerien mukaista vähimmäismitoitusta.

Henkilökunta on keskeisin voimavara, joka tuottaa vanhuspalveluja.

Henkilökunnan oikea mitoitus ja osaaminen tukevat työntekijöiden työssäjaksamista. Nämä tekijät yhdessä turvaavat osaltaan laadukkaat vanhuspalvelut nyt ja tulevaisuudessa. Kun henkilökuntaa on riittävästi, uupumuksesta ja sairauksista johtuvat poissaolot vähenevät ja sijaistarve pienenee. Talouteen syntyy ennustettavuutta.

Henkilöstöstä säästämällä kustannukset kasvavat ja tuottavuus laskee. Henkilökunnan työhyvinvointi kärsii liiallisesta työkuormituksesta. Työn liiallinen kuormitus ei tue työurien pidentämisestä. Kevan ammatillisen kuntoutuksen suurin ammattiryhmä tällä hetkellä ovat lähi- ja perushoitajat. He ovat myös ammattiryhmänä kärjessä tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvissa sairauseläkkeissä. Sairausperusteisille eläkkeille siirryttiin vuonna 2010 keskimäärin 54,0 vuoden iässä selviää KuEL:n tilastoista.

SuPer pitää säädettyä vanhuspalvelulakia edistyksekköisenä ja toivoo, että lain hengen myötä vanhuspalveluissa ilmenevät epäkohdat saadaan hallintaan ja hyvä vanhusten hoito kansalliseksi kunnia-asiaksi niin päättäjille, palvelun tuottajille kuin vanhuspalveluissa työtä tekeville ammattilaisille.

SuPerin keskeiset kannanotot hallituksen esityksestä

Nykytila: Henkilöstön määrästä todetaan liian ylimalkaisesti, että jos hoidettavana olevan henkilön toimintakyky on alentunut siten, että hän tarvitsee huolenpitoa vuorokaudenajasta riippumatta, toimintayksikössä on oltava riittävästi henkilöstöä kaikkina vuorokauden aikoina.

Kirjaus ei ole johtanut läheskään aina riittävän, asiakkaiden palveluntarvetta vastaavan henkilöstömitoituksen toteutumiseen. Laissa on puhuttava alan koulutuksen saaneista työntekijöistä.

Koulutettu ja osaava henkilökunta on ollut hyvinvointipalvelujemme kulmakivi.

Ehdotetut muutokset

Esityksessä ehdotetaan lisättäväksi lakiin asetuksenantovaltuutus ympärivuorokautisiin vanhuspalveluihin. SuPer kannattaa esitystä.

Pääsäännöksi esitetään edelleen nykyisessä lakitekstissä 20§ olevaa kirjausta. SuPerin esittää säädöksen täsmentämistä lisäämällä 20§ kirjaus iäkkään tarvitsemasta terveydentilan edellyttämästä hoidosta.

Tilanne on kärjistynyt vuosi vuodelta, kun ikääntyvien määrä kasvaa samaan aikaan kun heidän hoidon tarpeensa ja sairastavuus lisääntyvät. Tänä päivänä hoidon piirissä oleva vanhus tarvitsee paljon apua päivittäisissä toiminnoissa. Vanhusten hoitotyö edellyttää laaja-alaista osaamista normaalista vanhenemisesta, vanhusten sairauksista ja niiden hoidosta. Esimerkkinä vaikeasti muistisairaiden hoito, joka vaatii erityisosaamista ja riittävästi läsnä olevaa henkilökuntaa.

” ... että toimintayksikössä on oltava henkilöstö, jonka määrä, koulutus ja tehtävärakenne vastaavat toimintayksikön palveluja saavien iäkkäiden henkilöiden määrää ja heidän toimintakykynsä ja terveydentilansa edellyttämää palvelun tarvetta....”

SuPer kannattaa säädöstä ehdottomasta henkilökunnan vähimmäismäärästä. Esitämme, että kirjaus henkilöstön ehdottomasta **vähimmäismäärästä** koskee vain **koulutettua sosiaali- ja terveystalalan henkilökuntaa**.

Henkilökunnan vähimmäismäärän lisäksi on arvioitava alan ammattilaisten ja muun henkilökunnan lisätarve iäkkäiden henkilöiden todellisen palveluntarpeen mukaan. Henkilöstömitoituksen tulee perustua asiakkaiden hoidon- ja palvelun tarpeisiin. Vanhuksilla tulee olla oikeus saada suunnitelman mukainen hoito ja palvelu.

Mitoituksen laskentaperusteena työpanos on SuPerin mielestä selkeä.

Koulutetun henkilöstön työpanoksen vähimmäismäärään lasketaan hoitoon ja huolenpitoon konkreettisesti osallistuva henkilökunta. Pidämme tärkeänä todellisen mitoituksen varmistamista vuorokauden ympäri. Poissaolevat korvataan sijaisilla, osa-aikaisten ja esim. esimiehen työpanos huomioidaan todellisen toteutuman mukaisesti. Myös hoitajien muuhun työhön (laitospyykin peseminen, ruoan valmistus, siivoaminen) käyttämä aika on huomioitava välitöntä hoitajamitoitusta vähentävänä tekijänä.

Pykälän 2 momenttiin SuPer esittää, että vähimmäismitoitus säädetään koskemaan vain sosiaali- ja terveysalan kelpoisuudet täyttäviä ammattilaisia. Esitämme, että avustavaa henkilökuntaa ei sisällytetä henkilökuntaluetteloon. SuPerin näkemyksen mukaan koulutettu kotiaavustaja tulee siirtää kohtaan muu henkilökunta.

Ehdotus 20a§ ” ... Henkilöstön työpanoksen vähimmäismitoitukseen luetaan iäkkäiden henkilöiden hoitoon ja huolenpitoon osallistuvan sosiaali- ja terveysalan koulutetun henkilöstön työpanos.”

Muu henkilökunta tulee laskea vähimmäismitoituksen päälle. Vailla alan koulutusta olevien työstä on tärkeä säätää, että he eivät voi työskennellä yksin ja työvuoron vastuullisina työntekijöinä ja että keskeiset potilas- ja asiakasturvallisuuteen vaikuttavat työtehtävät eivät voi sisältyä avustavan henkilökunnan työnkuvaan (esim. lääkehoito).

Välittömän hoitotyön määrittäminen olisi tarpeen, sillä sen määrittelemättömyys aiheuttaa usein tulkintaerimielisyyksiä työntekijöiden ja työnantajien välillä.

SuPer esittää, että asetukseen säädetään myös sosiaali- ja terveysalan perustutkintoa suorittavista **oppisopimusopiskelijoista** ympärivuorokautisissa vanhuspalveluissa.

Oppisopimusopiskelijat ovat työsuhteessa sekä ammatillisessa koulutuksessa. Opiskelijoina he ovat oikeutettuja ohjaukseen ja osaamisen hankkimiseen tutkinnon perusteiden mukaisesti. Usein lähihoitajaopiskelijat oppisopimuskoulutuksessa sijoitetaan jo opintojen alkuvaiheessa mitoitukseen mukaan. Opiskelijoina he eivät voi vastata koulutettua henkilökuntaa. Asiakas ja potilasturvallisuus vaarantuvat. Lisäksi heidän tavoitteellinen opiskelunsa kärsii.

Oppisopimusopiskelijoista on hyvä ohje uudessa laatusuosituksessa. SuPer esittää asetukseen edellä mainittua kirjausta:

...”oppisopimusopiskelija voidaan laskea mukaan mitoitukseen, kun kaksi kolmasosaa opinnoista on takana. Oppisopimusopiskelija ei saa missään opintojen vaiheessa työskennellä yksin”.

Henkilöstön työpanoksen vähimmäistavoitetta koskevan suhdeluvun vaihteluväliksi on asetettu 0,50–0,70. SuPer esittää pykälän 3 momenttiin, että hoitohenkilökunnan työpanoksen vähimmäismitoituksena käytettäisiin vuoden 2008 Ikäihmisten laatusuosituksessa käytettyjä mitoituksen perusteita.

Ehdotus 20a§”... koulutetun hoitohenkilökunnan vähimmäismitoitusta koskeva suhdeluku voi vaihdella välillä 0,50–0,80 kutakin hoidettavaa henkilöä kohden. Hyvä henkilöstön mitoitus ympärivuorokautisessa hoidossa on 0,7–0,8. Mitoituksen lähtökohtana ovat aina asiakkaat tarpeineen riippumatta siitä, minkä nimisessä yksikössä he ovat. ”

Lisäksi on perusteltua määritellä erikseen muun henkilökunnan tarpeesta. **Muu henkilökunta täydentää vanhuspalveluja** ja varmistaa, että koulutetun hoitohenkilökunnan osaamista hyödynnetään asiakkaiden välittömään hoitoon ja palveluun.

Esityksen vaikutukset

SuPer uskoo, että henkilöstömitoituksesta säätämisen pitkäaikaisvaikutukset näkyvät mm. sijaismäärärahojen tarpeen ja asukassiirtojen vähenemisenä sekä palvelun laadun ja tuottavuuden kasvuna.

SuPer esittää, että vähimmäishenkilöstömäärän säätämisen yhteydessä luodaan vähimmäismitoituksen vaikutusten seurannalle rakenteet ja raportointivelvollisuus.

Omaohjaus on lakisääteistä. Sen käyttöönottoon ja läpinäkyvyyteen tulee panostaa. SuPer esittää, että valvojan viranomaisen mahdollisuuksia puuttua ja sanktioida lakia rikkovia toimintayksiköitä nykyistä tiukemmin on parannettava. Ohjausviranomaisen resurssit on turvattava. SuPer ei usko, että vanhuspalvelujen ongelmat ratkeavat omaohjauksen kautta. Suomessa tarvitaan viranomaisohjausta jatkossakin.

SuPer on myös hyvin tietoinen, että maassamme tehdään laadukasta vanhustyötä. Olemme tehneet yhteistyötä mm. La Carita-säätiön kanssa useita vuosia palkitsemalla vanhustyön työyhteisöjä. Tänäkin vuonna La Carita-säätiö myönsi SuPerin ammatillisilla opintopäivillä Tampereella 10.2.2015 kahdelle työyhteisölle tunnustuspalkinnon laadukkaasta vanhustyöstä. Hyvä työ on mahdollista. Arvokas vanhuus on mahdollista turvata nykyisessäkin taloudellisessa tilanteessa.

SuPeriin kuuluu yli 86 000 lähi- ja perushoitajaa sekä muita toisen asteen ammatillisen tutkinnon suorittaneita, jotka työskentelevät julkisella ja yksityisellä sektorilla.

Lisätietoja tästä lausunnosta antaa asiantuntija Soili Nevala, 050-3854130 soili.nevala@superliitto.fi

Helsingissä 13.2.2015



Silja Paavola

puheenjohtaja



Jussi Salo

kehittämisojohtaja