

Suomen Senioriliike ry
Vernissakatu 8 A 4. Krs
01300 Vantaa
Puh. 050 3454 200
Sähköposti: toimisto@senioriliike.fi

STM kirjaamo
kirjaamo@stm.fi

Lausunto: Henkilöstömitoituksen tarkistaminen iäkkäiden palveluissa

STM:n esitys Laatusuosituksen mukaisen henkilöstömitoituksen tarkistamisesta tehostetussa palveluasumisessa ja vanhainkodeissa

Hallitusohjelman liitteessä 6 (Hallituksen päättämät julkisen talouden välttämättömät sopeutustoimet) esitetään että laatusuositusta hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi (STM ja Suomen Kuntaliitto 2013) tarkistetaan siten, että tehostetussa palveluasumisessa ja vanhainkodeissa henkilöstön ehdoton vähimmäismäärä olisi 0.40-0.50/hoitotyöntekijää/asiakas (nykyisin 0.50). Terveyskeskusten vuodeosastojen pitkäaikaishoidossa suositus säilyisi tasolla 0.60-0.70 hoitotyöntekijää/asiakas. Laatusuosituksen muita perusteita henkilöstöön mukaan laskettavista oppisopimuskoulutettavista, sosiaali- ja terveydenhuollon opiskelijoista sekä ilman sosiaali- ja terveydenhuollon ammatillista koulutusta olevista henkilöistä tarkistetaan siten, että näihin ryhmiin kuuluvat henkilöt olisivat nykyistä väljemmin perustein hoitotyöntekijän asemassa. Muutoksilla tavoitellaan 70 milj € säästöjä vuoteen 2020 mennessä.

Hoitohenkilöstön mitoituksen tarkistaminen

Suomen Senioriliike ry on sitä mieltä että hoitotyöntekijöiden mitoitussuositusta tehostetussa palveluasumisessa ja vanhainkodeissa ei voida laskea 0.40 – 0.50 hoitotyöntekijään/asiakas. Mitoitussuosituksen vähimmäismäärä tulee säilyttää 0.50 hoitotyöntekijää/asiakas.

Henkilöstötarpeen mukaiset joustot esimerkiksi kuntoutuksen lisäämiseen ja muihin erityisosaamisen tarpeisiin tulee tehdä ylittämällä vähimmäismitoitus ja laajentamalla moniammatillista erityisosaamista.

Perustelut

THL:n selvityksen mukaan toteutuneet henkilöstömitoitukset olivat v. 2014 suurimmalta osalta laatusuositusten edellyttämällä tasolla, vanhainkotien ja terveyskeskusten keskimääräiset mitoitukset jopa ylittivät 0.60 tason. Verrattaessa vuosia 2013 ja 2014 toteutuneen henkilöstömitoituksen alitukset vähenivät, mutta niitä oli edelleen noin 7 %. Alittuminen oli tyypillisintä tehostetussa palveluasumisessa sekä julkisella että yksityisellä puolella.

Hallituksen suunnitelma alentaa vanhustenhuollon henkilöstömitoitusta on tekninen laskelma, jossa ei arvioida vähennyksen vaikutuksia hoidon riittävyteen ja laatuun.

Laadukkaan vanhustenhoidon välttämättömiä ehtoja ovat ammattitaitoisen henkilöstön riittävä määrä ja monipuolisten palvelujen tarpeen mukainen saatavuus. Alle 0.50 henkilöstömitoituksella ei käytännössä voida toimia tyydyttävällä tavalla tehostetun palveluasumisen yksikössä.

Mitoituksen alentaminen ei myöskään toisi toivottuja säästöjä. Käytännössä hyvin hoidetuissa vanhuspalvelujen yksiköissä toimitaan asiakkaiden tarpeista lähtien, joustuen tilanteiden mukaan. Suositus ei muuttaisi heidän käytäntöjään. Huonosti hoidetuissa yksiköissä suositus antaisi legitiimin luvan toteuttaa hoidon heikkoa laatua ja niukkoja, riittämättömiä palveluja. Syntyisi entistä enemmän hoitokäytäntöjen eriytymistä, palvelutason laskua ja laadun polarisaatiota.

Vanhuspalvelujen henkilöstömitoituksen tulisi käytännössä olla tarveperusteinen ja seurannassa tulisi siirtyä yhä enemmän arvioimaan vaikuttavuutta, mitä asiakas saa. Palvelujen tarve vaihtelee tehostetun palveluasumisen yksiköstä toiseen ja vanhainkodista toiseen. Palvelujen tarve vaihtelee myös ajankohdasta toiseen samassa yksikössä. Tarvitaan joustavuutta ja mahdollisuuksia joustaa.

Henkilöstömitoituksen heikentäminen olisi negatiivinen viesti alalle aikoville opiskelijoille ja työpaikkoja hakeville ammattilaisille, 'vanhuspalveluja ei arvosteta, vanhusten tarpeista ei tarvitse välittää'. Koulutukseen hakeutuvat eivät kiinnostu alasta, eivätkä ammattilaiset valitse vanhuspalveluja työpaikakseen. Negatiivinen viesti vaikuttaisi myös vastuullisten palvelutuottajien suunnitelmiin.

Keinoja vanhuspalvelujen parantamiseksi taloudellisesti kestäväälle pohjalle

Vanhuspalveluissa säästöjen ei pitäisi ajatella syntyvän lyhyen aikavälin niukkuudesta vaan siitä, miten samalla rahalla voidaan tuottaa laadukkaampia palvelukokonaisuuksia. Mitoitus ei voi olla samanlainen erilaisella ammattirakenteella ja erilaisella osaamisella varustetulla henkilöstöllä.

Todellisia kustannussäästöjä vanhuspalveluissa löytyy rakenteellisista uudistuksista monipuolistamalla vanhusten asumispalveluja ja palvelukokonaisuuksia ja vähentämällä vuodeosastohoitoa erilaisin keinoin. Teknologian kehittäminen johtamisen ja henkilöstön avuksi sekä asiakkaiden omahoidon vahvistamiseksi tuottavat konkreettisia säästöjä.

Toiminnallisia keinoja ovat asiakkaiden kuntouttaminen tarpeen mukaan intensiivisesti, henkilöstön osaamisen lisääminen kuntouttavasta, asiakkaiden omatoimisuutta aktivoivasta hoidosta myönteisessä asenneilmastossa, yhteistyön monipuolistaminen, vastuutyöntekijän työn kehittäminen, joustavuuden lisääminen palvelujen toteutuksessa sekä lähijohtamisen kehittäminen. Henkilöstön hyvinvoinnin parantaminen ja työyhteisöjen kehittäminen vähentää sairauspoissaoloja, lisää työtyytyväisyyttä ja halukkuutta kehittyä työssään.

Kaikissa ikäihmisten palvelutarpeen vaiheissa on kannattavaa etsiä ja toteuttaa hyvinvoinnin, terveyden ja toimintakyvyn edistämiseen ja sairauksien ehkäisyyn liittyviä käytäntöjä ja arjen ratkaisuja.

Hallituksen kaavailema kolmen päivän lomalyhennyksen tuoma lisäresurssi on käytettävä vanhusten hyväksi. Säästösuunnitelmissa ei pitäisi ajatella henkilöstökuluja vain työyksiköittäin. Kustannuskehitys kokonaisuutena on tärkeämpi. Esimerkiksi tehokas kuntouttaminen lisää kustannuksia yhtäällä mutta säästää enemmän palvelujen kokonaiskustannuksia tuloksellisuudellaan.

Muiden laatusuosituksen perusteiden tarkistaminen

Suomen Senioriliike ry pitää laatusuosituksen muita henkilöstömitoituksen perusteita kohtuullisen hyvinä. Seuraavassa joitakin painotuksia ja tarkennuksia suositukseen.

Hyvä johtaminen ja lähiesimiestyö ovat tärkeitä tuloksellisten, tehokkaiden palvelujen toteutumiseksi. Lähiesimiesten työtä ei pidä liiaksi lukea henkilöstömitoituksen piiriin kuuluvaksi suoraksi asiakastyöksi.

Kuntoutushenkilöstön (fysioterapeuttien ja toimintaterapeuttien) asiakastyöhön kuuluu asiakkaiden kuntoutustarpeen arviointi, asiakkaiden tarpeiden mukainen tuki ja ohjaus sekä muulle hoitohenkilöstölle kuntouttavan työtteen ohjaus ja neuvonta. Kuntoutuspalveluja tulee olla saatavilla kaikkina viikonpäivinä, aamu- ja iltapäivisin. Nykykäytännöissä kuntouttavan työn osuus henkilöstömitoituksen seurannassa on varsin pieni. Kuntoutushenkilöstön mitoituksen osuutta tuleekin kasvattaa ja kirjaamiskäytäntöjä tarkentaa.

Hoiva-avustajien sekä hoito- ja laitosapulaisten työstä mitoitukseen voidaan nykykäytännön mukaisesti laskea suora asiakastyö. On pidettävä huolta siitä ettei esimerkiksi lähihoitajien työtä korvata liiaksi vähemmän koulutetuilla hoiva-avustajilla.

Oppisopimuskoulutettavia ja opiskelijoita voidaan laskea mitoitukseen nykykäytännön mukaisesti kun 2/3 koulutuksesta on suoritettu ja mikäli he toimivat sijaisina. Koulutettaville on varattava myös riittävästi mahdollisuuksia oppia ja saada ohjausta.

Helsingissä, 23.5.2016

Suomen Senioriliike ry

Kimmo Kiljunen, VTT

Suomen Senioriliike ry:n puheenjohtaja

Kerttu Perttilä, FT

SSL:n hallituksen jäsen

Jaana Utti, toimitusjohtaja, DI

SSL:n hallituksen jäsen

Hanna Vesala, TtT

SSL:n hallituksen varapuheenjohtaja