

Asia: VN/16703/2024

## Lausuntopyyntö luonnoksesta vanhuspalvelulain muuttamisesta

### Lausunnonantajan lausunto

#### 1. Pidätkö luonnoksessa esitettyä muutosta kannatettavana?

Ei

#### 2. Onko esitetty muutos toimiva ratkaisu talouden tasapainottamiseksi?

Ei

Jos kyllä, voitte esittää asiaan liittyvät näkökohtanne.

-

Jos ei, voitte esittää vaihtoehtoisia ratkaisumalleja ja muut asiaan liittyvät näkökohtanne palvelujen toteuttamisesta taloudellisesti kestäväällä tavalla.

Hallituksen esitysluonnoksen mukaan toimenpiteen säästövaikutus on vuosien 2025–2027 osalta 45 miljoonaa euroa vuodessa ja vuodesta 2028 alkaen vuositasolla 134 miljoonaa euroa. Muutoksen arvioidaan vähentävän alueiden kustannuksia yhtä paljon kuin rahoitus, joten se ei vahvista hyvinvointialueiden taloutta.

Talentia ei pidä hyväksyttävänä eikä eettisesti kestäväenä julkisen talouden säästöjen kohdentamista kaikkein haavoittuvimmassa asemassa oleviin ikääntyneisiin henkilöihin. Kuten esitysluonnoksessakin todetaan ympärivuorokautiseen palveluasumiseen sijoittuvat sosiaalihuoltolakiin vuoden 2023 alusta tulleen uuden sääntelyn vuoksi vain ne asiakkaat, joiden tilanne edellyttää henkilökunnan jatkuvaa läsnäoloa tai heidän hoitonsa ja huolenpitonsa edellyttää vaativaa osaamista.

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

Ei

Jos kyllä, voitte esittää asiaan liittyvät näkökohtanne.

-

**Jos ei, voitte esittää vaihtoehtoisia ratkaisumalleja ja muut asiaan liittyvät näkökohtanne henkilöstön saatavuuden turvaamisesta asiakkaiden palvelutarpeita vastaavalla tavalla.**

Esitysluonnoksessa tuodaan esille nykyisen henkilöstömitoituksen myönteinen kehitys THL:n Vanhuspalvelujen tila - seurantatietojen valossa. Lokakuun 2023 seurannassa jopa 95 % ympärivuorokautisen hoivan toimintayksiköistä ylsi 0,65 henkilöstömitoitukseen välittömässä asiakastyössä asiakasta kohti.

Vastikään julkaistun monivuotisen rekisteritutkimuksen mukaan sekä kotona että hoivakodeissa asuvat henkilöt ovat aiempaa huonokuntoisempia ja hoivakodeissa asuttu aika on samalla lyhentynyt.

Koska sosiaalihuoltolain mukaan edellytykset ympärivuorokautiseen palveluasumiseen pääsyyn ovat tiukat ja kuten esityksessäkin todetaan asiakkaat ovat lähes poikkeuksetta laajan hoidon ja huolenpidon tarpeessa, niin tällöin on välttämätöntä varmistaa henkilöstömitoituksen riittävän korkea määrällinen ja laadullinen taso, jotta asiakasturvallisuus varmistuu. Huomattava on, että lähtökohtana henkilöstömitoituksen säätämiseksi oli juuri puutteet asiakasturvallisuudessa.

Esityksen oletetaan helpottavan työvoiman saatavuutta. Kuitenkaan ehdotettu nykyistä pienempi välittömän työn henkilöstömitoitus ei ole tekijä, joka lisäisi ympärivuorokautisessa palveluasumisessa tehtävän työn veto- ja pitovoimaa. Kuten esitysluonnoksessakin on mainittu, niin mikäli henkilöstön määrä on liian vähäinen suhteessa asiakkaiden tarpeisiin, vaikuttaa se kuormitukseen, joka puolestaan lisää sairauspoissaoloja ja riskiä ennenaikaiseen työkyvyttömyyteen. Esitysluonnoksen mukaan iäkkäiden palveluissa korostuivat eettinen kuormitus, asiakasväkivalta ja kiire sekä voimavaratekijöiden puute. Talentian vuoden 2023 Työolobarometriin vastanneiden ikääntyneiden palveluissa työskentelevien korostuivat vastaavat asiat. Mitoituksen laskun, ottaen huomioon työolosuhteet kokonaisuudessaan ja erityisesti ympärivuorokautisessa palveluasumisessa olevien asiakkaiden tarpeisiin vastaaminen asiakasturvallisuuden varmistavalla tavalla, voidaan arvioida jopa heikentävän henkilöstön pito- ja vetovoimaa.

**4. Kuinka suurelle osalla asiakkaista arvioitte vähimmäismitoituksen 0,6 olevan riittävä turvaamaan laadukkaat ja asiakasturvalliset palvelut?**  
**Valitse seuraavista vaihtoehdoista sopivin**

-

**Voitte esittää 0,6 mitoituksen riittävyteen liittyviä näkökohtia.**

Mitoituksen tulee kaikissa tilanteissa olla sellainen, joka tosiasiallisesti vastaa asiakkaiden palvelutarpeisiin, turvaa laadukkaat palvelut ja asiakkaiden edun sekä varmistaa työntekijöille fyysisesti ja psykososiaalisesti turvalliset työolosuhteet ja työhyvinvoinnin. Nämä huomioon ottaen 0,6 sisältää huomattavia riskejä niin asiakas- kuin työturvallisuuden näkökulmista.

Esitysluonnoksen mukaan 0,65 vähimmäismitoituksella on valvontaviranomaisten havaintojen mukaan ollut merkittävä vaikutus asiakasturvallisuuteen. Valvontaviranomaiset katsovat, että 0,6 vähimmäismitoitus voisi olla riittävä, jos asiakkaat eivät ole vaikeasti muistisairaita tai somaattisesti vaikeahoitaisia. Samassa vaikutuksia asiakkaisiin ja palvelujen laatua käsittelevässä esitysluonnoksen osassa todetaan kuitenkin, että suurimmalla osalla asiakkaista on dementiadiagnoosi ja noin kahdella kolmesta asiakkaasta vähintään keskivaikea kognitiivinen häiriö, jolloin henkilöstön aikaa tarvitaan enemmän asiakasta kohden. Valvontaviranomaiset katsovatkin, että mitoituksen alentaminen sisältää riskin mitoitusta koskevien epäkohtailmoitusten ja yhteydenottojen määrän lisääntymisestä, kun niiden määrä mitoituksen nousun myötä on laskenut.

## **6. Voitte esittää muut asiaan liittyvät näkökohtanne muutoksen vaikutuksista.**

Hyvinvointialueiden ja palveluntuottajien omavalvonnalla on keskeinen rooli seurata henkilöstömitoituksen riittävyttä niin määrällisesti kuin osaamisen näkökulmasta. Asiakkaiden tarpeiden sitä edellyttäessä on aina oltava valmius korottaa vähimmäismitoitusta. Omavalvontaan kytkeytyy myös työnantajien velvollisuus tiedottaa henkilöstölle sen sosiaalihuollon epäkohtia koskevasta ilmoitusvelvollisuudesta sekä huolehdittava siitä, että ilmoitusvelvollisuuden käytöstä ei henkilöstöön kohdistu vastatoimia.

Manssila Jaana  
Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia