

Asia: VN/20973/2023

Lausuntopyyntö luonnoksesta vanhuspalvelulain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta

Lausuntopyyntö

1. Pidätekö luonnoksessa esitettyä siirtymäkauden muutosta kannatettavana riittävän henkilöstön turvaamiseksi tämänhetkisessä henkilöstötilanteessa?

Ei

Jos kyllä, voitte esittää muut asiaan liittyvät näkökohtanne riittävän henkilöstön turvaamiseksi.

-

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

Monessa ympärivuorokautisen hoidon yksikössä tilanne on kestämaton. Asiakkaiden palvelutarve on niin mittava, ettei henkilöstöllä ole mahdollisuuksia tehdä työtään eettisesti kestäväällä tavalla. Vaikea hoitajapula on johtanut siihen, että myös kuntoutusalan asiantuntijoita, kuten fysio- ja toimintaterapeutteja, on käytetty kuntoutustyön sijaan perushoitoon. Tällä on ollut kielteinen vaikutus ikääntyneiden toimintakykyyn. Riittämätön kuntoutus on johtanut asiakkaiden toimintakyvyn heikentymiseen ja lisännyt raskaiden hoitopalveluiden tarvetta entisestään.

Vanhuspalvelulain virheellisen tulkinnan ja julkisuudessa laajalti käytetyn "hoitajamitoitus" termin vuoksi työyksiköissä on syntynyt virheellinen käsitys henkilöstömitoituksen tulkinnasta: kaikkia vanhuspalvelulain 3 a § mukaiset ammattiryhmät nähdään hoitotyön tekijöinä. Fysioterapeutteja on määrätty hoitotyöhön sillä perusteella, että koska he "kuuluvat mitoitukseen", tulee heidän tehdä hoitotyötä.

Ikääntyneiden raskaiden hoitopalveluiden tarvetta on mahdollista vähentää kuntoutuksella. Fysioterapeuttien osalta Suomessa on hyvä työvoimatilanne ja fysioterapeutteja on työttömänä keskimäärin 400 henkilöä. Ikääntyneiden kuntoutustyön vetovoimaa parantamalla voidaan henkilöstöä saada hakeutumaan töihin ikääntyneiden palveluihin. Tämä kuitenkin edellyttää, että fysioterapeutit eivät joudu oman työnsä sijaan työskentelemään perushoitajana.

Suomen Fysioterapeutit ehdottaa, että vanhushpalvelulain 3 a § muutetaan siten, että henkilöstömitoitukseen ei jatkossa lueta korkeakoulutettuja kuntoutusalan asiantuntijoita, eli fysioterapeutteja, toimintaterapeutteja sekä kuntoutuksen ohjaajia. Tämä mahdollistaa terapiahenkilöstön keskittymisen kuntoutukseen ja parantaa toimintayksiköiden mahdollisuuksia noudattaa vanhushpalvelulain 13 § vaatimuksia. Tällä hetkellä asianmukaisten kuntoutuspalvelujen järjestämistä ei valvota lainkaan ja em. lainkohta on jäänyt kuolleeksi kirjaimiksi.

Kuntoutuksen tehostaminen parantaa kaiken kuntoisten ikääntyneiden terveyttä ja toimintakykyä. Tämä puolestaan vähentää hoitopalveluiden tarvetta ja helpottaa siten hoitohenkilöstön työkuormaa. Väestön ikääntyessä palvelutarpeen keventäminen on keskeinen keino palvelujärjestelmän kantokyvyn varmistamiseksi. Ikääntyneiden kuntoutus vaatii kuitenkin erityisosaamista. Tällä hetkellä terapiahenkilöstön halukkuus syventyä ikääntyneiden palveluihin kärsii merkittävästi siitä, että vanhushpalveluissa ei pääse tekemään koulutustaan vastaavaa työtä.

Nykyisessä järjestelmässä ympärivuorokautisen hoidon yksiköt hukkaavat kuntoutuksen mahdollisuudet käyttämällä korkeakoulutettuja kuntoutusalan asiantuntijoita perushoitoon. Henkilöstömitoituksen kiristämisen viivästyttäminen uhkaa pahentaa tätä ilmiötä, koska hoitohenkilöstöä on vanhushpalveluissa liian vähän. Korkeampi mitoitus parantaisi kunkin ammattikunnan mahdollisuuksia tehdä koulutustaan vastaavaa työtä.

Hoitotyön teettäminen karkottaa kuntoutusalan ammattilaiset pois ikääntyneiden palveluista, josta seuraa ikääntyneiden entistä heikompi toimintakyky ja elämänlaadun heikkeneminen. Tämä lisää entisestään korkean hoitoisuuden asiakkaiden määrää, joka lisää hoitohenkilöstön työkuormaa.

Henkilöstömitoituksen täsmentäminen hoitotyön ammattilaisiin selkeyttää vanhushpalveluiden työnjakoa ja mahdollistaa kuntoutusalan asiantuntijoiden keskittymisen koulutustaan vastaavaan työhön. Tämä mahdollistaa vanhushpalvelulain 13 § vaateiden toteutumisen, keventää hoitohenkilöstön työtä ja parantaa vanhushpalveluiden vetovoimaa kuntoutustyön näkökulmasta.

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

Ei

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

Siirtymäkausi itsessään ei takaa henkilöstön saamista. Vanhushpalveluita on kehitettävä siten, että alan palkkaus, työolot ja johtaminen vastaavat työn vaativuutta.

Keskeinen henkilöstöpulaan johtava ongelma on hyvinvointialueiden tapa alihinnoitella palvelusetelien arvo. Asumispalveluita tuottavilla yrityksillä ei ole mahdollisuuksia kehittää asumispalveluiden työoloja tai palkkausta, jos hyvinvointialueet eivät maksa palveluista asianmukaista korvausta. Palvelusetelilain 7 § hinnoitteluperusteita ei ole valvottu lainkaan, eikä hyvinvointialueilla ole ollut käsitystä oman toimintansa tuotantokustannuksista. Henkilöstömitoituksen seurannan ohella toimivat vanhushpalvelut edellyttävät etenkin vanhushpalvelulain 13 §:n ja palvelusetelilain 7 §:n mukaisten velvoitteiden tehokkaampaa valvontaa.

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

Mitoitus pysyy ennallaan

Voitte esittää muut asiaan liittyvät näkökohtanne siirtymäajan vaikutuksista henkilöstömitoitukseen.

-

Korpi Juho
Suomen Fysioterapeutit ry