



JHL:N LAUSUNTO HENKILÖSTÖMITOITUKSESTA VANHUSPALVELULAISIA

[Lausuntopyyntö luonnoksesta vanhushuolulain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta, VN/20973/2023](#)

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi vanhushuolulain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen 4 momenttia.

Voimassa olevan lain mukaan iäkkäiden henkilöiden ympärivuorokautisen palveluasumisen toimintayksiköissä noudatettava henkilöstön vähimmäismitoitus on oltava 0,65 työntekijää asiakasta kohden ja 0,7 työntekijää asiakasta kohti 1.12.2023. Esityksen mukaan siirtymäaika pidennettäisiin niin, että henkilöstömitoitus nousisi vähintään 0,7 työntekijään asiakasta kohti 1.1.2028.

JHL:N LAUSUNTO

JHL kiittää mahdollisuudesta antaa lausunto. Lausunnot pyydetään antamaan lausuntopalvelu.fi esityksessä muodossa, jotta vastaamme siellä oleviin kysymyksiin.

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

Kyllä

Ei

JHL pitää tärkeänä, että ympärivuorokautisen hoidon hoivahenkilöstön 0.7 vähimmäismitoituksesta pidetään pitkällä tähtäimellä kiinni. Ymmärrämme kuitenkin tarpeen siirtää sen voimaantuloa henkilöstön saatavuuteen liittyvien haasteiden vuoksi. Mahdollisuuksia 0.7 mitoituksen saavuttamiseksi on tärkeä seurata ja tehdä toimia, jotta se tulee toteutumaan käytännössä.





Pelkkä vähimmäismitoitus ei kuitenkaan yksinään pelasta tilannetta vanhustenhoidossa. Tilanteen parantamisessa tulee huomioida kaikkien kokonaisvaltaiseen hoitoon ja hoivaan osallistuvien eri ammattilaisten merkitys ja käyttö palveluketjussa.

Lisäksi asiakkaiden palvelutarpeen arviointeihin tulee panostaa. Ne tukevat henkilöstöä työnsä hyvässä toteuttamisessa ja ovat yhteiskunnalle pitkällä aikavälillä kustannustehokkain tapa toimia.

Kotihoidon ja ympärivuorokautisen hoidon henkilöstöstä vain 6 % on hoiva-avustajia. JHL näkee, että hoiva-avustajien määrää on tarpeen lisätä ja kouluttaa heitä enemmän.

Kun 0,7 henkilöstömitoituksen voimaantuloa siirretään, on entistä tärkeämpää pitää kiinni olemassa olevista työntekijöistä ja huolehtia heidän jaksamisestaan. Sosiaali- ja terveydenhuollon veto- ja pito-voimaa tulee lisätä mm. panostamalla perehdyttämiseen, osaamisen vahvistamiseen, palkkaukseen, työoloihin, työhyvinvointiin ja johtamiseen. Työpaikoilla kehittämistoimenpiteitä tulee tehdä yhteistyössä työntekijöiden kanssa.

Henkilöstöpulan taltuttamiseksi tarvitaan lukuisia muitakin toimia. JHL on tehnyt 19 kohdan listan mahdollisista ratkaisuista (<https://www.jhl.fi/app/uploads/2023/04/JHL-ratkaisuehdotukset-sote-henkilstpulan-ratkaisemiseksi-2022.pdf>) asiaan sekä tiivistelmän (<https://www.jhl.fi/app/uploads/2023/04/Tiivistelm-JHL-nkemyksi-sote-henkilstpulan-ratkaisemiseksi-2022.pdf>).

THL:n mukaan lakisääteiseen henkilöstömitoitukseen 0,65 työntekijää asiakasta kohden ylsi 89 prosenttia vanhuspalvelujen toimintayksiköistä toukokuussa 2023. Samainen luku vuonna 2020 oli 31 prosenttia.

Samaan aikaan kotihoidon käyntien määrä on vähentynyt. Käyntejä oli vuonna 2022 esityksen tietojen mukaan 2,2 miljoonaa vähemmän kuin vuonna 2021.

JHL korostaa, että samalla kun mitoitusta ympärivuorokautisessa hoidossa on kiristetty, on tärkeää varmistaa resurssit myös kotihoidossa. Lisäksi JHL kantaa huolta lasten, nuorten ja perheiden kanssa työskentelevistä ammattilaisista. Lapsista ja nuorista kasvaa tulevaisuuden työntekijöitä, jotka kannattelevat yhteiskuntaa ja joiden työpanosta Suomi kipeästi tarvitsee.

Hallitusohjelmassa on kiitettävästi kirjauksia soten henkilöstön saatavuuden parantamiseksi. JHL toivoo, että näitä toimia aletaan heti tekemään ja resursoimaan. Toimenpiteiden saavuttamiseksi on erittäin tärkeää ottaa yhteistyöhön mukaan työntekijä- ja työnantajajärjestöjen edustajat.



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

Kyllä

Ei

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

Mitoitus pysyy ennallaan

Mitoitus laskee

14.9.2023

Päivi Niemi-Laine, puheenjohtaja, JHL

Lisätietoja: Miranna Seppälä, erityisasiantuntija, JHL
miranna.seppala@jhl.fi, p. 050 444 9767