



JHL:N LAUSUNTO

Laatusuositus aktiivisen ja toimintakykyisen ikääntymisen ja kestävien palvelujen turvaamiseksi 2024-2027
Lausuntopyynnön diaarinumero: VN/33155/2021 ([Linkki](#))

Laatusuosituksen tarkoituksena on mm. edesauttaa iäkkäiden henkilöiden osallisuuden, itsemääräämisoikeuden ja voimavarojen vahvistamista.

Laatusuositus on tarkoitettu tukemaan hyvinvointialueiden sekä kuntien varautumista väestön ikääntymiseen, turvaamaan hyvä ja toimintakykyinen ikääntyminen sekä laadukkaat ja kestävät palvelut. Laatusuosituksen tavoitteena on toimia päättäjien, johdon, henkilöstön ja valvonnan sekä muiden toimijoiden työvälisenä palvelujen suunnittelussa, kehittämisessä ja arvioinnissa.

JHL:N LAUSUNTO IKÄÄNTYMISEN LAATUSUOSITUKSEEN

JHL kiittää mahdollisuudesta lausua käsillä olevaan asiaan. Keskitymme lausunnossa työntekijöiden huomioimiseen ja tarpeisiin. Lausunto on tehty ministeriön pyytämään lausuntopalvelu.fi-pohjaan.

Vaikuttavuustavoitteiden sisältötekstien, suositusten ja hyvien käytäntöjen arviointi

Arvioi onko vaikuttavuustavoitteiden sisältöteksteihin, suosituksiin ja hyviin käytäntöihin nostettu mielestäsi tärkeimmän asiat? Ota kantaa asteikolla samaa mieltä – jonkin verran samaa mieltä – jonkin verran eri mieltä – eri mieltä.

Vaikuttavuustavoitteet:



1. Ikääntyvien työkyky paranee

Työhyvinvointi ja työn muokkaus

samaa mieltä

jonkin verran samaa mieltä

jonkin verran eri mieltä

eri mieltä

Henkilöstön riittävyys

samaa mieltä

jonkin verran samaa mieltä

jonkin verran eri mieltä

eri mieltä

Johtamisen kehittäminen

samaa mieltä

jonkin verran samaa mieltä

jonkin verran eri mieltä

eri mieltä

Työurien mielekkyys ja osaaminen

samaa mieltä

jonkin verran samaa mieltä

jonkin verran eri mieltä



eri mieltä

Kerro lyhyesti, mitä mielestäsi ikääntyvien työkyky paranee -sisältötekstiin tulisi lisätä tai mitä siitä pitäisi poistaa.

Suomessa on vakava sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöpula. JHL pitää hyvin tärkeänä sitä, että työntekijöiden hyvinvointiin sosiaali- ja terveydenhuollossa panostetaan. Riittävä henkilöstömitoitus, kohtuullinen työn kuormittavuus sekä mahdollisuus vaikuttaa työvuorosuunnitteluun ja työvuoroluettelon luotettavuus ovat olennaisia tekijöitä ikääntyvien työkyvylle.

JHL näkee, että tekstissä tulisi nostaa esiin asiakkaille tehtävät palvelutarpeenarvioinnit, sillä ne tehostavat ja selkeyttävät ammattilaisten työtä. Sosiaali- ja terveydenhuollon asiakkaiden palvelutarpeen arvioinnit ovat tärkeä keino varmistaa asiakkaiden hoidon jatkuvuutta ja turvallisuutta sekä kohdistaa ammattilaisten toimet tarkoituksenmukaisesti.

Niiden avulla voidaan myös estää henkilövaihdoksista johtuvia tietokatkoja asiakkaan palveluissa ja siten tehostaa ammattilaisten työtä. Vain yksilökohtaisella palvelujen tarpeen arvioinnilla kyetään tarjoamaan ihmiselle juuri hänen tarpeisiinsa parasta sosiaali- ja terveydenhuoltoa. Kohdennetut palvelusuunnitelmat tukevat henkilöstöä työnsä hyvässä toteuttamisessa ja ovat yhteiskunnalle pitkällä aikavälillä kustannustehokkain tapa toimia.

Vanhustyössä toimivien ergonomia- ja työturvallisuuskysymyksiin tulisi kiinnittää huomiota. Esimerkiksi eri apuvälineiden merkitys ergonomian ja työturvallisuuden sekä sitä kautta työssäjaksamisen kannalta on keskeinen. Myös vanhustyöntekijöiden väkivallan uhka tai sillä uhkaaminen on lisääntynyt viime vuosina.

Luvussa 2.5 mielestämme painotetaan varsin paljon mm. mentorointia, työkiertoa ja verkkokoulutusympäristöjä. Ne ovat sinällään hyviä, mutta näkisimme, että työnohjaus ja ”perinteinen” täydennyskoulutus ja sen mahdollistaminen tulisi näkyvä vahvemmin.

Arvioi, onko kaikkein tärkeimmät suositukset nostettu vaikuttavuustavoitteeseen.

Ikääntyvien työkyky paranee

samaa mieltä



jonkin verran samaa mieltä

jonkin verran eri mieltä

eri mieltä

Kerro lyhyesti, mitä mielestäsi ikääntyvien työkyky paranee –osion suosituksiin tulisi lisätä tai mitä siitä pitäisi poistaa.

Suomessa on vakava sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöpula, johon tarvitaan lukuisia eri toimia. Siksi JHL näkee, että laatusuosituksen suosituksiin tulisi nostaa lisää asioita.

Ehdotamme, että suosituksiin nostetaan seuraavat asiat:

- Hyvinvointialueet laativat henkilöstöstrategian, jonka avulla tekevät suunnitelmallista työtä henkilöstönsä veto- ja pitovoiman lisäämiseksi. Henkilöstön hyvinvointia seurataan säännöllisesti ja puututaan erityisesti psyykkisen kuormituksen ja ennalta ehkäistään siitä aiheutuvaa sairastavuutta. Parannetaan mahdollisuuksia yhteensovittaa työ ja yksityiselämä.
- Henkilöstöhaasteiden ratkaisuisa nähdään koko moniammatillinen palveluketju ja ymmärretään kaikkien ammattilaisten tärkeys ja roolit kokonaisuuden toimivuudelle.
- Kodinomaisissa ja kotiin vietävissä palveluissa huomioidaan nykyistä enemmän toimintakyvyn, sosiaalisen toiminnan ja vapaa-ajan ammatillaiset. Pelkämästä terveydellisen hoidon ajattelusta siirrytään kohti asiakkaiden mielekkään elämän tukemista.
- Henkilöstötilanteen helpottamisessa tärkeää on lisätä avustavan ja tukipalveluhenkilöstön määrää.
- Kannustetaan työnantajia panostamaan työntekijöiden työhyvinvointia parantaviin toimiin.
- Esimiehiä ja johtajia koulutetaan työn organisoimiseen ja henkilöstön työkykyyn ja -hyvinvointiin liittyvistä asioista. Kuten työaikajärjestelyjen sekä henkisen ja fyysisen kuormittavuuden merkityksestä ikäjohtamisessa.
- Asiakkaiden palvelutarpeen arviointeja tehdään systemaattisesti, niitä päivitetään ja toimet toteutetaan sen pohjalta. Palvelutarpeen arvioinnit ja hoito- /asiakassuunnitelmat tehostavat ja helpottavat ammattilaisten työtä.
- Työsuojelun toimivuus ja resurssit käytännössä varmistetaan.
- Työpaikoilla panostetaan luottamukselliseen työkuultuuriin ja ihmisten keskinäisen arvostuksen lisäämiseen.
- Työpaikoilla kehittämistoimenpiteitä tehdään yhteistyössä työntekijöiden kanssa, ja työntekijöiden on hyvä olla alusta asti niissä mukana.



Lisäksi, sivulla 17 on kohta: Mahdollistetaan työpäivän aikaiset kahvi- ja ruokatauot, koska ne tukevat työssä jaksamista ja palautumista. Se tulisi siirtää suosituksiin. Se on vähintään mitä kaikilla työntekijöillä pitää olla. On surullista, että näin ei aina käytännössä tapahdu. Huolehditaan vähimmäislepoajoista ja annetaan korvaavat lepoajat välittömästi kuormittavan työvuoron ja –viikon jälkeen.

Sivu 21: näemme, että suositusten toisen kohdan teemat uusien työntekijöiden perehdytys ja tuki sekä maahanmuuttajiin liittyvä kohta voisivat olla omina kohtinaan suosituksissa.

Sivulle 21 suosituksiin voisi nostaa myös kohdan: Työelämässä tehdään työn joustoja, kuten helpotetaan osa-aikatyön tekemistä. Tämä edesauttaa mahdollisuutta tehdä töitä elämän eri vaiheissa kuten lapsiperheissä, sairauden kohdatessa tai eläkkeeltä.

JHL:ssa on tehty laaja koonti ratkaisuista henkilöstöpulan helpottamiseksi, josta löytyy lausunnossa mainittujen lisäksi lisää keinoja <https://www.jhl.fi/app/uploads/2023/04/JHL-ratkaisuehdotukset-sote-henkilöstöpulan-ratkaisemiseksi-2022.pdf> tiivistelmä: <https://www.jhl.fi/app/uploads/2023/04/Tiivistelm-JHL-nkemyksi-sote-henkilöstöpulan-ratkaisemiseksi-2022.pdf>

Arvioi, onko kaikkein tärkeimmät hyvät käytännöt nostettu vaikuttavuustavoitteeseen.

Ikääntyvien työkyky paranee

samaa mieltä

jonkin verran samaa mieltä

jonkin verran eri mieltä

eri mieltä

Kerro lyhyesti, mitä mielestäsi ikääntyvien työkyky paranee –osion hyviin käytäntöihin tulisi lisätä tai mitä siitä pitäisi poistaa.

<https://tarkeissatoissa.fi/tekojentori>





Tekojen tori on alusta, jonne kerätään kuntaorganisaatioiden ja hyvinvointialueiden isoja ja pieniä kehittämistehtäviä. Tekojen torilla voi kertoa oman työpaikan kehittämistyöstä eli siitä, miten toimintatapoja tai palveluja on uudistettu, kehitetty ja parannettu.

Osin kohta hyvät käytännöt jää aika lyhyeksi. Esimerkiksi sivulla 21, löytyisikö lisää kirjoja hyvästä johtamisesta sotessa.

4. Teknologia lisää hyvinvointia

Teknologia työntekijöiden tukena

samaa mieltä

jonkin verran samaa mieltä

jonkin verran eri mieltä

eri mieltä

Kerro lyhyesti, mitä mielestäsi teknologia lisää hyvinvointia –osion sisältötekstiin tulisi lisätä tai mitä siitä pitäisi poistaa.

JHL korostaa, että teknologian käyttämiseen on varattava töissä riittävästi aikaa. Lisäksi eri tietojärjestelmien yhteen toimivuus tulee varmistaa. Nykyisin keskenään toimimattomat tietojärjestelmät saattavat vaikeuttaa arjen työtä enemmänkin kuin helpottaa sitä.

Käytössä olevat digitaaliset (mobiili) kirjaamisjärjestelmät ovat osaltaan johtaneet siihen, että asiakkaan luona käytettävää aikaa kuluu kirjaamiseen mobiililaitteelle. Tästä kertoo mm. THL:n lähihoitajille tekemä tutkimus, jossa JHL oli mukana (<https://www.jhl.fi/uutiset/selvitys-hyodylliset-tietojarjestelmat-vievat-liikaa-lahihoitajan-tyoaikaa/>).





Tutkimuksen mukaan lähihoitajat suhtautuvat myönteisesti tietojärjestelmien käyttöön. Keskeisenä ongelmana lähihoitajat kuitenkin näkevät, että tietojärjestelmien käyttö vie liian ison osan työajasta asiakkaiden kanssa. Työn arjessa on tärkeä löytää balanssi teknologian ja inhimillisten kohtaamisten kanssa.

Teknologia ei automaattisesti helpota työntekijöiden arkea. Yksi esimerkki digitalisaation tuomista haasteista on osassa kotihoitoa käytössä oleva toiminnanohjausjärjestelmä, joka on osoittautunut toimintavarmuudeltaan heikoksi. Järjestelmä mahdollistaa kotikäyntien suunnittelun niin, että käyntien välille ei jää lainkaan siirtymäaikaa. Näin käyntien optimointiin tarkoitettu toiminnanohjausjärjestelmä toimiessaan aiheuttaa työntekijöille kuormittumista niin fyysisesti, psykososiaalisesti kuin eettisesti.

Arvioi, onko kaikkein tärkeimmät suositukset nostettu vaikuttavuustavoitteeseen.

Teknologia lisää hyvinvointia

samaa mieltä

jonkin verran samaa mieltä

jonkin verran eri mieltä

eri mieltä

Kerro lyhyesti, mitä mielestäsi teknologia lisää hyvinvointia –osion suosituksiin tulisi lisätä tai mitä siitä pitäisi poistaa.

JHL kannattaa erityisesti suositusten ensimmäistä kohtaa, jossa varmistetaan työntekijöiden osallistumien koko prosessiin suunnittelusta, kokeiluista aina hyväksi havaittujen teknologiaratkaisujen käyttöönottoon.

Pyydämme, että suosituksiin toiseksi kohdaksi lisätään: Kaikki työntekijät koulutetaan systemaattisesti teknologioiden käyttöön. He saavat myös koulutusta niiden päivityksiin ja muutoksiin. Lisäksi työntekijöille annetaan arjessa tukea teknologian käyttöön ja tukea sen toimintahäiriöiden tilanteisiin.

Teknologialla on potentiaalia helpottaa ammattilaisten työtä, mutta se ei tapahdu itsestään. JHL korostaa, että työntekijät tulee perehdyttää kunnolla tietotekniikan käyttöön, jotta siitä ajateltu hyöty saadaan toteutumaan.



Lisäksi jokaiselle työntekijälle tulisi varata mahdollisuus osallistua teknologian käyttöön liittyvään koulutukseen itse sen sijaan, että tiimistä vain osa koulutetaan ja säilytetään heille kouluttamisvelvoite eteenpäin muulle tiimille.

Arvioi, onko kaikkein tärkeimmät hyvät käytännöt nostettu vaikuttavuustavoitteeseen.

Teknologia lisää hyvinvointia

samaa mieltä

jonkin verran samaa mieltä

jonkin verran eri mieltä

eri mieltä

Kerro lyhyesti, mitä mielestäsi teknologia lisää hyvinvointia -osion hyviin käytäntöihin tulisi lisätä tai mitä siitä pitäisi poistaa.

<https://tarkeissatoissa.fi/tekojentiiri>

Tekojen tori on alusta, jonne kerätään kuntaorganisaatioiden ja hyvinvointialueiden isoja ja pieniä kehittämiskoja. Tekojen torilla voi kertoa oman työpaikan kehittämistyöstä eli siitä, miten toimintatapoja tai palveluja on uudistettu, kehitetty ja parannettu.