

8.9.2019

JHL:n näkemys vanhuspalvelulain uudistamisesta henkilöstömitoituksen osalta

JHL on sitoutunut yhteistyössä Suomen hallituksen kanssa rakentamaan oikeudenmukaisemman, yhdenvertaisemman ja mukaan ottavamman Suomen. Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvveluista eli ns. *vanhuspalvelulaki* on hallitusohjelman mukaisesti parhaillaan uudistettavana. Ensisijaisena tavoitteena uudistuksessa on lisätä vanhuspalvelujen laatua ja vaikuttavuutta sekä vahvistaa olemassa olevaa lainsäädäntöä säätämällä 0,7 mukainen sitova hoivahenkilöstön mitoitus ympärivuorokautisen hoivan yksiköihin.

JHL:n mukaan henkilöstön mitoitus iäkkäiden henkilöiden ympärivuorokautisen hoivan yksiköissä on turvattava oikeanlaisella henkilöstörakenteella ja toimivilla tukipalveluilla.

Oikea henkilöstörakenne

Vanhuspalvelulaki velvoittaa nykyiselläänkin palveluntuottajaa turvaamaan ikääntyneille laadukkaat palvelut niin, että henkilöstön määrä, koulutus ja tehtävä rakenne vastaavat oikeassa suhteessa toimintayksikön palveluja saavien iäkkäiden määrään. Henkilöstörakennetta ja –mitoitusta ohjataan myös STM:n julkaisemassa laatusuosituksessa ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi. Sitova henkilöstömitoitus tulee kirjata lakiin. Tämän lisäksi JHL katsoo, että lailla on turvattava toimintayksikön henkilöstörakenne, jossa veloitetaan laskemaan henkilöstömäärä kokopäiväisinä työsuhteina.

Ikääntyneillä tulee olla oikeus vakituiseen kokopäiväiseen henkilöstöön. Tämän vuoksi on erittäin oleellista, että lakiin kirjattavan sitovan henkilöstömitoituksen lisäksi säädetään myös oikeasta henkilöstörakenteen turvaamisesta. Kevään 2019 hoivakriisi johtui suurelta osin siitä, että ikääntyneiden palveluyksiköiden toimintaa ei oltu turvattu henkilöstörakenteellisesti. Jopa toteutunut henkilöstömitoitus voidaan saada laskennallisesti toteutettua, jos se lasketaan pelkästään tuntiperusteisesti. Asiakastyötasolla tilanne voi kuitenkin olla aivan eri. Jos henkilöstörakennetta ei ole turvattu, voi asumisyksikön henkilöstö koostua erityyppisistä työsuhteista, jotka tekevät esimerkiksi tuntityötä alimmillaan 4 tuntia / työvuoro. Tämän lisäksi tuntityöntekijöiden vaihtuvuus on suurta, josta kärsivät niin asiakkaat kuin vakituinen asumisyksikön henkilöstö. Toimintayksiköt eivät voi jatkaa enää niin, että palvelutoimintaa tuotetaan erilaisin epätyypillisin työsuhtein vailla vakinaista henkilöstöä. Tämän vuoksi henkilöstömitoitus tulee laskea kokoaikaisina henkilömäärinä suhteessa hoivattaviin asiakkaisiin.

Ikääntyneiden palveluyksikön oikeanlaiseen henkilöstörakenteeseen tulee laskea nykyisen iäkkäiden palveluiden laatusuosituksen mukaisesti välittömään asiakastyöhön osallistuvat lähi- ja perushoi-

tajat, sairaan- ja terveydenhoitajat, hoiva-avustajat, sosionomi AMK:t, sosiaalialan ohjaajat ja kasvattajat, kotiavustajat ja kodinhoitajat, viriketoiminnan ohjaajat ja muut vastaavat asiakkaan sosiaalisen toimintakyvyn ylläpitoon osallistuvat työntekijät sekä toimintayksiköiden vastuuhenkilöt. Välittömän asiakastyön tulee rakentua hoito- ja hoivatyöstä. Jotta kaikki edellä mainitut ammattiryhmät voidaan laskea henkilöstömitoitukseen välittämällä hoito- ja hoivatyön osalta, JHL edellyttää, että mitoituksen laskennassa tulee toteutua sekä henkilömääräinen laskenta (vakanssipohjainen), jolla turvataan henkilöstörakenne sekä toteutunut henkilöstömitoitus (tuntiperusteinen).

Välittömän asiakastyön tulee koostua jokapäiväisen elämän tuesta, hoidosta ja hoivasta, toimintakykyä ja kuntoutumista edistävästä ja ylläpitävästä työotteesta, sosiaalisten suhteiden ja sosiaalisen toimintakyvyn ylläpitämisestä. Välittömään hoivaan tulee laskea myös kodinomaiset tehtävät, jotka tukevat asiakkaan hyvinvointia. Näitä tehtäviä ovat mm. ruoan lämmittäminen ja tarjoaminen, ylläpitosiivous ja asumisyksikön viihtyvyydestä huolehtiminen sekä arkipyykin peseminen.

Välittömästä asiakastyöstä tulee erottaa hoivapalveluyksikön tukipalvelut. Tukipalvelut muodostuvat laitossiivouksesta, ruoan valmistuksesta ja kiinteistöhuollosta. Tarpeen mukaan tulee myös arvioida, onko pyykkihuolto isoissa yksiköissä toteutettavissa esimerkiksi liinavaatepyykin osalta hoito- ja hoivahenkilöstön toteuttamana vai kuuluuko se tukipalveluiden piiriin. Edellä mainittuja tukipalveluja ei tule laskea henkilöstömitoituksen piiriin.

Työnjakoa tulee kehittää ja vahvistaa

Ikääntyneiden ympärivuorokautisen hoivan asiakkaat ovat jatkuvan hoivan tarpeessa. Tämän vuoksi on tärkeää, että hoivayksikössä on moniammatillista osaamista, jotta asiakkaiden kaikki tarpeet tulevat huomioiduksi niin, että jokainen ammattiryhmä hoivayksikössä voi tehdä työtä parhaan ammattitaitonsa mukaisesti. Tämän vuoksi työnjakoa tulee kehittää ja vahvistaa.

Lähtökohtana on, että ympärivuorokautisen hoivan asiakkaat ovat hoidon ja hoivan tarpeessa eivätkä enää selviä arjesta itsenäisesti. Hoidon tarve on lähtökohtaisesti suurta ja siksi sairaanhoidollinen osaaminen ja lääkehoidon turvaaminen on taattava. Siksi sairaanhoitajien työpanos palveluyksiköissä on välttämätöntä. Hoidon ja hoivan tarpeisiin tulee olla riittävä määrä henkilöstöstä perus- ja lähihoitajia. Lähi- ja perushoitajien työtä tukemaan tarvitaan ehdottomasti myös hoiva-avustajia, joiden pääsiällisenä tehtävänä on vastata asiakkaiden jokapäiväisen elämän tuesta. Hoiva-avustaja ei milloinkaan voi korvata lähi- ja perushoitajien työpanosta mutta oikeanlaisella työnjaolla toteutettuna hoiva-avustajien työpanoksen johdosta lähi- ja perushoitajat pystyvät keskitty-



mään paremmin perustehtäväänsä. Hoiva-avustajan työ ei ole pelkästään hoivakodissa tapahtuvaa ympäristöstä huolehtimista. Sen lisäksi, että hoiva-avustaja on lähi-, perus- ja sairaanhoitajien työn tukena on hän myös asiakkaan avustajana ja toiminnallisen arjen mahdollistajana.

A handwritten signature in blue ink that reads 'Päivi Niemi-Laine'.

Päivi Niemi-Laine
puheenjohtaja

Lisätietoja

Kari Bagge
sopimustoimitsija
kari.bagge@jhl.fi
p. 010 7703 372

Sari Bäcklund
erityisasiantuntija
sari.backlund@jhl.fi
p. 010 7703 478