

Viite: STM070:00/2019

**Akavan sairaanhoitajat ja Taja tiivistelmä lausunтовastauksesta luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalveluista annetun lain 15 ja 20 §:n muuttamisesta sekä 20 §:n väliaikaisesta muuttamisesta.**

**Esityksessä tulisi ottaa kantaa siihen, millainen henkilöstörakenteen tulisi hoivayksiköissä olla, esimerkiksi koulutettujen hoitoalan ammattihenkilöiden suhde avustavaan henkilökuntaan.**

Ympäri vuorokautisessa hoivassa asuvat ikääntyneet ovat usein monisairaita ja heidän hoitonsa vaatii tietoa pitkäaikaissairauksista sekä lääkehoidosta. Turvallinen lääkehoito on yksi keskeinen hoivan laadun tekijä. On huolehdittava siitä, että jokaisessa vuorossa on töissä lääkehoidon koulutuksen suorittanut hoitotyöntekijä. Tämä on turvattava työvuorosuunnittelussa, yllättävän poissaolon tilanteessa voi olla äärimmäisen haastavaa löytää korvaavaa työntekijää, mikäli jokaiseen vuoroon on suunniteltu vain yksi lääkehoidon koulutuksen suorittanut hoitotyöntekijä. Tämä saattaa johtaa siihen, että lääkehoitoa toteutetaan väärin tai että osaaminen on riittämätöntä.

**Henkilökunnan lisääntyessä on huomioitava, että esimiestyö korostuu edelleen.** Yksikön esimiehen ja johtajan vastuulle jää tehdä yksikön kannalta parhaat ratkaisut henkilöstörakenteeseen. Henkilöstön määrän kasvaessa lähiesimiehiä ei tule vähentää, vaan pikemminkin pohtia, minkälaiset mahdollisuudet nykyisillä esimiehillä on vastata lisääntyvän henkilöstön tarpeisiin. Esimiehillä ja johtajilla tulee olla aikaa keskittyä esimiestyöhön, heidän laskemisensa mukaan mitoittamiseen sisältää riskin, että aikaa varsinaisten esimiestehtävien hoitamiseen jää niukasti.

**Välitön ja välillinen asiakkaisiin kohdentuva työ tulisi laissa määritellä tarkemmin.** Hoiva-alalla ja hoitotyössä on paljon sellaista välillistä työtä, joka on asiakkaan hoidon kannalta välttämätöntä ja joka kohdentuu asiakkaaseen, kuten dokumentointi, suunnittelu, yhteydenpito ym. Myös em. vaatii osaamista ja resurssia. Kaikki työ, jota ei tehdä suoraan kontaktissa asiakkaaseen ei ole siirrettävissä muiden tehtäväksi.

**Tukipalveluina tehtävien töiden tekijällä on suuri merkitys toiminnan laadun näkökulmasta.** Esimerkiksi se, tuotetaanko palvelut omana toimintana vai ostopalveluina. Oma vakituiseen henkilökuntaan kuuluva keittäjä esimerkiksi tuntee asukkaiden tarpeet ja toiveet paremmin. Ruoan esillepano esim. kaunis kattaus lisäävät ruokahalua ja tukevat hoitotyötä ja asiakkaan ravitsemustilaa. Tukipalvelujen mitoitus on oltava riittävää, jotta esimerkiksi turvataan siivouksen laatu, tällä on merkitystä mm infektioiden torjunnassa.

Useassa hoivakodissa henkilöstömitoitusta joudutaan lain voimaantulon vuoksi kasvattamaan. Hoitohenkilökuntaa on jo nyt paikoin haastavaa löytää. **Lain voimaantullessa on tärkeä huomioida, että tarvittavat panostukset eivät ole missään tapauksessa vähennyksiä ikääntyneiden kotihoidosta, jossa hoidetaan yhä heikompikuntoisia ikääntyneitä.** Resurssit on löydyttävä muualta. Riittämätön rahoitus voi myös johtaa pahimmassa tilanteessa ympärivuorokautisen pitkäaikaishoidon paikkojen vähentämiseen, mikä taas vaikeuttaa kotihoidon tilannetta hoitaa huonokuntoisia ikääntyneitä. Tämä edellyttää kunnille allokoitavan ympärivuorokautisen pitkäaikaishoidon rahoituksen kasvattamista.

**Mikäli riittävää ja lain vaatimaa rahoitusta ei löydy, uhkana on hoitotyöhön koulutetun työvoiman, kuten sairaanhoitajien ja lähihoitajien, korvaaminen vähemmän koulutetulla avustavalla henkilökunnalla.**

Koulutusmäärien lisääminen ei ole yksin riittävä toimenpide. Hoitohenkilökuntaa on jo nyt paikoin haastavaa löytää ja nuoret vasta valmistuneet hoitoalan ammattilaiset hakeutuvat nopeasti valmistumisen jälkeen jatko-opintoihin ja suuntaavat muille aloille. Koulutukseen, työharjoittelupaikkoihin ja alan vetovoimaisuuteen on panostettava.

**Eettinen stressi siitä, että työtä ei ehdi tehdä riittävän hyvin ja laadukkaasti, on ikääntyneiden hoivapalveluissa yleistä.** Ei riitä yksin, että henkilöstön määrää lisätään. Jokaisessa työvuorossa on oltava riittävä määrä koulutettua henkilökuntaa, jotta tehtävät jakautuvat tasaisesti ja tarkoituksenmukaisesti. **Henkilöllä tulee olla mahdollisuus tehdä koulutustaan vastaava työtä.**

**Johtamiseen ja johtamisosaamiseen on kiinnitettävä huomiota,** on tuettava jatkuvaa työn ja toiminnan sekä osaamisen kehittämistä (täydennyskoulutus).

**Työolojen ja palkkauksen kehittäminen on nostettava keskiöön.** Työn ja perheen yhteensovittamista on tuettava mm erilaisin työaikajärjestelyin.

Kansallisesti yhtenäisen laatu- ja arviointijärjestelmän luominen on hyvä ja kannatettava pyrkimys. Uusien tietojärjestelmäintegraatioiden käyttöönotto kuitenkin maksaa ja edellyttää henkilöstön hyvää kouluttamista. **On turvattava myös pienempien palveluntuottajien toimintaedellytykset.**

**Jos halutaan tietoa palveluiden laadusta, sitä on kysyttävä myös asiakkailta, omaisilta ja henkilöstöltä.** Laadussa tulee huomioida asiakkaiden tyytyväisyys saamaansa hoitoon ja henkilökunnan omat kokemukset sekä henkilöstöä kuvaavat mittarit esim henkilöstön vaihtuvuus, työsuhteiden laatu jne.

Mittariston valinnassa on huomioitava erityisesti pienempien palveluntuottajien mahdollisuudet hankkia, kouluttautua ja toteuttaa mittaamista. Tietojärjestelmäintegraatiot ovat verrattain kalliita ja vahvasti sidoksissa asiakastietojärjestelmätoimittajiin. On syytä pohtia, miten laaja mittaristo on tarpeenmukainen, ja mitkä ovat niitä tekijöitä, jotka hoivan laatua parhaiten kuvaavat. Toimintakyvyn ja hoidon laadun mittarit kuvaavat tilannetta mittaushetkellä, ja onkin tärkeä

muistaa, että ikääntyneiden toimintakyky voi vaihdella päivittäin. Tällöin on tärkeää, että myös henkilöstömitoituksessa on liikkumavaraa yllättäville tilanteille.

**Vanhuspalveluja tulisi kehittää kokonaisuutensa.** Lakiehdotus rajaa henkilöstömitoituksen koskemaan pelkästään tehostettua palveluasumista, tämä voi johtaa kotihoidon henkilöstötilanteen heikkenemiseen (paikoin kotihoito on jo nyt kriisissä).



Helena Vertanen  
puheenjohtaja



Kukka Junno  
toiminnanjohtaja