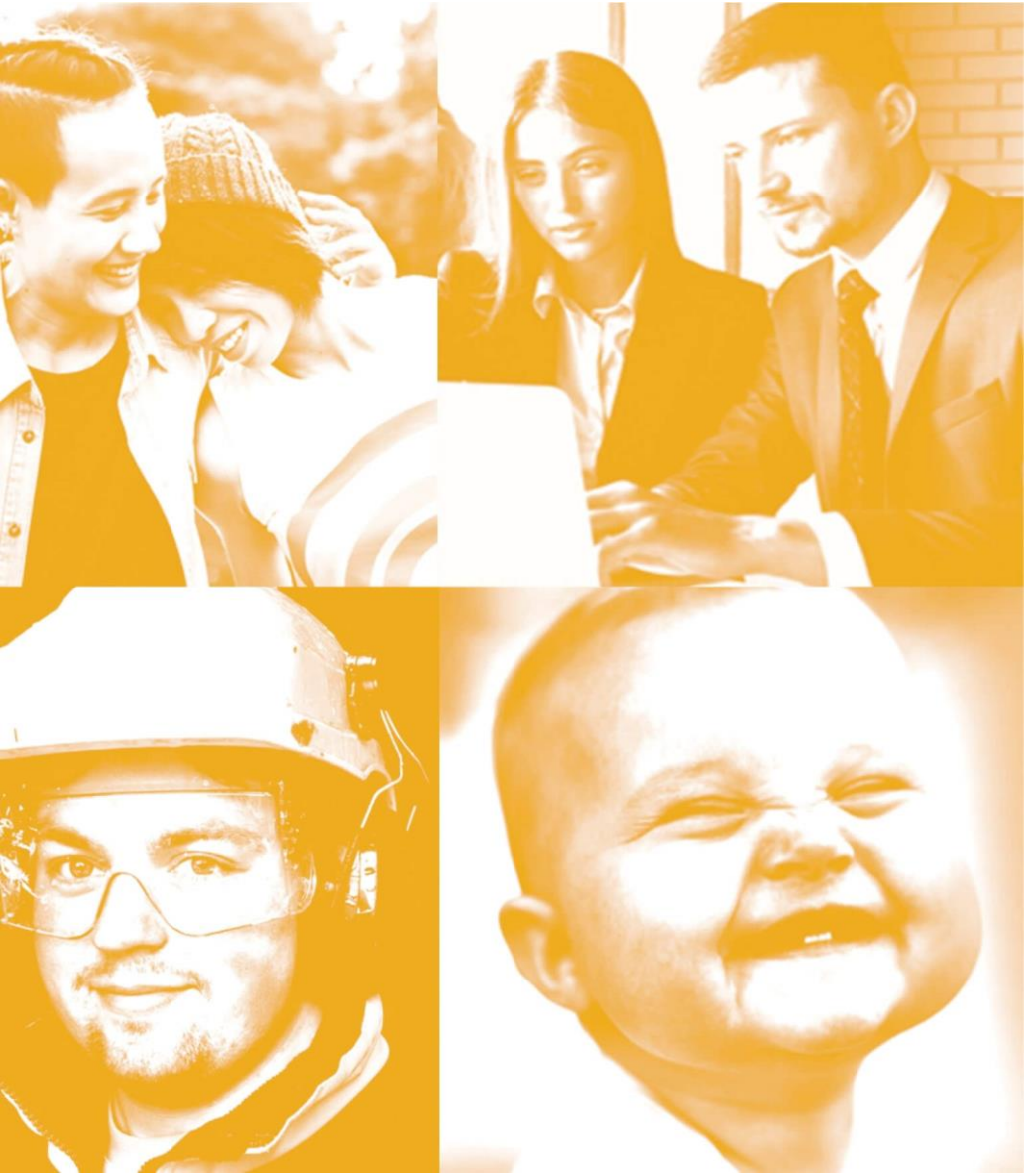


Hallituksen esitys eduskunnalle vanhuspalvelulain muuttamisesta; HE 4/2020 vp

Perustuslakivaliokunta
26.2.2020

Jaana Huhta
Satu Karppanen



Tässä esityksessä

- Vanhuspalvelulain uudistaminen
  - Henkilöstömitoitus
  - Seuranta- ja arviointijärjestelmä
  - Lain voimaantulo
- Rahoitus
- Henkilöstön saatavuus
- Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys



läkkäiden henkilöiden palvelut uudistetaan kahdessa vaiheessa

1. VAIHEEN MUUTOKSET

- Sitova henkilöstömitoitus ympärivuorokautisessa hoidossa
- Toimintakyvyn kansallinen arviointi- ja seurantajärjestelmä; RAI
- Voimaantulo, siirtymäaika

2. VAIHEEN MUUTOKSET - valmistelussa

- Keinot kotihoidon riittävyyden turvaamiseksi
- Mitoituksen toteutumisen ja kotihoidon riittävyyden seuranta
- Muut työryhmän jaostojen ehdotuksista ym. esille nousseet asiat

Kansallinen toimintakyvyn arvioinnin mittaristo

- Palvelujen järjestämisen lähtökohtana on iäkkään henkilön yksilöllinen palvelutarve
- Palvelutarpeiden selvittämiselle ei ole kansallisesti vakiintunutta rakennetta ja muotoa
- Palvelutarpeiden vertailukelpoinen arviointi edellyttää yhtenäisen kansallisen arviointimenetelmän käyttöä
- Yhtenäinen palvelutarpeen arviointi turvaa asiakkaiden yhdenvertaisuutta
- Yhtenäistä arviointijärjestelmää voidaan käyttää pohjana sen arvioinnissa, milloin tarvitaan 0,7 ylittävää mitoitusta
- Arviointijärjestelmä tuottaa luotettavaa tietoa myös palvelujen valvontaan
- Tarvittaessa voidaan käyttää myös muita arviointikeinoja

Palvelutarpeen selvittämiseen ja arviointiin otetaan käyttöön kansallisesti yhtenäinen seuranta- ja arviointijärjestelmä: RAI-järjestelmä

Välitön asiakastyö

- Valmistelun pohjana on ollut laatusuosituksen mukainen välittömään asiakastyöhön osallistuminen
- Henkilöstömitoitusta laskettaessa **välitön asiakastyö** koostuisi asiakkaan perustarpeisiin vastaavasta jokapäiväisen elämän tuesta:
- Asiakkaan hyvinvointia tulisi tukea laajasti. Tämä tarkoittaa asiakkaan asuinympäristön viihtyvyydestä huolehtimista, liikkumisen, ulkoilun ja sosiaalisten suhteiden tukemista sekä sosiaalisen toimintakyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämistä yhteistyössä omaisten ja läheisten sekä edunvalvojan kanssa.

Välillinen työ (tukipalvelut)

- Siivouspalvelu, ruuan valmistus, pyykkihuolto, kiinteistönhuolto, joihin asiakas ei osallistu sekä muut vastaavat hoitoa ja huolenpitoa mahdollistavat tehtävät
- Tukipalveluja varten tulee pääsääntöisesti varata riittävä erillinen resurssi omana henkilökuntana tai ostopalveluna
- Jos välillistä työtä sisällytetään säännönmukaisesti asiakastyötä tekevien työntekijöiden työhön, sen osuus on määriteltävä tehtävänkuvassa ja siltä osin työaikaa ei laskettaisi henkilöstömitoitukseen

Välittömään asiakastyöhön osallistuvat työntekijät; 3 a § 1 mom

- sairaan- ja terveydenhoitajat
- lähi- ja perushoitajat
- geronomit
- kodinhoitajat
- sosiaalialan ohjaajat ja kasvattajat
- sosionomi AMK –tutkinnon suorittaneet
- soveltuvan ammatti- tai erikoisammattitutkinnon suorittaneet
- soveltuvan opistoasteisen tutkinnon suorittaneet
- fysio- ja toimintaterapeutit
- kuntoutuksen ohjaajat
- kotiavustajat, hoitoapulaiset ja hoiva-avustajat
- viriketoiminnan ohjaajat ja muut vastaavat asiakkaan sosiaalisen toimintakyvyn ylläpitoon osallistuvat työntekijät
- toimintayksiköiden johtajat ja vastuuhenkilöt

Välittömään asiakastyöhön osallistuvat henkilöt, 3 a § 2, 3 ja 4 mom

- Opiskelijat: työsopimussuhteessa toimintayksikköön olevat opiskelijat koulutusmuodosta riippumatta, oltava opintojen kautta hankittu riittävä osaaminen suhteessa tutkinnon perusteisiin, ammattihenkilölainsäädännön edellyttämään osaamiseen sekä työpaikan osaamistarpeisiin
- Henkilöstörakenne: Työnantajan on huolehdittava, että toimintayksikössä on asiakkaiden tarpeisiin ja määrään nähden riittävä määrä sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöitä jokaisessa työvuorossa
- Lääkehoidon toteuttaminen: edellyttää asianmukaista koulutusta

Henkilöstö 20 § (voimassa oleva laki)

- Toimintayksikössä on oltava henkilöstö, jonka määrä, koulutus ja tehtävärakenne vastaavat toimintayksikön palveluja saavien iäkkäiden henkilöiden määrää ja heidän toimintakykynsä edellyttämää palvelun tarvetta ja joka turvaa heille laadukkaat palvelut.
- Jos toimintayksikön tiloissa hoidettavana olevan iäkkään henkilön toimintakyky on alentunut siten, että hän tarvitsee huolenpitoa vuorokaudenajasta riippumatta, toimintayksikössä on oltava riittävästi henkilökuntaa kaikkina vuorokauden aikoina.

Toteutunut henkilöstömitoitus 0, 7 (20 § 2 ja 3 mom)

- Toteutuneen henkilöstömitoituksen tehostetun palveluasumisen ja pitkäaikaisen laitoshoidon toimintayksikössä, jolla on yhteiset toimitilat ja oma työvuorosuunnittelu ja joka toimii yhden esimiehen alaisuudessa, on oltava vähintään 0,7 työntekijää asiakasta kohti.
- Toteutunut henkilöstömitoitus tarkoittaa toimintayksikössä paikalla olevien välitöntä asiakastyötä tekevien 3 a §:ssä tarkoitettujen työntekijöiden työpanosta suhteessa toimintayksikössä kolmen viikon seurantajakson aikana olevien asiakkaiden määrään. Välillistä työtä ei oteta huomioon henkilöstömitoituksessa.

Voimaantulo

- Mitoitus 0,7 tulisi voimaan heti, kun laki tulee voimaan 1.8.2020
  - Siirtymäaikana 0,7 mitoituksen saisi alittaa, jos toimintayksikössä kyettäisiin huolehtimaan riittävästä hoidosta ja huolenpidosta (vrt. 20 § 1)
  - Mitoitus olisi tuolloinkin vähintään 0,5 ja siinä otettaisiin huomioon vain välitöntä asiakastyötä tekevä henkilöstö
  - Siirtymäajan luvat ja toiminta lainsäädännön ja voimassa olevien lupien mukaisesti (0,5 oltava)
- Siirtymäaika päättyisi 1.4.2023, jolloin 0,7 mitoituksen pitäisi täyttyä kaikissa yksiköissä

Hallituksen sitoutuminen esityksen rahoitukseen

- Hallitus on sitoutunut toteuttamaan hallitusohjelmakirjauksen 0,7 mitoituksesta iäkkäiden henkilöiden ympärivuorokautisessa hoidossa (budjettiriihen pöytäkirjamerkintä 17.9.2019)
- Rahoitus ratkaistaan hallituskauden menokehyksiä rikkomatta kevään kehysriihessä
- Vuoden 2023 rahoitus (9 kk) haetaan pääosin STM pääluokan sisältä siten, ettei se vaaranna peruspalveluiden tai etuuksien nykyistä tasoa eikä hallitusohjelmassa sovittuja tavoitteita.
    - Yksityisen terveydenhuollon SV-korvaukset osana monikanavarahoituksen purkamista
    - Palveluhankintojen ja ostopalveluiden tehostuminen järjestäjien koon kasvaessa
    - Digitalisaation edistäminen
    - Apteekkijärjestelmän ja lääkehuollon kehittäminen

Toimenpiteitä henkilöstön saatavuuden varmistamiseksi

- ennakoidaan koulutustarpeita ja hyödynnetään erilaisia koulutuspolkuja, kuten kouluttautumista hoiva-avustajaksi
- lisätään aloituspaikkoja lähihoitaja- ja sairaanhoitajakoulutukseen
- päivitetään työttömänä tai muuten työstä/alalta poissa olleiden ammatillista osaamista ja rakennetaan erilaisia työllistymisreittejä
- selvitetään mahdollisuudet hyödyntää työperäistä maahanmuuttoa
- lisätään alan houkuttelevuutta esimerkiksi parantamalla työssä kehittymis- ja etenemismahdollisuuksia
- otetaan käyttöön alueellisia varahenkilöstöjä, joita sekä yksityiset että julkiset palveluntuottajat voivat hyödyntää työvoiman joustotarpeisiin
- otetaan käyttöön uutta teknologiaa, joka vähentää rutiininomaista työtä ja siten parantaa työn mielekkyyttä
- lisätään mahdollisuuksia omaan työhön vaikuttamiseen esimerkiksi ottamalla käyttöön itseohjautuvia tiimejä

Suhde perusoikeuksiin

- Yhdenvertaisuus
- Oikeus välttämättömään huolenpitoon ja riittäviin sosiaali- ja terveyspalveluihin
- Perus- ja ihmisoikeuksien turvaaminen
- Oikeus elämään, henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen
- Yksityiselämän suoja
- Oikeus omaan kieleen ja kulttuuriin
- Yhtymäkohtia myös perustuslain 1 §:n 2 momentin sisältämään ihmisarvon loukkaamattomuutta koskevaan säännökseen

Kunnallinen itsehallinto; lailla säätämisen velvoite

- Kunnallinen itsehallinto
- Kunnilla oltava riittävät resurssit suoriutua tehtävistään
- Lailla säätämisen velvoite -> merkitys yksilön oikeuksien sekä kunnallisen itsehallinnon kannalta
- Kuntien rahoitusperiaatteen toteutuminen turvataan - > hallituksen sopimus