Hanna Alastalo

11.10.2024

Eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunta

Eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunnan kuulemistilaisuus 15.10.2024

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista annetun lain muuttamisesta (HE 127/2024 vp)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) kiittää mahdollisuudesta antaa lausunto otsikossa mainitusta hallituksen esityksestä. THL pitää hallituksen esitystä toteuttamiskelpoisena, mutta korostaa, että mitoituksen tulee lain mukaan olla vähimmäismitoitusta korkeampi silloin, kun se on asiakasrakenteen vuoksi tarpeen. Koska toimintayksiköiden asiakasrakenne ja asiakkaan tarpeet ovat erilaisia ja muuttuvia, tarvittavassa henkilöstömitoituksessakin esiintyy vaihtelua eri ajanhetkien ja eri yksiköiden välillä.

Lakiesityksen perusteluissa todetaan, että 0,6 mitoitus olisi pääsääntöisesti riittävä perustarpeiden toteuttamiseen, mutta sillä olisi todennäköisesti vaikutusta mahdollisuuksiin tarjota asiakkaiden toimintakykyä ylläpitävää ja sosiaalista kanssakäymistä edistävää toimintaa. Henkilöstömitoituksen riittävyyteen liittyy olennaisesti kysymys, mikä laadun vähimmäistaso palveluissa on turvattava. Laadukkaaseen hoitoon vaikuttaa vähimmäismitoituksen lisäksi monet muutkin tekijät kuten asiakkaiden yksilölliset ja muuttuvat tarpeet, yksiköiden johtamis- ja toimintakulttuuri ja henkilöstön osaaminen ja hyvinvointi. Hyvän hoidon ja ihmisarvoisen elämän lähtökohtana tulee pitää laatutasoa, joka turvaa välttämättömien tarpeiden lisäksi myös hyvinvoinnin ja elämänlaadun. Oikeus hyvään elämään on iäkkään henkilön oikeus, kun hän tarvitsee ympärivuorokautista hoitoa ja huolenpitoa ja etenkin tilanteessa, jossa iäkäs ei itse kykene ilmaisemaan tahtotilaansa. Toimintakyvyn ylläpitäminen, kuntouttava toiminta, sosiaalisen kanssakäymisen mahdollistaminen sekä kulttuurinen hyvinvointi liittyvät olennaisesti hyvinvoinnin ja elämänlaadun turvaamiseen. Lähtökohtaisesti asiakastarpeiden kautta kehitetyt ja toimiviksi todetut käytännöt olisivat yksi keskeisimmistä asioista, joiden levittämiseen olisi panostettava. Lisäksi kehittämistä olisi suunnattava taloudellisesti kestäviin toiminta- ja johtamistapoihin, joilla asiakkaiden palvelutarpeet turvattaisiin.

Henkilöstön hyvinvointi vaikuttaa merkittävästi työvoiman saatavuuteen, pysyvyyteen ja halukkuuteen hakeutua alalle. Riittävä ja joustava mitoitus muuttuvissa asiakastarpeissa tukee yksiköiden henkilöstön jaksamista. Jotta saavutettu henkilöstön pitovoima on mahdollista säilyttää, on tärkeää pitää huolta henkilöstön ajantasaisesta osaamisesta ja työhyvinvoinnista. Jos mitoituksen alentamisen katsotaan heijastavan henkilöstön ja alan arvostusta, voi sillä olla myös kielteisiä vaikutuksia alan houkuttelevuuteen ja henkilöstön saatavuuteen.

Iäkkäiden palveluihin kohdistuu tulevina vuosina väestön ikääntymisen myötä lisääntyvää henkilöstön tarvetta. Palvelujärjestelmän monipuolisella kehittämisellä voitaisiin taata riittävä henkilöstö muun muassa kohdistamalla kehittämistoimenpiteitä iäkkäiden toimintakykyä ylläpitävään ennaltaehkäisevään ja kuntouttavaan toimintaan, jolla voitaisiin myöhentää raskaiden säännöllisten palveluiden tarvetta. Iäkkäille suunnattujen vuorokaudenajasta riippumattoman kotihoidon ja yhteisöllisen asumisen kehittäminen mahdollistaa kohdentamaan palvelut ja henkilöstö paremmin asiakkaiden palvelutarpeiden mukaan.

Koska mitoituksen tulee lain mukaan olla vähimmäismitoitusta korkeampi silloin, kun se on asiakasrakenteen vuoksi tarpeen. vähimmäismitoitukseen tehtävä alentaminen mahdollisesti lisää sekä hyvinvointialueiden että valvovien viranomaisten valvontakuormaa erityisesti tulevassa muutosvaiheessa, mutta myös tilanteissa, joissa vähimmäismitoitus jää asiakasrakenteen muuttuessa riittämättömäksi.

Pääjohtajan sijainen
hallinto- ja talousjohtaja — Mia Nykopp

Johtaja — Piia Aarnisalo