18.10.2024

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

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL kiittää mahdollisuudesta lausua eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunnalle hallituksen esityksestä koskien vanhuspalveluiden henkilöstömitoitusta kuulemistilaisuudessa 21.10.2024.

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista annettua lakia siten, että toteutuneen henkilöstömitoituksen on oltava vähintään 0,6 työntekijää asiakasta kohti. Ehdotettu laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2025. Tällä hetkellä mitoitus on 0,65 ja tavoitteena on ollut asteittain edetä kohti 0,7:n mitoitusta.

JHL ei kannata henkilöstömitoituksen laskemista 0.6 tasolle

JHL katsoo, että pyrkimys laskea henkilöstömitoitusta heikentää palveluiden laatua ja lisää paineita henkilöstön vähentämiseen. Tarve vanhushoivalle lisääntyy entisestään, mutta pääsy tarvittavien palveluiden piiriin viivästyy ja heikkenee jatkuvasti henkilöstö- ja resurssipulan vuoksi. Suurimpana haasteena on sosiaali- ja terveyspalveluiden laajamittainen aliresursointi.

Mitoituksen keventämisellä tavoitellaan 45 miljoonan euron vuosittaista säästöä valtiolle vuosille 2025-2027 ja 134 miljoonan euron vuosittaisia säästöjä vuodesta 2028 lähtien. Saman verran hyvinvointialueiden saama rahoitus siis supistuu ja sosiaali- ja terveydenhuolto kurjistuu entisestään.

JHL pitää säästöä henkilöstöstä ja sosiaali- ja terveydenhuollosta lyhytnäköisenä. Erityisesti siksi, että se heikentää alan veto- ja pitovoimaa entisestään sekä syventää henkilöstöpulaa.

Mitoituksen laskulla on vaikea nähdä kokonaisvaltaisia säästöjä. Mitoituksen laskeminen lisää työntekijöiden jaksamisen ongelmia, jotka näkyvät mm. lisääntyneinä poissaoloina ja työkyvyttömyytenä, jotka aiheuttavat lisää kustannuksia toisaalla järjestelmässä. Mikäli taas työntekijät eivät pitkällä tähtäimellä pysy töissä vanhustenhuollossa, eivät ikäihmiset pääse lopulta hoidon ja hoivan piiriin vaikka mitoitusta olisi alennettukin.

Esitysluonnoksessakin todetaan, että mitoituksen alentaminen voi lisätä päivystyskäyntejä ja sairaalahoitojaksoja ja sitä kautta kustannuksia muissa palveluissa. JHL huomauttaa, että ympärivuorokautisen hoivan ja kotihoidon piiriin tullaan jo nykyisellään entistä huonokuntoisempina ja vanhempina,

mikä lisää hoidon ja hoivan ammatillisia tarpeita ja haasteita entisestään. Henkilöstömitoituksen laskeminen ei helpota koko ajan haastavampiin asiakastarpeisiin vastaamisessa.

Euroopan unionin tilastojen mukaan Suomen vanhushoivan (mukaan lukien laitoshoito, kotihoito ja rahalliset etuudet) julkisten menojen suhde bruttokansantuotteeseen oli vuonna 2019 kaksi prosenttia. Vastaava luku oli Ruotsissa 3,3 prosenttia, Tanskassa 3,5 prosenttia ja Norjassa 4 prosenttia. Lisäksi Suomi käyttää jo nyt terveydenhuoltoon sekä EU:n keskiarvoa että muita Pohjoismaita vähemmän varoja asukasta kohti ja mitattuna osuutena BKT:stä.

JHL korostaakin, että Suomen sosiaali- ja terveydenhuolto tarvitsee enemminkin lisää rahoitusta, jotta asiakkaiden laadukkaat ja riittävät palvelut sekä työntekijöiden terveelliset ja turvalliset työolosuhteet voidaan taata. Säästöjä tulee hakea muualta.

Riittävä henkilöstön määrä takaa työssä jaksamisen ja laadukkaat palvelut

Riittävällä lakisääteisellä henkilöstömitoituksella on tarkoitus mm. turvata henkilöstön hyvinvointia ja työssä jaksamista. Työterveyslaitoksen tutkimusten mukaan eettinen kuormitus ja muut työn psykososiaaliset kuormitustekijät ovat iäkkäiden palveluissa muuta sosiaali- ja terveydenhuoltoa yleisempiä. Eettisen kuormituksen seurauksia vanhuspalveluiden työntekijöille olivat työstä poissaolot, mielenterveysongelmat, epäterveelliset ja epäsosiaaliset elämäntavat ja fyysiset oireet sekä heikentynyt työkyky.

Yksityisissä sosiaali- ja terveyspalveluissa myös työtapaturmien määrä on ollut nousussa, vaikka trendi muilla toimialoilla on ollut laskeva. Myös kunta- ja hyvinvointialueilla työpaikkatapaturmien määrä on lähtenyt nousuun.

Olemme JHL:ssa hyvin huolissamme sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön jaksamisesta ja hyvinvoinnista. Teetimme alkuvuodesta 2024 henkilöstöpulan ratkaisuja etsivän kyselyn jäsenistöllemme, johon saimme lähes 3600 vastausta. Riittävät henkilöresurssit, arvostus, palkkaus sekä paremmat kuulemis- ja vaikutusmahdollisuudet toistuvat keskeisimpinä henkilöstöpulan ratkaisukeinoina kyselyn jokaisella ammattialalla, kaikissa ikäryhmissä sekä yhteistoiminta-alueilla.

JHL:n kyselystä ilmeni, että yli 50 prosenttia vastaajista on harkinnut alanvaihtoa viimeisten kolmen vuoden aikana. Huomionarvoista on juuri se, että paras tae henkilöstöpulan helpottamiseen ovat riittävät henkilöresurssit. Niitä kyseessä olevalla hallituksen esityksellä heikennetään. Lue lisää: https://www.jhl.fi/uutiset/jhl-julkaisee-sote-kyselyn-tulokset-naita-ratkaisuja-jasenisto-ehdottaa-henkilostopulaan/

Moniammatillisuus huomioitava palveluketjussa

Pelkkä vähimmäismitoitus ei valitettavasti yksinään pelasta tilannetta vanhustenhoidossa. Tilanteen parantamisessa tulee huomioida kaikkien kokonaisvaltaiseen hoitoon ja hoivaan osallistuvien eri ammattilaisten merkitys ja käyttö palveluketjussa.

JHL pitää mm. hyvänä, että hoiva-avustajien osuus mitoitukseen laskettavasta henkilöstöstä on noussut 6 prosentista 10 %. Näemme, että heidän ja muiden kuntoutukseen, mielekkääseen elämään ja tukipalveluihin keskittyvien ammattilaisten panosta on tärkeä lisätä. Näin lähi- ja sairaanhoitajat voivat keskittyä koulutustaan vastaavaan työhön ja heidän työtaakkaansa kyetään keventämään.

Lisäksi asiakkaiden palvelutarpeen arviointeihin tulee panostaa. Ne tukevat henkilöstöä työnsä hyvässä toteuttamisessa ja ovat yhteiskunnalle pitkällä aikavälillä kustannustehokkain tapa toimia. Henkilöstömitoituksen laskemisen sijaan on entistä tärkeämpää pitää kiinni olemassa olevista työntekijöistä ja huolehtia heidän jaksamisestaan. Sosiaali- ja terveydenhuollon veto- ja pitovoimaa tulee lisätä mm. panostamalla perehdyttämiseen, osaamisen vahvistamiseen, palkkaukseen, työoloihin, työhyvinvointiin ja johtamiseen. Työpaikoilla kehittämistoimenpiteitä tulee tehdä yhteistyössä työntekijöiden kanssa.

Hallituksen ja hyvinvointialueiden sekä muiden työnantajien on tehtävä laajasti ja heti toimia henkilöstön tilanteen korjaamiseksi. Tilanne ei korjaannu sillä, että mitoituksen muutoksesta johtuen hyvinvointialueilta leikataan rahoitusta.

Esitys lisää paineita henkilöstön vähentämiseen

Esityksessä kirjataan, että ”Hyvinvointialueet arvioivat, että niiden omassa tuotannossa vakituisia työntekijöitä ei tarvitse irtisanoa, vaan henkilöstötarpeen vähentyessä vahvistetaan varahenkilöstöä, täytetään tyhjiä vakansseja ja siirretään henkilöstöä kotihoitoon. Työntekijöitä voi myös siirtyä julkisten ja yksityisten palveluntuottajien välillä ja muihin sosiaali- ja terveyspalveluihin. Sairaanhoitajista, lähihoitajista ja hoiva-avustajista on pulaa, joten esityksen ei arvioida lisäävän näiden ammattien työttömyyttä. Vaikka vaihtoehtoinen työ löytynee, sijainti tai työn sisältö voivat muuttua.”

Hallituksen esitys luo epävarmuutta työntekijöille ja on tosiasiallisesti jo johtanut henkilöstövähennyspaineisiin. Hyvinvointialueilla valmistaudutaan parhaillaan valmisteilla olevaan lakimuutokseen. Osa niistä on ottanut huomioon 0,6:n mitoituksen jo nyt palveluiden kilpailutusvaiheessa. Tämä on johtanut muutosneuvottelupaineisiin yksityisten palveluntuottajien kohdalla.

Pääministeri Orpon hallitus valmistelee parhaillaan lisäksi lakiesitystä, jolla voitaisiin jatkossa huomioida myös teknologia osana henkilöstömitoitusta. JHL ei kannata tätäkään muutosta, sillä se johtaisi

entistä suurempiin paineisiin vähentää jo nyt niukoilla olevaa henkilöstöä. Teknologialla voidaan avustaa, tehostaa ja tukea hoivatyötä, mutta ei korvata tärkeässä ihmistyössä henkilökuntaa.

Haasteena hyvän hallinnon toteuttaminen ja omavalvonta

Mitoitusta on hallituksen toimesta muutettu useita kertoja. Jatkuva lain muuttaminen kuormittaa sekä hallintoa, työnantajia että työntekijöitä. Se ei ole kestävää politiikkaa.

Esityksessä kirjataan, että henkilöstömitoituksessa on kyseessä minimitaso ja mitoituksen tulee olla vähimmäismitoitusta korkeampi, jos asiakkaiden hoidon ja huolenpidon tarve sitä edellyttää. JHL näkee, että tosiasiassa kuitenkin usein lainsäädännöllä asetetusta minimistä tulee helposti käytännössä maksimi.

JHL:a arveluttaa, miten työnantajien omavalvonta mitoituksen suhteen toimii käytännössä. Epäkohtailmoitukset ja yhteydenotot käsitellään ensisijaisesti omavalvonnallisesti hyvinvointialueilla, mutta mikäli omavalvonnalliset keinot eivät ole riittäviä, voivat asiat tulla myös viranomaisvalvonnan piiriin. Valvontaviranomaiset kertovat esityksessä, että mitoituksen noston myötä mitoitusta koskevien epäkohtailmoitusten ja yhteydenottojen määrä on laskenut. Mitoituksen laskun he näkevät riskinä edellä mainittujen määrän lisääntymiselle tulevaisuudessa.

Lisäksi, kuten Valvira lausunnossaan huomauttaa, Suomessa ei ole valtakunnallisesti yhtenäistä määrittelyä sille, millaista mitoitusta edellytetään milläkin asiakasrakenteella. Siksi on riski, että asiakkaiden todellista ohjauksen ja valvonnan tarvetta ja toimintakyvyssä tapahtuvia muutoksia ei oteta huomioon riittävän, vähimmäishenkilöstömitoituksen ylittävän henkilöstömitoituksen arvioinnissa.

Helsingissä
18.10.2024

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Håkan Ekström
puheenjohtaja

Laura Tuominen
vastaava sopimusasiantuntija