



Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä

**SOSIAALI- JA TERVEYSVALIOKUNNAN ASiantuntijakutsu / KIRJALLINEN
LAUSUNTOPYYNTÖ**

Asia: HE 4/2020 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista annetun lain muuttamisesta

Hallituksen esityksen pääasiallisessa sisällössä esitetään muutettavaksi ikääntyneen väestön toimintakyvyn sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista annettua lakia. Esityksessä ehdotetaan säädettävän iäkkään henkilön palvelutarpeen selvittämisessä ja arvioinnissa käytettävästä yhtenäisestä arviointi- ja seurantajärjestelmästä. Lisäksi esityksessä ehdotetaan säädettäväksi iäkkäiden henkilöiden tehostetun palveluasumisen ja pitkäaikaisen laitoshoidon toimintayksiköissä noudatettavasta henkilöstömitoituksesta ja siinä huomioon otettavasta välitöntä asiakastyötä tekevästä henkilöstöstä.

Hallituksen esityksessä 4/2020 vp on taustoitettu erittäin kattavasti kevään 2019 tilannekuvaa, voimassa olevaa kansallista lainsäädäntöä sekä kansainvälisiä velvoittavia sopimuksia, laatusuosituksia, sosiaali- ja terveydenhuollon valvontaa sekä toimintakyvyn arviointimenetelmiä. Lisäksi on kuvattu Pohjoismaiden ja Iso-Britannian käytänteitä ikääntyneiden palveluihin liittyen henkilöstömitoituksen ja palvelutarpeen arviointijärjestelmän näkökulmista.

Nykytilan arvioinnissa tuodaan esiin hyvin tämänhetkinen palvelutarpeen arvioinnin haasteellisuus, jossa ei ole tällä hetkellä käytettävissä kansallisesti vakiintunutta rakennetta ja muotoa. Myös valvonnan osalta kuvataan hyvin nykytilan haasteellisuutta. Tausta-aineistossa esitetty ikääntyneiden palveluihin liittyvä nykytilan kuvaus sinällään vahvistaa sen, mikä meille eri alueiden toimijoille on tuttua käytännöstä.

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän näkemys on, että Lakiin ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista annetun lain muuttamisesta esitetyt muutokset ovat lähtökohtaisesti hyviä ja tarpeellisia parannuksia iäkkäiden palveluihin. Niiden toteuttamiseen liittyy kuitenkin Kainuun soten näkökulmasta useita haasteita ja erityisiä haasteita kohdentuu henkilöstöä koskeviin osioihin, etenkin henkilöstön saatavuuden näkökulmasta.



Määritelmät 3 §

Säännöksiin lisättäväksi esitetyt määritelmät toimintayksiköstä, välittömästä asiakastyöstä sekä välillisestä asiakastyöstä ovat Kainuun soten näkemyksen mukaan varsin selkeät ja ohjaavat kaikkia toimijoita (julkinen ja yksityinen) eri puolilla maata yhdenmukaisiin käytänteisiin, mikä helpottaa myös palvelujen vertailtavuutta, arviointia ja valvontaa.

Välittömään asiakastyöhön osallistuvat henkilöt tehostetussa palveluasumisessa ja pitkäaikaisessa laitoshoidossa 3 a §

Kainuun soten näkemyksen mukaan työnjako välittömiin ja välillisiin tehtäviin sekä niitä suorittaviin työntekijöihin on lähtökohtaisesti oikeansuuntainen ja hyvä asia. On tärkeää, että tehtävä työ määritellään nykyistä tarkemmin, jotta toiminta yhdenmukaistuu. Yhtäältä työnjako selkiyttää varsinaisen hoivan ja ns. tukipalveluihin liittyviä tehtäväkokonaisuuksia ja niiden suorittamista. Toisaalta tehtävien rajaaminen tiukasti esityksessä kuvattuihin kokonaisuuksiin voi kangistaa yksiköissä tehtävää työtä ja lisätä tarpeettomia raja-aitoja yksiköiden sisällä eri ammattilaisten suorittamiin tehtäviin. Erityisesti pienemmissä yksiköissä muutos voi aiheuttaa jopa vaikeuksia päivittäisten toimintojen järjestämiseen.

Kainuun soten näkökulmasta katsottuna on tärkeää, että välittömään asiakastyöhön sisältyy kaikki kuntoutukseen liittyvä toiminta, omaisten kanssa tehtävä yhteistyö ja kirjaaminen sekä mm. RAI-arviointien tekeminen. Välittömään asiakastyöhön osallistujat on määritelty ammattinimikkeittäin varsin tarkasti, mikä toisaalta aiheuttaa kysymyksen siitä, että onko tarpeen tämä tarkkuustaso lainsäädännön tasolla vai riittäisikö laatusuositus?

Lähtökohtaisesti tehtävien jakaminen välillisiin ja välittömiin tehtäviin eri ammattiryhmille tarkoittaa käytännössä sitä, että työyksiköissä täytyy varautua hankkimaan henkilöstöä erikseen molempien tehtäväkokonaisuuksien hoitamiseen eri työvuoroihin. Muutoksella on mitä ilmeisemmin myös kustannuksia kasvattava vaikutus sekä ns. omaan toimintaan että ostopalveluihin sekä mitä todennäköisimmin jossain määrin myös asiakasmaksuihin.

Kainuun soten näkökulmasta tarkasteltuna huolta aiheuttaa riittävän ja monipuolisen henkilöstön saatavuus, sillä henkilöstön rekrytointiongelmia sosiaali- ja terveydenhuollossa ovat Kainuussa maan korkeimpia. Viime vuosina on oleellisesti vaikeutunut hoitohenkilöstön saatavuus.



Palvelutarpeiden selvittäminen 15 §

Lakiin esitetty muutos RAI -arviointijärjestelmän käyttöönotosta iäkkään henkilön palvelutarpeiden, toimintakyvyn ja hoitoisuuden selvittämisessä ja arvioinnissa on Kainuun soten näkemyksen mukaan erittäin tarpeellinen ja tervetullut esitys. Näin siksi, että iäkkäiden palveluista puuttuu tällä hetkellä yhteinen arviointijärjestelmä, mikä osaltaan vaikeuttaa mm. palvelujen laadun vertailtavuutta eri alueiden kesken.

Kainuun sotessa on pitkä kokemus RAI arviointijärjestelmän laaja-alaisesta käytöstä iäkkäiden palveluissa ja kokemuksemme perusteella ko. järjestelmä on monipuolisin mittaristo tällä hetkellä käytettävissä olevista järjestelmistä. Kainuun soten kokemusten mukaan RAI -arviointijärjestelmää voi hyödyntää todella monipuolisesti eri palvelukokonaisuuksissa, mutta myös toiminnan johtamisessa ja esimiestyössä. Huomattavaa on, että RAI:n käyttö edellyttää kokemuksemme mukaan henkilöstön riittävää osaamista, minkä kehittyminen vaatii kohtuullisen pitkän ajan, koska mittaristo on laaja. Lisäksi RAI -arviointijärjestelmän käyttöönotto edellyttää RAI -arviointitiedon tuntemusta koko ikääntyvien käyttämissä hoito- ja palveluketjuissa, sillä ikääntyneet käyttävät varsinaisten vanhuspalvelujen ohessa myös muita sosiaali- ja terveyspalveluja, esimerkiksi päiväystä.

Henkilöstön osaaminen arviointijärjestelmän käyttöön täytyy turvata riittävällä ja tasalaatuisella koulutuksella kansallisella tasolla. Mikäli kunnat ja kuntayhtymät vastaavat itse koulutuksesta voi lopputulos olla hyvinkin kirjava. Näkisimme, että RAI:n kansallinen käyttö edellyttää järjestelmään liittyvää opetusta jo sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön perusopinnoissa eli se tulee huomioida jo tutkimuksen perusteita laadittaessa.

Kainuun soten näkemyksen mukaan RAI on ensisijainen ja monipuolinen arviointijärjestelmä kansalliseen käyttöön ikääntyneiden palveluissa. Toki RAI:n ohessa tarvitaan käytännössä myös muita arviointikeinoja sekä mittareita, kuten muistisairauksien selvittämiseen tarkoitetut mittarit.

Pidämme tärkeänä lakiesityksen mukaisten käyttöönottokustannusten korvaamista valtionosuuksilla siirtymäkauden aikana.

Henkilöstö 20 §

Lakiin esitetty henkilöstömitoituksen nostaminen 0,7 tasolle on Kainuun soten näkemyksen mukaan lähtökohtaisesti hyvä asia, jonka avulla pyritään turvaamaan palvelun parempaa laatua sekä yksittäisen asiakkaan saamaa hoitajan työaika suhteessa työvuoroon. Sillä tosiasia on, että ympärivuorokautisten palvelujen piirissä olevat asiakkaat ovat pääsääntöisesti muistisairaita ja todella runsasta apua tarvitsevia henkilöitä. Toisaalta useat selvitykset osoittavat myös sen, että korkeakaan hoitohenkilöstömitoitus ei yksin takaa hyvää ja laadukasta hoivaa ja palvelua.



Kainuun soten näkemyksen mukaan henkilöstöä koskevaan uudistukseen liittyy useita käytännön haasteita, joista henkilöstön saatavuus on varsin keskeinen. Kuten jo aiemmin todettiin, niin Kainuun rekrytointiongelmien sosiaali- ja terveydenhuollossa ovat maan korkeimpia, eikä tällöin tarkoiteta pelkästään lääkäreiden ja sosiaalityöntekijöiden rekrytointiin liittyviä haasteita, vaan vaikeudet ilmenevät myös hoitotyöntekijöitä rekrytoitaessa. Kainuun soten vanhuspalveluissa hoitohenkilöstön saatavuuteen liittyvät vaikeudet ovat todellisuutta jo tällä hetkellä. Koulutetuista sijaisista on jatkuva pula, eikä ajoittain kaikkiin vakituksiin tehtäviin ole enää hakijoita. Kainuun sisällä haasteellinen tilanne vaihtelee eri kuntien kesken ja tämän lisäksi työikäinen väestö – myös hoitohenkilökuntaa hakeutuu Kainuun ulkopuolelle suurempiin kasvukeskuksiin.

Kainuun soten näkökulmasta tarkasteltuna henkilöstön saatavuuteen liittyvää huoli kytkeytyy ympärivuorokautisten palvelujen lisäksi myös kotihoidon toteuttamiseen. Pahimmassa skenaariossa ympärivuorokautisten palvelujen henkilöstömitoituksen nostaminen voi tarkoittaa kotihoidon henkilöstön saatavuuden vaikeutumista entisestään.

Hallituksen esityksessä on henkilöstön saatavuuden haasteisiin vastaamista kuvattu mm. koulutuspaikkojen lisäämisellä. Kainuussa olemme myös tämän suhteen varsin haasteellisessa tilanteessa, sillä hakijamäärä esimerkiksi lähihoitajakoulutukseen on merkittävästi laskenut ja tilanne näyttää lähivuosina vain heikentyvän. Samaa aikaan esimerkiksi vanhuspalvelujen tulosalueen työntekijöistä eläköityy merkittävä määrä hoitajia, joten näiden reaalielämän yhteisvaikutus tulee olemaan merkittävä ja lisäämään vaikeuskerrointa palvelujen toteuttamiseen.

Edellä kuvattuihin reaalielämiin nojaten Kainuun soten esityksenä onkin, että voisiko lain voimaantulon mukaisen siirtymäajan puitteissa arvioida vielä sitä, että tuleva lopullinen henkilöstömitoitus olisi välillä 0,6 – 0,7 hoidettavien palvelutarpeen mukaisesti. Perustelemme tätä sillä, että se osaltaan mahdollistaisi ja turvaisi paremmin henkilöstön riittävyyttä ikääntyneiden eri palvelukokonaisuuksissa.

Mitä taas tulee henkilöstömitoituksen toteutukseen, arviointiin ja seurantaan, niin siihen liittyvän järjestelmän tulee olla mahdollisimman selkeä ja yksiselitteinen, jotta laskelmat tehdään samalla tavalla ilman kohtuutonta lisätyötä. Tämä helpottanee myös eri yksiköiden ja alueiden vertailtavuutta sekä toiminnasta vastaavien henkilöiden ja valvonnan vastuhenkilöiden työskentelyä. Jatkoa ajatellen ratkaistava kysymys on myös se, että mitä tapahtuu niille yksiköille, joiden henkilöstömitoitus alittuu toistamiseen esimerkiksi siitä syystä, että henkilöstöä ei yksinkertaisesti saada rekrytoitua



säädettyä mitoitusta vastaavaa määrää. Miten arvioidaan ja miten sanktioidaan?

Yhteenveto ja lain voimaantulo

Kokonaisuutena lakiin esitetyt muutokset ovat tarpeellisia ja niillä tavoitellaan selkeästi iäkkäiden palvelujen laadullista parantamista. Lain toimeenpanon siirtymäaika on ehdottoman tarpeellinen, jotta toimijoille mahdollistuu edes välttävä valmistautuminen lakimuutoksiin.

Esitetyillä lakimuutoksilla on selkeitä kustannuksia lisääviä vaikutuksia, joten näkemyksemme mukaan rahoittamisessa tulisi pohtia yleiskatteellisten valtionosuuksien sijaan ns. korvamerkittyä valtionosuutta. Näin turvattaisiin rahoituksen kohdentuminen nimenomaan iäkkäiden palvelujen uusien velvoitteiden toteutukseen tässä kuntatalouden heikentyneessä taloustilanteessa. Mikäli valtionosuus tulee kuntiin yleiskatteellisena korvauksena, niin on varsin suurena riskinä, ettei se tule kohdentumaan kokonaisuudessaan tässä hallituksen esityksessä esitettyihin muutoksiin.

26.2.2020

Maire Ahopelto
kuntayhtymän johtaja

Eija Tolonen
vanhuspalvelujohtaja



Kainuun sote

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä

Postiosoite:
Kainuun sosiaali- ja
terveydenhuollon
kuntayhtymä,
PL 400, 87070 Kainuu

Laskutusosoite:
Kainuun sosiaali- ja
terveydenhuollon
kuntayhtymä,
Ostolaskut, PL 401,
87070 Kainuu

Puhelin:
08 61561/vaihde

Sähköposti:
etunimi.sukunimi@kainuu.fi

Y-tunnus 2496986-0

Pankki:
Iban: FI08 8119 9710 0089 72
BIC: DABAFIHH
OVT-tunnus
0037249698602000