

Palvelulinjajohtaja Päivi Tryyki  
Pirkanmaan hyvinvointialue  
PL 272, 33101 Tampere  
etunimi.sukunimi@pirha.fi  
pirha.fi

Lausunto 28.8.2023, käsittely  
hyvinvointialueen johtoryhmässä 5.9.2023

## **Lausunto luonnoksesta vanhuspalvelulain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäädöksen muuttamisesta VN/20973/2023**

Hallituksen esityksessä ehdotetaan muutettavaksi vanhuspalvelulain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäädöksen 4 momenttia. Voimassa olevan lain mukaan iäkkäiden henkilöiden ympärivuorokautisen palveluasumisen toimintayksiköissä noudatettava henkilöstön vähimmäismitoitus on oltava 0,65 työntekijää asiakasta kohden ja 1.12.2023 alkaen 0,7 työntekijää asiakasta kohti. Esityksen mukaan siirtymäaika pidennettäisiin niin, että henkilöstömitoitus nousisi vähintään 0,7 työntekijään asiakasta kohti 1.1.2028.

Alun perin henkilöstömitoituksen asettamisen taustalla olivat erityisesti alkuvuonna 2019 ikäihmisten pitkäaikaishoidon osalta valvontahavainnoissa nousseet epäkohdat ja laatupoikkeamat. Hyvän palvelun laadun turvaamiseen vaikuttavat henkilöstömäärän lisäksi henkilöstön osaaminen, johtaminen, toimitilat, onnistunut omavalvonta sekä käytössä olevat tukipalvelut.

Lausunnon kysymykset ja vastaukset:

### **1. *Pidättekö luonnoksessa esitettyä siirtymäkauden muutosta kannatettavana riittävän henkilöstön turvaamiseksi tämänhetkisessä henkilöstötilanteessa?***

Kyllä

Ei

### ***Jos kyllä, voitte esittää muut asiaan liittyvät näkökohtanne riittävän henkilöstön turvaamiseksi***

Riittävän, mitoitukseen hyväksyttävän henkilöstön saamisen yksi perusedellytyksistä on, että koulutettua henkilöstöä on saatavilla riittävästi niin vakituisiin tehtäviin kuin sijaisuuksiinkin



esim. vuosilomien aikana. Henkilöstöä sotealalta eläköityy valtavia määriä lähivuosina, jolloin uutta henkilöstöä tarvitaan korvaamaan myös poistuma alalta. Tällä hetkellä koulutusmäärät eivät vastaa henkilöstömitoituksen kiristymisen edellyttämää henkilöstön lisääystä sekä eläköitymisen aiheuttamaa poistumaa.

**2. *Pidättekö luonnoksessa esitettyä siirtymäkautta riittävän pitkänä henkilöstön saatavuuden turvaamiseksi?***

Kyllä

Ei

***Jos vastaatte ei, voitte esittää vaihtoehtoisia ratkaisuja siirtymäajan pituudeksi riittävän henkilöstön turvaamiseksi***

Siirtymäajan pituuden tulee olla sellainen, että tosiasiallisesti alalle valmistuu riittävän sote-alan koulutuksen saaneita henkilöitä niin, että sekä henkilöstömitoituksen kiristyminen että eläköitymisen aiheuttama poistuma voidaan tosiasiallisesti kattaa. Siirtymäajan tulisi lisäksi olla riittävän pitkä sen arvioimiseksi, miten muutokset palvelurakenteissa ovat vaikuttaneet ikäihmisten palvelujen kokonaisuuteen. Esimerkkinä lakiin 1.1.2023 tullut yhteisöllinen asuminen, joka mahdollistaa asiakkaille entistä kodinomaisemman asumisen ympäristön yhdistettynä aikaisempaa joustavampaan, asiakkaan toimintakyvyn mukana muuttuvaan palvelukokonaisuuteen.

**3. *Mitä vaikutuksia näette luonnoksessa esitetyn siirtymäajan aiheuttavan henkilöstömitoitukselle toimintayksiköissä?***

Mitoitus pysyy ennallaan

Mitoitus laskee

Vastausvaihtoehto

***Voitte esittää muut asiaan liittyvät näkökohtanne siirtymäajan vaikutuksista henkilöstömitoitukseen.***

1.4.2023 lähtien on ollut voimassa henkilöstömitoitus 0.65, joten tämä siirtymäaika ei voi laskea nykyistä mitoitusta.

Siirtymäaika mahdollistaisi hyvinvointialueille ikääntyneiden koko palvelujen verkoston tarkastelun ja kehittämisen tarkoituksenmukaisemmaksi huomioiden kuntarajojen poistumisen mahdollistama koko alueen tarkastelu, yhtäaikaisesti ikääntyneiden

palveluprosessien tarkastelun kanssa peruspalveluista erityispalveluihin saakka. Yhden osion lukitseminen henkilöstömitoituksen kautta estää sekä palvelujen verkoston että palveluprosessien järkevää kehittämistä uudessa toimintaympäristössä sekä niukkenevien taloudellisten resurssien tarkoituksenmukaista käyttöä.

Pirkanmaan hyvinvointialueen näkemyksen mukaan myös valtakunnallisesti yhtenäinen RAI-arviointijärjestelmä tukee oikea-aikaisen henkilöstömäärän ja -rakenteiden suunnittelua suhteessa asiakastarpeisiin ja toimii myös yhtenä laadunhallinnan keinona.

Arviointijärjestelmän tuottama tieto mahdollistaa asiakkaiden tarpeisiin nähden tarkoituksenmukaisimman henkilöstömäärän, -rakenteen ja osaamisen kohdentamisen verrattuna tasapäistävään mitoituslukemaan.

Lisäksi on huomioitava, että jo vuonna 2020 voimaan astuneessa lainsäädännössä eriteltiin erityisen tarkasti välillinen ja välitön asiakastyö. Tämä vapautti merkittävästi hoitohenkilökunnan aikaa asiakastyöhön ja käytännössä puhtaasti hoivatyöhön osoitettu resurssi kasvoi merkittävästi. Samaan aikaan välillisen työn osuutta katettiin kasvattamalla tukipalveluiden ostamista tai palkkaamalla lisää henkilöstöä ko. tehtäviin, tosiasialliset henkilötyöpanokset hoivayksiköissä ovat siis kasvaneet merkittävästi jo vuodesta 2020 lähtien. Tämä on näkynyt ja näkyy merkittävänä kustannusten kasvuna ikäihmisten ympärivuorokautisessa palveluasumisessa tilanteessa, jossa hyvinvointialueiden rahoitus kiristyy merkittävästi.

Pirkanmaan hyvinvointialue kannattaa esitystä henkilöstömitoituksen kiristymistä koskevan siirtymäajan pidentämisestä 1.1.2028.