



Hallituksen esitys eduskunnalle vanhuspalvelulain muuttamisesta; HE 4/2020 vp

Sosiaali- ja terveysvaliokunta
12.2.2020

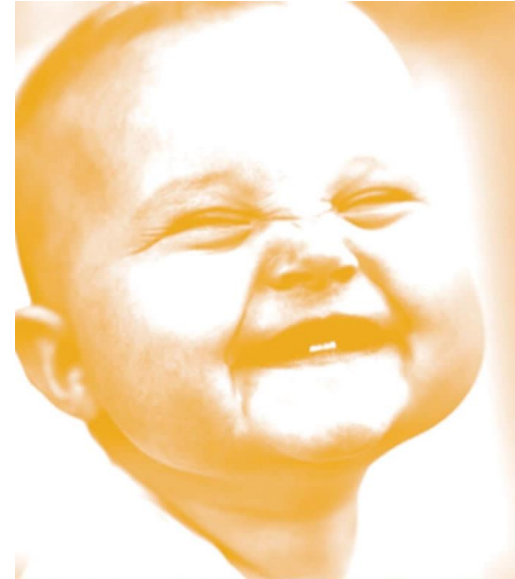
Jaana Huhta
Satu Karppanen

12.2.2020



Tässä esityksessä

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



lääkkäiden henkilöiden palvelut uudistetaan kahdessa vaiheessa



1. VAIHEEN MUUTOKSET

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

2. VAIHEEN MUUTOKSET

- 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 selvittämiseksi 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

RAI-arviointijärjestelmä, 15 § 4 mom

15 §

Palvelutarpeiden selvittäminen

—————

Säännöllisesti annettavissa palveluissa iäkkään henkilön palvelutarpeiden, toimintakyvyn ja hoitoisuuden selvittämisessä ja arvioinnissa on käytettävä kansallisena arviointi- ja seurantavälineenä RAI-arviointijärjestelmää.



Välitön asiakastyö

Henkilöstömitoitusta laskettaessa **välitön asiakastyö** koostuisi asiakkaan perustarpeisiin vastaavasta jokapäiväisen elämän tuesta:

- päivittäisissä toiminnoissa avustaminen (ruokailu, peseytyminen, pukeutuminen, liikkuminen, wc-käynnit)
- hoitoon, huolenpitoon ja kuntoutukseen liittyvät tehtävät
- toimintakykyä ja kuntoutumista edistävät ja ylläpitävät tehtävät
- päivittäinen kirjaaminen, palvelutarpeen arviointi sekä hoito- ja palvelusuunnitelman päivittäminen

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)

- Valmistelun pohjana on ollut laatusuosituksen mukainen välittömään asiakastyöhön osallistuminen
- Tukipalveluja varten tulee pääsääntöisesti varata riittävä erillinen resurssi omana henkilökuntana tai ostopalveluna (siivouspalvelu, ruuan valmistus, pyykkihuolto, kiinteistönhuolto, joihin asiakas ei osallistu sekä muut vastaavat hoitoa ja huolenpitoa mahdollistavat tehtävät)
- 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



- Välittömään asiakastyöhön osallistuvat myös työsopimussuhteessa toimintayksikköön olevat opiskelijat koulutusmuodosta riippumatta, jos heillä on opintojen kautta hankittu riittävä osaaminen suhteessa tutkinnon perusteisiin, ammattihenkilölainsäädännön edellyttämään osaamiseen sekä työpaikan osaamistarpeisiin
- Työvuoron henkilöstö ei saa koostua pelkästään 1 momentin 9-12 kohdassa tarkoitetuista työntekijöistä eikä 2 momentissa tarkoitetuista opiskelijoista. Työnantajan on huolehdittava, että toimintayksikössä on asiakkaiden tarpeisiin ja määrään nähden riittävä määrä sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöitä jokaisessa työvuorossa
- Toimintayksikön työntekijä ei saa ilman lääkehoidon koulutusta osallistua lääkehoidon tehtäviin ja toteuttamiseen



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.
 - Mitoitus olisi tuolloinkin vähintään 0,5 ja siinä otettaisiin huomioon vain välitöntä asiakastyötä tekevä henkilöstö
- Siirtymäaika päättyisi 1.4.2023, jolloin 0,7 mitoituksen pitäisi täyttyä kaikissa yksiköissä.



Uudistuksen rahoitus

- Henkilöstömitoituksen rahoitus ratkaistaan hallituskauden menokehyksen puitteissa.
 - Vuoden 2023 rahoitus ratkaistaan pääosin STM:n pääluokan sisältä siten, ettei se vaaranna palveluiden tai etuuksien nykyistä tasoa eikä hallitusohjelmassa sovittuja tavoitteita.

- Kustannusten lähtökohdat

• Henkilöstömitoituksen vuotuiset kustannukset	238,6
• Vuotuiset kiinteät kustannukset	27,2
• Siirtymäaika päättyy 1.4.2023	-59,65
• Varattuna valmiiksi kehyksiin	-70

Katettavat kustannukset yhteensä	136,15
---	---------------



Rahoitus

- Hoitajamitoituksen rahoitus ratkaistaan hallituskauden menokehyksiä rikkomatta kevään kehysriihessä
- Vuoden 2023 rahoitus 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 kehittyemis- 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