

Asia: VN/27221/2022

Lausuntopyyntö hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi vanhuspalvelulain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta

Lausunnonantajan lausunto

Lausunnonantajan organisaatio

Järjestö

1. Pidätekö luonnoksessa esitettyä siirtymäkauden muutosta kannatettavana riittävän henkilöstön turvaamiseksi tämänhetkisessä henkilöstötilanteessa?

Kyllä

Jos kyllä, voitte esittää asiaan liittyvät näkökohtanne riittävän henkilöstön turvaamiseksi.

Henkilöstömitoitusta koskevan vanhuspalvelulain muutoksen voimaantulosäännöstä muutettaisiin hallituksen esitysluonnoksen mukaan siten, että lain 20 §:n 2 momentissa säädettyä vähintään 0,7 työntekijän henkilöstömitoitusta sovellettaisiin 1.12.2023 aiemmin säädetyn ajankohdan 1.4.2023 sijaan. 1.4.2023 lukien edellytettäisiin kuitenkin vähintään 0,65 työntekijän henkilöstömitoitusta kyseisiin tehtäviin. Täysimääräistä henkilöstömitoitustasoa vastaava rahoitus ehdotetaan kuitenkin annettavaksi hyvinvointialueiden käyttöön 1.4.2023 lukien.

Talentia katsoo, että 0,7 työntekijän henkilöstömitoitukseen olisi tärkeää pyrkiä jo esitettyä aiemmin, mutta vallitsevassa tilanteessa siirtymäkausi on hyväksyttävissä. Rahoituksen osoittaminen hyvinvointialueiden käyttöön alkuperäisen aikataulun mukaan on tärkeä tuki mitoituksen saavuttamisessa.

Lainsäädännöllä on turvattava laadukkaiden ja asiakasturvallisten palvelujen toteuttamista niitä välttämättä tarvitseville ikäntyneille ihmisille. Vaikka henkilöstöpula on tuntuva erityisesti sosiaali- ja terveysalan ammateissa (ks. esim. Ammattibarometri 1.11.2022), niin henkilöstön saatavuutta ja pitovoimaa voidaan parantaa. Talentia katsoo, ettei kaikkia lainsäädäntöön sisältyviä mahdollisuuksia henkilöstörakenteen monipuolistamiseen ole vielä hyödynnetty.

Voimaantulosäännöksen muuttamisen esityksen mukaisesti voidaan arvioida edistävän henkilöstömitoituksen kehittymistä tavoitteen suuntaisesti. Esitysluonnoksen mukaan viimeisten kahden vuoden aikana henkilöstömitoitus on jo selvästi noussut ja 0,7 mitoituksen täyttäneiden yksiköiden määrä on kasvanut. Lisäksi mitoituksen toteuttamisessa on merkitystä esimerkiksi 1.1.2023 voimaan tulevilla sosiaalihuoltolain omavalvontaa (47 §), henkilöstöä (49 a §) ja johtamista (46 a §) koskevilla säännöksillä sekä mahdollisesti myös palvelurakenteen monipuolistamisella. Talentia korostaa henkilöjohtamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisen tärkeyttä näiden säännösten mukaisesti sekä riittävän tuen ja voimavarojen osoittamista lähijohdolle. Myös henkilöstön aktiivista roolia palvelujen ja toimintakäytäntöjen kehittämisessä on vahvistettava. Hyvät työolosuhteet tuottavat työtyytyväisyyttä ja lisäävät siten niin pito- kuin vetovoimaa.

Lisäksi toimintayksiköissä tulisi tehtävärakenteita ja työnjakoa kehittää tavoitteellisesti vastaamaan monipuolisesti asiakkaiden tarpeisiin henkilöstön osaamista hyödyntäen ja edistäen. Tässä työssä on nykyistä laajemmin otettava huomioon myös sosionomien, geronomien ja kuntoutuksen ohjaajien osaamisen hyödyntäminen toimintayksiköiden välittömässä työssä.

Vanhuspalvelulakiin 1.1.2023 voimaan tuleva 24 a §:n säännös Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen toteuttamasta palvelujen laadun seurannasta on tärkeä väline niin palvelujen kehittämisen kuin valvonnan tukena. Seurannalla on tarkoitus muun ohella kerätä tietoa muun muassa henkilöstömitoituksesta. Mitoituksen toteutumisen ohella Talentia toivoo seurattavan myös henkilöstön koulutusrakennetta, pysyvyyttä ja vaihtuvuutta, jotka vaikuttavat sekä palvelujen laatuun että asiakasturvallisuuteen kuin myös työhyvinvointiin ja työurien kestoan.

Jos ei, voitte esittää vaihtoehtoisia ratkaisumalleja ja muut asiaan liittyvät näkökohtanne riittävän henkilöstön turvaamiseksi.

-

2. Pidätkö luonnoksessa esitettyjä vaikutusarviointeja riittävän kattavina ja asianmukaisina?

Kyllä

Voitte halutessanne esittää vaikutustenarviointiin liittyvät näkökohtanne.

-

Manssila Jaana
Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia