

**Lausunto vanhuspalvelulain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta
HE 54/2023**

Muistiliitto kiittää mahdollisuudesta lausua sosiaali- ja terveystieteiden valtiokunnalle vanhuspalvelulain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta.

Henkilöstötilanne sosiaali- ja terveyshuollossa yleensä ja vanhusten hoivapalveluissa on erittäin haastava. Myös Muistiliiton sidosryhmiltä ja palveluiden käyttäjiltä ja heidän läheisiltään saadut viestit vahvistavat ilmiön.

Henkilöstömitoituksen nostaminen tässä tilanteessa 0,65:stä 0,7:än voi johtaa tilanteisiin, joissa riittävää mitoitusta ei voida turvata ja tästä syystä joudutaan vähentämään yksikössä olevia asiakaspaikkoja. Hoivayksiköiden asiakkaista suuri osa on muistisairaita. Heidän ja heidän läheistensä näkökulmasta ympärivuorokautista hoivaa on jo nyt liian vähän tarjolla ja hoivan piiriin on vaikea päästä silloinkin, kun toimintakyky sitä edellyttäisi ja kotona asuminen ei ole turvallista. Uudistuksella ei tule välittömästi vaikeuttaa tilannetta entisestään. Kestäviä eivät myöskään ole ratkaisut, joissa esimerkiksi kotihoidosta siirrettäisiin henkilöstöä hoivayksiköihin. Tilanne huomioiden luonnoksessa esitetty siirtymäkauden muutos on sinänsä kannatettava riittävän henkilöstön turvaamiseksi tämänhetkisessä henkilöstötilanteessa.

Muistiliitto kuitenkin katsoo, että mitoituksen voimaantulon siirtymäaika 1.1.2028 saakka on liian pitkä. Lisääaikaa tarvitaan henkilöstötilanteen ratkomiseen mutta neljän vuoden ajanjakso ei toimi riittävänä kannusteena tehokkaille toimille. Muistiliitto olisi voinut kannattaa lyhyempää siirtymäaikaa yhdistettynä konkreettisiin toimiin henkilöstön saatavuuden parantamiseksi. Nyt esitetty siirtymäaika siirtää kysymyksen seuraavalle hallituskaudelle.

Sosiaali- ja terveysalan ja hoivatyön veto- ja pitovoimaan liittyy monia tekijöitä, joista palkkaus on yksi. Viestit alalta korostavat veto- ja pitovoimatekijöinä myös työn mielekkyyttä, mahdollisuutta hyödyntää omaa koulutusta ja erityisesti mahdollisuutta tehdä työtä eettisesti kestävästi. Sujuva työn organisointi ja hyvä johtamista. Demografinen kehitys ja eläköityminen alalta ovat aito haaste, mutta toimia voidaan kuitenkin tehdä kehittämällä ikääntyneiden hoivaa kokonaisvaltaisesti. Työkykyä ylläpitävät toimilla, joustavilla työajoilla ja eläkkeen ja työn yhdistämisen mahdollisuuksia korostamalla voidaan pyrkiä patoamaan työvoiman siirtymistä eläkkeelle. Hallitusohjelmassa esitetty Hyvän työn ohjelma toivottavasti vastaa käytännössä mm. näihin kysymyksiin. Lisäksi tarvitaan kansainvälistä rekrytointia sekä kieli- ja ammatillista koulutusta rekrytoitaville.

Ikääntyneen hyvä ja laadukas hoiva, asiakkaan ja läheisten tyytyväisyys ja henkilöstön viihtyvyys kytkeytyvät toisiinsa. Parhaat käytännöt hoivan toimivasta organisoimisesta on syytä koota yhteen. Moniammatillinen tiimi, jossa on osaamista perushoivasta, sairaanhoidosta, kuntoutuksesta ja avustavista tehtävistä, pystyy vastaamaan asiakkaan tarpeisiin parhaiten. Muistisairaahan hoito erityisesti sairauden loppuvaiheessa on vaativaa. Usein hoivakodin asukkaat ovat monisairaita ja monin tavoin hauraita. Henkilöstön määrä on yksi ikääntyneiden hoivan laatutekijä. Henkilöstömitoituksen nosto ei yksin riitä vaan tarvitaan laaja-alaisesti panostuksia ja kehittämistoimia.

Muistiliitto katsoo myös, että panostamalla ikääntyneiden kuntoutuksen kehittämiseen ja toimintakyvyn tukemiseen, ennalta ehkäiseviin palveluihin sekä omaisten jaksamiseen ja kotona asumisen tukipalveluiden kehittämiseen voidaan viivästyttää vaativimpiin palveluihin siirtymistä ja tätä kautta osaltaan vähentää henkilöstön lisäystarvetta hoivapalveluissa. Esimerkiksi ikääntyneiden ja muistisairaiden päivätoiminta tukee sekä asiakasta että läheistä.

Helsingissä 23.10.2023

Katariina Suomu
toiminnanjohtaja