

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

Lausunto 27.10.2023

Lausunto hallituksen esitykseen eduskunnalle laiksi ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista annetun lain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta

Kuinka paljon hyvinvointialueenne on tehnyt sopimuksia yksityisten palveluntuottajien kanssa 0,7 henkilöstömitoituksella?

Pirkanmaan hyvinvointialueella on useita voimassa olevia kunnilta siirtyneitä sopimuksia ikäihmisten ympärivuorokautisesta palveluasumisesta. Ainoastaan yhdessä sopimuksessa oli pyydetty palveluntuottajia jättämään tarjous 0,7 henkilöstömitoituksella. Kyseinen sopimus on vuonna 2022 kilpailutettu Tampere-Orivesi-yhteistoiminta-alueen hankintasopimus.

Mikä on tällaisten sopimusten euromääräinen osuus ja ovatko sopimukset muutettavissa 0,65 mitoitukseksi?

Sopimuksen vuosiarvo on noin 80 miljoonaa euroa, mikä on noin 55 prosenttia hyvinvointialueen ikäihmisten ympärivuorokautisen palveluasumisen ostopalveluiden kokonaiskustannuksista vuonna 2023. Palveluntuottajien kanssa on neuvoteltu vuotta 2024 koskien hinnan alennuksista sillä perusteella, että 0,7 henkilöstömitoitus vaade ei tulisi voimaan 1.12.2023 vaan siirtyisi eteenpäin. Palveluntuottajat eivät suostuneet hinnanalennuksiin, eikä sopimusehtojen mukaan heitä voitu siihen velvoittaa.

Koska kilpailutuksen tarjoukset on pyydetty 0,7 henkilöstömitoituksella, on Pirkanmaan hyvinvointialue linjannut, että sopimukseen ei myönnetä hinnankorotuksia vuodelle 2024 riippumatta siitä, että palveluntuottajien henkilöstö- ja muut menot ovat kasvaneet vuonna 2023.



Pirkanmaan hyvinvointialue velvoittaa palveluntuottajia toteuttamaan henkilöstömitoitusta lain vaatimalla 0,65 vähimmäishenkilöstömitoituksella, ellei sopimuksissa ole muuta todettu.

Onko hyvinvointialueenne toteuttamassa muutoksen siten, että yksityiset palvelut toteutetaan 0,7 mitoituksella ja omat palvelut 0,65 mitoituksella?

Hyvinvointialue ei toteuta henkilöstömitoitusta eri tavalla omassa tuotannossa ja ostopalveluissa.

Lähtökohta sekä hyvinvointialueen omassa toiminnassa että ostopalveluissa on se, että ympärivuorokautisessa palveluasumisessa lähtökohtaisesti noudatetaan lainsäädännössä olevaa henkilöstömitoitusta. Tämän lisäksi asiakkaiden toimintakyky vaikuttaa tarvittavaan henkilöstön määrään sekä rakenteeseen, mikä tulee huomioida sekä omassa toiminnassa että ostopalveluissa. Esimerkkinä voi olla ympärivuorokautisen palveluasumisen yksikkö, jonka asiakaskunnalla on eri syistä johtuvia haastavia käytösoireita tavanomaista enemmän ja tämä on voitu huomioida esim. ostopalvelusopimuksessa siten, että palveluntuottajalta vaaditaan tässä yksikössä numeraalisesti ilmoitettuna suurempaa henkilöstömitoitusta kuin laissa mainittu numeraalinen mitoitus on.

Mikä on arvionne alueellanne saavutettavasta säästöstä, jos osa palveluista toteutetaan 0,7 mitoituksella?

Kysymys on hieman vaikeaselkoinen. Palvelut toteutetaan noudattaen voimassa olevaa lainsäädäntöä. Henkilöstömitoitusvaateet ovat samat sekä omalle tuotannolle että ostopalveluille. Poikkeamat perustuvat erityisen vaativiin asiakastilanteisiin ja mikäli kyseessä on ostopalvelu, käytännössä korkeampi henkilöstömitoitus noissa tilanteissa näkyy myös korkeampana vuorokausihintana. Kustannukset ovat kasvaneet jokaisessa henkilöstömitoituksen kiristymisen vaiheessa, eikä nykytilaan verrattuna ole nähtävissä säästöjä, mutta mikäli henkilöstömitoitus nykyisestä ei kiristy, se hillitsee kustannusten tulevaa kasvua.

Henkilöstömitoituksen ja henkilöstörakenteen osaamisen eri alueineen tulisi perustua aina asiakkaan toimintakyvystä tehtyyn arvioon (RAI-toimintakykymittari). Asiakas tarpeet ovat erilaisia avun tarpeen ja auttamisen keinojen painottuessa eri tavoin, jolloin tarkkaa

numeraalista säätelyä tulisi lieventää ja mahdollistaa nykyistä laajemmin erilaisilla osaamisilla olevan henkilöstön hyödyntämistä myös välittömässä asiakastyössä.