

Asia: VN/20973/2023

## Lausunto luonnoksesta vanhuspalvelulain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta

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

Kyllä

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

Väestön ikääntyminen lisää palvelutarpeita. Samalla on tunnistettava, ettei hyvinvointipalveluihin käytetty rahoitus voi lisääntyä samassa suhteessa ikääntyneiden määrän kasvun kanssa. Väestöennusteiden mukaan yli 65-vuotiaiden osuus Suomessa kasvaa lähes 26 prosenttiin vuoteen 2023 mennessä. Vuonna 2040 ennuste on, että yli 300 kunnassa eläkeläisiä on yli viidesosa väestöstä. Myöhäis-keski-ikä on ilmaantunut uutena elämänvaiheena noin 65–74-vuotiaiden kohdalla. Samalla yli 85-vuotiaiden ihmisten määrä kasvaa nopeasti.

Tarvitsemme vanhuspalveluihin uusia toimintamalleja sekä uudenlaista, rohkeaa työnjakoa ammattihenkilöiden välillä. Työnjakoa tulee uudistaa myös ammattihenkilöiden, tukipalveluiden ja avustavan henkilöstön välillä.

Ikääntyneiden palveluihin tarvitaan asiantuntijahoitajia. Esimerkiksi muistityön asiantuntijoille on iso tarve, mutta koulutusta ei tähän Suomessa ole. Kuntoutukseen ja ikääntyneiden toimintakyvyn tukemiseen tulee kokonaisuudessaan panostaa nykyistä huomattavasti enemmän.

Siirtymäaika on periaatteessa riittävän pitkä, jotta erilaiset kehittämistoimenpiteet voidaan suunnitella ja toteuttaa. On kuitenkin välttämätöntä aloittaa muutos heti. Yhteistyö hyvinvointialueiden, järjestöjen ja yritysten kesken on välttämätöntä. Esimerkiksi järjestöillä on paljon osaamista ikääntyneiden toimintakyvyn ja kuntoutumisen tuesta, ja ne ovat kehittäneet tuloksellisia ja vaikuttavia toimintamalleja. Näitä malleja tulee juurruttaa ja levittää valtakunnallisesti.

Myös niin sanotut välimuotoiset palvelut ovat välttämättömiä. Näitä ovat esimerkiksi yhteisöllinen asuminen ja vuorokaudenajasta riippumaton kotihoito. Yhteisölliselle asumiselle tulee luoda valtakunnalliset konseptit ja sisällöt.

On tärkeää muistaa se, että palvelurakenteen muutoksella pystytään vaikuttamaan myös henkilöstötarpeeseen, kun palveluita ja henkilöstöä kohdennetaan jäykän yleispätevän määrämitoituksen sijaan asiakkaiden tarpeiden mukaisesti.

RAI-arviointijärjestelmän kansallinen käyttöönotto tukee palveluiden suunnittelua ja tarjoamista asiakkaiden tarpeita paremmin vastaaviksi. Myös ympärivuorokautisten palveluiden asiakasrakennetta on tärkeää seurata RAI-tietojen avulla, sillä henkilöstön todellinen riittävyys riippuu myös asiakkaiden hoidon tarpeesta.

Miina Sillanpään Säätiö haluaa vielä erikseen painottaa kuntoutuksen ja kuntoutumista edistävän toimintakulttuurin vahvistamista ikääntyneiden palveluissa. Vauramon ym. (2017) tutkimusten mukaan maksamme kuntoutuksen puutteen vuoksi vuosittain yli puoli miljardia euroa ylimääräisiä kustannuksia. Janssonin ym. (2022) mukaan kuntoutuksen puuttuminen on myös eettinen haaste. Miksi emme edistä ikääntyneiden kuntoutusta, vaikka monien kuntoutusmuotojen hyödyistä ja vaikutuksista on olemassa tutkimustietoa?

Ikääntyvillä tulee olla yhdenvertaiset oikeudet saada tarpeitaan vastaavaa kuntoutusta ja tukea toimintakykyynsä. Moni ikääntynyt ja vanhus hyötyy arkikuntoutuksesta, kuntoutusohjauksesta, toimintakyvyn arvioinnista sekä kuntoutussuunnitelmasta. Nyt näiden toteutumisessa on suuret alueelliset vaihtelut Suomessa.

Ikääntyneiden kohdalla erityisiä huomioitavia asioita kuntoutumisessa ovat liikkuminen, ravitsemus, uni, sekä sosiaalinen ja fyysinen asuinympäristö. Muistisairaiden ikääntyneiden osuuden kasvaessa, perinteiseen kuntoutukseen tarvitaan muistia tukeva kognitiivinen kuntoutus. Muistityön asiantuntijoille on iso tarve.

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

-

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

Kyllä

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

-

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

Mitoitus pysyy ennallaan

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

Merkittäväällä henkilöstömäärän nostolla on tutkimusten mukaan positiivisia vaikutuksia asiakkaiden palveluiden laatuun ja henkilöstön työhyvinvointiin. Pienen mitoituksen siirron vaikutuksia ei ole helppo arvioida. Määrällisten muutosten lisäksi

tarvitsemme johtamisen kehittämistä ja uusia toimintamalleja. Yksi tärkeimmistä asioista on, että kuntoutus ja toimintakyvyn tuki tulee osaksi vanhusten ja ikääntyneiden arkea.

lääkkäiden ympärivuorokautisessa hoidossa yksiköt ovat pääasiassa saavuttaneet tämänhetkisen lakisääteisen vähimmäismitoituksen 0,65. Henkilöstön osalta jo säädetyn 0,7 mitoituksen siirrolla saattaa olla vaikutusta työtyytyväisyyteen ja motivaatioon, mutta tätä on vaikeaa yksiselitteisesti todentaa.