

Suomen Geronomiliitto ry:n lausunto eduskunnan sosiaali- ja terveystieteiden valtiokunnalle valtioneuvoston selonteosta julkisen talouden suunnitelmasta vuosille 2017—2020

Henkilöstömitoituksen merkitystä vanhusten hoidossa ei voida kiistää, mutta kokonaisuuden kannalta se on vain yksi tekijä. Suomen Geronomiliitto ry toivoo, että huomiota kiinnitettäisiin henkilöstömitoituksen lisäksi gerontologisen osaamisen varmistamiseen, johtamiseen ja uudenlaisen organisoimisen tapoihin. On tärkeää huomioida, että pelkkä henkilöstömitoituksen tarkistaminen ja työntekijöiden määrän kirjaaminen ei takaa hyvää hoitoa.

Henkilöstömitoituksen pienentämiseen liittyy monia vaaroja. Henkilöstön kirjatusta vähimmäismäärästä voi arjessa tulla maksimi. Alentamisen sijaan olisi olennaisempaa kirjata, että vanhuspalveluissa on oltava asiakkaiden avun tarpeita vastaava henkilöstömäärä sekä riittävä osaaminen. Samalla on huolehdittava, että vaatimuksia hoitohenkilökunnan pätevyydestä ei pienennetä, jotta laadukas hoito ei vaarannu. Henkilöstömitoituksen ohessa on myös otettava kantaa, ketkä voidaan laskea mukaan henkilöstömitoitusta määritettäessä. Pahimmassa tapauksessa henkilökuntaa on vähän, henkilökunnalla on heikko gerontologinen osaaminen ja osa mitoitukseen lasketusta henkilöstöstä ei osallistu välittömään asiakastyöhön. Tästä seurauksena iäkkäiden asiakkaiden saama hoito voi oleellisesti kärsiä.

Lisää osaamista ja arvostusta vanhustyöhön

Tarvitsemme enemmän gerontologista tietoa ja osaamista vanhustyön kentälle, jotta iäkkäiden ihmisten hoito ja hoiva on laadukasta. Laadun kannalta on oleellista, että työntekijöillä on gerontologista osaamista ja heillä on ymmärrys ikääntymisen erityispiirteistä, hoivasta sekä toimintakyvyn ja toimijuuden tukemisesta. Gerontologisen osaamisen ja ymmärryksen lisäämisen kautta ikääntyneiden asiakkaiden hoitotyöhön liittyviä ajattelumalleja ja asenteita on mahdollista uudistaa.

Mielestämme on ensisijaisen tärkeää ottaa huomioon, että paljon tukea tarvitsevien ja usein hauraiden ikääntyneiden hoitaminen ei ole teknistä suorittamista, jota kuka tahansa voi tehdä. Mielestämme gerontologisen työn moninaisuus ja haasteellisuus tulisi tuoda näkyvämmiin esille yhteiskunnassamme ja työlle tulisi antaa sille kuuluva arvostus. Tätä kautta on mahdollista parantaa vanhustyön imagoa, tuoda esille vanhustyön kiinnostavuutta, tukea alalla olevien ammattilaisten työssä jaksamista ja saada alalle sitoutuneita ihmisiä, joilla on aito kiinnostus ja halu työskennellä vanhustyössä. Henkilöstömitoituksen mahdollinen laskeminen vaikuttaa vanhustyön imagoon suurella todennäköisyydellä negatiivisesti, mikä saattaa pitkällä aikavälillä olla kohtalokasta ikääntyneiden hoidon ja palveluiden laadulle. Alalle palkataan yhä enemmän henkilökuntaa, jolla ei ole gerontologista ymmärrystä tai osaamista ja eteen voi tulla eettisesti vaikeita tilanteita, joista aiheutuu pelkästään lisäkustannuksia.

On myös tärkeää kiinnittää huomiota siihen mitä kuuluu henkilökunnan työtehtäviin ja kuinka paljon välitöntä asiakastyötä on suhteessa muuhun työhön. Ympäri vuorokautisessa hoivassa välittömän asiakastyöajan määrä ei välttämättä ole suurempi kuin kotihoidossa, vaikka ympärivuorokautisessa hoivassa ei ole matka-aikaa. Toisin sanoen henkilökunnan aikaa menee myös muihin työtehtäviin kuin välittömään asiakastyöhön. Mielestämme asiaa olisi tärkeää selvittää esimerkiksi tutkimusta tekemällä.

Gerontologinen osaaminen takaa laadukkaan palveluketjun

Gerontologista osaamista kaivataan lisää myös muihin ennaltaehkäiseviin palveluihin, kuten sosiaalityöhön, kuntoutukseen ja palveluohjaukseen. Hyvän elämän tukeminen vaatii

moniammatillista yhteistyötä. Ennaltaehkäiseviin palveluihin on tärkeää panostaa, koska taloudellisesta näkökulmasta se tuo helpotuksia kustannuksiin iäkkään asiakkaan hoitoketjun loppupäässä, eli ympärivuorokautisessa hoivassa. Kun ennaltaehkäiseviin palveluihin panostetaan, se voi lykätä ympärivuorokautisen hoivan tarvetta tai jopa poistaa tarpeen ympärivuorokautisesta hoivasta ja näin ollen keventää kustannuksia. Huomioitavaa myös on, että henkilöstömitoituksen pienentämisestä kotihoidossa ja ympärivuorokautisessa hoivassa aiheutuu väistämättä seurauksia, esimerkiksi terveyskeskuskäyntien määrän nousua sekä päivystyksen ja erikoissairaanhoidon kuormittumista.

Johtamisella ja toiminnan järkevällä organisoimisella voidaan saada merkittäviä muutoksia. Pelkkien käsiparien laskemisen ja teknisen suorittamisen sijaan tulisi keskittyä ihmisten oman elämäntavan mahdollistamiseen ja toimijuuden tukemiseen. Suuria muutoksia voidaan saada aikaan esimerkiksi pohtimalla työprosesseja ja toimintakulttuuria uudelleen. Eräässä hoitoyksikössä lauantainen saunahetki onnistui vain siirtämällä siistijän työaikaa muutaman tunnin myöhäisemmäksi ilman lisätyövoiman palkkaamista. Toimintakulttuuria uudelleen mietittäessä tulisi pohtia kuinka linkittää muiden kuin sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten osaaminen osaksi vanhustyön arkea, vapauttaen sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden osaamista heidän osaamisalaan kuuluviin työtehtäviin. Tämän lisäksi olisi oleellista miettiä, kuinka kehittää yhteistyötä omaisten kanssa sekä tukea omaisten aktiivista osallistumista iäkkäiden asiakkaiden arkeen.

Rekisteröinnillä turvallisuutta asiakastyöhön

Gerontologisen osaamisen varmistamiseksi geronomien mahdollisuus työskennellä ympärivuorokautisessa hoidossa esimerkiksi esimiehinä tulisi turvata. Geronomi (AMK) -tutkinnon suorittaneet ovat mukana Valviran ylläpitämässä sosiaalihuollon ammattihenkilörekisterissä. Kuten sosiaali- ja terveysvaliokunta lausunnossaan (Valiokunnan mietintö StVM 3/2016 vp - HE 14/2016 vp) toteaa, pitää myös Suomen Geronomiliitto tärkeänä, että sosiaali- ja terveydenhuollon yhdistymisen myötä sosiaalihuollon ammattihenkilölakia ja terveydenhuollon ammattihenkilölakia tulee yhdenmukaistaa. On ensiarvoisen tärkeää turvata potilas- ja asiakasturvallisuus, taata henkilökunnan ammattitaito, yhdenvertaisuus ja luotettavuus sekä laadun varmistaminen rekisteröimällä geronomi (AMK) -tutkinto terveydenhuollon ammattihenkilörekisteriin, koska tutkinto antaa pätevyyden mm. lääkehoidon toteuttamiseen. Geronomi (AMK) -tutkinto on sosiaali- ja terveysalan tutkinto, jossa yhdistyvät useat laajat osaamiskokonaisuudet (liite 1. Geronomien kompetenssit). Tutkinto on ainutlaatuinen, koska se on ainoa laaja (210 op) vanhustyön ammattikorkeakoulutasoinen sosiaali- ja terveysalan tutkinto, joka kokoaa alojen osaamisen vanhustyössä. Geronomilla on kyky käyttää ja soveltaa gerontologista terveydenhuollon, sosiaalialan työn, hoitotyön ja kuntoutuksen asiantuntemusta vanhustyössä.

Yhteenvedona toteamme, että henkilöstömitoituksen laskeminen ja sen kirjaaminen on monitahoinen asia, jonka vaikutukset ulottuvat moneen teemaan vanhustyön kentällä. Lähtökohtaisesti henkilöstömitoituksen laskeminen ei ole kannattavaa, mutta yhdistyksen mielestä on tärkeää huomioida henkilökunnan riittävän määrän lisäksi gerontologinen osaaminen hoitotyössä ja se, kuinka työn organisoimisella mahdollistetaan keskittyminen ydintehtäviin sekä päällekkäisten työtehtävien karsiminen.

Suomen Geronomiliitto ry
Miia Pulkkinen
puheenjohtaja