



## Ympäri vuorokautisen vanhusten hoidon henkilöstömitoitus

Sari Ilonummi, asiantuntija, SuPerin ammatillinen edunvalvonta

# Lakimuutos voimaan 1.10.2020

- Lakimuutos koskee iäkkäiden tehostetun palveluasumisen ja pitkäaikaisen laitoshoidon toimintayksiköitä.
- Näissä työpaikoissa hoitohenkilökunta tekee hoitotyötä (välitön työ) ja siivoukseen ja ruoanlaittoon sekä pyykinpesuun (välillinen työ) varataan muuta henkilökuntaa.



# Miksi mitoituslainsäädäntöä tarvitaan?

- Tavoitteena on turvata laadukkaat palvelut, jotka mahdollistavat arvokkaan ja mielekkään elämän.
- Tavoitteena on myös parantaa asiakas- ja potilasturvallisuutta varmistamalla, että toimintayksiköissä on riittävä hoidosta ja huolenpidosta vastaava henkilöstö tehtävien huolelliseen toteuttamiseen.
- Vaikka lainsäädännössä on ollut jo aiemminkin velvoite asiakkaille annettavasta laadukkaasta hoidosta, tämä ei ole kaikissa yksiköissä toteutunut.
- Suuri syy on ollut liian vähäinen henkilöstömäärä, joka ennen 2020 lakiuudistusta oli numeraalisesti vain suositustasolla, ei siis lainsäädännössä.
- Mitoituslainsäädännöllä on myös vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin.

# Vanhuspalvelulaki (2012/980)

- Nämä lain pykälät olivat voimassa jo aiemmin:

## **19 § Palvelujen laatu**

- Iäkkäälle henkilölle tarjottavien sosiaali- ja terveystalvelujen on oltava laadukkaita ja niiden on turvattava hänelle hyvä hoito ja huolenpito.

## **20 § Henkilöstö**

- Toimintayksikössä on oltava henkilöstö, jonka määrä, koulutus ja tehtävärakenne vastaavat toimintayksikön palveluja saavien iäkkäiden henkilöiden määrää ja heidän toimintakykynsä edellyttämää palvelun tarvetta ja joka turvaa heille laadukkaat palvelut.
- Jos toimintayksikön tiloissa hoidettavana olevan iäkkään henkilön toimintakyky on alentunut siten, että hän tarvitsee huolenpitoa vuorokaudenajasta riippumatta, toimintayksikössä on oltava riittävästi henkilöstöä kaikkina vuorokauden aikoina.

# Mitoitusta säätelevän lainsäädännön lisäykset, 1/2

## Lisäys 15a § RAI-arviointivälineistön käyttäminen

- Kunnan on käytettävä RAI-arviointivälineistöä iäkkään henkilön toimintakyvyn arvioinnissa, jos hän 15 § :n 1 momentissa tarkoitetun ammattihenkilön alustavan arvion mukaan tarvitsee säännöllisesti annettavia sosiaalipalveluja hoitonsa ja huolenpitonsa turvaamiseksi. Lisäksi kunnan on huolehdittava, että RAI-arviointivälineistöä käytetään myös silloin, kun iäkäs henkilö saa edellä tarkoitettuja kunnan järjestämiä palveluja ja hänen olosuhteissaan tapahtuu olennaisia muutoksia. RAI-arviointivälineistö kuuluu 15 § :n 3 momentissa tarkoitettuihin luotettaviin toimintakyvyn arviointivälineisiin.
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen on huolehdittava siitä, että kunnilla on maksutta käytettävissä RAI-arviointivälineistö ja saatavilla koulutusta välineistön käyttöön. Lisäksi Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen on huolehdittava siitä, että sopimusteksti sekä arviointivälineistön sisältö siltä osin, kuin sitä ei ole suojattu tekijänoikeudella, ovat julkisesti saatavilla suomeksi ja ruotsiksi.
- **Voimaan viimeistään 1.4.2023.**

# Mitoitusta säätelevän lainsäädännön lisäykset, 2/2

## Lisäys 20 § Henkilöstö

- Toteutuneen henkilöstömitoituksen tehostetun palveluasumisen ja pitkäaikaisen laitoshoidon toimintayksikössä, jolla on yhteiset toimitilat ja oma työvuorosuunnittelu ja joka toimii yhden esimiehen alaisuudessa, on oltava vähintään 0,7 työntekijää asiakasta kohti. (9.7.2020/565)
- Toteutunut henkilöstömitoitus tarkoittaa toimintayksikössä paikalla olevien välitöntä asiakastyötä tekevien 3 a § :ssä tarkoitettujen työntekijöiden työpanosta suhteessa toimintayksikössä kolmen viikon seurantajakson aikana olevien asiakkaiden määrään. Välillistä työtä ei oteta huomioon henkilöstömitoituksessa. (9.7.2020/565)
- **Voimaan 1.10.2020.**

# Mitoitus nousee portaittain

Aika	Mitoitus
1.10.–31.12.2020	0,5
1.1.2021–31.12.2021	0,55
1.1.2022–31.3.2023	0,6
1.4. 2023–	0,7

1.10.2020 alkaen palvelun tuottajan on varattava riittävä erillinen resurssi tukitöihin.

# Työturvallisuuslaki 2002/738

## 13 § Työn suunnittelu

- Työn suunnittelussa ja mitoituksessa on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn kuormitustekijöistä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuvaa haittaa tai vaaraa voidaan välttää tai vähentää.

## 25 § Työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen

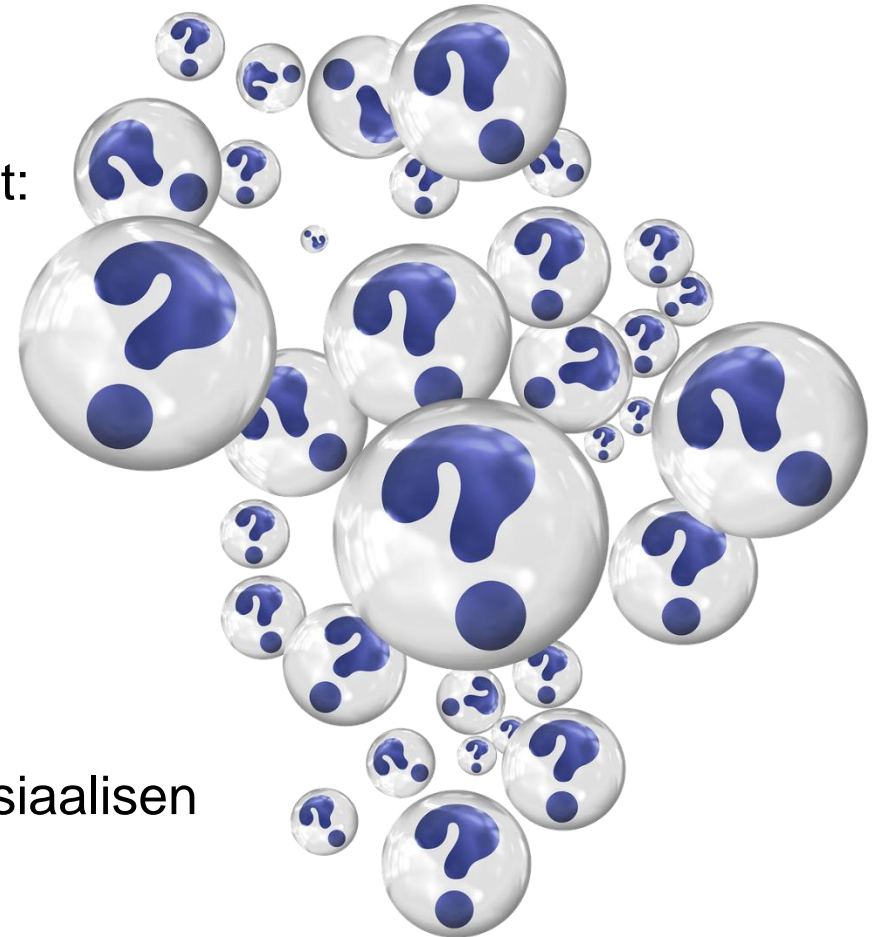
- Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.



# Keitä mitoitukseen lasketaan?

Välittömään asiakastyöhön osallistuvat työntekijät, joita ovat:

- sairaan- ja terveydenhoitajat
- geronomit
- fysio- ja toimintaterapeutit, kuntoutuksen ohjaajat
- lähi- ja perushoitajat
- sosiaalialan ohjaajat ja kasvattajat, sosionomi AMK:t
- kotiavustajat ja kodinhoitajat
- hoiva-avustajat, hoitoapulaiset
- viriketoiminnan ohjaajat ja muut vastaavat asiakkaan sosiaalisen toimintakyvyn ylläpitoon osallistuvat työntekijät
- toimintayksiköiden vastuuhenkilöt, kuten osastonhoitajat.



# Välittömään asiakastyöhön osallistuu työpanostaan vastaavalla osuudella:

- Terapiahenkilöstöä, fysioterapeutteja ja toimintaterapeutteja, jotka voivat toimia useissa toimipisteissä tai eri yksiköissä.



- Tällöin heidät sisällytetään henkilöstömitoitukseen työpanostaan vastaavalla osuudella.
- Jos esimerkiksi kokoaikainen työntekijä työskentelee toimintayksikössä 20 prosenttia työajastaan, hänen mitoitukseen laskettava työpanoksensa yksikössä on 0,2. Mitoitukseen lasketaan mukaan yksikön asiakkaille kohdennettu välitön asiakastyö, vaikka sen suorittaisi esimerkiksi kunnan kuntoutus- tai kotiutustiimi tai ostopalveluna hankittu palvelun tuottaja.

# Mitoitusta edellä mainittujenhenkilöstöryhmien osalta arvioidaan seuraavin rajauksin, 1/2:

- hoiva-avustajakoulutuksen saaneet eivät voi olla yksin työvuorossa
- hoitoapulaiset siltä osin, kun he osallistuvat välittömään asiakastyöhön; eivät voi olla yksin työvuorossa
- opiskelijat koulutusmuodosta riippumatta voidaan laskea mukaan mitoitukseen, **kun he ovat työsopimussuhteessa** toimintayksikköön ja kun heillä on opintojen kautta hankittu **riittävä osaaminen suhteessa tutkinnon perusteisiin, ammattihenkilölainsäädännön edellyttämään osaamiseen sekä työpaikan osaamistarpeisiin. Työnantaja varmistaa riittävän osaamisen.**

# Mitoitusta edellä mainittujen henkilöstöryhmien osalta arvioidaan seuraavin rajauksin, 2/2:

- toimintayksiköiden vastuuhenkilöt siltä osin, kun he osallistuvat välittömään asiakastyöhön
- fysio- ja toimintaterapeutit sillä osuudella, kun he osallistuvat välittömään asiakastyöhön toimintayksikössä; eivät voi olla yksin työvuorossa
- viriketoiminnan ohjaajat ja muut vastaavat asiakkaan sosiaalisen toimintakyvyn ylläpitoon osallistuvat ammattilaiset siltä osin, kun he osallistuvat välittömään asiakastyöhön toimintayksikössä; eivät voi olla yksin työvuorossa.

# VÄLITÖN TYÖ – lasketaan mitoitukseen, 1/2

- jokapäiväinen elämän tukeminen
- päivittäisissä toiminnoissa avustaminen kuten ruokailu, peseytyminen, pukeutuminen, liikkuminen ja wc-käynnit
- hoitoon, huolenpitoon ja kuntoutukseen liittyvät tehtävät sekä näitä välittömästi mahdollistavat tehtävät sekä toimintakykyä ja kuntoutumista edistävät ja ylläpitävät tehtävät
- päivittäinen kirjaaminen, palvelutarpeen arviointi sekä hoito- ja palvelusuunnitelman päivitys
- asiakkaan asuinympäristön viihtyvyydestä huolehtiminen.



# VÄLITÖN TYÖ – lasketaan mitoitukseen, 2/2

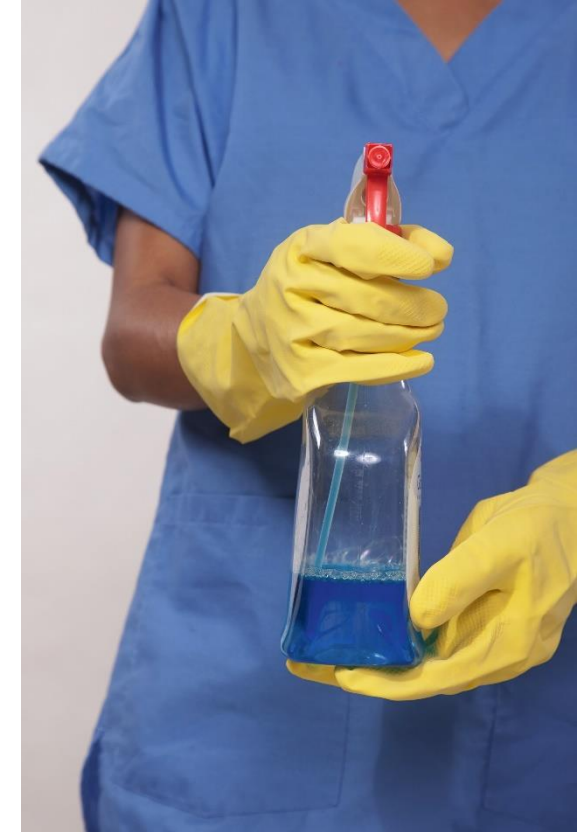
- asiakkaan asuinympäristön viihtyvyydestä huolehtiminen
- liikkumisen, ulkoilun ja sosiaalisten suhteiden tukeminen sekä sosiaalisen toimintakyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämistä mukaan lukien yhteistyö omaisten ja läheisten sekä edunvalvojan kanssa
- ruoan tarjoaminen ja yksittäisten asiakkaiden yksilöllisiin tarpeisiin vastaamiseksi lämmitettävät yksittäiset ateriat sekä yllättävissä tilanteissa tehtävä siistiminen ja muu asiakkaan elinympäristön viihtyvyydestä huolehtiminen
- yksikön ulkopuoliset aktiviteetit.





# VÄLILLINEN TYÖ – ei lasketa mitoitukseen

- yksikön asiakkaiden huoneiden ja yhteisten tilojen päivittäinen, viikoittainen ja kuukausittainen siivous
- pyykki- ja kiinteistöhuolto
- ruoan valmistus ja sen laajamittainen lämmitys esimerkiksi silloin, kun iltavuorossa vastataan koko yksikön asukkaiden ruokien lämmityksestä
- yksikön vastuuhenkilön esimies- ja hallinnollinen työ on välillistä työtä kuten nykyäänkin.



# Kuka tekee välilliset työt?

- Välillisiä palveluja varten palvelun tuottajan on varattava **riittävä erillinen resurssi joko käyttämällä omaa työvoimaa tai hankkimalla se ostopalveluna.**
- Näin ohjataan mitoitukseen laskettavan henkilöstön osaaminen asiakastyöhön ja muihin siihen olennaisesti ja kiinteästi liittyviin tehtäviin, mikä varmistaa asiakas- ja potilasturvallisuutta.
- Tilanteissa, joissa näiden työntekijöiden työhön sisältyy edellä kuvattua välillistä työtä, sitä ei jatkossa oteta huomioon mitoituksessa.
- **Jos kuitenkin toimintayksikössä säännönmukaisesti sisällytetään edellä mainittujen työntekijöiden työhön myös välillistä työtä, sen osuus määritellään tehtäväkuvassa ja siltä osin työaikaa ei lasketa henkilöstömitoitukseen.**



# Lääkehoidon toteutuminen

- Toimintayksikön henkilöstörakennetta ja -mitoitusta suunniteltaessa olisi varmistettava turvallisen mukaisesti *Turvallinen lääkehoito* -opasta noudattaen.
- Toimintayksiköissä, joissa lääkehoidon toteuttaminen on jokapäiväistä, **työnantajan on huolehdittava siitä, että jokaisessa työvuorossa on riittävästi terveydenhuollon ammattihenkilöitä toteuttamaan lääkehoitoa.**
- Yksiköissä, joissa lääkehoidon toteuttaminen ei ole jatkuvaa, voidaan muuta henkilökuntaa kouluttaa toteuttamaan pienimuotoisesti lääkehoitoa silloinkin, kun heillä ei ole terveydenhuollon koulutusta tai heidän ammatilliseen koulutukseensa ei ole sisältynyt lääkehoidon opintoja.
- Ilman lääkehoidon koulutusta ei voi osallistua lääkehoidon tehtäviin ja toteuttamiseen.

# Mitoituksen laskeminen

- Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos THL määrittelee yhtenäisen laskentakaavan.
- **Toimintayksikkö** = yhteiset toimitilat, oma työvuorosuunnittelu ja joka toimii yhden esimiehen alaisuudessa.
- **Toteutunut henkilöstömitoitus** = todellinen toimintayksikössä paikalla olevien välitöntä asiakastyötä tekevien työntekijöiden työpanos suhteessa toimintayksikössä kolmen viikon seurantajakson aikana olevien asiakkaiden määrään.
- Mitoituksen laskemisessa käytetään **38.25 tunnin laskennallista viikkotuntimäärää** (38 h 15 min).
- Tätä tuntimäärää käytetään kaikissa henkilöstöryhmissä sekä julkisen että yksityisen sektorin toimintayksiköissä.

# Henkilöstömitoituksen laskentakaava

## Esimerkki (3 viikkoa)

- Osastonhoitajan toteutunut välitön työ 54 h
- Sairaanhoidajien toteutunut välitön työ 210 h
- Lähihoitajien toteutunut välitön työ 708 h
  
- Kolmen viikon työaika 114 h 45 min = 114,75 (muutetaan desimaaleiksi)
- Asukkaita 12
  
- Mitoitukseen laskettavat välittömät työajat lasketaan yhteen, jaetaan kolmen viikon yhden työntekijän työajalla ja asiakkaiden määrällä. Näin saadaan mitoitukseen laskettava toteutunut henkilöstömäärä.

$$\frac{(54 + 210 + 708): 114,75}{12} = 0,7$$

# Mitä tehdä, jos mitoitus ei toteudu



# Henkilökunnalla on ilmoitusvelvollisuus epäkohdista

- **Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, Henkilökunnan ilmoitusvelvollisuus § 48**
- Sosiaalihuollon henkilöstöön kuuluvan tai vastaavissa tehtävissä toimeksiantosuhteessa tai itsenäisenä ammatinharjoittajina toimivien henkilöiden on toimittava siten, että asiakkaalle annettavat sosiaalipalvelut toteutetaan laadukkaasti.
- Edellä 1 momentissa tarkoitetun henkilön on ilmoitettava viipymättä toiminnasta vastaavalle henkilölle, jos hän tehtävissään huomaa tai saa tietoonsa epäkohdan tai ilmeisen epäkohdan uhan asiakkaan sosiaalihuollon toteuttamisessa. Ilmoituksen vastaanottaneen henkilön on ilmoitettava asiasta kunnan sosiaalihuollon johtavalle viranhaltijalle.
- Ilmoitus voidaan tehdä salassapitosäännösten estämättä.
- Kunnan ja yksityisen palveluntuottajan on tiedotettava henkilöstölleen ilmoitusvelvollisuudesta ja sen käyttöön liittyvistä asioista. Ilmoitusvelvollisuuden toteuttamista koskevat menettelyohjeet on sisällytettävä 47 § :ssä tarkoitettuun omavalvontasuunnitelmaan. Ilmoituksen tehneeseen henkilöön ei saa kohdistaa kielteisiä vastatoimia ilmoituksen seurauksena.

# Ilmoita vaaratapahtumasta



- Muista tehdä vaaratapahtumasta heti potilas- ja työturvallisuutta vaarantaneen tapahtuman jälkeen ilmoitus (Haipro).
- Muista tehdä ilmoitus työsuojeluvaltuutetulle, jos työ aiheuttaa sinulle haitallista kuormitusta esimerkiksi liian vähäisen henkilöstömäärän vuoksi.
- [SuPer tukee sinua!](#)