



6 *Valtuutettu Kati Peltola:*

Vanhuspalvelutyöntekijöiden määrä

”Vanhainkodeissa, erilaisissa palvelutaloissa sekä kotihoidossa on liian vähän työntekijöitä, jotta he pystyisivät tekemään työnsä asukkaiden tarpeiden ja palvelujen laatutavoitteiden mukaisesti. Palvelun puutteet ahdistavat hoitoa tarvitsevien lisäksi heidän omaisiaan ja työntekijöitä.

Kaupungin johtavien viranhaltijoiden pitää antaa kuntalaisille, lautakunnille ja muille päättäjille riittävää tietoa tilanteen korjaamiseksi, eikä yritä selittää ongelmia pois satunnaisilla väitteillä. Esimerkiksi kotihoitoa kehuaan hyvästä tuottavuudesta, vaikka se merkitsee työtahdin kiristymistä entisestään. Helsingin työvoimamitoitukset eivät täytä edes valtakunnallisia suosituksia. Läntisiin naapurimaihin verrattuna työvoimaa on työvuoroissa erittäin vähän.

Paljonko vanhusten ja muiden hoivaa tarvitsevien ryhmien palveluihin pitäisi lisätä vakituista ja sijaistyövoimaa, jotta Helsinki täyttäisi valtakunnalliset suositukset? Miten suuri ero hoidettavien ja työntekijöiden suhteessa työvuoroissa on verrattuna muihin pohjoismaihin?” (Stj)



19.1.2011

VASTAUS VT KATI PELTOLAN KYSYMYKSEEN NRO 6/2011

Vastauksena esitettyyn kysymykseen sosiaali- ja terveystointa johtava apulaiskaupunginjohtaja toteaa seuraavaa:

Vanhusten palveluja kehitetään Helsingissä sovittujen strategisten linjausten, väestökehityksen ja asiakasmäärien perusteella. Henkilöstömitoituksia seurataan jatkuvasti. Sosiaaliviraston ja terveyskeskuksen vuonna 2007 asettamat henkilöstömitoitusten tavoitteet vanhusten päihoidossa, vanhainkotihoitossa, palveluasumisessa ja kotihoidossa on saavutettu. Tähän on päästy henkilöstön määrää lisäämällä.

Sosiaali- ja terveysministeriö antoi vuonna 2008 julkaisemassaan ”Ikäihmisten palvelujen laatusuosituksessa” suositukset ympärivuorokautisen vanhusten hoidon henkilöstömitoituksesta. Suosituksissa asetetaan minimitavoitteet vuorokauden aikana työskentelevän henkilökunnan määrälle. Tavoitetasot vaihtelevat 0,5:stä 0,8:aan työntekijään asiakasta kohden, riippuen siitä kuinka raskashoitaisia vanhukset ovat. Nämä tavoitteet ovat noin 10–15 % kaupungin omia suosituksia korkeammat. Sosiaalivirastossa tähdätään nyt valtakunnallisiin tavoitteisiin ja mitoituksen parantamista tehdään jatkuvasti, kun vanhoja tiloja korjataan ja yksittäisten asuntojen tilalle perustetaan ryhmäkotiä paikkoja.

Terveyskeskuksen kotihoidon toiminnan tuottavuutta on pystytty lisäämään vuonna 2010 henkilökunnan määrää (1 721 vakanssia) lisäämättä. Hyvän palvelutason ja henkilöstön asianmukaisten työolosuhteiden ylläpitämiseksi kotihoidon henkilökuntaa lisätään vuonna 2011 perustamalla seuraavat uudet vakanssit: 26 terveydenhoitajaa, 14 lähihoitajaa, kaksi kotihoidon ohjaajaa sekä yksi muistikoordinaattori. Lääkäripalvelua lisätään ostamalla kaupunginsairaaltal kahden uuden lääkärin työpanos sekä lisäksi saadaan käyttöön kolmas uusi lääkäri vakanssi palvelutalojen asukkaita varten. Varahenkilöitä kotihoidossa on 90. Lisäysten jälkeen kotihoidon henkilöstö mitoitus on lähellä STAKES:in vuonna 2001 esittämää tavoitetta.

Henkilöstökeskus tukee kaupungin virastoja ja liikelaitoksia tavoitteessa taata kuntalaisille mahdollisimman hyvä palvelutaso. Tavoitteena on saada rekrytoituksi sekä määrällisesti että laadullisesti riittävästi ammattitaitoisia ja osaavaa henkilökuntaa kaupungin eri tehtäviin.

Rekrytoinnin tukea on suunnattu erityisesti sosiaalivirastolle ja terveyskeskukselle, koska jo useamman vuoden ajan lääkärit, sairaanhoitajat ja lähihoitajat ovat kuuluneet saatavuuden ja riittävyys kannalta kriittisiin ammattiryhmiin. Naisvaltaisena alana hoitoalalla on myös suuri sijaistarve, mm. äitiyslomiin ja hoitovapaisiin liittyen.

Henkilöstökeskus tukee terveyskeskusta ja sosiaalivirastoa uuden henkilöstön hankinnassa järjestämällä hoitoalan oppisopimuskoulutus-



19.1.2011

ta sekä maahanmuuttajataustaisille sairaanhoitajille suunnattua suomalaiseseen SH-AMK -tutkintoon pätevöittävää rekrytointikoulutusta. Tätä suomalaiseen tutkintoon johtavaa koulutusta on toteutettu yhden vuosikurssin verran jo vuodesta 2005 lähtien, joten syksyllä alkava kurssi on jo seitsemäs. Oppisopimuksella on koulutettu sosiaalivirastolta ja terveyskeskuksesta tulleiden tarpeiden mukaisesti aina 90 -luvulta lähtien. Viime vuonna aloitti yhteensä 113 lähihoitajaopiskelijaa, joista 58 suuntautui sairaanhoitoon ja huolenpitoon tai vanhustyöhön. Vuonna 2009 vastaavat luvut olivat 159 aloittanutta, joista 89 suuntautui sairaanhoitoon ja huolenpitoon tai vanhustyöhön.

Henkilöstökeskus tekee yhteistyössä sosiaaliviraston ja terveyskeskuksen kanssa myös mittavaa työnantaja- ja rekrytointimarkkinointia rekrytointimessuilla, erilaisissa tapahtumissa ja kampanjoissa, rekrytointi-ilmoittelussa päivä- ja ammattilehdissä sekä eri medioissa.

Strategiakaudella 2009–2012 henkilöstöosuudessa yhtenä painopisteenä on henkilöstövoimavaranhallinta, jossa yhtenä tavoitteena on riittävän henkilöstöressurssien varmistaminen. Tänä vuonna kehitetään ja suunnitellaan toimenpiteitä erityisesti lääkärin ja sairaanhoitajien saatavuuden edistämiseksi.

Henkilöstökeskus pyrkii jatkossakin kehittämään ja toteuttamaan rekrytointitoimenpiteitä, joiden avulla pyritään varmistamaan riittävä henkilökunta ja laadukas palvelutuotanto.