



## Keski-Suomen sote-webinaari – Mistä tekijöitä alalle?

Anu Kinnunen  
palvelupäällikkö  
Arjen tuki  
koti- ja asumispalvelut  
Perusturvaliikelaitos Saarikka

13.9.2021

"Turvallinen ja hyvä elämää omassa kodissa"

# Näkökulmia maakunnasta/ Saarikka

Saarikassa on n. 637 työntekijää (vakinaiset ja määräaikaiset)

- Suurimpia ammattiryhmiä Saarikassa ovat lähihoitajat ja sairaanhoitajat.
- Eläköityminen n. 25 työntekijää/vuosi.

Henkilöstön saatavuus on ajoittain erittäin vaikeaa. Varsinkin sijaisten saatavuus heikko, aiheuttaa kuormitusta olemassa olevalle henkilöstölle (tiukat työlistat, ylityöt, tuplavuorot, vapaalta töihin kutsuminen).

Esihenkilöiden työpanoksesta menee paljon aikaa rekrytointiin

- Työaikaa tulisi saada ohjattua asiakastyön ja henkilöstön johtamiseen.
- Ajoittain eletään vuorojen kanssa hetki hetkeltä!
- Henkilöstön saatavuuden haasteet aiheuttavat kuormitusta esihenkilöille.

Vanhuspalvelulain veloitteet haastava toteuttaa

- Henkilöstöä ei ole alueella saatavilla vaikka tarve on tiedossa. Henkilöstölle tulee tunne, että lupaukset rikotaan => luottamuspora/kuormitus.
- Mitoitukset on pääosin saatu toteutettua.
- Ajoittain on jätetty aspa paikkoja täyttämättä (vaikutukset palveluiden saatavuuteen).
- Kilpaillaan yksityisten kanssa samoista työntekijöistä.
- Gallup (n.10): Millaisena näet tämän vuoden henkilöstönsaatavuuden verrattuna kahteen aiempaan vuoteen?
  - 1 paljon vaikeampi
  - 5 vaikeampi
  - 4 ei muutosta

# Henkilöstön saatavuuden haasteita ”blokattu”

## Henkilöstöpoliittiset linjaukset

- Varahenkilöstön ja kotihoidon poolin perustaminen
- Henkilöstömitoituksen nostaminen siten, että suunnitteluvaiheen mitoitus on hieman parempi eli haettiin ns. särkymävaraa
- Ketterät ratkaisut henkilöstön saatavuuden parantamiseksi
  - Palkattu pitkiin poissaoloihin vakituinen tekijä tilalle (varmistetaan, että ei ylimitoiteta henkilöstöä, mikäli palaa töihin).
- Hälytysraha (suurempi kuin KVTES), korvaukset tuplavuoroista
- Työnkierron ja lisäkoulutuksen mahdollistaminen
- Eläkeläisten palkitseminen tyky-seteleillä

## Yhteistyö ja luottamus

- Tiivis yhteistyö esihenkilöiden kesken. Ikäihmisten palveluissa oma whatsapp rinki, jossa jaetaan asioita ja tarvittaessa pyydetään ja annetaan apua.
- Luottamus esihenkilöiden ymmärrykseen henkilöstötarpeesta. Vastuu taloudesta, joten henkilöstömäärää ei pidetä yli sovitun mitoituksen.

## Työn uudelleen organisointi/ etäteknogia

- Avustavan henkilökunnan palkkaaminen aspa yksiköihin, jonka kautta saadaan houkuteltua alalle tekijöitä (tarjotaan oppisopimuspaikkaa, mikäli halukkuutta)
- Otettu etäteknologiaa käyttöön 40 etäkuvapuhelinta, 50 lääkerobottia käytössä ja virtuaalikierrat mahdollistava kameravalvonta

1. henkilöstöpoliittiset linjaukset
2. yhteistyö ja luottamus
3. työn uudelleen organisointi
4. koulutus ja osaaminen
5. kumppanuudet

# Henkilöstön saatavuuden haasteita on blokattu

## Koulutus/ oppilaitosyhteistyö

- Tutkintoon johtavia oppisopimuksia n. 14/ vuosi
- Otetaan työharjoitteluun ja pidetään opiskelijoista huolta
- Palkataan jo opiskeluaikana myös sijaisuuksiin
- Lyhyet ja pitkät oppisopimuskoulutukset (hiljainen lupaus vakipaikasta)
- Työvoimapoliittiset koulutukset

## Kumppanuudet

- Hyödynnetään yksityistä vuokratyövoimaa tarvittaessa
- Hyödynnetään kotihoitoyrityksiä
- Suunniteltu vietnamilaisten hoitajien rekrytointia pilottina yhteistyökumppanin kanssa