Asumispalveluiden kehittämissuunnitelman ennakkovaikutusten arviointi henkilöstön osalta

Jorma Haapanen
Toimialajohtaja

Raila Lahtinen
Tulosaluejohtaja

Asumisen ja kotiin vietävien palveluiden toimiala

Keinukamari – henkilöstövaikutusten arviointi

- Muutoksen toteuttaminen edellyttää henkilöstörakenteen ja tehtävänkuvien tarkistamista uuden asiakasrakenteen mukaisesti. Hoiva-avustajien tehtävärajoitteet tulee huomioida henkilöstösuunnittelussa.
- Nykyisen henkilöstön osaamista vahvistetaan suunnitelmallisella perehdytyksellä ja koulutuksella erityisesti kehitysvammatyössä, autismikirjon asiakkaiden tukemisessa, haastavissa asiakastilanteissa sekä itsemääräämisoikeutta tukevissa toimintatavoissa. Muutokseen varataan riittävä perehtymis- ja siirtymäaika.
- Työhyvinvointia tuetaan muutoksen aikana aktiivisella viestinnällä, henkilöstön osallistamisella ja uuden osaamisen rakentamisella. Samalla toimintakulttuuria ja työnjakoa uudistetaan vastaamaan vammaispalvelujen toimintaa ja asiakkaiden tarpeita.

- **Johtopäätös:** Muutos on henkilöstön näkökulmasta toteutettavissa, kun henkilöstörakenne sovitetaan asiakastarpeeseen ja tarvittava osaaminen, perehdytys sekä muutostuki varmistetaan ennen uuden toiminnan käynnistymistä. Mahdollisesti vaatii uuden henkilöstön rekrytointeja.

Heikanrinne – henkilöstövaikutusten arviointi

- Heikanrinteeseen päivätoimintojen ja tilapäishoidon keskittäminen mahdollistaa työvoiman joustavamman käytön, selkeyttää työnjakoa, lisää yhteistyömahdollisuuksia ja helpottaa työvuorosuunnittelua. Esteettömät ja toimivammat tilat tukevat henkilöstön ergonomiaa ja työhyvinvointia sekä parantavat asiakkaiden kanssa työskentelyn edellytyksiä.
- Muutos kokoaa henkilöstöä samoihin tiloihin ja vahvistaa mahdollisuuksia yhteiseen työskentelyyn ja resurssien tarkoituksenmukaiseen kohdentamiseen. Henkilöstön osaamistarpeet säilyvät pääosin ennallaan. Keskeisiä osaamisalueita ovat lääkehoito sekä vammaispalvelujen erityisosaaminen, kuten autismiosaaminen, kommunikoinnin tukeminen, kinestetiikka ja uhka- ja väkivaltatilanteiden hallinta. Kokonaisuutena muutos tukee henkilöstöresurssien joustavampaa käyttöä, sujuvampaa arkea ja työhyvinvointia.

- **Johtopäätös:** Muutos luo paremmat edellytykset toteuttaa Forssan seudulla päivätoimintaa ja tilapäishoitoa.

Tapailakoti ja uusi Ilveskoti – henkilöstövaikutusten arviointi

- Tapailakoti jatkaa toimintaansa nykyisissä tiloissa. Toimintaa tarkastellaan aluksi nykyisen 44 asiakaspaikan asiakasmäärän pohjalta.
  - Asiakashuoneita on mahdollista lisätä rakenteita muuttamalla.
- Henkilöstörakenteessa etenkin sairaanhoitajien ja fysioterapeuttien määrää on tarpeen sovittaa toiminnan tarpeeseen kaikissa vaihtoehdoissa.
- Nykyisissä tiloissa toiminta jakautuu neljälle alueelle, mikä edellyttää henkilöstön sijoittelun, työnjaon ja yhteisten toimintatapojen vahvistamista.
  - Tiloja on mahdollista rakenteellisesti yhdistää (tiivistää kolmeksi) nykyisestään ja parantaa nykytilaa.
- Tilojen toimivuudessa, erityisesti wc-tilojen ergonomiassa on tunnistettu kehittämistarpeita.
  - Tilojen toimivuutta on mahdollisuus parantaa.
- Henkilöstön vahvuutena säilyy lyhytaikaisen hoivan osaaminen ja motivaatio voidaan kohdistaa tähän.

- Uuden Ilveskodin toiminnan käynnistyminen ei toteudu. Henkilöstö jatkaa työskentelyä Tapailakodissa, jossa henkilöstöresurssia tarvitaan nykyisen toiminnan ja asiakaspaikkatilanteen turvaamiseksi. Näin ollen henkilöstön sijoittumiseen ei tässä yhteydessä tule muutoksia.

- **Johtopäätös:** Henkilöstö jatkaa nykyisen lähijohtajan alaisuudessa nykyisissä tiloissa, joihin tehdään korjauksia yksikön toiminnallisuuden parantamiseksi.

Pihlajakodin laajentaminen ja päivätoiminta Katajan siirtyminen– henkilöstövaikutusten arviointi

- Pihlajakodin ja päivätoiminnan toiminnan laajentuessa henkilöstöresurssit ja -rakenne mitoitetaan kasvavan asiakasmäärän ja asiakkaiden palvelutarpeen mukaisesti.
- Yhteisiin tiloihin siirtyminen tukee henkilöstön yhteistyötä, yhtenäisten toimintatapojen rakentamista ja työhyvinvointia. Muutoksessa varmistetaan henkilöstön riittävä perehdytys sekä toiminnan edellyttämä osaaminen erityisesti haastavissa asiakastilanteissa, kommunikoinnin tukemisessa, lääkehoidossa ja tavoitteellisessa asiakastyössä.

- **Johtopäätös:** Tämä muutos mahdollistaa toiminnan hallitun laajentamisen ja henkilöstöresurssien tarkoituksenmukaisen kohdentamisen. Henkilöstörakenne ja yhteiset toimintatavat tukevat sujuvaa ja tavoitteellista asiakastyötä ja työhyvinvointia.

Yhteenveto ehdotetuista muutoksista 1/2

Henkilöstöresurssit

- Toteutus edellyttää henkilöstörakenteen, henkilöstömäärän ja tehtävänkuvien tarkastelua palvelutarpeiden mukaisesti. Tapailakodissa henkilöstö jää nykyiseen kiinteistöön, ja Uuden Ilveskodin henkilöstöä jää Tapailakotiin.
- Keinukamarissa toiminnan muutos voi vaikuttaa henkilöstön määrään ja työnkuviin.
- Heikanrinteellä yksiköiden yhdistyminen parantaa henkilöstön joustavan käytön mahdollisuuksia.
- Janakkalan sairaalan toiminnan laajentuminen puolestaan edellyttää asiakasmäärän ja palveluluokkien mukaista lisäresursointia sekä henkilöstön erilaisten koulutustaustojen ja työnkuvien yhteensovittamista.

Työhyvinvointi

- Muutokset ja niiden aikatauluihin liittyvä epävarmuus voivat lisätä henkilöstön kuormitusta hetkellisesti.
- Tapailakodissa nykyisten tilojen ahtaus ja epäergonomisuus vaikeuttavat työskentelyä (huom. Näihin ehdotetaan korjauksia ja nykytilan parantamista).
- Heikanrinteen esteettömät ja toimivammat tilat tukevat työergonomiaa ja asiakkaiden ohjaamista.
- Työhyvinvointia tulee tukea ajantasaisella viestinnällä, henkilöstön osallistamisella, riittävällä perehdytyksellä ja yhteisten toimintatapojen kehittämisellä.
- Pitkällä aikavälillä selkeä henkilöstörakenne, toimivat tilat ja tiimien uudelleenorganisointi vahvistavat yhteistyötä, yhteisöllisyyttä ja työn sujuvuutta.

Yhteenveto ehdotetuista muutoksista 2/2

Vaikutukset henkilöstön arjen asiakastyöhön

- Vaihtoehdon vaikutukset vaihtelevat yksiköittäin.
- Tapailakodissa toiminnan jatkuminen neljällä (remontin jälkeen kolmella) alueella edellyttää henkilöstön sijoittelun, työnjaon ja yöaikaisen resursoinnin tarkastelua.
- Heikanrinteellä toimintojen kokoaminen samoihin tiloihin mahdollistaa henkilöstön joustavamman käytön, tasaisemman työnjaon ja paremman ergonomian.
- Janakkalan sairaalan uudet tilat tarjoavat mahdollisuuden kehittää päivätoimintaa ja ryhmämuotoista asiakastyötä.

Henkilöstön osaamistarve

- Henkilöstön nykyisiä vahvuuksia ovat lyhytaikaisen hoivan osaaminen, LYP-osaaminen ja motivaatio omaan perustehtävään.
- Toimintojen muuttuessa tarvitaan kuitenkin perehdytystä ja koulutusta. Henkilöstölle tulee varata riittävästi aikaa uuden toimintamallin omaksumiseen ja osaamisen vahvistamiseen.