



## HENKILÖSTÖRESURSSIT

### Määritelmä

Vanhustyöhön tulee taata riittävä henkilöstöresurssi, jotta kasvavan vanhusväestön hoivan tarpeisiin on mahdollista vastata ja että vanhustyöntekijät jaksavat työssään ja voivat tehdä työnsä laadukkaasti. Se, että työ ehditään tehdä hyvin ja on tarpeeksi tekijöitä, koetaan jopa palkkaa tärkeämpänä veto- ja pitovoimatekijänä.

Usein vanhustyöntekijät kokevat työssään eettistä stressiä, kun työtä ei pystytä suuren työmäärän vuoksi tekemään tarpeeksi hyvin.

Henkilöstöresurssin käyttöä ohjaa vanhuspalvelulaki, jonka mukaan henkilöstömitoituksen on oltava tehostetussa asumispalvelussa ja pitkäaikaisessa laitoshoidossa vähintään 0,7 työntekijää asiakasta kohti 1.4.2023 alkaen. Kotihoidossa ei tällä hetkellä ole määritelty henkilöstömitoitusta, vaan käytössä on erilaisia toiminnanohjausjärjestelmiä, joiden avulla henkilöstömitoituksen tarpeita pystytään arvioimaan. Käyttämällä erilaisia mittareita (esim. RAI), joilla mitataan asiakkaiden toimintakykyä ja palvelun tarvetta, voidaan määrittää tarkemmin tarvittavaa henkilöstöresurssia. Henkilöstön parempaan saatavuuteen voidaan vaikuttaa positiivisella rekrytointiviestinnällä ja tietoisesti luodulla työnantajamielikuvalla.

### Asian edistäminen työyhteisössä

1. Rekrytointiviestinnän ja –prosessin sekä työnantajamielikuvan kehittäminen. Hyvä työnantajamielikuva on tärkeää rekrytoinnissa.
2. Työn parempi organisointi ja resursointi, jotta työn määrä jakautuisi tasaisemmin.
3. Henkilöstöresurssi määritellään asiakkaiden tarpeiden mukaisesti.
4. Sijaisjärjestelyjen kehittäminen.

## Hyvät käytännöt

1. Käyttäkää sosiaalista mediaa osana positiivisen työnantajamielikuvan ja rekrytointiviestinnän kehittämistä. Tehkää esittelyvideo työpaikastanne. Vaikuttakaa myös muilla keinoilla potentiaalisten työnhakijoidenne mielikuviin yksiköstänne työpaikkana. Puhukaa positiivisesti työpaikastanne. Haastakaa työnantajaa pohtimaan, voisiko erilaisilla palkanlisillä tai muilla etuuksilla lisätä työpaikan houkuttelevuutta.
2. Arvioikaa säännöllisesti yhdessä työn jakautumista ja kuormittavuutta. Kokeilkaa rohkeasti uusia asiakaslähtöisiä työtapoja ja aikataulutusta päivälle. Onhan yksikön työtehtävät jaettu välilliseen ja välittömään asiakastyöhön?
3. Onko työyksikössä käytössä luotettava toimintakykymittari, jolla voidaan mitata hoitoisuutta? Vaikuttaahan tulos aidosti henkilöstömitoitukseen?
4. Arvioikaa säännöllisesti varahenkilöjärjestelmän toimivuutta. Laskekaa tarvittavan varahenkilöstön määrä lomien ja keskimääräisten sairauspoissaolojen mukaisesti. Sitouttakaa opiskelijoita ja sijaisia työyhteisöön hyvän ohjauksen ja perehdytyksen avulla. Miettikää yhdessä lähijohtajan kanssa omien vaikutusmahdollisuuksienne puitteissa olevia keinoja riittävän henkilöstöresurssin varmistamiseksi.

## Tutkimustuloksia

Vanhustyöhön sitoutumista tukevat tekijät. Saara Paananen 2021.

[Vanhustyöhön sitoutumista tukevat tekijät - Theseus](#)

Vetovoimainen rekrytointi-ilmoitus vanhustyöhön. Saara Lähivaara 2022.

[Vetovoimainen rekrytointi-ilmoitus vanhustyöhön - Theseus](#)

Lisätiedot [vetovoimainenvanhustyö.fi](http://vetovoimainenvanhustyö.fi)