

LIITE 1 YHTEENVETOTAULUKKO VAIKUTUKSISTA HENKILÖSTÖÖN

Taulukko perustuu tutkimuksista, asiakirjoista ja kuulemistilaisuudessa tuotetusta tiedosta tehtyihin johtopäätöksiin (KTS alla olevat taulukot)

0-VAIHTOEHTO Perhepalvelut järjestetään nykyisellä tavalla	1-VAIHTOEHTO Perhekeskustoiminta perhepalveluverkostona, jossa toteutuu perhekeskuksen toimintaperiaatteet, mutta palvelut toimivat nykyisissä tiloissa	2-VAIHTOEHTO Perhekeskustoiminta talomallina, jossa toimii perhekeskuksen toimintaperiaatteet ja lisäksi palveluita keskitetään mahdollisimman paljon saman katon alle
<p>Resurssipulan vuoksi ei pystytä tarjoamaan lakien ja asetusten mukaisia palveluita.</p> <p>Resurssipula, kiire ja työntekijöiden repiminen eri toimipisteisiin aiheuttaa työpahoinvointia ja työntekijöiden vaihtuvuutta.</p>	<p>Resurssipulan vuoksi ei pystytä tarjoamaan lakien ja asetusten mukaisia palveluita.</p> <p>Resurssipula, kiire ja työntekijöiden repiminen eri toimipisteisiin aiheuttaa työpahoinvointia ja työntekijöiden vaihtuvuutta.</p> <p>Verkostoitunut työyhteisö lisää työssä jaksamista ja mahdollistaa vertaistuen.</p> <p>Moniammatillinen osaaminen lisäänty yhteistyön kautta.</p>	<p>Resurssipulan vuoksi ei pystytä tarjoamaan lakien ja asetusten mukaisia palveluita.</p> <p>Iso toimiva yksikkö vaikuttaa positiivisesti henkilöstön rekrytoinnissa.</p> <p>Saman katon alla toimiminen lisää dialogisuutta, tavoitettavuutta, ammattitaidon ja huolen jakamista sekä yhteisten toimintamallien luomista työntekijöiden välillä. Tämä lisää tuloksellisuutta ja työssä jaksamista.</p> <p>Yhteinen kahvihuone lisää tuntemusta työkavereista sekä auttaa keskinäisessä yhteistyössä.</p> <p>Osaamisen keskittäminen saman katon alle luo uusia kanavia tutkimuksen ja työelämän välille.</p>

Mitoitus (määrä ja rakenne)

Nykyiset resurssit eivät riitä uusien työmuotojen ja työmenetelmien käyttöönottoon eikä lakien ja asetusten mukaisesti palveluihin vastaamiseen.

Yhteistyö

Yhteistyömalleja ja sektorirajoja ylittävää työskentelyä kehitettävä.

Osaaminen

Motivoitunut ja ammattitaitoinen henkilöstö mutta uhkana roolien/työnjaon epäselvyys.

Vanhat työmuodot ja työmenetelmät koetaan toimiviksi ja tärkeiksi, haasteena olemassa olevia toimivien työmuotojen ja työmenetelmien kehittäminen edelleen.

Yhteistyö- ja menetelmäosaamista kehitettävä.

Työhyvinvointi

Motivoitunut ja ammattitaitoinen henkilöstö mutta uhkana roolien/työnjaon epäselvyys.

Mitoitus (määrä ja rakenne)

Yhteistyön kautta saadaan lisäresursseja. Kun suositusten mukaiset mitoitukset saadaan kuntoon → voidaan toimia lakien ja asetusten mukaisesti.

Yhteistyö

Palvelee eri toimijoiden perustehtävää ja tuo siihen uusia mahdollisuuksia.

Mahdollistaa eri organisaatioista löytyvän moniammatillisen osaamisen hyödyntämisen.

Sitouttaa vahvasti tiimityöskentelyyn ja vahvistaa vastuunkantoa kokonaisuudesta.

Lisää yhteistä dialogia.

Osaaminen

Kumppanuuden kautta työntekijöiden mahdollista hyödyntää eri organisaatioista löytyvää moniammatillista osaamista.

Moniammatillisessa tiimissä ammattitaidon ja osaamisen jakaminen lisääntyy.

Työhyvinvointi

Verkostoitunut työyhteisö lisää työssä jaksamista ja mahdollistaa työntekijöille hyvän vertaistuen.

Työntekijät löytävät yhdessä eri auttamisen keinoja, työn kehittäminen mahdollistuu ja työn innovatiivisuus lisääntyy.

Työntekijöiden toimenkuvien monipuolistuminen uusien kokemusten ja näkökulmien kautta.

Monialainen tiimityö vähentää työntekijöiden stressiä asiakkaan ongelmista, työtovereiden jaksamisesta ja työn tuloksellisuudesta jaetun vastuun kautta.

Mitoitus (määrä ja rakenne)

Yhteistyön ja -toiminnan kautta saadaan lisäresursseja. Kun suositusten mukaiset mitoitukset saadaan kuntoon → voidaan toimia lakien ja asetusten mukaisesti.

Yhteistyö

Palvelee eri toimijoiden perustehtävää ja tuo siihen uusia mahdollisuuksia.

Mahdollistaa eri organisaatioista löytyvän moniammatillisen osaamisen hyödyntämisen.

Sitouttaa vahvasti tiimityöskentelyyn ja vahvistaa vastuunkantoa kokonaisuudesta.

Lisää yhteistä dialogia.

Mahdollistaa monitoimijuuden syntymiselle hyvät edellytykset.

Osaaminen

Osaamisen keskittäminen luo uusia kanavia tutkimuksen ja työelämän välille.

Moniammatillisen tiimin ammattitaidon ja osaamisen jakaminen lisääntyy luonnollisesti kun ollaan samoissa tiloissa.

Työhyvinvointi

Verkostoitunut, samoissa tiloissa toimiva työyhteisö lisää työssä jaksamista ja mahdollistaa työntekijöille hyvän vertaistuen.

Työntekijät löytävät yhdessä eri auttamisen keinoja, työn kehittäminen mahdollistuu ja työn innovatiivisuus lisääntyy päivittäisissä kohtaamisissa 1-vaihtoehtoa helpommin.

Työntekijöiden toimenkuvien monipuolistuminen uusien kokemusten ja näkökulmien kautta.

Monialainen tiimityö vähentää työntekijöiden stressiä asiakkaan ongelmista, työtovereiden jaksamisesta ja työn tuloksellisuudesta jaetun vastuun kautta.

<p>Mitoitus (määrä ja rakenne) Tiukat resurssit ja ammattitaitoisen henkilöstön vähyys ja vaihtuvuus sekä mitoitus ongelmat vaikuttavat palveluiden saatavuuteen ja kasaantuvuuteen.</p> <p>Yhteistyö Jo toimivaa yhteistyötä kehitettävä edelleen ja yhteistyösopimuksista sovittava.</p> <p>Osaaminen Henkilöstön ammattitaidon ja kokonaisosaamisen hyödyntämistä kehitettävä. Ammattitaitoista henkilöstöä saatava lisää.</p> <p>Työhyvinvointi Resurssipula ja työntekijöiden repiminen kunnan eri toimipisteisiin vaikuttaa työhyvinvointiin ja työntekijöiden vaihtuvuuteen. Luoda houkutteleva työpaikka joka sitouttaa työntekijöitä.</p>	<p>Mitoitus (määrä ja rakenne) Tiukat resurssit ja ammattitaitoisen henkilöstön vähyys ja vaihtuvuus sekä mitoitus ongelmat vaikuttavat palveluiden saatavuuteen ja kasaantuvuuteen.</p> <p>Yhteistyö On tieto toiminta- ja yhteistyömalleista sekä työntekijöiden työnkuvista jolloin moniammatillinen yhteistyö ja asiakasohjaus paranevat. Olemassa olevat yhteistyökuviot säilyvät sekä niitä on kehitettävä lisää.</p> <p>Osaaminen Henkilöstön ammattitaito ja kokonaisosaaminen kehittyy yhteistyössä ja laatu kasvaa, kehitettävä lisää ammattitaidon hyödyntämistä yli sektorien ja ammattirajojen.</p> <p>Työhyvinvointi Resurssipula ja työntekijöiden repiminen kunnan eri toimipisteisiin vaikuttaa työhyvinvointiin ja työntekijöiden vaihtuvuuteen. Luoda houkutteleva työpaikka joka sitouttaa työntekijöitä.</p>	<p>Mitoitus (määrä ja rakenne) Tiukat resurssit ja ammattitaitoisen henkilöstön vähyys ja vaihtuvuus sekä mitoitus ongelmat vaikuttavat palveluiden saatavuuteen ja kasaantuvuuteen. Iso vetovoimaisempi yksikkö houkuttelisi ammattitaitoista työvoimaa.</p> <p>Yhteistyö On tieto toiminta- ja yhteistyömalleista ja työntekijöiden työnkuvista sekä tunnetaan toiset työntekijät jolloin moniammatillinen yhteistyö ja asiakasohjaus paranevat. Poikkihallinnollinen yhteistyö sekä työn tekeminen ilman hallinto- ja sektorirajoja lisääntyy. Olemassa olevia yhteistyökuvioita voidaan hyödyntää, tarvitaan uusia malleja toimia yhteistyössä.</p> <p>Osaaminen Kun tunnetaan työntekijät ja sen tieto-taito sekä erityisosaaminen, arjen ammattitaito ja kokonaisosaaminen kehittyy ja laajentuu vahvasti.</p> <p>Työhyvinvointi Resurssipula vaikuttaa työhyvinvointiin ja työntekijöiden vaihtuvuuteen. Iso vetovoimainen yksikkö lisää vastuunkantoa sekä työntekijöiden halua sitoutua. Henkilöstön työajat vähenevät. Yhteinen kahvihuone olisi käytössä.</p>
--	---	--