



K O S K E
KESKI-SUOMEN
SOSIAALIALAN
OSAAMISKEKUS

**SOSIAALIHUOLLON
TYÖVOIMA-, OSAAMIS-
JA KOULUTUSTARPEIDEN
ENNAKOINTI KESKI-SUOMESSA**

SIVI TALVENSOLA
2008

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	4
2	KESKI-SUOMEN TYÖELÄMÄN MUUTOS JA KOULUTUSTARVE -ENNUSTE 2010	5
	2.1 Työvoimatarve hoitotyössä	6
	2.2 Koulutustarve hoitoalalla	7
	2.3 Pohdintaa	10
3	SOSIAALIALAN ELÄKEPOISTUMA KUNTA-ALALLA KESKI-SUOMESSA 2006–2020	11
4	TYÖVOIMA- JA OSAAMISTARPEEN ENNAKOINTI KUNTA- JA PALVELURAKENNEUUDISTUKSEN TOIMENPIDESUUNNITELMISSA	14
	4.1 Kuntien vastaukset	14
	4.1.1 Kannonkoski, Karstula, Kivijärvi, Kyyjärvi ja Saarijärvi (sekä Pylkönmäki)	14
	4.1.2 Hankasalmi	15
	4.1.3 Joutsa	15
	4.1.4 Jyväskylä ja Korpilahti	15
	4.1.5 Jyväskylän maalaiskunta	16
	4.1.6 Keuruu	16
	4.1.7 Kinnula	17
	4.1.8 Konnevesi	17
	4.1.9 Kuhmoinen	17
	4.1.10 Laukaa	17
	4.1.11 Luhanka	18
	4.1.12 Muurame	18
	4.1.13 Petäjävesi	18
	4.1.14 Toivakka	19
	4.1.15 Uurainen	19
	4.1.16 Pihtipudas ja Viitasaari	19
	4.1.17 Äänekoski	19
	4.1.18 Jämsä ja Jämsänkoski	20
	4.2 Yhteenvetoa ja pohdintaa	21
5	YKSITTÄISIÄ TUTKIMUKSIA TYÖVOIMA-, OSAAMIS- JA KOULUTUSTARPEESTA KESKI-SUOMEN ALUEELLA	25
	5.1 Perhepäivähoidon henkilöstön osaamiskartoitus – Keski-Suomen vastaukset	25
	5.1.1 Perhepäivähoidon esimiehet	26
	5.1.2 Perhepäivähoitajat	32

5.2	Sosiaalityöntekijätilanne Keski-Suomessa	38
5.3	Sosiaali- ja terveysalan osaamistarpeiden ennakointi ja kartoitus (ylempi amk –tutkinto)	39
5.4	Vammaispalveluiden työntekijöiden koulutustarpeen kartoitus Keski-Suomen kunnissa	40
6	MUUTA AIHEESEEN LIITTYVÄÄ	43
7	KIRJALLISUUS	45

1 JOHDANTO

Tähän selvitykseen on kerätty tietoja Keski-Suomessa jo tehdyistä tai käynnissä olevista sosiaalihuollon tai laajemminkin sosiaalialan työvoima-, osaamis- ja koulutustarpeiden ennakointiin liittyvistä kartoituksista, selvityksistä ja tutkimuksista. Toimeksianto tehtävään on saatu Keski-Suomen Sosiaalialan osaamiskeskuksen koulutusyhteistyöryhmältä. Selvityksen on Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksessa koonnut yht.yo Sivi Talvensola osana sosiaalityön opintoihin liittyvää harjoittelujaksoa.

Vastuu maakunnallisesta ennakointityöstä työvoiman, koulutuksen ja osaamistarpeiden osalta on Keski-Suomen Liitolla, Länsi-Suomen lääninhallituksella ja TE-keskuksella. Valtakunnallisella tasolla ennakointityö on laaja-alaista yhteistyötä, jossa maakuntaliittojen, lääninhallitusten ja TE-keskusten lisäksi keskeisessä asemassa ovat eri ministeriöt, opetushallitus, koulutuksen järjestäjät sekä yliopistot ja korkeakoulut.

Selvityksen tiedot perustuvat seuraaviin raportteihin tms.: Keski-Suomen työelämän muutos ja koulutustarve-ennuste 2010 ja sen päivitys, Keski-Suomen kuntien kunta- ja palvelurakennemuutosten toimeenpanosuunnitelmat, ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon raportti koskien sosiaali- ja terveysalan osaamistarpeiden ennakointia ja kartoitusta sekä sosiaalityöntekijätilanteesta Keski-Suomessa. Lisäksi selvityksestä löytyy yhteenveto vammaistyötä tekevien koulutustarvekartoituksen ajantasaisesta tilanteesta. Perhepäivähoidon henkilöstölle tehtiin vuonna 2006 valtakunnallinen osaamiskartoitus. Keski-Suomen alueen vastaukset kyselystä on kuvailen koottu tähän selvitykseen ja tuloksia on verrattu valtakunnallisiin.

Ennakoinnin sähköisestä tietopalvelusta (ENSTI) on koottu tilastotietoja eläkepoistumasta eri sosiaalialan ammattiryhmissä Keski-Suomessa. Enstistä on löydettävissä monenlaista tilastotietoa koulutuksen ja työvoiman ennakointitarpeen näkökulmasta, jota kaikkea ei ajan puutteen vuoksi voinut tähän selvitykseen koota.

Aihetta koskettavia, tehtyjä tai meneillään olevia tutkimuksia, selvityksiä tai raportteja sekä muuta työvoima-, osaamis- ja koulutustarpeeseen liittyvää lisätietoa on listattu viimeiseen kappaleeseen.

2 KESKI-SUOMEN TYÖELÄMÄN MUUTOS JA KOULUTUSTARVE -ENNUSTE 2010

Keski-Suomen työelämän muutos ja koulutustarve –ennusteen 2010 tausta-ajatuksena ja lähtökohtana on ollut Keski-Suomen visio:

Keski-Suomi on tiedolla, taidolla ja yrittäjyydellä tulevaisuuttaan rakentava elämänlaadun maakunta. (Mäkelä & Kankainen 2003, 8.)

Vision saavuttaminen vaatii tavoitteellista toimintaa. Tavoitteiden saavuttamisen edellytyksenä on myös suotuisa väestökehitys Keski-Suomen alueella. Maakunnan väestötavoitteeksi vuodelle 2010 asetettiin 270 000 asukasta, joka on Tilastokeskuksen laatimaa arviota suurempi. Mikäli tavoiteltu väestökasvu toteutuu, tarjolla olevan työvoiman määrä on suurempi. Vuoden 2010 tavoiteltua työllisyysosuutta nostettiin väestötavoitteen vastaamalla tavalla sisäasiainministeriön esittämästä 60,7 %:sta 62 %:iin. Työllisyysosuuden nostaminen vaatii etenkin aikuiskoulutuksen kehittämistä ja tehostamista, mutta myös maakunnan ammatillisen koulutuksen tehostamista kaikilla koulutusasteilla tukien erityisesti syrjäytymisvaarassa olevia henkilöitä. (Mäkelä & Kankainen 2002, 10, 12.)

Ennakointimenettelynä ja strategiatyökaluna käytettiin Maakuntien ammatirakenne-ennustemallia (MARE), jonka ytimen muodostaa numeerinen tilastollinen laskentamalli. Varsinainen ennakointityö ja kehitysalojen määrälliset arviot on tehty toimialakohtaisissa asiantuntijaryhmissä. Ryhmien keskeisenä tehtävänä oli lisäksi tunnistaa toimialakohtaisia kehittämisenno-vaatioita sekä muita laadullisia työelämän ja koulutuksen kehittämisen kan-
nalta keskeisiä tekijöitä. Alueen ennakkoinnin ja koulutuksen kehittämisen asiantuntijaverkostoa kehitettiin myös. (emt. 7.)

Tulevaa kehitystä on selvityksessä tarkasteltu kolmen erilaisen kehitysvaihtoehdon kautta. Kussakin vaihtoehdossa Keski-Suomen erityispiirteet kuvataan toimialaryhmien esittämässä muodossa. Vaihtoehdot kehitysurat ovat tavoitteellisia perustuen edellä esiteltyihin väestökehitys- ja työllisyysosuustavoitteisiin vuodelle 2010. Eri kehitysurat osoittavat lähinnä, mil-
lä toimialoilla kehittämistyön painopiste sekä kasvun mahdollisuudet ovat. *Perusuralla* väestönkehitys mukailee Tilastokeskuksen ennustamaa väestökehitystä. Perusuraa täydentävinä vaihtoehtoina ovat teknologian ja hyvinvoinnin kehittämiskenaariot. *Teknologian kehitysskenaarioon* liittyy vahvasti yritystoiminnan ja yritysverkostojen kehittäminen. Väestönkehitys teknologiaskenaariossa on perusuraa nopeampaa. Lisäksi skenaarion perustana on kasvukeskusten kehittäminen, teknologian kehitys ja vahva panostus osaa-

miseen. *Hyvinvoinnin kehitysura* rakentuu teknologiauran päälle, jolloin kehittämistyön kohteeksi tulevat teknologioiden lisäksi hyvinvointipalvelut ja elämänlaatu koko Keski-Suomen alueella. Skenaarioiden mukaisella vaihtoehtotarkastelulla pyritään erityisesti kuvaamaan, millaisia vaikutuksia ennustettua voimakkaammalla tavoitteellisella väestökehityksellä on toimialarakenteisiin. (emt. 16.) Ennusteen päivityksessä teknologia- ja hyvinvointiurakäsitteitä ei enää käytetä, vaan ne on korvattu kasvuennusteella. Perusuraan viitataan puolestaan perusennusteen käsitteellä. (Mäkelä & Kankainen 2003, 8.)

2.1 Työvoimatarve hoitotyössä

Tässä, pääasiallisesti sosiaalihuollon työvoima- ja osaamistarpeen näkökulmaan keskittyvässä selvityksessä, kiinnostus kohdistuu erityisesti hoitotyön ammattilohkoon, joka sisältää mm. sosiaalityön ja muun terveystyön (mm. lähihoitajat, joita toimii paljon sosiaalihuollon työntekijöinä mm. vanhustyössä). Jatkossa esitellään edellä mainitun rajauksen mukaisesti hoitotyön osuutta ja siitä laadittuja ennusteita.

Uuden työvoiman tarve on laskettu ammattiryhmien ja ammattilohkojen määrällisen muutoksen ja poistumisen summana. Poistuma on näistä kahdesta muutostekijästä merkittävämpi. (Mäkelä & Kankainen 2002, 16.) Taulukkoon 1 on poimittu ainoastaan hoitotyön ammattilohko ammattiryhmiin ja tunnuslukuineen.

Taulukko 1. Hoitotyön ammattilohkon sekä sosiaalityön ja muun terveystyön taulukko 8
Uuden työvoiman vuotuinen tarve ammattiryhmittäin eri skenaarioiden mukaan 2000 - 2010

Ammattilohko ja -ryhmä	Muutostekijät		Tarve		
	Muutos	Poistuma	Perusura	Teknologia	Hyvinvointi
Hoitotyö	197	367	534	538	604
Lääkärityö	4	21	25	25	29
Sairaanhoitotyö	58	97	155	158	176
Muu terveystyö	113	90	203	206	226
Sosiaalityö	-9	159	150	153	177

Hoitotyön poistumaluvut ovat suuria. Poistuma hoitotyössä ajalla 2000–2010 on lähes 370 henkilöä vuodessa. Lisäksi hoitotyön lohkon eri ammattiryhmiin tarvittaisiin ennusteen mukaan yhteensä 197 työntekijää lisää vuosittain. Siten uuden työvoiman tarve vuosittain hoitotyössä ajalla 2000–2010 on perusuran mukaan 537 henkilöä. Teknologiauralla hoitotyön tarve vastaavalla ajalla on hieman perusuraa korkeampi ollen 540 henkilöä. Huomattavasti korkeammaksi hoitotyön tarve määrittyy hyvinvointiuralla, jossa

vuosittainen ennuste on 605 henkilöä. Kaiken kaikkiaan hoitotyön henkilöstön määrä tulee perusuran mukaan kasvamaan ajalla 2000 - 2010 13500 henkilöstä 15200 henkilöön (emt. 16, 18.)

Päivitetyn ennusteen perusteella vuonna 2010 hoitotyön arvioitu työntekijätarve olisi noin 16500 henkilöä. Vuotuinen työntekijätarve perusennusteessa on aiempaa vähäisempi, noin 470 henkilöä. Kasvuennusteen mukaan työvoimatarve hoitoalalla olisi hieman alle 650 henkilöä vuosittain (Mäkelä & Kankainen 2003, 13, Taulukko 4.) Viimeisimmän tiedon mukaan vuonna 2010 sosiaali- ja terveystieteiden töissä tekijöitä tarvittaisiin lähes 17000 henkilöä. Vuoteen 2020 mennessä työntekijöiden tarve alalla ennusteen mukaan kasvaa entisestään ollen 19877 henkilöä. (Mikkonen 13.3.2008.)

Ammattityövoiman tarve kaiken kaikkiaan yhteiskunnallisen toimialan palveluissa perusuralla vuonna 2010 on 33500 henkilöä. Kasvua vuodesta 2000 on yhteensä 200 henkilöä. Teknologia- ja hyvinvointiuran mukaan työvoiman tarve vuosina 2000–2010 kasvaa 35000 henkilöön. Ammattirakenteen suurin muutos on hoitotyön lisääntyminen, joka liittyy ennen kaikkea väestön vanhenemiseen. Hoitotyön osuus yhteiskunnallisen toimialan palveluissa kasvaa vuoden 2000 noin 38 prosentin osuudesta 42 prosenttiin vuoteen 2010 mennessä. Pientä kasvuodotusta liittyy myös sivistystyön ammattilohkoon. (Mäkelä & Kankainen 2002, Taulukko 4 ja 5) Päivitetyn version perusennusteen mukaan työvoiman tarve yhteiskunnallisella toimialalla pysyy käytännössä samana aiempaan ennusteeseen verrattuna (33 600 henkilöä vuonna 2010). Kasvuennusteessa arvioidaan työvoimaa tarvittavan huomattavasti enemmän arvion ollessa 38000 työntekijää. (Mäkelä & Kankainen 2003, 10, Taulukko 1 ja 2.)

2.2 Koulutustarve hoitoalalla

Ennustemallin määrällinen koulutustarve on johdettu ammatti-koulutusavaimen avulla työvoimatarpeista. Avaimen taustalla vaikuttaa tavoitteellinen rekrytointistrategia. Mallin mukaan yli puolet (57 %) hoitotyön ammattilohkon työntekijöistä tulisi rekrytoida toisen asteen oppilaitoksista, ammattikorkeakouluista 33 % ja yliopistoista loput 10 %. Jakauman taustalla vaikuttaa perushoivapalvelujen lisääntynyt tarve väestön ikääntyessä. (Mäkelä & Kankainen 2002, 37.) Päivitetystä ennusteesta rekrytointitavoite muuttui siten, että sekä toiselta asteelta että ammattikorkeakouluista tavoitteena on rekrytoida hieman yli 40 % ja jäljelle jäävä reilu 10 % yliopistosta. (Mäkelä & Kankainen 2003, 14, Taulukko 5).

Taulukko 2. Hoitoalan laskennallinen koulutettujen vuotuinen tarve työelämään eri skenaarioissa 2000–2010 (Mäkelä & Kankainen 2002, 41, Taulukko 24)

Koulutusalat ja -aste	Perusura	Teknologia	Hyvinvointi
Hoitoala	494	503	652
Toinen aste	255	260	290
Ammattikorkeakoulu	161	162	182
Yliopisto	78	81	90

Taulukossa 2 on esitetty hoitoalan laskennallinen tarve vuosittain työelämään eri skenaarioissa. Hoitoalan työelämän tarve on muutettu edelleen sosiaali- ja terveysalan aloittajatarpeeksi erilaisten kertoimien avulla taulukossa 3 (ks. tarkemmin emt. 40).

Taulukko 3. Nuorten aloituspaikat hoitoalalla 2002 ja aloittajatarve (emt. 43, Taulukko 25)

Koulutusalat ja -tyypit	Aloituspaikat 2002	Aloittajatarve Perusura	Teknologia	Hyvinvointi
Hoitoala	619	680	690	772
Toinen aste	419	458	467	521
Ammattikorkeakoulu	200	222	223	251

Ennustemallin perusskenaarion mukaan nuorille tarvitaan sosiaali- ja terveysalalla (hoitoala) toisen asteen aloituspaikkoja noin 460 ja ammattikorkeakouluissa reilu 220. Vuonna 2002 aloituspaikkoja on ollut toisella asteella 419 ja ammattikorkeakouluissa 200. Perusskenaarion kautta tarkasteltuna koulutustarve ja -tarjonta ovat nykytilanteessa miltei tasapainossa. Teknologia-skenaariossa aloittajatarve ei juuri poikkea edellisestä (toinen aste 467, ammattikorkeakoulu 223). Hyvinvointiskenaariossa aloittajatarve on jo huomattavasti korkeampi perusskenaarioon verrattuna (toinen aste 521, ammattikorkeakoulu 251). Ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysala painottuvat niin, että 80 % oppilaista on terveysalalta ja loput 20 % sosiaalialalta. (Mäkelä & Kankainen 2002, 42.)

Päivitetystä mallissa ammatti-koulutus-avaimessa on käytetty uutta, opetushallinnon laatimaa koulutusluokitusta. Siten se ei ole suoraan verrattavissa vuonna 2002 käytettyyn avaimen. (Mäkelä & Kankainen 2003, 13.) Seuraavasta taulukosta näkyy uuden koulutusluokituksen mukainen työelämän tarve ja siitä johtuva aloitustarve vuosittain sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla. Lisäksi taulukossa on vuoden 2003 nuorten toisen asteen ja ammattikorkeakoulun aloituspaikkamäärät. On kuitenkin otettava huomioon, että taulukossa 4 esitettyihin lukuihin sisältyy sosiaali- ja terveysalan lisäksi myös hammaslääketiede ja muu hammashuolto, kuntoutus ja liikunta sekä kau-

neudenhoitoala eikä vertailu vuoden 2002 lukuihin hoitoalan työelämän tarpeeseen ja aloituspaikkoihin (taulukot 2 ja 3) ole suoraan mahdollista.

Taulukko 4. Vuosittainen työelämän tarve, siitä johtuva aloitustarve ja aloituspaikat 2003 (emt. 16. Taulukko 7)

Uusi koulutusluokitus Koulutusalat ja asteet	Tarve työelämään		Aloittajatarve		Aloituspaikat 2003 Toinen aste ja AMK (nuorten koulutus)
	Perus- ennuste	Kasvu- ennuste	Perus- ennuste	Kasvu- ennuste	
Sosiaali-, terveyst- ja liikunta-ala	460	624	642	871	
Toinen aste	190	259	309	420	444
Ammattikorkeakoulu	194	265	247	337	35
Yliopisto	21	23	26	27	

Vanhan koulutusluokituksen mukaisesti jaoteltuna laskennallinen työelämän tarve ja aloittajatarve hoitoalalla vuosina 2000–2010 perus- ja kasvuennusteissa on esitetty taulukossa 5.

Taulukko 5. Laskennallinen koulutustarve hoitoalalla 2000–2010 (henkilöä vuodessa)(emt. 40, liite 10)

Vanha koulutusluokitus Koulutusalat ja -tyypit	Työelämään		Aloittajatarve	
	Perus- ennuste	Kasvu- ennuste	Perus- ennuste	Kasvu- ennuste
Hoitoala	442	599	634	861
Toinen aste	238	324	386	525
Ammattikorkeakoulu	119	162	151	206
Yliopisto	85	114	97	130

Taulukkoa 5 voi vertailla helpommin edellä esitettyihin taulukoihin 2 (työelämän tarve) ja 3 (aloituspaikkojen tarve) kuin taulukkoa 4. Arvio työelämän tarpeesta hoitoalalla perusennusteissa on hieman pienentynyt verrattuna taulukossa 2 esitettyyn perusurran arvioon (494 henkilöä/vuodessa). Hoitoalan ammattikorkeakoulutettujen ja toisen asteen koulutettujen määrä on aiempaan arvioon verrattuna vähentynyt, kun taas yliopistokoulutettujen määrä on lisääntynyt. Kasvuennusteiden arvioiden vertaaminen teknologia- ja hyvinvointiskenaarioiden lukuihin ei ole yhtä suoraviivaista. Voidaan kuitenkin todeta, että kasvuennusteiden arviot toisen asteen ja yliopistokoulutettujen tarpeesta ovat teknologia- ja hyvinvointiurien vastaavia lukuja korkeammat.

Aloittajatarve perusennusteissa on aiempaan verrattuna hoitoalalla vähäisempi. Kasvuennusteissa hoitoalan aloittajatarve on huomattavasti sekä teknologia- että hyvinvointiuran ennusteita suurempi. Vuonna 2002 ei ole lainkaan arvioitu yliopistokoulutuksen aloittajatarvetta.

2.3 Pohdintaa

Selvityksen jako ammattilohkoihin ja niiden sisäisiin ryhmiin ei ole lainkaan aukoton. Sosiaalityö mainitaan selkeästi omana ammattiryhmänään hoitotyön lohkon sisällä, mutta muita sosiaalihuollon ammattiryhmiä ei mainita erikseen selvityksessä. Tarkemmin ei myöskään mainita, mitä sosiaalityön ammattiryhmään selvityksessä katsotaan kuuluvaksi. Hoitotyön lohkoon kuuluu sosiaalityön lisäksi lääkärityö, sairaanhoitajatyö ja muu hoitotyö. Voisi olettaa, että esimerkiksi lähihoitajat ammattiryhmänä kuuluisivat ryhmään muu hoitotyö. Monia muitakaan sosiaalihuollon piiriin kuuluvia ammattiryhmiä ei selvityksessä tarkemmin eritellä. Voidaan esimerkiksi pohtia, kuuluvatko lastentarhanopettajat sivistystyön lohkossa olevaan opetustyön ryhmään.

Näiltä osin ennuste antaa karkean mittarin eri ammattialojen työelämän muutoksesta ja koulutustarpeesta. Kirjoittajat ovat tästä tietoisia ja toteavat, että ennakoitujen silloisessa vaiheessa tavoitteiden asettaminen ja kehittämisalueiden kartoittaminen jäi yleiselle tasolle, mutta työtä tullaan jatkamaan ja syventämään edelleen (Mäkelä & Kankainen 2002, 7).

3 SOSIAALIALAN ELÄKEPOISTUMA KUNTA-ALALLA KESKI-SUOMESSA 2006–2020

Ennakoinnin sähköinen tietopalvelu (Ensti) sisältää tilastotietoa koulutukseen hakeneista, uusista opiskelijoista, opintojen kulusta ja suoritetuista tutkinnoista sekä ennusteita työelämän eri aloihin, kuten työvoima- ja koulutustarpeeseen liittyen. Enstissä on pyritty lähestymään ennakointia laajalaisesti, mutta painopiste on kuitenkin koulutustarpeen ennakoinnissa. Tietokanta on opetushallituksen ylläpitämä. Palvelu sisältää tietoa koko maasta, mutta sitä voi tarkastella myös maakunnittain. (OPH – Ennakoinnin sähköinen tietopalvelu Ensti.) Myös Keski-Suomen liitto on toimittanut Enstietietokantaan ennakointitietoa työvoima- ja koulutustarpeesta sekä koulutuspaikkatarpeesta Keski-Suomen alueelta (Keski-Suomen liitto – Ennakointi).

Tässä luvussa tarkastelen lyhyesti Ensti-tietopalvelusta (Enstin tilastot ja ennusteet) saamani aineiston kautta kunta-alan eläkepoistumaa eräissä sosiaalialan ammattiryhmissä ajanjaksolla 2006–2020. Tilastosta on poimittu tarkasteluun ammattiryhmiä, jotka kuuluvat selkeästi sosiaalialalle. Tietopalvelu sisältää monia muitakin tilastoja, joita olisi tässä voinut tarkastella. Valitsin eläkepoistuman tarkasteluun tähän selvitykseen, koska ennakointiluvut antavat tietoa eläköitymisen laajuudesta sosiaalialan eri ammattiryhmissä tulevien vuosien aikana ja siten konkretisoivat tilannetta. Aineisto on peräisin koko maan kattavasta tutkimuksesta, jossa ennakoitiin kunta-alan eläkepoistumaa vuosina 2006–2020 (ks. Halmeenmäki 2005). Alkuperäinen tutkimusaineisto on kerätty Kuntien eläkevakuutuksen ja Valtiokonttorin työsuhderekestereistä (emt. 2).

Tässä tarkastellaan kahdeksaa sosiaalialan eri ammattiryhmää, jotka on poimittu kaikkien aineistossa olevien ammattiryhmämuuttujien (n=61) joukosta. Ammattiryhmän lisäksi poimintakriteerinä aineistosta on ollut maakunta ts. Keski-Suomi. Seuraava taulukko (Taulukko 1) sisältää tarkasteluun poimitut ammattiryhmät (lastenhoitajat ja päiväkotiapulaiset, lastentarhanopettajat, perhepäivähoitajat ym., perus- ja lähihoitajat, sosiaali- ja terveydenhuoltoalan johtajat, sosiaalialan hoitajat, sosiaalialan ohjaajat ja kasvattajat ja sosiaalityöntekijät) ja vuoden 2003 vakuutettujen lukumäärä ammattiryhmittäin. Eläköitymisestä esitetyt henkilöluvut (taulukko 2) ja prosenttiluvut (taulukko 3) perustuvat vuoden 2003 vakuutettujen määrään.

Taulukko 1. Kunta-alan eläkepoistumalaskelmien perustana oleva vakuutettujen määrä sosiaalialan ammattiryhmissä Keski-Suomessa 2003¹.

Ammattiryhmä	Vakuutetut 2003
Lastenhoitajat ja päiväkotiapulaiset	657
Lastentarhanopettajat	572
Perhepäivähoitajat ym.	1027
Perushoitajat ja lähihoitajat	1947
Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan johtajat	167
Sosiaalialan hoitajat	56
Sosiaalialan ohjaajat ja kasvattajat	390
Sosiaalityöntekijät	276
Yhteensä	5092

Kaikkiaan vuonna 2003 Keski-Suomessa on ollut reilu 5000 sosiaalialan vakuutettua työntekijää tähän poimituissa ammattiryhmissä. Työntekijöiden lukumäärällä mitattuna suurin ammattiryhmä on perushoitajat ja lähihoitajat, joita on tuolloin ollut lähes 2000 henkilöä. Toiseksi suurin ryhmä on ollut perhepäivähoitajat ym, joita on ollut vuoden 2003 vakuutetuista noin 1000 henkilöä. Vähiten kunta-alan vakuutettujen joukossa on ollut sosiaalialan hoitajia, vain 56 henkilöä.

Taulukkoon kaksi on koottu sosiaalialan eri ammattiryhmien eläkepoistumalukuja henkilömäärällä mitattuna vuosien 2006–2020 aikana.

Taulukko 2. Kunta-alan eläkepoistuma (henkilöä) eräissä sosiaalialan ammattiryhmissä viisivuotiskausittain Keski-Suomessa 2006-2020².

Ammattiryhmä	Eläkepoistuma henkilöä			
	2006-2010	2011-2015	2016-2020	Yhteensä
Perushoitajat ja lähihoitajat	258	295	319	872
Perhepäivähoitajat ym.	172	232	188	592
Lastenhoitajat ja päiväkotiapulaiset	80	97	115	292
Lastentarhanopettajat	22	59	91	172
Sosiaalialan ohjaajat ja kasvattajat	39	49	67	155
Sosiaalityöntekijät	34	45	47	126
Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan johtajat	21	40	36	97
Sosiaalialan hoitajat	8	12	8	28
Yhteensä	634	829	871	2334

Ennusteen mukaan Keski-Suomessa eläkkeelle jää 2334 sosiaalialan työntekijää kunta-alalta vuosien 2006–2020 aikana. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna eniten eläköitymistä tapahtuu perus- ja lähihoitajien ryhmässä, joita jää

¹ Lähteet: ENSTI-tietopalvelu. Kunta-alan eläkepoistuma -tutkimuksen tilastomateriaali, Kuntien eläkevakuutus 2005. Tutkimuksen aineisto perustuu Kuntien eläkevakuutuksen ja Valtiokonttorin työsuhderekistereihin

² Lähteet: ENSTI-tietopalvelu. Kunta-alan eläkepoistuma -tutkimuksen tilastomateriaali, Kuntien eläkevakuutus 2005. Tutkimuksen aineisto perustuu Kuntien eläkevakuutuksen ja Valtiokonttorin työsuhderekistereihin

ajanjakson aikana eläkkeelle lähes 900 henkilöä ja painottuu ajanjakson loppupuolelle, kuten suurimmalla osalla taulukon ammattiryhmistä. Perhepäivähoitajien ym. ryhmässä eläkkeelle siirtyy ajanjakson aikana lähes 600 työntekijää ja eniten eläköitymistä tapahtuu vuosien 2011–2015 aikana. Päiväkodin henkilöstön (lastentarhan hoitajat ja päiväkotiapulaiset sekä lastentarhanopettajat) eläkepoistuma on myös huomattava, 464 työntekijää. Lukumääräisesti vähiten eläkepoistumaa tapahtuu sosiaalialan hoitajien ryhmässä, jossa ainoastaan 28 työntekijää jää eläkkeelle tarkastelujakson aikana.

Prosentuaalisesti tarkasteltuna tilanne näyttää hieman erilaisena verrattuna eläkepostumalukuihin mitattuna henkilömäärillä. Taulukkoon kolme on koottu eläkepoistumaprosentit eri ammattiryhmissä viisivuotiskausien aikana. Eniten eläköitymistä prosentuaalisesti tapahtuu sosiaali- ja terveydenhuoltoalan johtajien ja perhepäivähoitajien ym. ammattiryhmissä. Molemmissa ryhmissä lähes 60 % työntekijöistä jää eläkkeelle tarkastelujakson aikana 2006–2020. Sosiaalialan hoitajat sijoittuvat prosentuaalisessa tarkastelussa korkealle, mutta henkilömäärällä mitattuna kyse ei ole kovin suuresta joukosta työntekijöitä (28 henkilöä, taulukko 2) muihin tarkastelussa oleviin kunta-alan ammattiryhmiin verrattuna. Vähiten eläkepoistumaa tapahtuu lastentarhanopettajien ryhmässä, jossa ajanjaksolla jää eläkkeelle 30 % vuoden 2003 vakuutetuista.

Taulukko 3. Kunta-alan eläkepoistuma (%) eräissä sosiaalialan ammattiryhmissä viisivuotiskausittain Keski-Suomessa 2006–2020³

Ammattiryhmä	Eläkepoistuma %			
	2006-2010	2011-2015	2016-2020	Yhteensä
Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan johtajat	12,6	23,8	21,3	57,7
Perhepäivähoitajat ym.	16,7	22,6	18,3	57,6
Sosiaalialan hoitajat	15,1	21,4	14,5	51,0
Sosiaalityöntekijät	12,3	16,4	17,0	45,7
Perushoitajat ja lähihoitajat	13,3	15,1	16,4	44,8
Lastenhoitajat ja päiväkotiapulaiset	12,2	14,7	17,5	44,4
Sosiaalialan ohjaajat ja kasvattajat	10,1	12,6	17,2	39,9
Lastentarhanopettajat	3,8	10,4	15,8	30,0

Edellä on esitetty tilastoja kunta-alan *eläkepoistuman* määrästä sosiaalialan ammattiryhmissä Keski-Suomessa vuosien 2006–2020 välillä. Poistuma on yksi tekijä, jonka avulla työvoima- ja koulutustarvetta voidaan ennakoida.

³ Lähteet: ENSTI-tietopalvelu. Kunta-alan eläkepoistuma -tutkimuksen tilastomateriaali, Kuntien eläkevakuutus 2005. Tutkimuksen aineisto perustuu Kuntien eläkevakuutuksen ja Valtiokonttorin työsuhderekistereihin

4 TYÖVOIMA- JA OSAAMISTARPEEN ENNAKOINTI KUNTA- JA PALVELURAKENNEUUDISTUKSEN TOIMENPIDESUUNNITELMISSA

Helmikuussa 2007 annettiin laki kunta- ja palvelurakenneuudistuksesta (169/2007), jonka nimensä mukaisesti on tarkoitus luoda edellytykset kunta- ja palvelurakenneuudistukselle. Uudistuksella pyritään mm. siihen, että kunnilla olisi vahva taloudellinen ja rakenteellinen perusta kuntien vastuulla olevien palvelujen järjestämiseen ja tuottamiseen sekä kuntien kehittämiseen.

Kuntien tuli toimittaa valtioneuvostolle kunta- ja palvelurakenneuudistusta koskevan lain 10 §:n mukainen selvitys ja toimeenpanosuunnitelma 31.8.2007 mennessä. Selvityksen tuli sisältää myös suunnitelma kunnan keskeisten toimijoiden järjestämisestä sekä henkilöstövoimavarojen riittävydestä ja kehittämisestä.

4.1 Kuntien vastaukset

Toimenpidesuunnitelmassa kuntia pyydettiin arvioimaan mm. henkilöstön laadullisen ja määrällisen riittävyden turvaamisen keinoja huomioimalla eläkepoistuma ja sukupuolirakenne ajanjaksolla 2009–2013. Käsittelen seuraavaksi lyhyesti Keski-Suomen liiton sivuilta löytyviä kuntien vastauksia ja keskityn niissä erityisesti sosiaalihuollon työvoimatarpeisiin liittyviin mainintoihin (Kuntien vastaukset valtioneuvostolle PARAS-hankkeen kysymyksiin).

Kaikkia keskisuomalaisten kuntien vastauksia ei sivustolla ollut saatavilla. Multian vastaukset puuttuvat tästä selvityksestä, sillä kunnan toimeenpanosuunnitelmaa ei selvityksen kokoamisajankohtana saatu käsiin. Jämsän ja Jämsänkosken vastaukset on poimittu kaupunkien yhteisesti laatimasta hallinnon ja palveluiden järjestämissuunnitelmasta (2007), ei varsinaisesta kunta- ja palvelurakenneuudistuksen toimeenpanosuunnitelmasta.

4.1.1 Kannonkoski, Karstula, Kivijärvi, Kyyjärvi ja Saarijärvi (sekä Pylkönmäki)

Kannonkoski, Karstula, Kivijärvi, Kyyjärvi ja Saarijärvi (sekä Pylkönmäki) ovat muodostamassa yhteistoiminta-alueen, ja laativat aluetta koskevan toimenpidesuunnitelman yhteisesti. Sosiaalihuollossa työvoiman eläkkeelle

siirtymisen aiheuttama poistuma on vuosien 2009–2013 välillä noin 35 henkilöä. Kunnat suunnittelevat säästäväänsä henkilöstöresursseja kohdentamalla niitä ensisijaisesti ennaltaehkäisevään ja varhaiseen puuttumiseen sekä muuttamalla palvelujen organisointia. Suunniteltujen toimenpiteiden konkreettisia sisältöjä ei kuitenkaan mainita.

Kehitysvammaisten erityishuollossa sekä muissa sosiaalihuollon erityispalveluissa henkilöstön määrällinen ja laadullinen riittävyys pyritään kuntien mukana turvaamaan mm. toimintoja keskittämällä ja järjestämällä palvelut riittävän laadukkaasti ja mielekkäästi niin asiakkaiden kuin työntekijöiden kannalta. Yhteinen seutukunnallisten palvelujen tuottaminen mainitaan myös keinona vaikuttaa työvoiman määrän ja laadun turvaamiseen jatkossa. Varsinaisia lukuja työvoiman tarpeesta tältä osin kunnat eivät esitä, kuten sosiaalihuollon peruspalvelujen osalta on tehty.

4.1.2 Hankasalmi

Hankasalmella sosiaalihuollossa sosiaalityöntekijöistä on kunnassa pulaa jo nyt, eikä lastensuojelulain uudistus tuo helpotusta työntekijätarpeeseen. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattitutkinto asetetaan tavoitteeksi lähes koko vanhustenhuollon henkilöstölle. Vanhustenhuollon palvelurakenteen turvaamiseen arvioidaan tarvittavan lisää 1-3 henkilöä hoitotyöhön vuosittain - eläköityminen ei niinkään vaikuta rekrytointitarpeeseen vuosina 2009–2013. Muun sosiaalihuollon rekrytointitarve on 0-1 työntekijää sosiaalityöntekijätilanteen ratkettua. Kehitysvammaisten erityishuollon ja muiden sosiaalihuollon erityispalveluiden osalta kunnassa arvioidaan, että pätevien sijaistyöntekijöiden saatavuus vammaispalveluissa voi jatkossa olla ongelma.

4.1.3 Joutsa

Joutsassa luotetaan yhteistoiminta-alueella toteutettavaan yhtenäiseen rekrytointipolitiikkaan henkilöstön laadullisen ja määrällisen riittävyyden turvaamiseksi sosiaalihuollossa, kehitysvammaisten erityishuollossa sekä muissa sosiaalihuollon erityispalveluissa. Eläkepoistumaan tai henkilöstön sukupuolirakenteeseen ei oteta kantaa, eikä lukumääräisiä arvioita työvoiman tarpeesta esitetä.

4.1.4 Jyväskylä ja Korpilahti

Jyväskylä ja Korpilahti ovat yhdistymässä 1.1.2009 alkaen ja ovat laatineet yhteisen toimeenpanosuunnitelman. Kuntien mukaan sosiaalihuollon puolella rekrytointiongelmia on sosiaalityöntekijöiden kohdalla. Sairaanhoidajien

määrää vanhustenhuollossa aiotaan nostaa sairaanhoidollisen työn lisääntyessä. Vanhustyön suuntautumismuutokset halutaan varmistaa lähihoitajien koulutuksessa ja tavoitteeksi asetetaan sosiaali- ja terveydenhuollon ammattitutkinto koko vanhustenhuollon henkilökunnalle. Kehittämistoiminnassa aiotaan kiinnittää erityistä huomiota esimiestehtävien sisältöihin.

Kehitysvammaisten erityishuollossa ja muissa sosiaalihuollon erityispalveluissa rekrytointivaikeuksia syntyy vammaispalveluiden osalta pätevän sijais työvoiman saannissa. Vanhustenhuollossa ja päihdetyössä työntekijöiden koulutuksessa aiotaan kiinnittää erityisesti huomiota moniongelmaisten (periläriippuvaisten, uni- ja muistiongelmaisten) vanhusten hoitoon. Vammais työön erityisosaaminen on turvattava edelleen koulutuksen suuntautumismuutoksissa. Vammaishuollossa on tarvetta päihdehuollon täydennyskoulutukselle.

4.1.5 Jyväskylän maalaiskunta

Jyväskylän maalaiskunnan mukaan työntekijätilanne seutukunnassa sosiaalihuollossa, kehitysvammaisten erityishuollossa sekä muissa sosiaalihuollon erityispalveluissa on hyvä. Kunnassa pyritään tukemaan henkilöstön rekrytointia vakinaisia palvelusuhteita lisäämällä sekä esittelemällä kunnan työmarkkinoita aktiivisesti. Työvoiman riittävyyden varmistamiseen Jyväskylän maalaiskunta käyttää eläköitymistietoja työvoimaresurssien suunnittelussa. Lisäksi kunta on uudistanut henkilöstösuunnittelun ohjeet sekä tarkentanut rekrytointiaan. Työntekijä tarvetta ei eritellä lukumäärinä. Luottamus osaavan työvoiman riittävyyteen tulee vastauksessa selvästi esiin.

4.1.6 Keuruu

Keuruulla ei sosiaalihuollossa, kehitysvammaisten erityishuollossa sekä muissa sosiaalihuollon erityispalveluissa ole vuosien 2009–2013 aikana odotettavissa merkittävää eläköitymistä tai muita muutoksia henkilöstön osalta. Vuoden 2013 jälkeen eläkkeelle jäävien määrä kuitenkin kasvaa huomattavasti. Kunnassa arvellaan tilanteen aiheuttavan kilpailua osaavasta työvoimasta. Henkilöstön määrällistä ja laadullista riittävyyttä turvataan nykyistä henkilöstöä vakinaistamalla. Palkalla kilpailua ei Keuruulla nähdä ratkaisuna työvoiman määrän ja laadun turvaamiseen, vaan sen nähdään kasvattavan epätasa-arvoa taloudellisesti heikommassa ja vahvemmassa asemassa olevien kuntien välillä entisestään.

4.1.7 Kinnula

Kinnula luottaa seudulliseen yhteistyöhön niin palveluissa kuin henkilöstökysymyksissäkin. Työvoimatarvetta ei sosiaalihuollossa, kehitysvammaisten erityishuollossa sekä muissa sosiaalihuollon erityispalveluissa ole mitenkään eritelty, kuten ei myöskään eläköitymisen vaikutuksia tarkastelujaksolla 2009–2013. Voi toki olla, että pienessä kunnassa ei ole erityisiä rekrytointitarpeita kyseisellä ajanjaksolla, eikä siihen ole siksikään kiinnitetty suuremmin huomiota.

4.1.8 Konnevesi

Konnevedellä on tarvetta lisätä kotihoidon henkilöstöä, jotka huolehtivat sekä vanhusten että vammaisten tukipalveluista. Lukumääriä henkilöstötarpeen suuruudesta ei esitetä. Henkilöstön koulutus ja työhyvinvointi mainitaan tärkeinä asioina. Uutta henkilöstöä rekrytoidaan ja mahdollisesti järjestellään työtehtäviä uudelleen. Kehitysvammaisten erityishuollon ja muun sosiaalihuollon erityispalveluiden työvoima- ja osaamistarpeen kysymyksiin ei oteta lainkaan kantaa.

4.1.9 Kuhmoinen

Kuhmoinen kuuluu yhteistoiminta-alueeseen Jämsän ja Jämsänkosken kanssa, jotka suunnittelevat uuden kaupungin perustamista vuoden 2009 alusta alkaen. Sosiaalihuollon ja kehitysvammaisten erityishuollon ja muun sosiaalihuollon erityispalveluiden henkilöstön saatavuuden varmistamiseksi keskeisessä asemassa kunnan mukaan on lähihoitajakoulutuksen jatkuvuus seutukunnassa sekä sairaanhoitajakoulutuksen tai sen osien järjestäminen seutukunnalla toimivassa koulutusyksikössä. Muina keinoina henkilöstön määrälliseen ja laadulliseen riittävyyteen Kuhmoinen esittää varahenkilöstön lisäämistä, alueellisen sijaispankkitoiminnan perustamista, työssä jaksamisen edistämistä ja täydennyskoulutuksen turvaamista seudullisen ja alueellisen yhteistyön avulla.

4.1.10 Laukaa

Sosiaalihuollossa, kehitysvammaisten erityishuollossa sekä muissa sosiaalihuollon erityispalveluissa aikoo Laukaan kunta hyödyntää SosKes-yhteisverkon rekrytointipalveluja. Henkilöstön laadulliseen ja määrälliseen riittävyyden turvaamiseen pyritään vaikuttamaan täydennyskoulutuksen, oppisopimuskoulutuksen, palkkakehityksen seurannan ja työhyvinvointitoiminnan avulla. Lisäksi mainitaan esimiestaitojen ja lähijohtamisen kehit-

täminen ja johtamiskoulutus. Sijaistarpeen varalta mainitaan varahenkilöjärjestelmä. Eläkepoistuma vuosina 2009–2013 on sosiaalihuollossa 32 henkilövuotta ja kehitysvammahuollossa kolme henkilöä.

4.1.11 Luhanka

Luhangan sosiaalitoimessa ei tarkastelujaksolla vuosina 2009–2013 ole merkittävää poistumaa. Henkilöstörekrytoinnissa turvaudutaan oman kunnan lisäksi Jyväskylän ja Joutsan seutujen työvoimatarjontaan. Kunnassa suositaan kouluttautumista työn ohessa. Kunnassa tarjolla olevat vuokra-asunnot ja vapaat tontit mahdollistavat paikkakunnalle muuton ja niiden uskotaan vaikuttavan työvoiman laadulliseen ja määrälliseen riittävyteen.

Luhanka aikoo tulevaisuudessa järjestää tarjoamansa sosiaalipalvelut suurilta osin ostopalveluina, eivätkä henkilöstökysymykset niiltä osin ole kunnan mietittävänä. Kehitysvammaisten erityishuollon ja muun sosiaalihuollon erityispalveluiden yhteydessä mainitaan Keski-Suomen vammaispalvelusäätiö, jonka todetaan huolehtivan myös tarvitsemastaan henkilökunnasta.

4.1.12 Muurame

Sosiaalihuollon osalta kotihoidossa tapahtuu eläköitymistä runsaasti lähi-vuosien aikana ja uuden henkilön rekrytoinnin arvellaan myös vaikeutuvan. Vanhustenhuollon rekrytointiongelman poistamisen ratkaisuna Muurame esittää seudullisen rekrytoinnin, henkilöstön työolojen, palkkausjärjestelmän ja koulutusmahdollisuuksien kehittämistä. Perhepäivähoidossa on myös odotettavissa eläköitymistä. Muutoin päivähoiton tilanne on kunnassa hyvä, sillä työntekijöinä on runsaasti nuoria. Perhepäivähoitajien eläkkeelle jäämiseen on kunnassa varauduttu ennakoivalla rekrytoinnilla ja panostamalla päivähoiton toimintamallin kehittämiseen. Yleisesti ottaen kunnalla ei ole ollut ongelmia henkilöstörekrytoinnin suhteen tähän mennessä lukuun ottamatta sosiaalityöntekijöitä.

Kehitysvammaisten erityishuollon ja muun sosiaalihuollon erityispalveluiden työvoima- ja osaamistarpeen kysymyksiin ei oteta kantaa, sillä kunta hankkii tarvitsemansa palvelun ostopalveluina joko yksityisiltä tai seudullisesti tuotettuna.

4.1.13 Petäjävesi

Petäjävedellä sosiaalihuollossa pyritään nostamaan ammatillisen osaamisen tasoa, täydennyskoulutuksen avulla, kouluttamalla lähihoitajista sairaanhoi-

tajia ja rekrytoimalla kelpoisuusehdot täyttäviä sosiaalityöntekijöitä. Työvoiman määrä ja laatu turvaamiskeinoina mainitaan yhteinen seudullinen rekrytointi ja sijaispörssi. Kehitysvammaisten erityishuollon ja muun sosiaalihuollon erityispalveluiden työvoima- ja osaamistarpeen kysymyksiin ei oteta lainkaan kantaa.

4.1.14 Toivakka

Toivakka ei ole eritelty sosiaalihuollon, kehitysvammaisten erityishuollon ja muun sosiaalihuollon erityispalveluiden työvoimatarpeita erikseen vaan on käsitelty eri palvelusektoreiden eläköitymistä yhdessä. Vuosien 2009 – 2013 aikana eri palvelusektoreilta jää vanhuuseläkkeelle yhteensä 19 henkilöä. Vuosittainen poistuma vaihtelee 3–6 työntekijän välillä. Jyvässeudun läheisyyden uskotaan turvaavan tarpeellisen henkilöstön saatavuuden.

4.1.15 Uurainen

Uuraisten eläkepoistuman todetaan olevan kuntien keskiarvoa pienempi. Jatkuva työn kehittäminen nähdään ratkaisuna pitää sosiaalitoimi houkuttelevana työnantajana. Sama vastaus koskee niin sosiaalihuoltoa kuin kehitysvammaisten erityishuoltoa ja muita sosiaalihuollon erityispalveluita.

4.1.16 Pihtipudas ja Viitasaari

Pihtiputaalla ja Viitasaarella (Wiitaunioni) henkilöstön laadullinen ja määrällinen riittävyys aiotaan turvata tehostamalla toimintoja ja yhteistyöllä muiden kuntien kanssa. Kuntayhtymässä aiotaan panostaa ennakoivaan rekrytointiin. Varahenkilöstöä ja oppisopimuskoulutusta lisätään ja henkilöstön jatkokoulutusta tuetaan. Kehitysvammaisten erityishuollon ja muun sosiaalihuollon erityispalveluiden työvoima- ja osaamistarpeen kysymyksiin ei oteta lainkaan kantaa.

4.1.17 Äänekoski

Äänekoskella sosiaalihuollossa rekrytointiongelmia on sosiaalityöntekijöiden osalta. Vanhustenhuoltoon tarvitaan lisää sairaanhoitajia ja myös lähihoitajien koulutuksessa tulee varmistaa vanhustyön suuntautumisvaihtoehto. Ammatillisen osaamisen tavoitteeksi Äänekoskella on asetettu koko hoitohenkilökunnalle sosiaali- ja terveydenhuollon ammattitutkinto. Kehittämistoiminnassa aiotaan kiinnittää erityistä huomiota esimiestehtävien sisältöihin.

Kehitysvammaisten erityishuollossa ja muissa sosiaalihuollon erityispalveluissa rekryointivaikeuksia syntyy vammaispalveluiden osalta pätevän sijais työvoiman saannissa. Sekä vammais- että vanhustyössä on tarvetta päihdehuollon lisäkoulutukselle. Lisäksi vanhustenhuollossa koulutusta tarvitaan moniongelmaisten (peliriippuvaisten, uni- ja muistiongelmaisten) vanhusten hoitamiseen. Vammaistyön erityisosaaminen on turvattava edelleen koulutuksen suuntautumisvaihtoehdoissa.

4.1.18 Jämsä ja Jämsänkoski

Jämsä ja Jämsänkoski yhdistyvät ja muodostavat uuden Jämsän kaupungin 1.1.2009 alkaen. Kaupunkien yhteisessä hallinnon ja palveluiden järjestämissuunnitelmassa käsitellään mm. seudun rekryointitarpeita vuosien 2006–2025 aikana. Rekryointitarve-ennusteet on laadittu eläköitymis-, väestö- ja palvelutarvetietojen pohjalta, joihin myös edellä esitettyjen kuntien toimeenpanosuunnitelmien vastaukset perustuvat. Sosiaalihuollon näkökulmasta kiinnostus kohdistuu erityisesti vanhusten hoitoon ja päivähoitoon sekä ammattiryhmistä perus-, lähi- ja kodinhoitajiin, päivähoiton henkilöstöön ja sosiaalitoimen muuhun henkilöstöön. (Hallinnon ja palveluiden järjestämissuunnitelma 2007.)

Jämsän ja Jämsänkosken alueella palvelutarve vanhusten hoidossa kasvaa noin 80 % vuoden 2005 tasosta vuoteen 2025 mennessä. Väestötekijöiden muutokset ovat palveluntarpeiden kehityksen taustalla. Vanhusten hoidon tarve selittykin yli 74-vuotiaiden määrän erityisen voimakkaalla kasvulla. Päivähoitoa ja esiopetusta on analyysissä käsitelty yhdessä. Palveluntarve näillä aloilla pienenee hieman vuosien 2005–2025 aikana samalla, kun alle 7-vuotiaiden määrän vähenee. (emt. 5–6.)

Vanhuspalveluiden kasvu näkyy myös rekryointiennusteessa perus- ja lähihoitajien tarpeena, jotka toimivat vanhustenhuollossa useimmiten perushoitotyön tekijöinä. Perus- ja lähihoitajien vuosittainen rekryointitarve vaihtelee vuosina 2006–2025 noin 15–28 henkilön välillä painottuen ajanjakson loppuun, jolloin laskennallinen henkilöstötarve on suurimmillaan (27,7 henkilöä/vuosi). Myös kodinhoitajien rekryointitarve on suurimmillaan tarkastelujakson viimeisellä neljänneksellä 2021 – 2025 ollen 6,6 henkilöä vuosittain. (emt. 6.) Kodinhoitajien työpanosta tarvitaan vanhusten hoidon lisäksi mm. myös lapsiperheissä.

Päivähoidon ja esiopetuksen henkilöstötarve vaihtelee noin 2–6 henkilön välillä vuosien 2006–2025 välillä. Suurimmillaan laskennallinen tarve on vuosina 2016–2020: 5,6 työntekijää vuodessa. Sosiaalitoimen muuta henki-

löstöä tarvitaan vuosittain lisää noin 2–3 henkilöä. (emt. 6.) Luokka sisältää todennäköisimmin myös sosiaalityöntekijät, joita ei muutoin tilastossa mainita.

Työvoimapulan todennäköisyys, etenkin hoiva-aloilla, on Jämsän seudulla tiedostettu. Tähän pyritään varautumaan henkilöstöresursseja säästämällä ja tehostamalla kaikkien toimialojen toimintaa. Tehostamista tavoitellaan kokoamalla palveluja ja tehostamalla palveluprosesseja sekä hyödyntämällä laajamittaisesti teknologiaa ja pyrkimällä lähelle 100 prosenttisiin käyttöasteisiin. Samalla tehdään hallinnosta joustavampaa ja luodaan kumppanuutta yksityisten palvelun tuottajien kanssa. Myös Jämsän seudun imagoon houkuttelevana asuinpaikkana ja työnantajana aiotaan kiinnittää huomiota. (emt. 7.)

4.2 Yhteenvetoa ja pohdintaa

Edellä on esitetty tiivistetysti kuntien vastaukset kunta- ja palvelurakennemuutukseen liittyen keinoihin turvata kuntien henkilöstön laadullisen ja määrällisen riittävyden turvaaminen huomioimalla eläkepoistuma ja sukupuolirakenne ajanjaksolla 2009–2013. Vastauksista voi päätellä, että kunnat eivät ole juurikaan pohtineet sosiaalihuollon työvoiman ja osaamistarpeen turvaamiseen liittyviä kysymyksiä vaan kuten Halttunenkin (2008) omassa erityispalveluja koskevassa selvityksessään huomauttaa, kuntien päähuomio on keskittynyt kunta- ja palvelurakennemuutuksen tässä vaiheessa yhteistoiminta-alueiden muodostamiseen ja kuntarakennemuutoksiin. Myöskään kehitysvammaisten erityishuollon ja muun sosiaalihuollon erityispalveluiden työvoima- ja osaamistarpeen kysymyksiin ei vastauksissa kiinnitetä niin paljon huomiota kuin sosiaalihuollon työvoimakysymyksiin. Tämä voi johtua siitä, että ko. palvelut tuotetaan kunnissa hyvin pitkälti ostopalveluina, eikä henkilöstökysymysten tältä osin katsota koskettavan nimenomaisesti kuntia.

Keski-Suomen kunnista Jämsän, Jämsänkosken, Kannonkosken, Karstulan, Kivijärven, Kyyjärven, Saarijärven (ja Pylkönmäen) sekä Äänekosken antamat selvitykset ja toimeenpanosuunnitelmat täyttävät kunta- ja palvelurakennelain vaatimukset tässä vaiheessa (Puitelain velvoitteiden ja tarkoituksen toteutuminen kunnittain). Kunnissa työvoiman tarvetta oli eritelty melko ylimalkaisesti (Jämsää ja Jämsänkoskea lukuun ottamatta, joilta tässä esitetyt tiedot on saatu perinpohjaisemmasta dokumentista). Tämä voisi viitata siihen, ettei kunta- ja palvelurakennemuutuksen tässä vaiheessa työvoimaa koskevat kysymykset ole keskiössä valtiovallankaan puolelta.

Suurin osa kunnista ei ollut käsitellyt sosiaalihuollon työvoiman tarvetta kovinkaan konkreettisesti, kuten esittämällä henkilöstön tarvetta lukumäärin.

Yksitoista kuntaa esitti työvoiman tarpeestaan lukuja. Ammattiryhminä mainittiin sosiaalityöntekijät, lähihoitajat ja sairaanhoitajat. Jämsän ja Jämsänkosken suunnitelmassa oli huomioitu myös perus- ja kodinhoitajat. Lähi-, perus- ja sairaanhoitajien tarve yhdistettiin nimenomaan ikääntyneiden määrän kasvuun.

Vanhustenhuollon työvoiman tarpeen kasvu nousi kuntien vastauksissa esiin muutenkin väestörakenteen ikääntymisen ja palveluntarpeen kasvun myötä. Vammaispalveluissa pätevien sijaisten saamisen vaikeus nostettiin myös esille. Pätevistä sosiaalityöntekijöistä on joissain kunnissa pulaa jo nyt. Mielenkiintoista on, että päivähoidon henkilökunta mainittiin ainoastaan Jämsän ja Jämsänkosken sekä Muuramen suunnitelmissa, mutta ei lainkaan muiden kuntien vastauksissa. Eikö päivähoitoa mielletä osaksi sosiaalihuoltoa, vai onko suurimmassa osassa kuntia päivähoito hallinnollisesti osana opetustoimea ja jäi siksi tässä tarkastelussa ulkopuolelle? Myös sosiaalialan esimiehet jäävät vähälle huomiolle, sillä heidät mainitaan ainoastaan kolmessa vastauksessa.

Osaamisen ja koulutukseen liittyviä mainintoja löytyy 13 kunnan vastauksista. Vanhustenhuollon tai koko sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön koulutustavoitteeksi on asetettu muutamissa kunnissa sosiaali- ja terveydenalan ammattitutkinto. Osaamistarpeeseen pyritään vastaamaan myös mm. henkilöstön täydennyskoulutuksen tai vastaavan lisäkoulutuksen kautta. Parissa kunnassa määriteltiin lisäkoulutustarve hieman tarkemmin: vammaisten ja vanhustenhuollossa tarvitaan päihde- ja mielenterveystyön koulutusta.

Toimeenpanosuunnitelmassa pyydettiin arvioimaan työvoiman tarvetta huomioimalla eläkepoistuman lisäksi myös sukupuolirakenne. Kuntien sosiaalihuoltoa, kehitysvammaisten erityishuoltoa sekä muita sosiaalihuollon erityispalveluita koskevissa vastauksissa sukupuolen huomioiminen puuttuu kokonaan, vaikka sukupuolirakenteen merkitystä sivuttiin joidenkin kuntien vastauksissa perusterveydenhuollon kohdalla. Suurin osa sosiaalialan työntekijöistä on tällä hetkellä naisia. Tulevaisuudessa on varmaa, että alalle tarvitaan enenevässä määrin myös miehiä, jotta työvoimapulaa voisi mitenkään vähentää. Tämä tarkoittaa sitä, että miehiä tulisi saada rekrytoitua entistä enemmän kouluttautumaan sosiaalialalle. Yksittäisellä kunnalla tuskin on tähän taskussaan ratkaisua. Suomessa on sukupuolen mukaan erittäin vahvasti jakautuneet työmarkkinat. Tilanteeseen tarvittaisiin yhteiskunnallista asenne- ja arvomuutosta, joka edesauttaisi miesten nykyistä laajempaa haakeutumista sosiaalialan koulutukseen ja työhön.

Kuntien tuli arvioida PARAS-hankkeen aiemmassa vaiheessa kykyä menestyä kuntahenkilöstön saatavuuden turvaamisessa vuosina 2005–2015. Tuol-

loin arvio oli, että työvoiman saatavuudessa Jyväskylässä ja sen lähiympäristössä ei tule olemaan jatkossa suuria ongelmia. Lisäksi työvoimatarpeisiin voidaan reagoida nopeasti koulutustarjonnan muutoksilla. Kauempana kuntakeskuksesta työvoiman riittävyys ei ole näin itsestään selvää. Henkilöstön saatavuuteen koko Keski-Suomen alueelle on ratkaisuna esitetty seudullista, peruspalvelujen järjestämisalueiden yhteistä rekrytointia ja koulutustarpeiden ennakoititulosien huomioimista koulutustarjonnassa. Sosiaali- ja terveydenhuollon tavoitteena mainittiin maakunnallisen henkilöstön rekrytointimallin muodostaminen. (Vastaukset 2. vaiheen kysymyksiin 2005, 17.)

Luotto Jyväskylän ja sen lähiympäristön vetovoimaisuuteen työvoiman riittävyyden kannalta on kuntien antamien vastausten perusteella säilynyt. Jyväskylän maalaiskunta suhtautuu avoimen luottavasti osaavan työvoiman saatavuuteen jatkossa ja luonnehtii tulevaisuuden tilannetta työvoiman suhteen hyvänä niin sosiaalihuollossa kuin kehitysvammaisten erityishuollossa ja muissa sosiaalihuollon erityispalveluissa. Seudullinen yhteistyö ja kasvukeskusten läheisyys (Jyväskylän, Joutsan, Äänekosken ja Jämsän seudut) nähdään pienemmissä kunnissa ratkaisuna takaamaan työvoiman riittävyys tulevaisuudessa. Samaan aikaan tiedetään, että väestörakenteen muutos ja ikääntyvän väestön määrän kasvu on todellisuutta Keski-Suomessa, kuten muuallakin maassa.

Vastauksissa on nähtävillä, että kilpailu työvoimasta on jo alkanut. Kunnissa mietitään omaa vetovoimaisuutta ja houkuttelevuutta työnantajana. Työvoimapulaan pyritään varautumaan vakinaistamalla jo töissä olevaa henkilökuntaa, jotta osaavat työntekijät olisivat paremmin sitoutuneita nykyiseen työpaikkaan ja samalla koko kuntaan. Henkilöstökoulutus, työn kehittäminen ja työhyvinvointiin panostaminen mainitaan keinoina pitää jo töissä olevat viroissaan sekä vahvuuksina uusien työntekijöiden rekrytoinnissa. Kunnat ovat kuitenkin keskenään epätasa-arvoisia sekä alueellisesti, että taloudellisesti. Rikkaammat kunnat ovat työvoimakilpailussa köyhempiä kuntia vahvemmillä, mikäli osajista aletaan kilpailla pelkän palkan avulla. Siksi työn sisällön ja reunaehtojen kehittäminen on monessa kunnassa olennainen tapa yrittää pärjätä työvoimamarkkinoilla. Palkkakehitys tuli vastauksissa esiin yhtenä keinona varmistaa laadukkaan työvoiman riittävyys. Palkankorotukset ja työn uudelleen organisointi voivat osaltaan olla ratkaisuna esimerkiksi kuntia jo tällä hetkellä koettelemaan sosiaalityöntekijäpuulaan (ks. Vuorensyrjä ym. 2006, 282).

Opiskelijan kannalta katsottuna positiiviset kokemukset työharjoittelusta toimivat erittäin hyvänä kannustimena jatkamaan sosiaalialan opintoja. Harjoittelussa luodaan myös kuvaa kunnasta ja sen toimipisteistä työnantajana. Siksi harjoittelukokemuksilla voi olla vaikutusta siihen, mihin opiskelija ha-

keutuu valmistumisensa jälkeen töihin. Ei siis ehkä riitä, että kunnat pelkäs-
tään lisäävät oppisopimuksen määrää, kuten yhtenä ratkaisuna esitettiin.
Kuntien tulisi miettiä myös sisällön laadukkuutta.

Nähtäväksi jää, miten seudullinen yhteistyö toimii pienempien, vähemmän
vetovoimaisten kuntien kannalta, kun työntekijöistä on tarvetta samoilla
aloilla myös kasvukeskuksissa. Riittääkö alueellinen solidaarisuus siihen, että
työntekijöiden rekrytointi todella hoidetaan seudullisesti, jota joissakin kun-
nissa esitettiin vastauksena työvoimapulan lievittämiseen, vai käykö niin,
että kasvukeskukset jatkavat kasvamistaan ja syrjemmällä sijaitsevat kunnat
kärsivät yhä enenevästi osaavan työvoiman puutteesta joka suhteessa? Ja
ennen kaikkea, voiko koko maata lähes yhtä lailla koskettavaa ongelmaa
ratkaista kunnallisessa tai edes maakunnallisessa mittakaavassa vai tulisiko
ratkaisun työvoimapulaan lähteä valtakunnalliselta tasolta. Kunta- ja palve-
lurakenneuudistuksella pyritään omalta osaltaan vaikuttamaan myös sosiaa-
lialan henkilöstökysymyksiin tehostamalla palveluiden rakenteita. Missä ra-
joissa kuntien on todellisuudessa mahdollista vaikuttaa ratkaisuillaan koko
maata koskettavaan sosiaalialan työvoimatarpeen kasvuun?

5 YKSITTÄISIÄ TUTKIMUKSIA TYÖVOIMA-, OSAAMIS- JA KOULUTUSTARPEESTA KESKI-SUOMEN ALUEELLA

Tähän lukuun on koottu tietoja Keski-Suomen alueen perhepäivähoidon henkilöstön osaamiskartoituksesta ja sosiaalityöntekijätilanteesta. Edellisten lisäksi esitellään ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon koulutussisällön kehittämistä varten tehty kysely sosiaali-, terveysterveyden- ja kuntoutusalan kentän toimijoiden osaamisen tarpeista.

5.1 Perhepäivähoidon henkilöstön osaamiskartoitus – Keski-Suomen vastaukset

Vuonna 2006 toteutettiin valtakunnallinen perhepäivähoidon henkilöstön osaamiskartoitus osana PERHO-hanketta. Hankkeen loppuraportissa (Parrila ym. 2007) käsitellään perhepäivähoidon henkilöstön osaamiskartoituksen tuloksia maan laajuisesti. Selvityksessä pyrittiin tuottamaan tietoa perhepäivähoidon esimiesten ja perhepäivähoitajien osaamisen vahvuuksista, kehittämisalueista ja täydennyskoulutustarpeista (Alila & Parrila 2007, 91–92).

Tässä esitetty on peräisin valtakunnallisesta kartoituksesta, mutta käsittelee ainoastaan Keski-Suomen vastauksia. Yhteenvedon taustalla on kartoitukseen Keski-Suomesta osallistuneiden kuntien perhepäivähoidon esimiesten ja perhepäivähoitajien vastauksista tehdyt paperiversiokoonnit. Pyrkimyksenä on ollut tehdä yhteenvetoa vastauksista samalla tavalla kuin valtakunnallisessa raportissa on tehty ja vertailla keskisuomalaisien perhepäivähoidon esimiesten ja perhepäivähoitajien vastauksia valtakunnallisiin vastauksiin.

Sekä esimiesten että perhepäivähoitajien osaamista eri osa-alueilla on mitattu kyselyssä neliluokkaisen itsearviointiasteikon⁴ avulla, joista on laskettu keskiarvot kuvaamaan keskimääräistä osaamista kullakin alueella. Lisäksi pyydettiin arvioimaan täydennyskoulutushalukkuutta⁵ samaisilla alueilla ja näistä laskettiin myös keskiarvot. Kysymyksiä on tarkennettu joiltain osin myös avoimilla kysymyksillä, joista osaa käsitellään myös tässä koonnissa.

⁴ Arvioi osaamistasi asteikolla 1–4. 1=Osaamiseni tarvitsee paljon vahvistusta, 2=Osaamiseni tarvitsee jonkin verran vahvistusta, 3=Osaamiseni on vahvaa, 4=Osaamiseni on erittäin vahvaa.

⁵ Arvioi täydennyskoulutushalukkuuttasi: Haluan koulutusta (arvo: 1), En halua koulutusta (arvo: 2).

5.1.1 Perhepäivähoidon esimiehet

Taustatiedot

Keski-Suomesta perhepäivähoidon esimiesten osaamiskartoitukseen osallistui 33 henkilöä. Vastaajat olivat yhtä lukuun ottamatta naisia. Suurin osa oli iältään yli 40-vuotiaita. Perhepäivähoidon esimieskokemusta oli vastaajilla vaihtelevasti: noin 27 % vastanneista oli toiminut perhepäivähoidonesimiehenä 16 vuotta tai pidempään, toinen suuri ryhmä (n. 24 %) oli 4–5 vuotta esimiehenä toimineet. Vastaajista yli puolet (57,6 %) ilmoittivat virkanimikkeeseen päiväkodin johtaja/perhepäivähoidon ohjaaja. Lastentarhanopettaja (58,8 %) ja sosiaalikasvattaja/sosionomi (23,5 %) olivat vastaajien yleisimmät koulutustaustat. Yli puolet vastaajista (51,5 %) ei ollut saanut perhepäivähoidon esimiehenä toimimiseen lisäkoulutusta. Sitäkin suurempi osuus vastaajista (67,7 %) ei ollut saanut perehdytystä perhepäivähoidon esimiehenä toimimiseen ennen työn aloittamista.

Päivähoidon vastuualueina mainittiin useimmin hoitajan kotona toteutuva perhepäivähoito (94,1 %) ja päiväkotihoito (88,2 %). Vastuualueille kuuluvien perhepäivähoitajien määrä vaihteli 1–40 välillä painottuen kuitenkin 1–10 hoitajaan (yhteensä 52,9 %). Päiväkoteja oli yleisimmin vastuulla 1–2 ja päiväkotihenkilöstön määrä vastuualueilla oli tyypillisimmillään joko 16–20 tai 21–25 työntekijää (molemmat 23,5 %). Suurimmalla osalla vastaajista ei ollut ryhmäperhepäiväkotia (53,1 %), yksityistä ryhmäperhepäiväkotia (93,6 %) tai yksityistä päiväkotia (90,3 %) vastuullaan. Hieman yli puolella vastaajista oli 1 tai useampi (ei kuitenkaan yli kymmentä) yksityinen perhepäivähoitaja vastuualueellaan.

Vastuualueelle sijoittuvien lasten määrä vaihteli 50 ja yli 191 välillä. Suurimmalla osalla lasten määrä oli 111–130 (27,3 %) ja 131–150 (24,2 %).

Osaamiskartoitus ja täydennyskoulutustarve

Esimiesten osaamista ja täydennyskoulutustarvetta kartoitettiin neljän eri osa-alueen kautta: 1) oman työn arviointi ja kehittäminen, 2) talous- ja henkilöstöhallinto, 3) pedagoginen johtaminen sekä 4) moniammatillinen yhteistyö ja asiakaspalvelu. Kuten valtakunnallisessakin raportissa, tässä tarkastellaan vastauskeskiarvojen perusteella esimiesten vahvimiksi ja heikoimmiksi nimeämiään alueita edellä mainituilla osa-alueilla. (emt. 97.) Lisäksi keskisuomalaisen perhepäivähoidon esimiesten vastauksia verrataan valtakunnallisiin tuloksiin.

Oman työn arvioinnin ja kehittämisen heikoimmat ja vahvimmat alueet keski-suomalaisten esimiesten arvioimina on esitetty seuraavassa taulukossa 1. Osa-alueita selvitettiin 13 kysymyksen kautta.

Taulukko 1. Esimiesten osaamisen heikoimmat ja vahvimmat alueet oman työn arvioinnin ja kehittämisen osa-alueella.

OSAAMISEN HEIKOIMMAT ALUEET	OSAAMISEN VAHVIMMAT ALUEET
1. Oman työn dokumentointi (ka 2,45)	1. Omien ammatillisten vahvuuksien tunteminen (ka 3,06)
2. Työtehtävien rajaaminen ja priorisointi (ka 2,53)	2. Oman ammatillisen kehityksen ja kehitysvaiheiden tunteminen (ka 2,97)
3. Työkokonaisuuden hallinta ja työajankäytön tasapuolinen kohdentaminen (ka 2,56)	3. Palautteen hakeminen ja vastaanottaminen (ka 2,85)
4. Varhaiskasvatuksen kehittäminen (vasu-työ, laadunhallinta) (ka 2,68)	4. Oman työn suunnitteleminen ja organisoiminen (ka 2,79)

Verrattaessa valtakunnallisen kyselyn tuloksiin keski-suomalaisten perhepäivähoidon esimiesten vastaukset osaamisen heikoimmilla alueilla ovat lähes täysin identtisiä, ainoastaan kohdat 3. ja 4. ovat vaihtaneet keskenään paikkaa. Valtakunnalliseen tasoon verrattuna keski-suomalaiset esimiehet ovat kuitenkin arvioineet kaikki osaamisen heikoimmat osa-alueet koko maan tasoa korkeammalle. (emt. 97.)

Osaamisen vahvimpia alueita verrattaessa valtakunnallisiin tuloksiin syntyy hieman enemmän eroa. Vahvimmaksi keski-suomalaisten esimiesten määrittämä *Omien ammatillisten vahvuuksien tunteminen* ei esiinny valtakunnallisella vahvuuksien listalla lainkaan, ei myöskään *Palautteen hakeminen ja vastaanottaminen*. Sen sijaan *Oman ammatillisen kehityksen ja kehitysvaiheiden tunteminen* määrittäytyy koko maan perhepäivähoitajien esimiesten vastauksissa osaamisen vahvimmaksi alueeksi. *Oman työn suunnitteleminen ja organisoiminen* sijoittuu valtakunnallisissa tuloksissa toiseksi vahvimmaksi alueeksi. *Jatkuva itsensä kehittäminen (alan kirjallisuus, koulutus, tietotekniikka)*, joka on valtakunnallisesti arvostettu kolmanneksi vahvimmaksi alueeksi, ei kivunnut lainkaan keski-suomalaisten esimiesten vahvan osaamisen listalle. Kuten valtakunnallisissakin tuloksissa, keski-suomalaisten vastauksissa on huomattavissa ristiriita työn organisoimisen (vahvuus 4.) sekä työn hallinnan (heikkous 3.) ja rajaamisen (heikkous 2) välillä. (emt. 97–98.)

Talous- ja henkilöstöhallinnon osaamista selvitettiin yhdentoista kysymyksen avulla (Taulukko 2).

Taulukko 2. Esimiesten osaamisen heikoimmat ja vahvimmat alueet talous- ja henkilöstöhallinnon osa-alueella.

OSAAMISEN HEIKOIMMAT ALUEET	OSAAMISEN VAHVIMMAT ALUEET
1. Perhepäivähoidon toimintaympäristöön liittyvien säädösten tunteminen (mm. EU-säädökset) (ka 2,21)	1. Uusien työntekijöiden rekrytointi (ka 2,97)
2. Viestintä- ja AV-tekniikan hallitseminen (ka 2,50)	2. Päätöksentekoprosessin hallitseminen (päättösrutiinit, esitysten laadinta päättäjille) (ka 2,91)
3. Hankintoihin liittyvien säädösten tunteminen (ka 2,56)	3. Talouden suunnitteleminen ja seuraaminen (ka 2,82)
4. Tietojärjestelmien ja -ohjelmistojen hallitseminen (ka 2,58)	4. Perhepäivähoidon toimintaan liittyvien säädösten tunteminen (mm. ryhmäkoko, pätevyysvaatimukset) (ka 2,79)

Sekä valtakunnallisella tasolla, että keskisuomalaisten esimiesten vastauksissa heikoimmaksi osaamisen alueeksi nimettiin *Perhepäivähoidon toimintaympäristöön liittyvien säädösten tunteminen (mm. EU-säädökset)*. *Viestintä- ja AV-tekniikan hallitseminen* sekä *Tietojärjestelmien ja -ohjelmistojen hallitseminen* löytyvät sekä keskisuomalaisten että valtakunnallisista tuloksista heikoimpien osaamisalueiden joukosta – tosin hieman eri järjestyksessä. *Hankintoihin liittyvien säädösten tunteminen* nähtiin Keski-Suomessa alueena, jossa on parantamisen varaa, valtakunnallisella tasolla se ei noussut esiin heikoimpien eikä myöskään vahvimpien alueiden joukossa. (emt. 98.)

Uusien työntekijöiden rekrytointi, *Päätöksentekoprosessin hallitseminen (päättösrutiinit, esitysten laadinta päättäjille)* ja *Perhepäivähoidon toimintaan liittyvien säädösten tunteminen (mm. ryhmäkoko, pätevyysvaatimukset)* olivat myös valtakunnallisella tasolla osaamisen vahvimpien alueiden joukossa, vain järjestys keskisuomalaisten perhepäivähoidon esimiesten vastauksiin verrattuna vaihteli jonkin verran. *Talouden suunnitteleminen ja seuraaminen*, jonka keskisuomalaiset esimiehet näkivät yhtenä osaamisensa vahvimpana alueena, ei esiintynyt valtakunnallisissa tuloksissa osaamisen vahvuutena eikä heikkoutena. Valtakunnan tasolla *Työsuhteen perustamisprosessin tunteminen* oli yksi vahvimmista osaamisen alueista, muttei esiintynyt sellaisena Keski-Suomen vastauksissa. (emt. 98.)

Pedagogista johtamista selvitettiin kyselyssä laajimmin, 21 kysymyksen avulla. Keskisuomalaiset perhepäivähoidon esimiehet nimesivät osaamisen heikoimmiksi alueiksi täysin samat asiat kuin valtakunnallisessakin tarkastelussa (taulukko 3). Järjestyksessä on pientä vaihtelua niin, että Keski-Suomessa *Osallistuminen kunnan strategiatyöhön* koetaan valtakunnallisiin tuloksiin verrattuna hieman heikompana osa-alueena. *Vasun toteutumisen arviointi perhepäivähoidossa* arvioitiin niin Keski-Suomessa kuin valtakunnan tasolla osaamisen heikoimmaksi alueeksi. (emt. 99.)

Taulukko 3. Esimiesten osaamisen heikoimmat ja vahvimmat alueet pedagogisen johtamisen osa-alueella.

OSAAMISEN HEIKOIMMAT ALUEET	OSAAMISEN VAHVIMMAT ALUEET
1. Vasun toteutumisen arviointi perhepäivähoidossa (ka 2,39)	1. Oman kasvatus- ja oppimiskäsityksen tiedostaminen (ka 3,35)
2. Osallistuminen kunnan strategiatyöhön (ka 2,39)	2. Varhaiskasvatuksen yleisten päämäärien tunteminen (ka 3,27)
3. Kotikäyntien suunnitelmallinen ja tavoitteellinen toteuttaminen (ka 2,44)	3. Varhaiskasvatuksen keskeisten periaatteiden tunteminen (ka 3,12)
4. Perhepäivähoitajien täydennyskoulutuksen suunnittelu ja organisointi (ka 2,48)	4. Perhepäivähoitajan työn ja sen erityispiirteiden tunteminen (ka 3,03)

Osaamisen vahvimmat alueet tunnistetaan keskisuomalaisten perhepäivähoidonesimiesten keskuudessa samanlaisiksi verrattuna valtakunnallisiin tuloksiin. Erot Keski-Suomen ja koko maan tulosten kesken löytyvät vahvimmiksi osaamisen alueiksi nimettyjen sijoittumisessa listalla. Keskiarvoja tarkasteltaessa *pedagogisen johtamisen* osaamisen vahvimmiksi alueiksi nimetyt ovat huomattavasti muiden osa-alueiden (*oman työn arviointi ja kehittäminen, talous- ja henkilöstöhallinto sekä moniammatillinen yhteistyö ja asiakaspalvelu*) vastaaviin lukuihin verrattuna korkeampia. (emt. 99.)

Voisikin päätellä, että perhepäivähoidon esimiesten osaamisen vahvuus on voimakkainta juuri pedagogisen johtamisen alueella muihin tarkastelussa oleviin osa-alueisiin verrattuna. Alila ja Parrila (emt. 99) kuitenkin toteavat oman kasvatus- ja oppimiskäsityksen tiedostamisen esiin nousemisen vahvana alueena olevan yllättävää viitaten Parrilan (2002) tutkimukseen, jossa suurin osa tutkimukseen osallistuneista ohjaajista ei kyennyt erittelemään kasvatuksen päämäärää tai omaa lapsi- ja kasvatuskäsitystään.

Moniammatillista yhteistyötä ja asiakaspalvelua kartoitettiin 13 kysymyksen avulla. Osaamisen heikoimmat ja vahvimmat alueet on koottu taulukkoon 4:

Taulukko 4. Esimiesten osaamisen heikoimmat ja vahvimmat alueet moniammatillisen yhteistyön ja asiakaspalvelun osa-alueella.

OSAAMISEN HEIKOIMMAT ALUEET	OSAAMISEN VAHVIMMAT ALUEET
1. Vanhempien osallisuus toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa (ka 2,45)	1. Vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidot (ka 3,12)
2. Yhteistyö ja kasvatuskumppanuus perheiden kanssa (ka 2,85)	2. Yhteistyö perhepäivähoitajien kanssa (ka 3,09)
3. Työskentely moniammatillisessa yhteistyövekokossa (ka 2,88)	3. Yhteistyö lähimmän esimiehen kanssa (ka 3,12)
4. Viestintätaidot (ka 2,94) ja Yhteistyö muiden toimijoiden kanssa (mm. perheneuvola, lastensuojelu) (ka 2,94)	4. Yhteistyö muun päivähoidon henkilöstön kanssa (ka 3,03)

Moniammatillisen yhteistyön ja asiakaspalvelun heikoimpia ja vahvimpia osa-alueita tarkasteltaessa huomaa, että osaamisen vahvuudet liittyvät yhteistyöhön päivähoidon henkilökunnan kanssa. Vastaavasti heikoimpina osaamisalueina nimetään yhteistyö muiden kuin päivähoidon henkilökunnan kanssa ts. vanhempien ja muiden ammattilaisten kanssa. Tilanne on samanlainen valtakunnallisia tuloksia tarkasteltaessa. Heikoimmaksi osaamisalueeksi nousee sekä keskisuomalaisten esimiesten vastauksissa, että valtakunnallisella tasolla *Vanhempien osallisuus toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa*. (emt. 100.)

Keskisuomalaisten perhepäivähoidon oman arvion mukaan heidän osaamisen tasonsa kaikilla alueilla on suhteellisen hyvä. Tulos on sama myös valtakunnallisessa kyselyssä (emt. 100). Silti noin 20–40 % esimiehistä kokee tarvitsevansa paljon tai jonkin verran vahvistusta eri osa-alueilla. Valtakunnallisiin tuloksiin verrattuna keskisuomalaiset esimiehet kokevat kuitenkin tarvitsevansa vähemmän osaamisen vahvistamista jokaisella osa-alueella.

Taulukko 5. Yhteenveto esimiesten tuen tarpeista Keski-Suomessa (suluissa valtakunnallinen tulos)

OSAAMISALUEET	OSAAMINEN TARVITSEE PALJON TAI JONKIN VERRAN VAHVISTUSTA
1. Oman työn arviointi ja kehittäminen	= 36 % esimiehistä (valtakunn. 41 %)
2. Talous- ja henkilöstöhallinto	= 41 % esimiehistä (valtakunn. 45 %)
3. Pedagoginen johtaminen	= 35 % esimiehistä (valtakunn. 39 %)
4. Moniammatillinen yhteistyö ja asiakaspalvelu	= 20 % esimiehistä (valtakunn. 23 %)

Täydennyskoulutushalukkuus ja koulutukseen osallistuminen

Esimiehistä suurin osa (88,2 %) koki täydennyskoulutuksen ammatillisuuden kehittämisessä erittäin tärkeäksi tai tärkeäksi ja loputkin jokseenkin tärkeäksi. Tulos on valtakunnan tasoon verrattuna pienempi (emt. 101). Saadun täydennyskoulutuksen määrään ja sisältöön oltiin suurimmaksi osaksi tyytyväisiä. Sisällön suhteen tyytyväisyys oli suurempaa (69,7 %) määrään (58,8 %) verrattuna. Tyytyväisyys on Keski-Suomessa vähäisempää valtakunnan tuloksiin verrattuna (emt. 101). Tyytymättömyyttä aiheutti eniten koulutuksen määrällinen vähäisyys.

Keskisuomalaisten esimiesten täydennyskoulutushalukkuutta osaamiskartoituksen eri osa-alueilla on koottu taulukkoon 6:

Taulukko 6. Esimiesten täydennyskoulutushalukkuus suhteessa osaamisalueisiin

OSAAMISALUEET	ENITEN TÄYDENNYSKOULUTUSHALUKKUUTTA
Oman työn arviointi ja kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> * Varhaiskasvatuksen kehittäminen (vasutyö, laadunhallinta) * Varhaiskasvatuksen kehityksen seuraaminen ja uuden tiedon hyödyntäminen esimiestyössä * Työn muutoksiin ja uusiin vaatimuksiin vastaaminen
Talous- ja henkilöstöhallinto	<ul style="list-style-type: none"> * Perhepäivähoidon palvelussuhteen ehtojen tunteminen (mm. palkkaus, työaikasäädökset) * Perhepäivähoidon toimintaympäristöön liittyvien säädösten tunteminen (mm. EU-säädökset) * Tietojärjestelmien ja -ohjelmistojen hallitseminen
Pedagoginen johtaminen	<ul style="list-style-type: none"> * Perhepäivähoitajan ammatillisen kehityksen suunnitelmallinen tukeminen * Pedagogiseen johtamiseen liittyvien ohjaus ja työmenetelmien hallitseminen * Vasun toteutumisen arviointi perhepäivähoidossa
Moniammatillinen yhteistyö ja asiakaspalvelu	<ul style="list-style-type: none"> * Viestintätaidot * Vanhempien osallisuus toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa * Yhteistyö ja kasvatuskumppanuus perheiden kanssa

Täydennyskoulutushalukkuus ei vastannut täysin niitä alueita, joissa esimiehet arvioivat osaamisensa olevan heikompaa. Vastaava tuli esiin myös valtakunnallisessa tutkimuksessa (emt. 103). Suurin vastaavuus osaamisen heikompimpien alueiden ja täydennyskoulutushalukkuuden kohdalla löytyy moniammatillisen yhteistyön ja asiakaspalvelun osa-alueessa. Siinä kaikki alueet, joissa haluttiin eniten täydennyskoulutusta, on nimetty myös heikoimmiksi osaamisalueiksi.

Keskisuomalaiset perhepäivähoidon esimiehet toivoivat kaikkiin osa-alueisiin suhteutettuna eniten täydennyskoulutusta seuraavilla alueilla:

1. *Varhaiskasvatuksen kehittäminen (vasutyö, laadunhallinta)*
2. *Perhepäivähoidon palvelussuhteen ehtojen tunteminen (mm. palkkaus, työaikasäädökset)*
3. *Perhepäivähoitajan ammatillisen kehityksen suunnitelmallinen tukeminen*
4. *Varhaiskasvatuksen kehityksen seuraaminen ja uuden tiedon hyödyntäminen esimiestyössä*

5. Työn muutoksiin ja uusiin vaatimuksiin vastaaminen

Edellä esitetyn perusteella esimiehillä on eniten täydennyskoulutushalukkuutta *oman työn arvioinnin ja kehittämisen* osa-alueella. Kohdat 1, 3 ja 4 nousivat esiin myös valtakunnallisesti alueina, joissa toivottiin eniten täydennyskoulutusta (emt. 103).

5.1.2 Perhepäivähoitajat

Taustatiedot

Keski-Suomesta perhepäivähoitajien osaamiskartoituskyselyyn vastasi 173 henkilöä, joista kaikki olivat naisia. Suurin osa vastaajista oli iältään 50–59-vuotiaita (41,0 %). Toiseksi suurin ikäryhmä oli 40–49-vuotiaat (32,8 %). Yli 60 % vastaajista oli toiminut perhepäivähoitajana 16 vuotta tai pidempään ja heistä lähes puolet 25 vuotta tai pidempään. Suurin osa vastaajista hoitaa lapsia kotonaan (83,3 %) tai ryhmäperhepäiväkodissa (9,9 %).

Koulutuksena 61,1 prosentilla oli perhepäivähoitajakurssi. Perhepäivähoitajan ammattitutkinto löytyi 9,3 prosentilla, lähihoitajan tutkinto 5,3 prosentilla, samoin kodinhoitajan tutkinto sekä päivähoitajan tutkinto 2,9 prosentilla. Ammatillista koulutusta ei ollut lainkaan 7 prosentilla vastaajista. Jokin muu kuin edellä mainittu löytyi 25,6 prosentilla perhepäivähoitajana toimivista. Näistä suurin osa oli hoito- tai kasvatustalon ammattitehtäviin tai kursseiksi luokiteltavissa (n=21), mutta vastaajilla oli jokin muu tutkinto kuin jokin edellä mainituista. Toiseksi useimmin taustakoulutuksena mainittiin jokin keittiöalan koulutus (n=9). Vaatetusalan (n=4) ja kaupan alan (n=4) koulutusta sekä koulutustaustaltaan epäselviä (n=3) oli myös vastaajien joukossa.

Perhepäivätutkintoa suorittamattomista noin 80 prosenttia vastasi, ettei koe tarpeellisenä suorittaa perhepäivähoitajan ammattitutkintoa. Syynä esitettiin useimmin pitkä työkokemus, korkea ikä ja pian koittava eläkeikä, kuten valtakunnallisissakin tuloksissa (emt. 109).

Osaamiskartoitus ja täydennyskoulutustarve

Perhepäivähoitajien osaamista ja täydennyskoulutushalukkuutta kartoitettiin kyselyssä kolmen osa-alueen avulla: 1) *oman työn arviointi ja kehittäminen*, 2) *yhteistyö ja vuorovaikutus* ja 3) *varhaiskasvatus*.

Oman työn arvioinnin ja kehittämisen heikoimmiksi ja vahvimmiksi alueiksi perhepäivähoitajat arvioivat seuraavaa:

Taulukko 7. Perhepäivähoitajien osaamisen heikoimmat ja vahvimmat alueet oman työn arvioinnin ja kehittämisen osa-alueella.

OSAAMISEN HEIKOIMMAT ALUEET	OSAAMISEN VAHVIMMAT ALUEET
1. ATK-taitojen hallitseminen (ka 1,87)	1. Työn suunnitteleminen ja tavoitteiden asettaminen (ka 2,87)
2. Varhaiskasvatussuunnitelman laatimiseen osallistuminen (ka 2,35)	2. Omien ammatillisten vahvuuksien tunnistaminen (ka 2,85)
3. Työn kirjaamistaitojen hallitseminen (ka 2,51)	3. Työhyvinvoinnin edellytysten tunteminen ja edistäminen omassa työssä (ka 2,79)
4. Varhaiskasvatuksen kehityksen seuraaminen ja tunteminen (ka 2,56)	4. Oman työn arvioiminen (ka 2,77)

Keskisuomalaisten perhepäivähoitajien vastaukset ovat osaamisen heikoimpien alueiden kohdalta täysin samanlaiset valtakunnallisiin tuloksiin verrattuna. Ainoastaan vastausten keskiarvoissa on eroa siten, että Keski-Suomessa osaaminen on arvioitu pääosin valtakunnallista tasoa heikomaksi. Myös osaamisen vahvimmissa alueissa esiintyvät samat teemat sekä keskisuomalaisilla, että koko Suomen tuloksissa. Kohdat 1. ja 2. sekä 3. ja 4. ovat vastauksissa toisinpäin. Keskisuomalaiset ovat arvioineet osaamisen vahvuusalueet valtakunnallisiin keskiarvoihin verrattuna hieman pienemmiksi. Samat päätelmät ja ristiriitaisuudet pätevät edellä esitetyn kohdalla siis keskisuomalaisten perhepäivähoitajien vastauksiin, mitä koko maan tulosten perusteella on esitetty. (ks. emt. 112.)

Yhteistyön ja vuorovaikutuksen osa-alueita arvioitiin 13 kysymyksen avulla. Näin keskisuomalaiset perhepäivähoitajat arvioivat osaamistaan:

Taulukko 8. Perhepäivähoitajien osaamisen heikoimmat ja vahvimmat alueet yhteistyön ja vuorovaikutuksen osa-alueella.

OSAAMISEN HEIKOIMMAT ALUEET	OSAAMISEN VAHVIMMAT ALUEET
1. Oman lapsiryhmän vanhemmille suunnatun vanhempainillan toteuttaminen (ka 2,38)	1. Vuorovaikutus lasten kanssa (ka 3,37)
2. Vanhempien mukaan ottaminen toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen (ka 2,35)	2. Vuorovaikutus vanhempien kanssa (ka 3,13)
3. Yhteistyö muiden lapsi- ja perhepäiväpalvelutoimijoiden kanssa (mm. neuvola, lastensuojelu) (ka 2,57)	3. Vanhemmilta saadun palautteen vastaanottaminen ja hyödyntäminen (ka 3,02)
4. Palautteen antaminen lähiesimiehelle ja työkavereille (ka 2,57)	4. Yhteistyö muun päivähoitohenkilöstön kanssa (ka 2,79)

Keskisuomalaisten perhepäivähoitajien vastaukset menivät samoin kuin koko maan vastaukset lukuun ottamatta osaamisen heikkoudeksi mainittua kohtaa 4. Valtakunnallisissa vastauksissa neljänneksi heikoimpana osa-alueena mainittiin *Lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen yhteistyössä van-*

hempien kanssa, kun taas keskisuomalaisten vastauksissa tälle paikalle nousi *Palautteen antaminen läbiesimiehelle ja työkavereille*. Yleisellä tasolla vuorovaikutus lasten ja vanhempien kanssa koetaan hallittavan hyvin, mutta osaamiselle tarvitaan vahvistusta kasvatuskumppanuuden ja ammatillisen yhteistyön rakentamisessa. (emt. 113.)

Varhaiskasvatuksen osaamista kartoitettiin kyselyssä laajimmin. Osa-alueelta esitettiin yhteensä 20 väittämää, joilla perhepäivähoitajat osaamisen vahvuuksia ja heikkouksia arvioivat.

Taulukko 9. Perhepäivähoitajien osaamisen heikoimmat ja vahvimmat alueet varhaiskasvatuksen osa-alueella.

OSAAMISEN HEIKOIMMAT ALUEET	OSAAMISEN VAHVIMMAT ALUEET
1. Eri kieli- ja kulttuuritaustaisen lapsen hoito, kasvatusta ja opetus (ka 1,91)	1. Lapsen turvallisuudesta huolehtiminen (ympäristö, ihmissuhteet) (ka 3,32)
2. Erityistä tukea tarvitsevan lapsen hoito ja kasvatusta (ka 2,33)	2. Lapsen perustarpeiden tunnistaminen ja niihin vastaaminen (ka 3,19)
3. Allergisen, erityistä ruokavaliota noudattavan ja/tai sairaan lapsen hoito, kasvatusta ja opetus (ka 2,56)	3. Lapsiryhmän ohjaaminen (ka 3,09)
4. Lapsen kehityksen etenemisen havainnointi ja dokumentointi (ka 2,56)	4. Lapsen yksilöllisyyden huomioiminen toiminnassa (ikä, kehitys, luonteenpiirteet) (ka 3,06)

Jälleen keskisuomalaisten vastauksissa esiintyivät samat vahvat ja heikot osaamisalueet, mitä koko maan tuloksissakin, ainoastaan järjestyksessä oli hieman vaihtelua. *Eri kieli- ja kulttuuritaustaisen lapsen hoito, kasvatusta ja opetus* arvioitiin keskisuomalaisten perhepäivähoitajien keskuudessa heikoimmaksi osaamisalueeksi. Koko maan vastauksissa kyseinen alue oli kolmanneksi heikommaksi osaamisalueeksi arvioitu ja *Allergisen, erityistä ruokavaliota noudattavan ja/tai sairaan lapsen hoito, kasvatusta ja opetus* nousi valtakunnallisesti arvioituna heikoimmaksi alueeksi. Kolme heikoimmaksi mainittua osaamisaluetta kuuluvat valinnaisina osina perhepäivähoitajan tutkintoon, mutta tästäkin huolimatta hoitajilla ei ole suurta halua tutkintoa suorittaa. Osaamisen vahvin ja toiseksi vahvin alue niin Keski-Suomessa kuin valtakunnan tasolla olivat samoja: *Lapsen turvallisuudesta huolehtiminen (ympäristö, ihmissuhteet)* ja *Lapsen perustarpeiden tunnistaminen ja niihin vastaaminen*. (emt. 114.)

Taulukkoon 10 on koottu kaikista kolmesta edellä esitetystä osa-alueesta viisi vahvinta ja heikointa osaamisaluetta sekä alueet, joihin haluttiin keskimäärin eniten täydennyskoulutusta.

Taulukko 10. Perhepäivähoitajien viisi vahvinta ja heikointa osaamisaluetta sekä tärkeimmät täydennyskoulutusalueet.

VAHVIMMAT OSAAMISALUEET	HEIKOIMMAT OSAAMISALUEET	TÄRKEIMMÄT TÄYDENNYSKOULUTUS-ALUEET
1. Vuorovaikutus lasten kanssa	1. Atk-taitojen hallitseminen (mm. tietokoneen käyttö)	1. Eri kieli- ja kulttuuritaustaisen lapsen hoito, kasvatus ja opetus
2. Lapsen turvallisuudesta huolehtiminen (ympäristö, ihmissuhteet)	2. Eri kieli- ja kulttuuritaustaisen lapsen hoito, kasvatus ja opetus	2. Erityistä tukea tarvitsevan lapsen hoito, kasvatus ja opetus
3. Lapsen perustarpeiden tunnistaminen ja niihin vastaaminen	3. Erityistä tukea tarvitsevan lapsen hoito, kasvatus ja opetus	3. Tapaturmatilanteissa toimiminen
4. Vuorovaikutus vanhempien kanssa	4. Varhaiskasvatussuunnitelman laatimiseen osallistuminen (perhepäivähoidon vasu)	4. Allergisen, erityistä ruokavaliota noudattavan ja/tai sairaan lapsen hoito, kasvatus ja opetus
5. Lapsiryhmän ohjaaminen	5. Oman lapsiryhmän vanhemmille suunnatun vanhempainillan toteuttaminen	5. Atk-taitojen hallitseminen (mm. tietokoneen käyttö)

Täydennyskoulutushalukkuus ja osaamisen heikoimmat alueet vastasivat melko hyvin toisiaan. *Eri kieli- ja kulttuuritaustaisen lapsen hoito, kasvatus ja opetus, Erityistä tukea tarvitsevan lapsen hoito, kasvatus ja opetus* ja *Atk-taitojen hallitseminen (mm. tietokoneen käyttö)* koetaan alueiksi, joissa osaaminen on heikompaa ja niihin myös toivotaan keskimääräisesti enemmän täydennyskoulutusta. Toisaalta täydennyskoulutusta halutaan alueilla, jotka eivät esiinny edellisen taulukon kaikkein heikoimpien osaamisalueiden joukossa (*Tapaturmatilanteissa toimiminen, Allergisen, erityistä ruokavaliota noudattavan ja/tai sairaan lapsen hoito, kasvatus ja opetus*). *Tapaturmatilanteissa toimiminen* ei esiinny lainkaan osa-alueensa (Varhaiskasvatus) heikoimmiksi koettujen alueiden joukossa. Sama on nähtävissä valtakunnallisella tasolla, jossa täydennyskoulutusta haluttiin myös tapaturmatilanteissa toimimiseen, vaikka lapsen turvallisuudesta huolehtiminen ylipäänsä arvioitiin vahvaksi osaamisalueeksi (emt. 115). Valtakunnallisiin tuloksiin verrattuna keskisuomalaisten osaamisen vahvuus- ja heikkousalueet sekä täydennyskoulutushalukkuus näyttävät varsin samanlaisilta (vrt. emt. 114).

Perhepäivähoitajien arvioima osaamisen taso oli kaikilla osa-alueilla varsin vahvaa. *Varhaiskasvatus* arvioitiin osa-alueeksi, jossa osaaminen oli vahvinta. Silti suuri joukko perhepäivähoitajia kaikilla kolmella osa-alueella kokee, että

osaaminen tarvitsee jonkin verran tai paljon vahvistusta. Lisäksi Keski-Suomessa koetaan tarvitsevan osaamisen vahvistusta jonkin verran enemmän valtakunnalliseen tasoon verrattuna (vrt. emt. 115).

Taulukko 11. Määrällinen yhteenveto perhepäivähoitajien osaamisen tuen tarpeista Keski-Suomessa (suluissa valtakunnallinen tulos)

OSAAMISALUEET	OSAAMINEN TARVITSEE PALJON TAI JONKIN VERRAN VAHVISTUSTA
1. Oman työn arviointi ja kehittäminen	= 42 % perhepäivähoitajista (valtakunn. 36%)
2. Yhteistyö ja vuorovaikutus	= 35 % perhepäivähoitajista (valtakunn. 31%)
3. Varhaiskasvatus	= 32 % perhepäivähoitajista (valtakunn. 28%)

Osaamiskartoituksessa selvitettiin avoimen kysymyksen avulla muita perhepäivähoitajilla omasta mielestään olevia ammatillisia vahvuuksia. Ajanpuutteen vuoksi tässä ei voida keskisuomalaisien vastauksia erityisemmin analysoida. Valtakunnallisessa analyysissä perhepäivähoitajien ammatillisista vahvuuksista muodostettiin neliosainen luokitus (ks. emt. 115–116):

1. *Ammatilliset tiedot ja taidot*
2. *Hoitajan luonteenpiirteet ja henkilökohtaiset ominaisuudet*
3. *Hoitajan pitkä työkokemus*
4. *Hoitajan halu kehittää itseään.*

Täydennyskoulutushalukkuus ja koulutukseen osallistuminen

Perhepäivähoitajista suurin osa piti täydennyskoulutusta erittäin tärkeänä (36,5 %) tai tärkeänä (45,9 %) ammatillisuutensa kehittämisessä. Vain 2 prosenttia vastanneista ei pitänyt täydennyskoulutusta lainkaan tärkeänä ammatillisuutensa kehittämisessä.

Suurimman osan mielestä täydennyskoulutusta oli ollut määrällisesti riittävää (68,9 %). Myös täydennyskoulutusten sisältöön oltiin tyytyväisiä (83,7 %). Osa sisältöön tyytymättömistä kommentoi syitä tyytymättömyyteensä (n=20). Vastausten perusteella suurimmat syyt tyytymättömyyteen olivat täydennyskoulutuksen vähäinen määrä ja saatavuus sekä koulutuksen sisältö. Sisältöön oltiin tyytymättömiä, koska se koettiin joko vanhan kertauksena tai liian teoreettisena niin, ettei siitä koettu saavan käytännön hyötyä. Samoja tyytymättömyyden aiheita nousi esiin myös valtakunnan tasolla (vrt. emt 117.)

Osaamisalueittain tarkasteltuna perhepäivähoitajat halusivat saada eniten täydennyskoulutusta seuraavissa asioissa:

Taulukko 12. Perhepäivähoitajien täydennyskoulutushalukkuus suhteessa osaamisalueisiin.

OSAAMISALUEET	ENITEN TÄYDENNYSKOULUTUSHALUKKUUTTA
Oman työn arviointi ja kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> * Atk-taitojen hallitseminen * Työn muutoksiin ja uusiin vaatimuksiin vastaaminen * Varhaiskasvatussuunnitelman laatimiseen osallistuminen (perhepäivähoidon vasu) * Varhaiskasvatuksen kehityksen seuraaminen ja tunteminen
Yhteistyö ja vuorovaikutus	<ul style="list-style-type: none"> * Lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen yhteistyössä vanhempien kanssa * Vanhempien kanssa syntyvien ristiriitatilanteiden ratkaiseminen * Oman lapsiryhmän vanhemmille suunnatun vanhempainillan toteuttaminen * Yhteistyö muiden lapsi- ja perhepäiväpalvelutoimijoiden kanssa
Varhaiskasvatus	<ul style="list-style-type: none"> * Eri kieli- ja kulttuuritaustaisen lapsen hoito, kasvatus ja opetus * Erityistä tukea tarvitsevan lapsen hoito, kasvatus ja opetus * Tapaturmatilanteissa toimiminen * Allergisen, erityistä ruokavaliota noudattavan ja/tai sairaan lapsen hoito, kasvatus ja opetus

Kaikkiin kolmeen osaamisalueeseen suhteutettuna perhepäivähoitajat halusivat eniten täydennyskoulutusta seuraavissa asioissa:

1. *Eri kieli- ja kulttuuritaustaisen lapsen hoito, kasvatus ja opetus*
2. *Erityistä tukea tarvitsevan lapsen hoito, kasvatus ja opetus*
3. *Tapaturmatilanteissa toimiminen*
4. *Allergisen, erityistä ruokavaliota noudattavan ja/tai sairaan lapsen hoito, kasvatus ja opetus*
5. *Atk-taitojen hallitseminen (mm. tietokoneen käyttö)*

Täydennyskoulutusta halutaan eniten varhaiskasvatuksen osa-alueella liittyen suurimmaksi osaksi tilanteisiin, joissa lapsella on joitain erityisiä tarpeita (ks. myös emt. 119–120).

Edellä tehty yhteenvedo keskisuomalaisten perhepäivähoidon esimiesten ja perhepäivähoitajien vastauksista valtakunnallisessa osaamiskartoituksessa osoittaa, että keskisuomalaisten vastaukset noudattelevat suurelta osin valtakunnallisia osaamiskartoitusten tuloksia niin esimiesten kuin perhepäivähoitajienkin osalta.

5.2 Sosiaalityöntekijätilanne Keski-Suomessa

Länsi-Suomen lääninhallituksen sosiaali- ja terveystoimiston Jyväskylän yksikön toimesta toteutettiin keväällä 2007 kysely asiakastyötä sosiaalitoimistoissa tekeville työntekijöille. Selvityksen ulkopuolelle jäivät erityispalveluissa, laitoksissa jne. työtään tekevät sosiaalityöntekijät. Kyselyssä tarkasteltiin sosiaalityöntekijöiden osaamista kelpoisuuden näkökulmasta sekä työntekijöiden riittävyyttä. Kuntien sosiaalitoimissa oli kyselyn teon aikaan yhteensä 126 sosiaalityöntekijän virkaa, joista kolme oli täyttämättä. Vakinaisessa virassa oli 99 sosiaalityöntekijää ja määräaikaisena 24. (Pätevistä sosiaalityöntekijöistä pulaa Keski-Suomessa; Arponen 24.9.2007.)

Vakinaisessa sosiaalityöntekijän virassa toimineista 90 prosentilla (n=89) oli sosiaalityöntekijän kelpoisuus. Määräaikaisissa tehtävissä olleilla sosiaalityöntekijöillä kelpoisuus oli vain 40 prosentilla (n=10). Seitsemässä keski-suomalaisessa kunnassa on töissä ainoastaan yksi sosiaalityöntekijä, joissa kolmella kunnalla sosiaalityöntekijän virassa toimivalla on tehtävän vaatima kelpoisuus. Neljässä kunnassa ei ole sosiaalityöntekijää lainkaan. Sosiaalijohtaja on vastannut kiireellisiä toimenpiteitä vaatineesta päätöksenteosta, mikäli hänellä on lain mukainen kelpoisuus. Joissain kunnissa tarvittu sosiaalityö on hankittu ostopalveluna. Kunnilla on ollut mahdollisuus käyttää myös kiertävän lastensuojelun erityissosiaalityöntekijän palveluja, joita suurin osa Keski-Suomen kunnista on myös hyödyntänyt. Erityissosiaalityöntekijä ei kuitenkaan voi tuoda pysyvää ratkaisua puuttuvan kelpoisuuden ongelmaan, vaan on tarkoitettu toimimaan työparina ja asiantuntijuuden vahvistamiseen. Maakunnassa on käynnistetty lisäksi sosiaalipäivystys, jonka toimintaan vaikuttaa olennaisesti päivystäjän kelpoisuus tai sen puuttuminen. (Pätevistä...; Arponen 24.9.2007.)

Kelpoisuuden kannalta katsottuna sosiaalityön osaaminen on vahvinta Jyväskylässä, Jyväskylän maalaiskunnassa, Jämsässä, Keuruulla, Konnevedellä, Laukaassa ja Pihtiputaalla, joissa kaikilla tai suurimmalla osalla sosiaalityöntekijän tehtävissä toimivilla on ollut lain asettama kelpoisuus kyselyn teon aikana. Haasteellisempi tilanne on pienissä kunnissa ja maakunnan reuna-alueilla, jonne päteviä sosiaalityöntekijöitä on hankalampi saada töihin. (Arponen 24.9.2007.)

Uusi lastensuojelulaki (417/2007) tuo haasteita kelpoisuuden omaavien sosiaalityöntekijöiden riittävyyteen koko Keski-Suomen alueella lastensuojelun edellyttämässä lakisääteisissä tehtävissä. Länsi-Suomen lääninhallitus ehdottaa, että käynnissä olevan kunta- ja palvelurakennemuutoksen myötä huomiota täytyy kiinnittää siihen, että myös sosiaalityön tehtäviä järjestetään jatkossa riittävän suurella väestöpohjalla. (Pätevistä...) Lisäksi ehdotetaan

kuntien välisen yhteistyön tiivistämistä, pätevyitymis- ja täydennyskoulutuksen lisäämistä sekä huomion kiinnittämistä työnohjaukseen ja työssä jaksamiseen nykyistä enemmän (Arponen 24.9.2007.) Samoja asioita mainittiin myös edellä esitetyissä kuntien kunta- ja palvelurakennemuutosten toimenpanosuunnitelmissa.

Keski-Suomen tilannetta kuntien sosiaalihuollon henkilöstön riittävyyden, tehtävärakenteen ja mitoituksen osalta on arvioitu myös osana Länsi-Suomen lääninhallituksen vuonna 2005 tekemää peruspalvelujen arviointia (Peruspalvelujen arviointi Länsi-Suomen läänissä 2005).

5.3 Sosiaali- ja terveysalan osaamistarpeiden ennakointi ja kartoitus (ylempi amk –tutkinto)

Jyväskylän ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan ylempään ammattikorkeakoulututkinnon yksikkö toteutti työelämäkyselyn lokakuussa 2007. Kyselyssä kartoitettiin keskisuomalaisten sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan toimijoiden tarpeita liittyen osaamiseen, jonka sosiaali- ja terveysalan ylempään ammattikorkeakoulututkinnon koulutusohjelmat tuottavat. Kaikkiaan vastauksia saatiin 421 henkilöltä 1167 työelämän edustajasta, joita kyselyyn pyydettiin vastaamaan. Kysely toteutettiin sähköisen kyselylomakkeen avulla. Vastaajina oli sosiaalialan, kuntoutuksen, hoitotyön ja seksuaaliterveyden edistämisen asiantuntijoita. Jokaiselle alalle oli oma kyselylomakkeensa. Vastaajista suurin osa oli naisia (kaikkiaan 84,5 %) keski-ikänsä ollessa 45 vuotta. Työkokemusta vastaajilla oli keskimäärin 17,5 vuotta. (Sosiaali- ja terveysalan osaamistarpeiden ennakointi ja kartoitus 2007, 3–4.) Tarkemmat alakohtaiset kuvaukset ovat luettavissa raportista.

Kyselyssä kartoitettiin tulevaisuuden muutoshasteita sekä osaamistarpeita liittyen asiantuntijuuteen, johtamiseen ja työelämään. **Tulevaisuuden haasteina** mainittiin kuntaliitokset, työtehtävä- ja organisaatiomuutokset sekä seudullinen yhteistyö. Asiakastyöhön liittyvinä haasteina nähtiin lisääntymässä olevat asiakasmäärä, moniongelmaisuus ja asiakkaiden haastavuus ylipäänsä. Työhön ja työntekijöihin liittyvinä haasteina mainittiin henkilöstön ikääntyminen, eläköityminen ja työssä jaksaminen. Hoitoalalla ongelmiksi koettiin lisäksi työntekijäpuula, ammattitaitoisen henkilöstön saaminen ja työntekijöiden vaihtuvuus. **Osaamistarpeisiin** liittyen korostuivat jatkuva muutos ja sen sietäminen sekä uuden opettelu ja kouluttautuminen. Joustavuus, hyvät vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot, moniammatillisuus ja verkostotyö oli mainittu useammassa vastauksessa. Alakohtaisesti mainittiin myös erilaisia tarpeita. (emt. 5–6.)

Asiantuntijaosaamiseen liittyvät kysymykset vaihtelivat alakohtaisesti eri kysymyslomakkeissa. Hoitotyön asiantuntijaosaamistarpeissa painottuivat terveyden edistäminen ja ennaltaehkäisy, erilaiset hoitotyön alueet (vahvimpina pitkäaikaissairauksien hoito ja seuranta, kuntouttava hoitotyö, vanhus-tenhoitotyö) ja sosiaali- ja terveydenhuollon sähköiset tietojärjestelmät. Sosiaalialalla asiantuntijaosaamista nähtiin tarvittavan eniten erilaisten työmenetelmien hallinnassa (yhteisölliset työmenetelmät, vaativan asiakastyön yksilötyön menetelmät, palveluohjaus, lastensuojelu ja nuorten huolto). Kuntoutusalalla fysioterapiaan liittyen painottuivat alan tutkimus ja arviointi, terapeuttinen harjoittelu ja eri fysioterapian muodot, joista eniten tuki- ja liikuntaelimestön fysioterapia, ennaltaehkäisevä ja terveyttä edistävä fysioterapia, neurologinen fysioterapia. Toimintaterapiassa asiantuntijaosaamistarpeet painottuivat erilaisten toimintojen arviointiin ja terapeuttiseen vuoro-vaikutukseen. Seksuaaliterveyden edistämisen vahvimpina osaamistarpeen alueina mainittiin seksuaalineuvonta ja -ohjaus, tietoperustan vahvistaminen sekä elämäntapaan liittyvä seksuaalinen kehitys ja muutos. (emt. 6–9.)

Johtamisosaamiseen liittyviä tarpeita nähtiin eniten henkilöstön osaamisen, muutoksen ja tiimien johtamisessa sekä vaikuttavuuden ja tuloksellisuuden arvioinnissa. **Työelämäosaamisen** keskeisiä osa-alueita olivat kyselyn perusteella viestintä- ja vuoro-vaikutus, elinikäinen oppiminen ja eettinen osaaminen. (emt. 10–11.)

Selvitys tuo tietoa sosiaali- ja terveydenhoitoalan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tuottaman osaamisen *sisällöllistä kehittämistä* varten. Tutkimuksella ei selvitetty sosiaalialan, kuntoutuksen, hoitotyön ja seksuaaliterveyden työvoimatarpeiden määrällisiä muutoksia Keski-Suomessa.

5.4 Vammaispalveluiden työntekijöiden koulutustarpeen kartoitus Keski-Suomen kunnissa

Tammikuun lopussa 2008 Vammaispalveluiden sosiaalityön ja verkostoituneen erityisosaamisen kehittämishankkeen toimesta Keski-Suomen kuntien sosiaalijohtajia lähestyttiin sähköpostitse vammaispalveluiden työntekijöiden koulutustarpeen kartoituksen merkeissä. Tarkoituksena oli, että sosiaalijohtajien kautta koulutustarpeen kartoituslomake saavuttaisi mahdollisimman monta kuntien vammaispalveluiden työntekijöistä. Hankkeen maakunnallinen, seutukuntien vammaispalveluiden edustajien muodostama asiantuntijaryhmä jakoi myös kartoitusta tahoilleen. Kysely osoitettiin mm. vammaispalvelun sosiaalityöntekijöille ja palveluohjaajille, kuntoutusohjaajille, asumispalveluista ja työtoiminnoista vastaaville, vammaispalvelujohtajille sekä sosiaalijohtajille. Lisäksi toivottiin saatavan tietoja verkoston muidenkin työntekijöiden (kotipalvelun ja päivähoidon, koulutoimen, terveystoimen)

koulutustarpeista, jotka kokevat tarvitsevansa vammaiskoulutusta. Kyselyn aikataulu on liukuva ja vastauksia hyödynnetään syksyllä loppuvan Vammaispalveluiden sosiaalityön ja verkostoituneen erityisosaamisen kehittämishankkeen jälkeenkin Keski-Suomen ja Pohjanmaan maakuntien verkostoitunut vammaistyön kehittämissyksikkö –hankkeen toimesta järjestettävissä täydennyskoulutuksissa.

Kolmesivuisessa kyselyssä selvitettiin koulutustarpeita kahden avoimen kysymyksen ja 31 valmiin vastausvaihtoehdon avulla. Avointen vastausten kautta haluttiin ensinnäkin saada tietoa, millainen koulutus tukisi tällä hetkellä parhaiten vammaisalan työntekijöitä ja verkostoa sekä pyydettiin nimeämään edellä mainitun koulutuksen aiheita ja teemoja. Tähän kysymykseen ei tullut lainkaan vastauksia. Toisessa avoimessa kysymyksessä selvitettiin kiinnostusta aiheisiin, joista haluttiin kuulla parin tunnin luentoja ja kysymykseen saatiin myös joitain vastauksia. Valmiissa vastausvaihtoehdoissa pyydettiin valinnat joko rastittamaan tai vaihtoehtoisesti numeroimaan tärkeysjärjestyksessä. Lisäksi pyydettiin tarkentamaan valintaa sekä nimeämään ammattiryhmät, joille kyseinen koulutus olisi tarkoitettu. Maaliskuun 2008 loppuun mennessä on palautettu ainoastaan yhdeksän vastausta kyselyyn eri puolilta maakuntaa. Kyselyn kohderyhmä on laaja, johon suhteutettuna vastausten määrä on todella vähäinen. Tähän kuitenkin kootaan jo palautettujen vastausten anti.

Kyselyyn on vastattu tähän mennessä kuudesta kunnasta (Jyväskylän maalaiskunta, Jämsä, Keuruu, Konnevesi, Uurainen ja Viitasaari). Vastaajia on ollut yhteensä yhdeksän. Neljä vastaajaa on johtavassa asemassa olevia, kolme sosiaalityöntekijää, yksi kanslisti sekä yksi kuntoutus- ja toiminnanohjaaja. Suurimpaan osaan valmiista vastausvaihtoehdoista on tullut ainakin yksi merkintä toiveena koulutustarpeesta. Yhtätoista vaihtoehtoa ei ole valittu lainkaan, joten koulutustarve ei ainakaan näiden vastausten valossa ole kyseisillä aloilla välitön. Näistä suurin osa (6) koskee erilaisia vammoja. Edellisten lisäksi kriisityössä ja lastensuojelussa vammaispalveluissa sekä terveydenhuollon, opetustoimen ja vanhustenhuollon kanssa tehtävässä yhteistyössä ei koeta tarvittavan tällä hetkellä koulutusta.

Suurin osa vastaajista toivoi koulutusta vaikeavammaisuuden määrittämisessä (n=5) ja asiakkuuden määrittämisessä/rajapinnoissa (n=5). *Vaikeavammaisuuden määrittämisessä* koulutusta tarvitaan päätösten perusteluun ja lisätietojen tarpeeseen neuvontaa ja/tai ohjausta annettaessa. Koulutuksen ammattiryhmä nimettiin osin laajaksikin käsittäen koko sosiaalitoimen henkilöstön sekä terveydenhuollon. Lisäksi mainittiin vammaispalveluohjaajat ja kanslistit. *Asiakkuuden määrittäminen/rajapinnat* –aiheen suhteen toivottiin lisäkoulutusta lain näkökulmasta: asiakkuuden alku ja diagnoosit laissa. Asi-

akkuuden varhaisvaiheeseen toivottiin myös tietoa ja apua koulutuksesta. Ammattiryhminä mainittiin ylipäänsä asiakkuuksista päättävät, joiden lisäksi vammaispalveluiden ja kuntoutusohjaajat, sosiaalityöntekijät ja kanslistit.

Toiseksi eniten (n=4) koulutushalukkuutta oli *vammaispalvelulain mukaisissa subjektiivisissa oikeuksissa ja taloudellisissa tukitoimissa sekä puhetta tukevissa ja korvaavissa kommunikaatiomenetelmissä*. Ensin mainituissa koulutusta toivottiin erityisesti neuvonnassa ja ohjauksessa kohdennettuna koko vammaispalveluhenkilöstölle, erityisesti kanslisteille ja sosiaalitoimen henkilöstölle. Puhetta tukevissa ja korvaavissa kommunikaatiomenetelmistä koulutuksen toivottiin koskevan eri mahdollisuuksien esittelyä. Koulutusta haluttiin koko sosiaalialan henkilöstölle. Hieman rajatumpina ryhminä mainittiin vammaispalvelun henkilöstö ja asuntolan hoitajat.

Kolmanneksi eniten (n=3) koulutusta toivottiin *vammaispalvelun dokumentoinnissa, moniammatillisen työskentelyn menetelmissä, sosiaalityön menetelmissä vammaispalvelussa ja työssä jaksamisessa*. Kaikissa edellä mainituista koulutusta toivottiin laajasti sosiaalialan henkilöstölle. Vammaispalvelun dokumentoinnin kohdalla mainittiin myös sosiaalityöntekijät ja kanslistit. Edellinen oli myös ainoa, jossa koulutustarvetta oli tarkennettu mitenkään. Koulutusta toivottiin selkeyttämään, millaisia vammaispalvelujen asioita pitäisi ylipäänsä dokumentoida.

Sosiaalityö vammaispalveluissa, palvelusuunnitelmat/palvelusuunnittelu ja palveluohjaus saivat kaikki kaksi mainintaa kyselyssä. Koulutustarvetta ei minkään suhteen tarkennettu ja koulutuksen toivottiin kohdentuvan laajasti sosiaalialan henkilöstöön. Yhden maininnan saivat *sosiaalityön ja organisoinnin kehittämisen, kehitysvammahuolto, verkostoyhteistyö/kunnan omat yksiköt, verkostoyhteistyö/yksityiset ja maakunnalliset yksiköt, päivähoidon kanssa tehtävä yhteistyö, kotihoidon kanssa tehtävä yhteistyö* sekä *päihde- ja mielenterveyspalvelujen kanssa tehtävä yhteistyö*. Edellä käsitellyissä Keski-Suomen kuntien kunta- ja palvelurakennemuutoksen toimeenpanosuunnitelmissa vammaistyön täydennyskoulutustarpeena esitettiin myös päihde- ja mielenterveysasioita. Aiheita, joista toivotaan pidempiä (parin tunnin) luentoja, ovat vastaajien mukaan vaikeavammaisten päivätoiminnan kehittäminen, ryhmien ohjaus ja vuorovaikutuksen kehittäminen sekä eri toimijoiden ja verkostojen kanssa tehtävä yhteistyö. Lisäksi toivottiin luentoja liittyen uusiin lääkkeisiin ja hoitokäytäntöihin, lastensuojeluun sekä dokumentointiin.

Edellä on yhteenvedoa vammaistyötä tekevien koulutustarpeista. Perusteellisia arvioita koulutustarpeesta koskien koko Keski-Suomen alueen vammaispalvelujen työntekijöitä ei kuitenkaan voida esittää vastanneiden vähäisen määrän vuoksi.

6 MUUTA AIHEESEEN LIITTYVÄÄ

Ennakoinnin sähköinen tietopalvelu (Ensti) sisältää tilastotietoa ja ennusteita. Tilastoja tietokannasta löytyy seuraavista aiheista: koulutukseen hakeneet, uudet opiskelijat, opintojen kulku ja tutkinnot. Ennusteita, joita Enstistä löytyy: toimialaennusteet, ammattirakenne-ennusteet, avautuvat työpaikat ja poistuma, avautuvat työpaikat koulutuksen mukaan, työelämän koulutustarve, nuorten koulutuksen aloittajatarve, koulutusrakenne-ennusteet sekä kunta-alan eläkepoistumat.

Kallio, Anu, Sarvimäki, Pirjo (toim.)(2006) *Sosiaalihuollon täydennyskoulutus-suositus*. Opas kunnille ja kuntayhtymille. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:6. Helsinki. Saatava www-muodossa: <http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/store/2006/04/h1145607633732/passthru.pdf> [Viitattu: 1.4.2008].

Kananoja, Aulikki, Rautajoki, Arto & Pösö, Tarja (2007) *Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta*. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:43. Yliopistopaino. Saatavana www-muodossa: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2007/liitteet/tr43.pdf?lang=fi> [Viitattu: 26.3.2008]. Työryhmän tehtävänä oli laatia ehdotus sosiaalialan tutkimuksen ja koulutuksen tarkoituksenmukaisesta järjestämisestä ja kehittämisestä yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa vuoteen 2012 mennessä.

Lankinen, Timo, Lehtinen, Jukka, Mykkänen, Tarmo, Halonen, Tomi & Hanhijoki, Ilpo (2008) *Selvitys koulutus- ja osaamistarpeiden kehittymisestä sekä ennakoinnin tilasta ja kehittämistarpeista*. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:5. Yliopistopaino. Saatavana www-muodossa: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2008/liitteet/tr05.pdf?lang=fi> [Viitattu: 26.3.2008].

Sarvimäki, Pirjo & Siltaniemi, Aki (toim.)(2007) *Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:14. Helsinki: Yliopistopaino. Saatavana www-muodossa: <http://stm.fi/Resource.phx/publishing/store/2007/06/ka1181634468618/passthru.pdf> [Viitattu 26.3.2008].

Sosiaalialan työolot –hanke. Väliraportti saatavana www-muodossa: <http://groups.stakes.fi/NR/rdonlyres/C55A4917-DE8F-4D6B-8B12-9543C33822CD/0/Sosiaalialanty%C3%B6olotv%C3%A4lirapkes%C3%A4407.pdf> [Viitattu: 26.3.2008].

Työvoima 2025. Väliarvio (2005) Työpoliittinen tutkimus 289. Saatavissa www-muodossa: http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt289.pdf [Viitattu: 27.3.2008].

Uudistuva kuntatyö – Ratkaisun avaimet –verkkosivusto <http://www.kuntatyo2010.fi> Kuntatyötä ja sen imagoa pyritään tekemään houkuttelevammaksi työntekijöiden kannalta katsottuna, jotta osaavaa työvoimaa saadaan myös jatkossa. Sivustolla keskitytään kunnan työnantajaku- van uudistamiseen.

Vuorensyrjä, Matti, Borgman, Merja, Kemppainen, Tarja, Mäntysaari, Mikko & Pohjola, Anneli (2005) *Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke*. Väli­raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 2005:12. Saatavana www-muodossa: <http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/store/2005/12/hl1134976243673/passthru.pdf> [Viitattu: 1.4.2008]. Väli­raportissa kuvataan sosiaalialan työmarkkinatilannetta ja koulutettua työvoimaa sekä osaamista ja osaamis­tarpeita sosiaalialalla vuoteen 2005 saakka.

Vuorensyrjä, Matti, Borgman, Merja, Kemppainen, Tarja, Mäntysaari, Mikko & Pohjola, Anneli (2006) *Sosiaalialan osaajat 2015*. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti. Sosiaalityön julkaisusarja/Jyväskylän yliopisto, Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos 4. Saatavana www-muodossa: http://www.jyu.fi/ytk/laitokset/yfi/tutkimus/julkaisut/sotenna_loppuraportti_2006.pdf [Viitattu: 25.3.2008]. SOTENNA-hankkeessa ennakoitiin sosiaalialan työvoima- ja osaamistarpeita sekä koulutustarpeita vuoteen 2015 saakka. Ennakoinnissa keskityttiin sosiaalialan kolmeen keskeiseen tutkintoon: lähihoitajatutkinto, sosionomi (AMK) –tutkinto ja sosiaalityöntekijätutkinto (YTM, VTM).

7 KIRJALLISUUS

Alila, Kirsi & Parrila, Sanna (2007) Perhepäivähoitohenkilöstön osaamisen haasteet – valtakunnallisen osaamiskartoituksen tuloksia. Teoksessa: Parrila, Sanna (toim.)(2007) Perhepäivähoidon ohjauksen kehitysvaihtoehtoja. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:19. Helsinki. ss. 91–128. Saatavana www-muodossa: http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/store/2007/03/md1175161747778/passt_hru.pdf [Viitattu: 27.3.2008].

Hallinnon ja palveluiden järjestämisuunnitelma (2007) Jämsän kaupungin ja Jämsänkosken kaupungin yhdistyminen. Saatavana www-muodossa: <http://www.jamsankoski.fi/yleistietoja/userpics/jarjestamissuunnitelma-32568.pdf> [Viitattu: 17.3.2008].

Halmeenmäki, Tuomo (2005) Kunta-alan eläkepoistuma 2006–2020. Kuntien eläkevaikutuksen monisteita 1/2005. Helsinki. Saatavana www-muodossa: http://www.keva.fi/Table_pict/cid2/Info_txt/id4675/Kunta_alan_elakepoistuma_2006_2020.pdf [Viitattu: 26.3.2008].

Halttunen, Harri (2008) Keski-Suomen yhteistoimintamalli: Sosiaalihuollon laajan väestöpohjan tuotannon organisointi –hanke. Väkiraportti 1.9.2007–15.2.2008. Julkaisematon.

Mäkelä, Keijo & Kankainen, Mikko (2002) Keski-Suomen työelämän muutos ja koulutustarve-ennuste 2010. Julkaisu B 114. Jyväskylä: Keski-Suomen liitto. Saatavana www-muodossa: <http://www.keskisuomi.fi/filebank/168-mare.pdf> [Viitattu: 17.3.2008].

Mäkelä, Keijo & Kankainen, Mikko (2003) Keski-Suomen työelämän muutos ja koulutustarve-ennusteen 2010 päivitys. Julkaisu B 123. Jyväskylä: Keski-Suomen liitto. Saatavana www-muodossa: <http://www.keskisuomi.fi/filebank/164-marepaivitys.pdf> [Viitattu: 17.3.2008].

Parrila, Sanna (2002) Perhepäivähoito osana suomalaista päivähoitojärjestelmää. Näkökulmia perhepäivähoidon laatuun ja sen kehittämiseen. Oulun yliopisto. Acta Universitatis Ouluesis. E 59. Saatavana www-muodossa: <http://herkules oulu.fi/isbn9514268741/isbn9514268741.pdf> [Viitattu: 31.3.2008].

Parrila, Sanna (toim.)(2007) Perhepäivähoidon ohjauksen kehitysvaihtoehtoja. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:19. Helsinki. Saatavana www-muodossa: http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/store/2007/03/md1175161747778/passt_hru.pdf [Viitattu: 27.3.2008].

Peruspalvelujen arviointi Länsi-Suomen läänissä 2005. Länsi-Suomen lääninhallituksen julkaisu 1/2006. Saatavana www-muodossa: <http://www.laanhallitus.fi/lh/lansi/home.nsf/pages/0A0B99DDC6021806C2257131004307D5> [Viitattu: 31.3.2008].

Sosiaali- ja terveysalan osaamistarpeiden ennakointi ja kartoitus (2007) Raportti. Ylempi AMK -tutkinto. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Julkaisematon.

Vuorensyrjä, Matti, Borgman, Merja, Kemppainen, Tarja, Mäntysaari, Mikko & Pohjola, Anneli (2006) Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti. Sosiaalityön julkaisusarja/Jyväskylän yliopisto, Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos 4. Saatavana www-muodossa: http://www.jyu.fi/ytk/laitokset/yfi/tutkimus/julkaisut/sotenna_loppuraportti_2006.pdf [Viitattu: 25.3.2008].

Internetsivut

Enstin tilastot ja ennusteet. Saatavana www-muodossa: <http://db4.oph.fi/ensti/> [Viitattu: 26.3.2008].

Keski-Suomen liitto – Ennakointi. Saatavana www-muodossa:
http://www.keskisuomi.fi/fin/suunnittelu_ja_kehittaminen/osaamisen_vahvistaminen/ennakointi/?id=167 [Viitattu: 26.3.2008].

Kuntien vastaukset valtioneuvostolle PARAS-hankkeen kysymyksiin. Keski-Suomen liiton internet-sivut. Saatavana www-muodossa:
http://www.keskisuomi.fi/fin/edunvalvonta_ja_kansainvali-syys/kunta_ja_seutuyhteistyö/kuntien_vastaukset_parashankkeen_kysymyksiin/?id=225 [Viitattu: 6.3.2008].

Länsi-Suomen lääni. Paras-hanketta käsitelleen iltakoulun materiaali. Saatavana www-muodossa:
http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/03_muut_asiakirjat/20071121Paras_h/05_lansi_suomi.pdf [Viitattu: 6.3.2008].

Mikkonen, Anita. Kriittiset tekijät K-S kehityksessä. Keski-Suomen ammattirakennennakoinnin tavoiteura ja työllisten määrät pääammattiryhmittäin 1995–2020. Diaesitys 13.3.2008. Keski-Suomen liitto. Saatavana www-muodossa:
<http://www.keskisuomi.fi/fin/arkistot/ajankohtaista/?id=7&selNews=51> [Viitattu: 25.3.2008].

OPH – Ennakoinnin sähköinen tietopalvelu ENSTI. Saatavana www-muodossa:
<http://www.oph.fi/SubPage.asp?path=1,438,3086,3987> [Viitattu: 26.3.2008].

Puiteläin velvoitteiden ja tarkoituksen toteutuminen kunnittain. Paras-hanketta käsitelleen iltakoulun materiaali. Saatavana www-muodossa:
http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/03_muut_asiakirjat/20071121Paras_h/025_kunnat.pdf [Viitattu: 17.3.2008].

Pätevistä sosiaalityöntekijöistä pulaa Keski-Suomessa. Saatavana www-muodossa:
<http://www.laanhallitus.fi/lh/lansi/bulletin.nsf/vwSearchView/5190EF0F1A698A95C22573AE004AD4B8> [Viitattu: 26.3.2008]

Vastaukset 2. vaiheen kysymyksiin. Kunta- ja palvelurakenne uudistushanke. Maakuntahallitus 14.2.2005. Keski-Suomen liitto. Saatavana www-muodossa:
http://www.keskisuomi.fi/filebank/681-vastaukset_2_vaiheen_kyselyyn%2C_lopullinen.pdf [Viitattu: 11.3.2008].

Lait

Lastensuojelulaki 14.3.2007/417

Muut

Arponen, Aino. 24.9.2007. Asiakastyötä tekevät sosiaalityöntekijät Keski-Suomessa keväällä 2007. Diaesitys.