



Työvoiman ja koulutuksen tarvetutkimus 2012

Terveys- ja sosiaalipalvelut

HANNU AHVENJÄRVI



Työvoiman ja koulutuksen tarvetutkimus 2012

Terveys- ja sosiaalipalvelut

HANNU AHVENJÄRVI

RAPORTEJA 21 | 2013

**TYÖVOIMAN JA KOULUTUKSEN TARVETUTKIMUS 2012
TERVEYS- JA SOSIAALIPALVELUT**

Kainuun elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Taitto: Seija Kemppainen

Kansikuva: Pekka Agarh, kuva sivulla s. 2: Mervi Holappa

ISBN 978-952-257-741-2 (PDF)

ISSN-L 2242-2846

ISSN 2242-2854 (verkkajulkaisu)

URN:ISBN:978-952-257-714-2

www.ely-keskus.fi/julkaisut | www.doria.fi/ely-keskus

Esipuhe

Kainuun ELY-keskuksen ja TE-toimistojen lyhyen aikajänteen ennakointikäytäntöihin on kuulunut jo 2000-luvun alkuvuosista lähtien työvoiman ja koulutuksen tarvetutkimus (TKTT), jossa lähinnä TE-toimistot haastattelevat valitun toimialan yrityksiä. Haastattelujen tavoitteena on selvittää toimialan yritysten työvoima-, koulutus- ja muita kehittämistarpeita sekä alan kehitysnäkymiä.

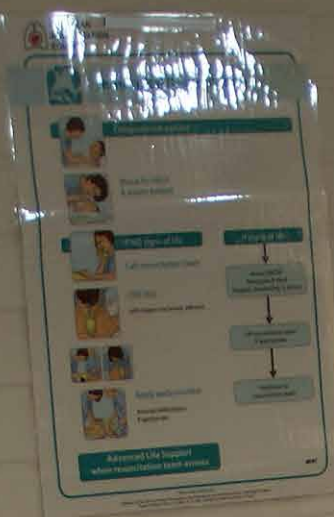
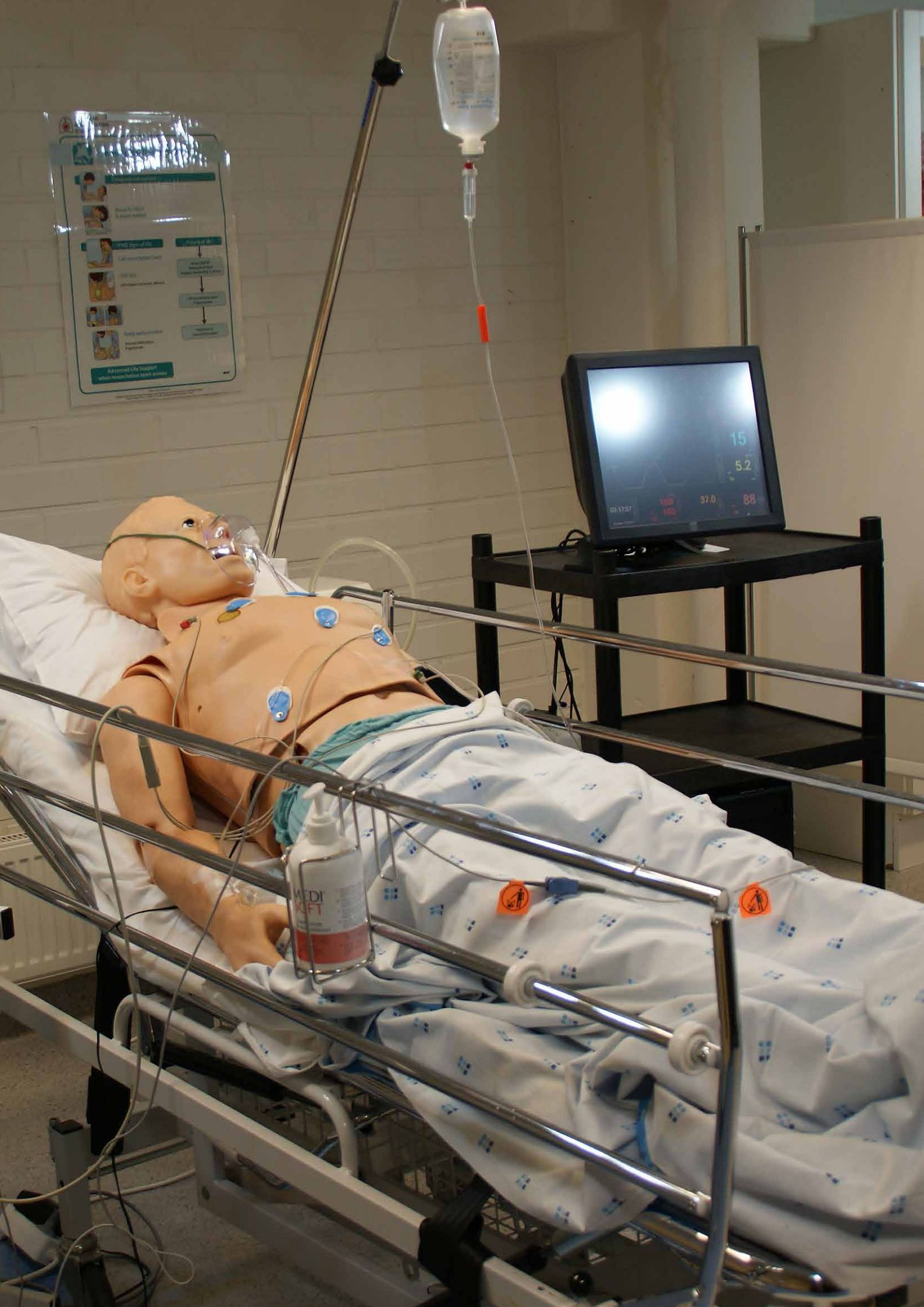
Haastattelujen tuloksia analysoidaan asiantuntijaraadissa, joka tekee muun muassa toimenpide-ehdotuksia toimialan ja yritysten kehittämiseksi. Prosessin tavoitteena on tunnistaa työnantajien tarpeita, verkottaa toimialan keskeisiä toimijoita sekä lisätä työ- ja elinkeinohallinnon tuntemusta toimialan toiminnasta ja tulevaisuuden näkymistä.

Syksyllä 2012 TE-toimistot ja ELY-keskuksen Tulevaisuuden työvoima -projekti haastattelivat terveys- ja sosiaalipalvelut -toimialan yrityksiä ja julkisen sektorin työnantajia Kainuussa. Työnantajahaastatteluja tehtiin yhdessä Kainuun ammattiopiston, Kajaanin ammattikorkeakoulun ja Aikuis- ja täydennyskoulutuspalvelut AIKOPA:n kanssa, jotka tekivät yrityksissä samanaikaisesti omaa C&Q-osaamistarvekartoitusta. Asiantuntijaraati kokoon-tui marraskuussa ja sopi muun muassa esille tulleiden koulutustarpeiden jatkokäsittelystä.

Haluan ensinnäkin kiittää työvoiman ja koulutuksen tarvetutkimuksen haastatteluihin osallistuneita yrityksiä ja muita työnantajia. Kiitän myös tarvekartoituksen suunnitteluun ja toteutukseen osallistuneita työ- ja elinkeinohallinnon, Kainuun ammattiopiston, Kajaanin ammattikorkeakoulun ja Aikuis- ja täydennyskoulutuspalvelut AIKOPA:n edustajia sekä kaikkia muita asiantuntijaraatiin osallistuneita. Erityisen kiitoksen ansaitsee tämän yhteenvetoraportin koonnut Hannu Ahvenjärvi ELY-keskuksen Tulevaisuuden työvoima -projektista. Kiitos myös Raija Ilkolle Kainuun ammattiopistosta, joka kokosi yhteenvetotiedot C&Q-osaamistarvekartoituksen tuloksista asiantuntijaraatia ja tätä raporttia varten.

Kajaanissa 29.1.2013

Juha Puranen
Strategiapäällikkö
Kainuun ELY-keskus



MEDI
SOFT

Sisältö

Esipuhe	1
SISÄLTÖ	3
1. Johdanto	4
2. Terveys- ja sosiaalipalvelut Kainuussa	5
2.1. Toimialan kehitys.....	5
2.2. Alan koulutustarjonta Kainuussa	7
3. Haastatellut työnantajat	8
4. Henkilöstön määrä ja rakenne	9
4.1. Henkilöstön määrä ja sen arvioitu kehitys	9
4.2. Henkilöstön ammattinimikkeitä.....	10
4.3. Henkilöstön ikärakenne	11
5. Suhdannenäkymät	12
6. Työvoimatarpeet	13
6.1. Työvoiman käyttöaste	13
6.2. Suunnitellut työvoiman lisäykset ja vähennykset	13
6.3. Rekrytointiongelmat ja palautetta työvoiman saatavuudesta.....	15
6.4. Työvoimatarpeen kehitys seuraavan viiden vuoden aikana.....	16
7. Muutoksia ammateissa ja toimialalla	17
8. Osaamistarpeet (C&Q-kartoitus)	20
9. Koulutustarpeet	23
10. Palautetta koulutusorganisaatioille	26
11. Verkostoituminen ja yritysideal	28
12. Muu palaute	29
13. Asiantuntijaraati ja jatkotoimenpiteet	30
LÄHTEET	31
LIITE 1. TKTT-haastattelulomake	32
LIITE 2. C&Q-profession haastattelukysymykset	33
Kuvailulehti	34

1. Johdanto

Tämä raportti on yhteenveto terveys- ja sosiaalipalvelut -toimialan työnantajille tehdyistä työvoiman ja koulutuksen tarvetutkimuksen (TKTT) haastatteluista. Työnantajäkynneillä syys-marraskuun 2012 aikana haastateltiin yhteensä 46 työnantajaa. Näistä 12:ssa tehtiin samanaikaisesti myös C&Q-profession osaamistarvekartoitus. C&Q-kartoituksen tuloksia on tässä raportissa käsitelty kappaleessa 8. Osaamistarpeet. TKTT-haastatteluja tekivät työ- ja elinkeinotoimistot sekä ELY-keskuksen Tulevaisuuden työvoima -projekti. C&Q-kartoituksista puolestaan vastasivat Kainuun ammattiopisto, Kajaanin ammattikorkeakoulu ja Aikuis- ja täydennyskoulutuspalvelut AIKOPA. Liitteinä ovat tiivistelmä TKTT-haastattelulomakkeesta sekä C&Q-kartoituksen haastattelukysymykset.

TKTT-haastattelujen tulokset on tallennettu ELY-keskusten ja TE-toimistojen ASKO asiakkuudenhallintajärjestelmään. Osaamistarvekartoitukset on puolestaan tallennettu KAO:n ja KAMK:n käytössä olevaan C&Q-profession tietokantaan, josta on koostettu tulokset tätä raporttia varten. Lisätietoja C&Q-järjestelmästä: www.cqsystems.fi

Kartoituksen tuloksia käsiteltiin 22.11.2012 pidetyssä asiantuntijaraadissa, jossa myös sovittiin jatkotoimenpiteistä.

Tämän selvityksen kohteena olivat Tilastokeskuksen toimialaluokituksen (TOL 2008) pääluokkaan Q Terveys- ja sosiaalipalvelut kuuluvat työnantajat. Terveys- ja sosiaalipalvelut jakautuu seuraaviin alaluokkiin:

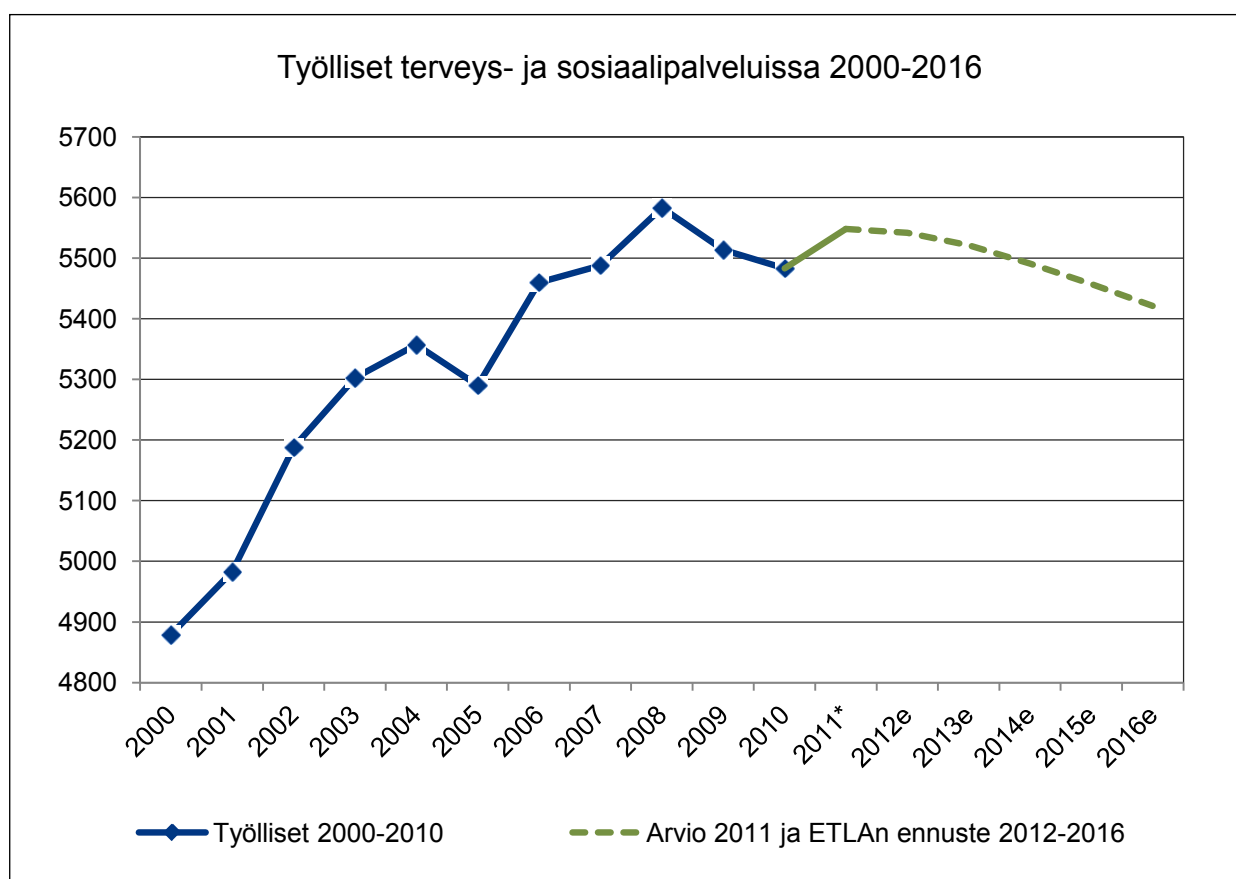
- 86 Terveyspalvelut
- 87 Sosiaalihuollon laitospalvelut
- 88 Sosiaalihuollon avopalvelut

Alan yritysten lisäksi kartoituksessa oli mukana julkisen sektorin toimijoita sosiaali- ja terveystoimialalta (kuntien päivähoitopalvelut).

2. Terveys- ja sosiaalipalvelut Kainuussa

2.1. Toimialan kehitys

Terveys- ja sosiaalipalvelujen toimialan työllisten määrä Kainuussa oli lähes 5500 henkeä vuonna 2010. Alan työllisten määrä kasvoi voimakkaasti vuoteen 2008 asti. Tämän jälkeen työllisyyden kasvu taittui. ETLA:n alueennusteen mukaan työllisten määrän terveys- ja sosiaalipalveluissa ennustetaan lähivuosina hieman vähenevän. Toisensuuntaisiakin ennusteita on, esimerkiksi pitkän aikavälin koulutustarpeiden ennakointia (Koulutustarjonta 2016) varten tehdyissä tavoitekehitysennusteissa terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden työllisyyden Kainuussa ennustetaan kasvavan muutamalla sadalla hengellä vuoteen 2025 mennessä.



Kuva 1. Työllisten määrän kehitys terveys- ja sosiaalipalveluissa Kainuussa vuosina 2000–2016 (Toimiala Online / ETLA:n alue-ennuste 10/2012).

Työllisten määrän muutosta paljon suurempi vaikutus tulevien vuosien työvoiman kysyntään on eläkepoistumalla. Kainuussa terveys- ja sosiaalipalvelujen toimialan työllisistä 42,3 % oli yli 50-vuotiaita vuonna 2010, kun kaikilla toimialoilla keskimäärin osuus oli 37,1 % (Työssäkäyntitilasto 2010). Terveys- ja sosiaalipalveluissa eläkepoistuman määrän Kainuussa onkin arvioitu olevan lähes 200 henkeä vuodessa. Kymmenen vuoden aikana vuosina 2011–2020 arvioidun eläkepoistuman suuruus on 33,8 % alan työllisestä työvoimasta. Haasteena on työvoiman tarjonnan riittävyys, sillä kohtaatoennusteen mukaan arvioitu nuorisoasteen koulutuksen tutkintotuotos yksinään ei riitä lähellekään kattamaan koko terveys- ja sosiaalipalvelujen työvoiman kysyntää. Ennuste

on samansuuntainen koko maassa ja kaikilla alueilla (Leveälähti & Järvinen 2011). Myös TEM:n kokoamat työvoiman tarvelaskelmat ennakoivat kymmenien tuhansien henkilöiden työvoimavajetta sosiaali- ja terveysalalle koko maassa (Koponen ym. 2012).

Taulukko 1. Avautuvien työpaikkojen ja uuden työvoimatarjonnan kohtaanto terveys- ja sosiaalipalvelujen toimialalla Kainuussa vuosina 2011–2020 (Toimiala Online / Foredata Oy).

	Henkeä
Ennustettu työllisten määrän muutos 2011-2020	300
Poistumaennuste 2011-2020	1861
Avautuvat työpaikat yht. 2011-2020	2161
Nuorisoasteen koulutuksen tutkintotuotos 2011-2020	946
Kohtaanto 2011-2020	-1215

Vuonna 2010 terveys- ja sosiaalipalvelujen työllisistä Kainuussa 49,1 % toimi terveystalouksissa. Sosiaalihuollon laitospalveluiden osuus oli 21,8 % ja avopalveluiden 29,1 % (Työssäkäyntitilasto 2010). Työllisyyden on ennakoitu tulevina vuosina kasvavan enemmän sosiaalipalveluissa kuin terveydenhuollossa. Koulutustarjonta 2016 -projektin tavoitekehityslaskelmissa on ennakoitu avautuvien työpaikkojen määriä ammattiryhmittäin (käytössä Mitenna-ammattiryhmittely, joka pohjautuu Tilastokeskuksen ammattiluokitukseen). Ennakointilaskelmien mukaan sosiaali- ja terveysalan työn alalla avautuu eniten sosiaalialan työntekijöiden ja ohjaajien työpaikkoja.

Taulukko 2. Avautuvat työpaikat vuotta kohden sosiaali- ja terveysalan työn ammattiryhmissä vuosina 2008–2025 (Koulutustarjonta 2016 Tavoitekehityslaskelmat)..

Ammattiryhmät	Muutos	Poistuma	Yhteensä
7.1 Perus- ja lähihoitajat	-2	41	39
7.2 Sairaanhoidajat ja muut terveydenhuollon asiantuntijat	10	37	47
7.3 Lääkärit ja muut terveydenhuollon asiantuntijat	2	8	10
7.4 Sosiaalialan työntekijät ja ohjaajat	11	63	74
7.5 Sosiaalialan erityisasiantuntijat	2	3	6
7.6 Sosiaali- ja terveydenhuollon johtajat	0	3	3
7 Sosiaali- ja terveysalan työ yhteensä	23	154	177

Työvoiman saatavuusongelmat ovat jo nyt arkipäivää terveys- ja sosiaalipalveluissa. TE-toimistojen tekemissä ammattibarometriarvioissa useat terveydenhuollon ja sosiaalialan ammatit ovat jatkuvasti työvoimapulaa-ammattien luokassa sekä koko maan että Kainuun osalta. Kainuun viimeisimmässä ammattibarometrissa (III/2012) paljon pulaa työnhakijoista arvioidaan olevan esimerkiksi lastentarhanopettajista, lääkäreistä ja sairaanhoitajista.

Julkisella sektorilla terveys- ja sosiaalipalveluissa Kainuussa työskenteli noin 4000 henkeä vuonna 2009 (Tilastokeskus, aluetilinpito 2009). Näistä reilut 3000 oli Kainuun maakunta -kuntayhtymän palveluksessa ja loput kunnissa (Kainuun maakunta -kuntayhtymä, henkilöstöraportti 2011). Hallintokokeilun aikana vuosina 2005–2012 Kainuun maakunta -kuntayhtymä järjesti kaikki kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut lasten päivähoitoa lukuun ottamatta muualla Kainuussa paitsi Vaalassa. Vuoden 2013 alusta julkisten sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen järjestäminen siirtyi uuden Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän vastuulle.

Sekä terveys- että sosiaalipalveluissa on yksityissektorin osuus palvelutuotannosta kasvanut markkinoiden avautuessa (Hartman 2011, 2012). Terveyspalveluissa esimerkiksi hammashuollossa yksityisen palvelutuotannon osuus on jo suurempi kuin julkisen tuotannon. Sairaalapalvelut sen sijaan ovat edelleen erittäin vahvasti julkisen sektorin tuottamia. Kainuussa yritysten ja järjestöjen palveluksessa terveys- ja sosiaalipalvelujen toimialalla työskenteli vajaat 1500 henkeä vuonna 2009.

Alan yritykset ovat vielä valtaosaltaan pieniä. Kainuussa oli vuonna 2010 yhteensä 243 terveys- ja sosiaalipalvelujen yritystoimipaikkaa ja näistä noin 90 % oli alle 10 henkilöä työllistäviä (Tilastokeskus, yritys- ja toimipaikkarekisteri 2010). Etenkin terveyspalveluille on leimallista erittäin pienten, 1–2 henkilöä työllistävien yritysten runsas määrä. Sosiaalihuollon laitospalveluissa keskimääräinen henkilöstömäärä on terveyspalveluja ja sosiaalihuollon avopalveluja suurempi. Useimmat yli 10 henkilöä työllistävästä terveys- ja sosiaalipalvelujen yritystoimipaikoista Kainuussa olivatkin sosiaalihuollon laitospalvelujen yrityksiä.

Avautuvat ja kasvavat markkinat muuttavat myös terveys- ja sosiaalipalveluiden yritysrakennetta ja yritysten markkina-alueita (Hartman 2011, 2012). Yritykset ovat laajentaneet toimintaansa paikallisesta maakunnalliseksi tai maakunnallisesta valtakunnalliseksi. Yhtenä tulevaisuuden näkymänä on myös niin sanottujen ”täyden palvelun tavaratalojen” yleistyminen. Eli yritys tarjoaa lähes kaikki tietyn kohderyhmän, esimerkiksi vanhusten tarvitsemat sosiaali- ja terveyspalvelut.

2.2. Alan koulutustarjonta Kainuussa

Kainuun ammattiopistossa on sosiaali- ja terveysalalla yhteishaun kautta mahdollista hakea opiskelemaan lähihoitajaksi. Suoritettava tutkinto on sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, jossa on vaihtoehtoina sairaanhoidon ja huolenpidon sekä kuntoutuksen koulutusohjelmat. Lisäksi sosiaali- ja terveysalalla sekä humanistisella ja kasvatusalalla on ollut aikuiskoulutuksena tarjolla seuraavia tutkintotavoitteisia koulutuksia: lähihoitaja, sosiaali- ja terveysalan perustutkinto; päihdetyön ammattitutkinto; kehitysvamma-alan ammattitutkinto; vanhustyön erikoisammattitutkinto; lastenohjaaja, lapsi- ja perhetyön perustutkinto; perhepäivähoitajan ammattitutkinto; lasten ja nuorten erityisohjaajan ammattitutkinto; koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ammattitutkinto ja erikoisammattitutkinto. Lisätietoja www.kao.fi

Kajaanin ammattikorkeakoulussa on mahdollista opiskella sairaanhoitajaksi (AMK) tai terveydenhoitajaksi (AMK). Suoritettava tutkinto on sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, jossa on hoitotyön ja terveydenhoitotyön suuntautumisvaihtoehdot. Sairaanhoitajaksi voi opiskella myös aikuiskoulutuksena. Lisätietoja www.kajak.fi

Oulun yliopiston Kajaanin opettajankoulutusyksikössä ei ole enää muutamaan vuoteen koulutettu lastentarhanopettajia. Aikuis- ja täydennyskoulutuspalvelut AIKOPA järjestääkin vuosien 2013–2015 aikana lastentarhanopettajaksi pätevyityskoulutuksen. Lisätietoja www.aikopa.fi

Yllämainittujen koulutusten lisäksi oppilaitoksilla on paljon muuta alaan liittyvää täydennys- ja lyhytkoulutustarjontaa. Terveystuolto- ja sosiaaliala on viime vuosina ollut koulutusmäärältään yksi suurimpia aloja työvoimapolitiisessa aikuiskoulutuksessa (TEM työnvälitystilasto).

3. Haastatellut työnantajat

Kartoitusta varten haastateltiin työnantajakäynneillä yhteensä 46 työnantajaa. Kyselyssä painottuivat sosiaali- huollon laitospalveluja tuottavat yritykset, joita oli haastatelluista yrityksistä 35. Näistä selvästi eniten oli pää- toimialtaan ikääntyneiden palveluasumisen yrityksiä (19). Terveyspalvelujen yrityksiä haastateltiin 5 ja sosi- aalihuollon avopalveluiden 4. Terveyspalveluiden yritykset olivat kyselyssä sikäli aliedustettuina, että niitä on kuitenkin noin 70 % kaikista terveys- ja sosiaalipalveluiden toimipaikoista Kainuussa. Julkisen sektorin työnan- taja (kuntien päivähoiton palvelut) haastateltiin 2.

Yrityksen päätoimiala ei aina anna täyttä kuvaa yrityksen toiminnasta. Monella tähänkin kartoitukseen osallistu- neista yrityksistä oli useampaan terveys- ja sosiaalipalvelujen alaluokkaan liittyvää toimintaa. Esimerkiksi sosi- aalihuollon laitospalveluissa sama yritys tuotti sekä vanhus- että vammaispalveluja.

Haastateltuja työnantajia oli kaikista Kainuun kunnista. Eniten haastateltuja työnantajia oli Kajaanista (16), Suo- mussalmelta (9) ja Sotkamosta (6).

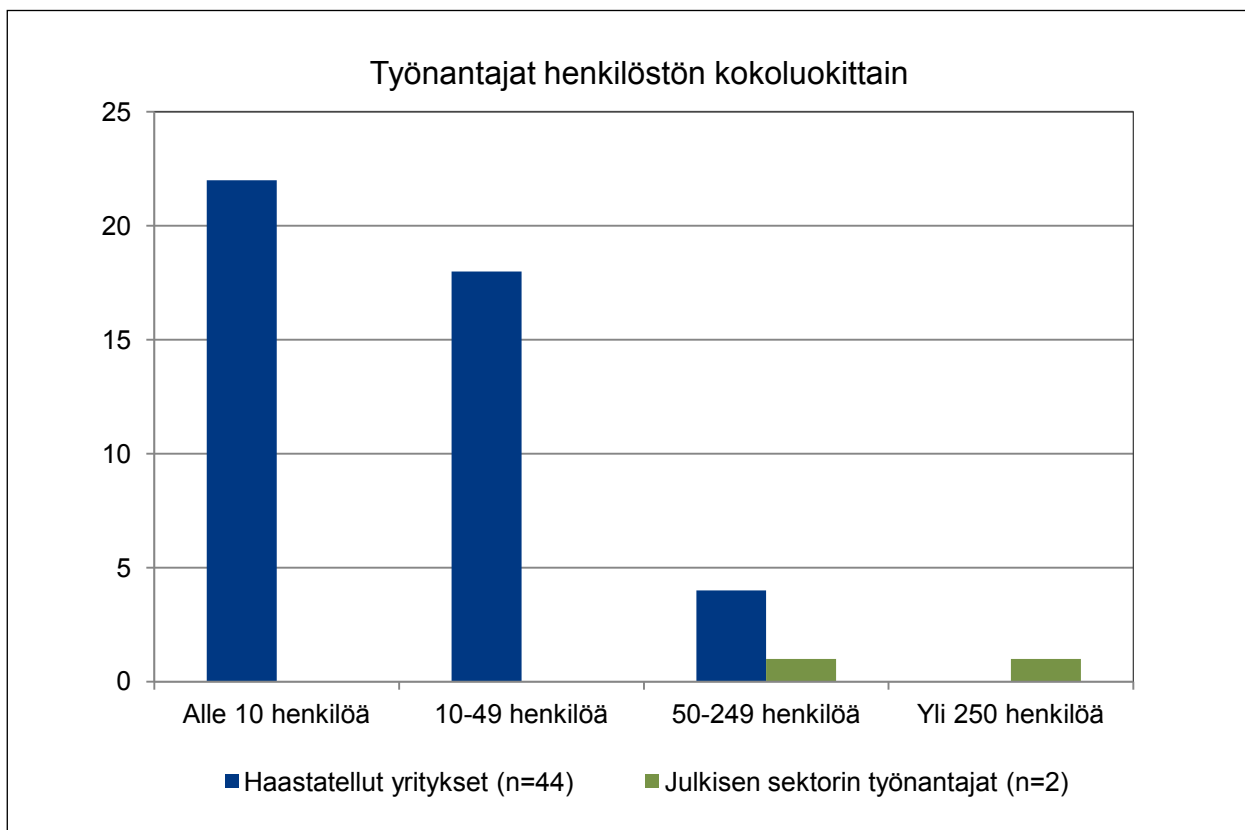
Taulukko 3. Haastatellut työnantajat toimialoittain.

Työnantajan päätoimiala (TOL 2008)		lkm.
86	Terveyspalvelut	5
	86102 Kuntoutuslaitokset ja sairaskodit	
	86220 Lääkäriasemat, yksityislääkärit ja vastaavat erikoislääkäripalvelut	
	86901 Fysioterapia	
	86909 Muu terveyspalvelu	
87	Sosiaalihuollon laitospalvelut	35
	87101 Ikääntyneiden hoitolaitokset	
	87102 Vammaisten hoitolaitokset	
	87201 Kehitysvammaisten laitokset ja asumispalvelut	
	87202 Mielenterveysongelmaisten asumispalvelut	
	87301 Ikääntyneiden palveluasuminen	
	87302 Vammaisten palveluasuminen	
	87901 Lasten ja nuorten laitokset ja ammatillinen perhehoito	
88	Sosiaalihuollon avopalvelut	4
	88101 Kotipalvelut ikääntyneille ja vammaisille	
	88991 Kotipalvelut muille kuin ikääntyneille ja vammaisille	
	Muut toimialat (julkinen yleishallinto)	2
YHTEENSÄ		46

4. Henkilöstön määrä ja rakenne

4.1. Henkilöstön määrä ja sen arvioitu kehitys

Haastatelluista yrityksistä 22 oli henkilöstömäärältään alle 10 hengen yrityksiä. 10–49 henkeä työllistäviä yrityksiä oli 18 ja yli 50 henkeä työllistäviä 4. Henkilöstömäärään on laskettu henkilöstö vain yritysten Kainuussa sijaitsevilla toimipaikoissa. Kyselyssä painottuivat alan hieman suuremmat yritykset Kainuussa, sillä hyvin pienet, 1–2 henkilöä työllistävät yritykset, jätettiin pääsääntöisesti kartoituksen ulkopuolelle.



Kuva 2. Haastatellut työnantajat henkilöstön kokoluokittain.

Seuraavan vuoden aikana henkilöstömääränsä arvioi kasvavan 10, pysyvän ennallaan 31 ja vähenevän 5 työnantajaa. Yhteenlaskettuna haastateltujen työnantajien henkilöstömäärän arvioitiin kasvavan yhteensä 44 hengellä.

Taulukko 4. Haastateltujen työnantajien henkilöstömäärä yhteensä ja arvioitu kehitys.

Haastatellut työnantajat	Henkilöstöä nyt	1/2 vuoden päästä	Muutos %	Vuoden päästä	Muutos %
46	1189	1224	2,9	1233	3,7

4.2. Henkilöstön ammattinimikkeitä

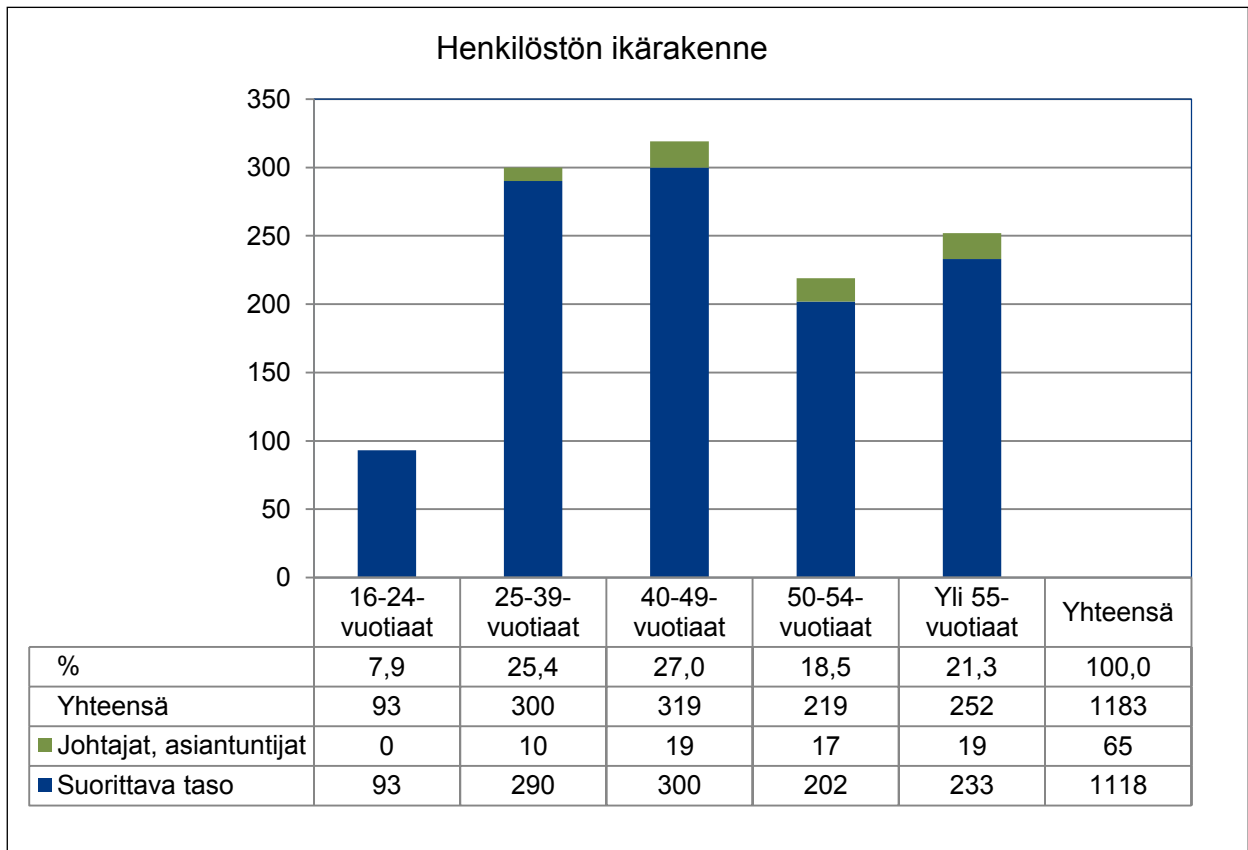
Seuraavassa on listattu henkilöstön keskeisiä ammattinimikkeitä haastatelluilla työnantajilla. Lähihoitaja, sairaanhoitaja, erilaiset sosiaalialan ohjaajat sekä hoitoapulainen olivat kaikista yleisimpiä, muita useammin eri työnantajilla esiintyviä ammattinimikkeitä. Terveystenhoito- ja sosiaalialan ammattien lisäksi yrityksissä on luonnollisesti myös muiden ammattialojen työntekijöitä, kuten toimisto-, keittiö-, siivous- ja muuta huoltohenkilökuntaa.

Taulukko 5. Keskeisiä ammattinimikkeitä haastatelluilla työnantajilla.

Ammattinimike
Päiväkodin johtaja
Erytislasterhanopettaja
Lastentarhanopettaja
Vastaava sairaanhoitaja
Sairanhoitaja
Psykiatrinen sairaanhoitaja
Terveystenhoitaja
Lähihoitaja, perushoitaja
Laitosapulainen, laitoshuoltaja
Jalkaterapeutti
Fysioterapeutti
Kuntohoitaja
Perhepäivähoidon ohjaaja
Sosiaalialan ohjaaja (sosiaali-ohjaaja, virikeohjaaja, palveluohjaaja, jne.)
Päiväkodin avustaja
Hoitoapulainen
Kotiavustaja
Lastenhoitaja
Toiminnanjohtaja
Toimitusjohtaja
Toimistosihiteeri
Toimistotyöntekijä
Laitosmies
Emäntä
Kokki
Keittäjä
Keittiöapulainen
Talonmies
Huoltomies, kiinteistönhoitaja
Siivoaja

4.3. Henkilöstön ikärakenne

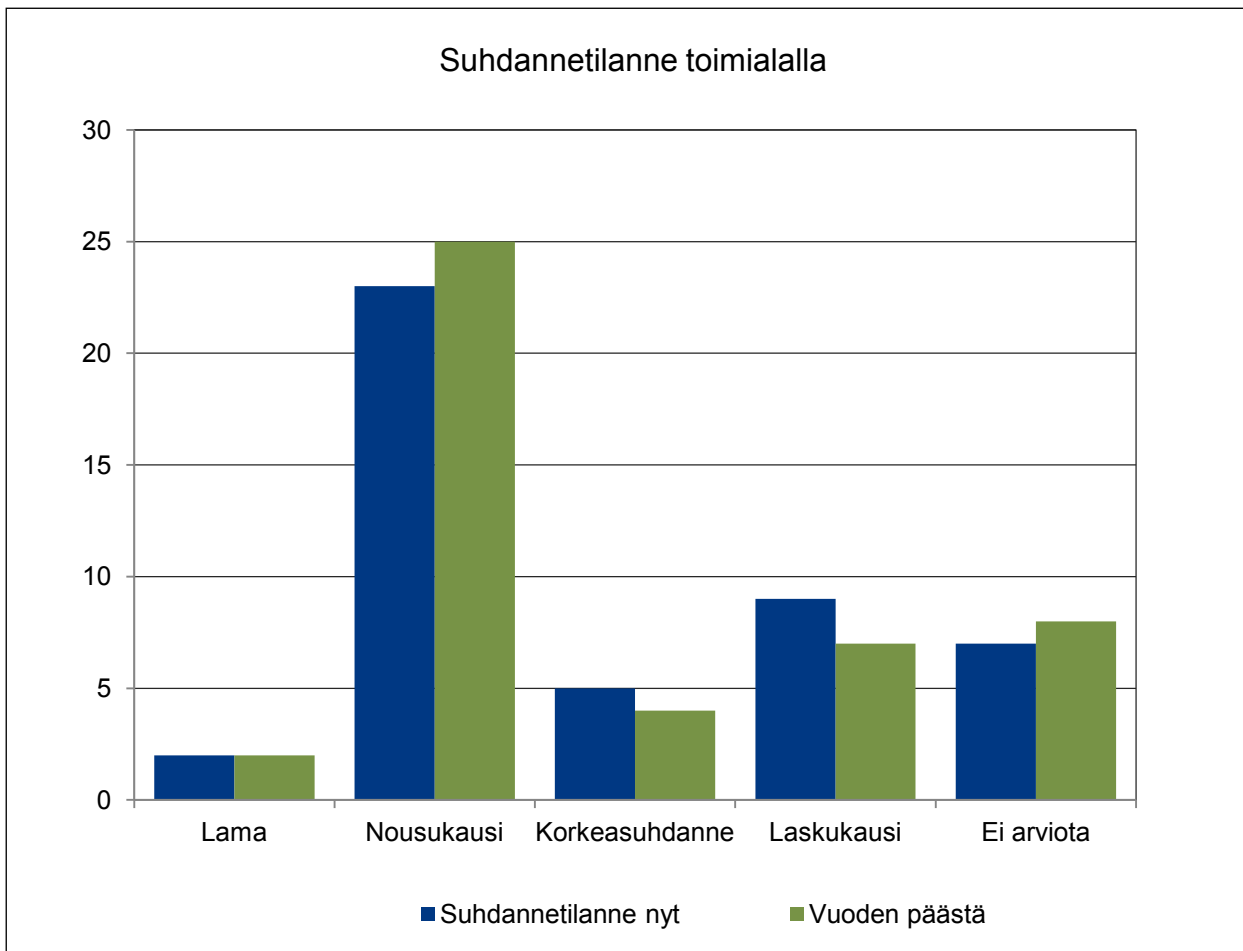
Terveys- ja sosiaalipalvelujen muita toimialoja vanhempi ikärakenne näkyy myös haastatelluilla työnantajilla. Henkilöstöstä 39,8 % oli yli 50-vuotiaita. Johto- ja asiantuntijatehtävissä toimivista 55 vuotta täyttäneitä oli jo lähes 30 %. Seuraavan kahden vuoden aikana eläkkeelle jääviä arvioitiin olevan yhteensä 56 henkilöä, mikä on 4,7 % työnantajien koko henkilöstöstä. Vaikka eläkkeelle jäävien osuus on jo sinällään korkea, sen olisi voinut toimialalle tehtyjen poistumaennusteiden perusteella olettaa olevan vieläkin suurempi.



Kuva 3. Henkilöstön ikärakenne haastatelluilla työnantajilla.

5. Suhdannenäkymät

Alan suhdannenäkymät vaikuttavat tasaisen hyviltä. Yleisimmin arvioidaan suhdannetilanteen nyt ja vuoden päästä olevan nousukaudessa. Arviot ovat samansuuntaiset kuin syksyllä 2012 julkaistussa pk-yritysbarometrissa, jonka mukaan koko maassa terveys- ja sosiaalipalvelujen suhdannenäkymät seuraavalle vuodelle ovat jonkin verran paremmat kuin kaikilla toimialoilla yhteensä.

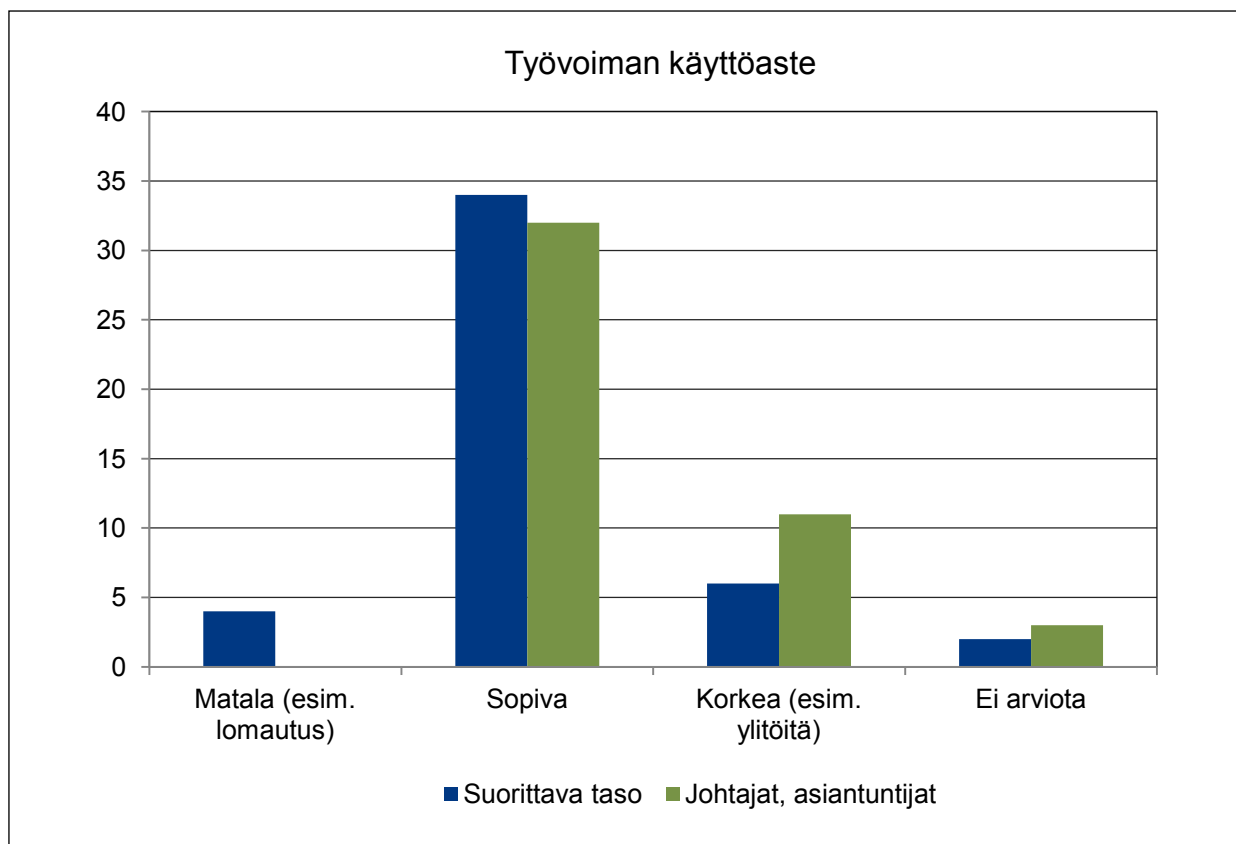


Kuva 4. Arviot toimialan suhdannetilanteesta nyt ja vuoden päästä.

6. Työvoimatarpeet

6.1. Työvoiman käyttöaste

Useimmat haastatelluista työnantajista arvioivat työvoiman käyttöasteen olevan sopiva sekä suorittavan tason työntekijöiden että johtajien/asiantuntijoiden osalta. Johto- ja asiantuntijatehtävissä toimien kohdalla arvioitiin kuitenkin hieman useammin käyttöasteen olevan korkea eli oli tarvetta esimerkiksi ylitöille. Suorittavan tason käyttöaste oli puolestaan muutamassa yrityksessä turhan matala. Kaiken kaikkiaan työvoiman käyttöasteen perusteella yrityksissä ei näytä olevan kovin suurta painetta työvoiman lisäämiselle tai vähentämiselle.



Kuva 5. Työvoiman käyttöaste haastatelluilla työnantajilla.

6.2. Suunnitellut työvoiman lisäykset ja vähennykset

Tarkempia työvoiman lisäystarpeita oli 18 työnantajalla yhteensä 40 henkilön verran. Muutamat näistä oli välittömiä rekryointitarpeita ja joidenkin työpaikkojen kohdalla rekryointi oli jo käynnissä. Useimmat lisäyksistä oli kuitenkin suunniteltu tehtäväksi joskus myöhemmin vuoden kuluessa ja osa niistä oli aikomus tehdä esimerkiksi sillä ehdolla, että yritys pärjää kilpailutuksissa. Ammattinimikkeittäin yhteenlaskettuna selvästi eniten tarvetta oli lähihoitajille. Lähihoitajien rekryointitarvetta oli myös selvästi useammalla työnantajalla kuin muiden ammattien kohdalla. Lastenhoitajille ja sairaanhoitajille oli seuraavaksi eniten tarvetta.

Haastatellut työnantajat ilmoittivat myös työvoiman vähennyksistä, yhteensä 14 työntekijän verran. Vähentämisen syiksi kerrottiin toiminnan supistuminen ja asiakkaiden väheneminen. Myös suunnitelluissa vähennyksissä oli eniten lähihoitajia.

Taulukko 6. Suunnitellut työvoiman lisäykset ammattiluokituksen mukaan jaoteltuna (erikseen heti ja vuoden kuluessa).

Amm. koodi	Ammattiluokitus	Ammattinimikkeitä (kirjoitettu)	Ajankohta	Määrä yht.	Lisätietoja	Rekrytointiongelmat
035	LASTENTARHAN-OPETTAJAT	Lastentarhanopettaja	Vuoden kuluessa	2	Ei koulutettuja lastentarhanopettajia, koulutettuja sijaisia ei saatavilla.	
103	SAIRAANHOITAJAT	Sairaanhoitaja /sosionomi	Heti	1		
103	SAIRAANHOITAJAT	Sairaanhoitaja	Vuoden kuluessa	3	Mikäli asiakkaat lisääntyvät, on tarvetta sairaanhoitajalle. Tiimin vetäjä (mahdollisesti kahden vuoden kuluttua, kun laajentuminen on tapahtunut).	B12 Työmatkaan /toimipaikan sijaintiin liittyvät syyt
104	LABORATORIONHOITAJAT, RÖNTGENHOITAJAT	Röntgenhoitaja	Heti	1	Rekrytointi on käynnissä.	
106	PERUSHOITAJAT, LÄÄKINTÄVAHTIMESTARIT, LÄHIHOITAJAT	Lähihoitaja	Heti	2		B12 Työmatkaan /toimipaikan sijaintiin liittyvät syyt
106	PERUSHOITAJAT, LÄÄKINTÄVAHTIMESTARIT, LÄHIHOITAJAT	Lähihoitaja Lähihoitaja, ohjaaja Ohjaaja/lähihoitaja	Vuoden kuluessa	16	Henkilö on jo tiedossa, mikäli lisäyksen tarve toteutuu. Eläköityvän tilalle ensi vuoden puolella. Ammattikoulutus, sosiaaliset taidot kunnossa (osaa kuunnella ja on empaattinen), nopea ratkaisukyky. Uuteen hoivayksikköön kevään-kesän 2013 aikana.	A01 Riittämätön ammattillinen peruskoulutus, B10 Työn tilapäisyys, B11 Vuorotyö tai muuten epäsoivat työajat, B14 Muut työpaikan ominaisuuksiin liittyvät syyt Rekrytointiongelmaa ei ole ollut ns. vakituisiin ja pitkäkestoisiin sijaisuuksiin. Sen sijaan lyhytkestoisiin ja äkillisiin lähihoitajan sijaisuuksiin on vaikea saada pätevää työntekijää. Hoitajat valitsevat ison työnantajan pienen sijaan."
111	LÄÄKINTÄVOIMISTELIJAT	Fysioterapeutti	Vuoden kuluessa	2	Yksi fysioterapeutti on jo tiedossa.	
112	TOIMINNALLINEN TERAPIA	Toiminta /puheterapeutti	Vuoden kuluessa	1	Ovat jo saaneet. Tarve esim. eri alojen terapeuteille voi tulla hyvinkin äkkiä tarjouskilpailujen kautta, joten rekryajat eivät ole pitkät ja alan osaajia ei ole saatavilla. Monellakin osaajalla on edessä muutto yms. asioiden miettiminen.	
154	SOSIAALIALAN HOITAJAT, HENK.KOHT. AVUSTAJAT	Ohjaaja	Vuoden kuluessa	1	Opisto tai amk-tutkinnon omaava.	
155	KODINHOITAJAT, KOTIAVUSTAJAT	Kotiaavustaja	Vuoden kuluessa	1	Mahdollisesti oppisopimuskoulutuksella.	
161	LASTENHOITAJAT, PÄIVÄHOITO	Lastenhoitaja	Vuoden kuluessa	6		
911	SUURTALOUKSIEN HOITAJAT	Kokki /suurtalousemäntä	Vuoden kuluessa	1		
912	KOKIT, KEITTÄJÄT, KYLMÄKÖT	Keittiötyöntekijä /siivooja	Heti	1	Osa-aikatyöhön.	

Amm. koodi	Ammattiluokitus	Ammattinimikkeitä (kirjoitettu)	Ajankohta	Määrä yht.	Lisätietoja	Rekrytointiongelmat
942	SIIVOOJAT	Laitoshuoltaja	Vuoden kuluessa	1		
		Sosionomi	Vuoden kuluessa	1	Sosionomin tuleva tarve riippuu, jos saavat Kelan kuntoutusjuttuja enemmän asiakkaaksi.	

Taulukko 7. Suunnitellut työvoiman vähennykset ammattiluokituksen mukaan jaoteltuna (erikseen heti ja vuoden kuluessa).

Amm. koodi	Ammattiluokitus	Ammattinimikkeitä (kirjoitettu)	Ajankohta	Määrä yht.	Lisätietoja
103	SAIRAANHOITAJAT	Sairaanhoitaja	Heti	1	
106	PERUSHOITAJAT, LÄÄKINTÄVAHTIMESTARIT, LÄHIHOITAJAT	Lähihoitaja	Heti	3	
106	PERUSHOITAJAT, LÄÄKINTÄVAHTIMESTARIT, LÄHIHOITAJAT	Lähihoitaja	Vuoden kuluessa	7	Asukkaat vähenee.
111	LÄÄKINTÄVOIMISTELIJAT	Fysioterapeutti	Heti	1	Määräaikaisen työsuhde päättyy vuoden lopussa ja yksi henkilö jää osa-aikaeläkkeelle. Näiden tilalle ei olla palkkaamassa ketään.
911	SUURTALOUKSIEN HOITAJAT	Keittäjä	Heti	1	
942	SIIVOOJAT		Vuoden kuluessa	1	Yöhoidon tarve vähenee.

6.3. Rekrytointiongelmat ja palautetta työvoiman saatavuudesta

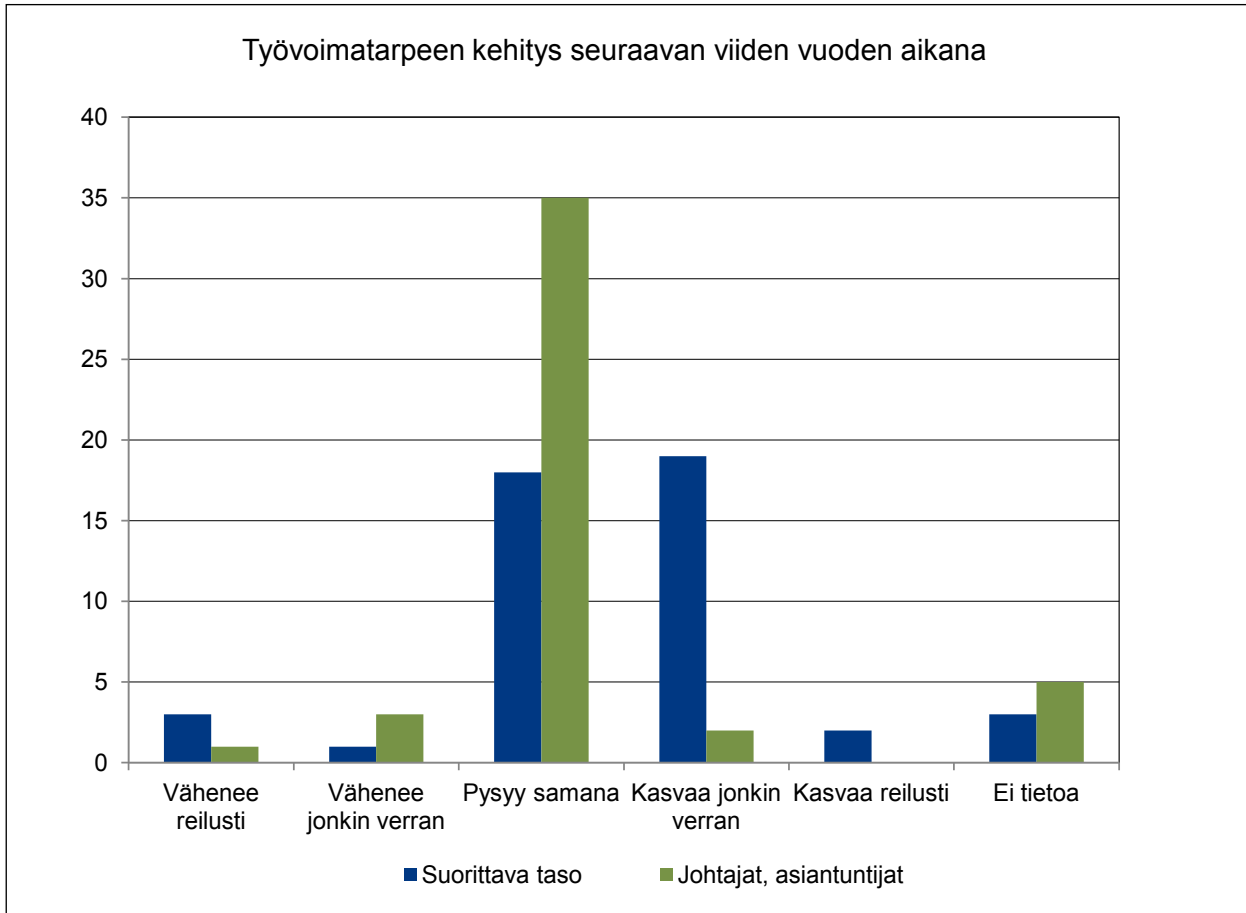
Suunniteltujen lisäyksien osalta rekrytointiongelmia ilmoitettiin koetun lähihoitajien, sairaanhoitajien, lastentarhanopettajien ja erilaisten terapeuttien kohdalla. Vaikeutta näyttää olevan etenkin sijaisten saamisessa.

Myös muualla yritysten palautteessa (Vapaa sana -kohta) oli kommentteja rekrytointiin ja työvoiman saatavuuteen liittyen:

- *On ollut vaikeuksia saada ammattitaitoista työvoimaa työn tilapäisyyden ja osa-aikaisuuden vuoksi. Myös pitkät matkat vaikeuttavat sopivan työvoiman saamista.*
- *Rekrytointiongelmia ei ole koettu pitkäkestoisin tehtäviin. On saatu koulutettua työvoimaa. Sen sijaan lyhytkestoisin sijaisuuksiin ei ole ollut saatavilla lähihoitajia.*
- *Rekrytointiongelmia on koettu silloin, kun on tarvittu lähihoitajaa nopeaan ja lyhytkestoiseen sijaisuuteen. Kolmivuorotyö on ehdoton vaatimus. Sairaanhoitajien sijaisia ei ole saatu.*
- *Lapsiin ja nuoriin erikoistuneita sosionomeja ei ole riittävästi. Myös päihdetyön osajista on pulaa.*
- *Henkilöstön lisäys on riippuvainen maakunta kuntayhtymän tilauksista.*
- *Suunnitellut henkilöstön vähentämiset tulevat tapahtumaan henkilöstön eläköitymisen myötä.*

6.4. Työvoimatarpeen kehitys seuraavan viiden vuoden aikana

Työvoimatarpeen arvioitiin kehittyvän melko maltillisesti pidemmällä aikavälillä. Suorittavan tason työntekijöiden tarve kasvaa osalla jonkin verran. Toisaalta muutama arvioi tarpeen vähenevän. Johtavan tason ja asiantuntija-tehtävissä toimivien tarpeen arvioitiin pysyvän pääosin ennallaan.



Kuva 6. Arviot työvoimatarpeen kehityksestä seuraavan viiden vuoden aikana.

7. Muutoksia ammateissa ja toimialalla

Haastatteluissa kysyttiin, mitä muutoksia eri ammateissa esimerkiksi työn sisällössä tai toimintatavoissa toimialalla on tapahtumassa. Seuraavassa on kaikki haastatteluissa kirjatut kommentit. Pääasiassa vanhuspalveluja tuottavien yritysten kommentit on eritelty muista. Muiden kommentteissa on joissakin kohdissa selvyuden vuoksi merkitty sulkuihin kommentin antaneen työnantajan päätoimiala.

Ikääntyneiden palveluasuminen ja hoitolaitokset

- *Valtakunnallisesti on tulossa henkilöstömitoituksia, mutta niillä ei ole vaikutusta, koska ne ovat jo nyt täyttyneet.*
- *Henkilöstömitoituksen muutokset, avustava henkilöstö: oppisopimuslaisia ei lasketa mitoitukseen, joten jatkossa oppisopimuksen peruskoulutukseen ei ehkä voida ottaa.*
- *Mahdolliset henkilöstön mitoituserämuutokset, avustavan henkilöstön laskeminen henkilöstömitoitukseen. Oppisopimusopiskelijoita ei enää lasketa mitoitukseen, joten ei ehkä mahdollista ottaa oppisopimuksen perustutkintokoulutukseen.*
- *Palvelusetelin saanut asiakas voi valita, minne haluaa hoidettavaksi.*
- *Palvelusetelin käyttöön saanut asiakas voi valita hoitopaikan.*
- *Asumispuoli muuttuu ryhmäkodeiksi. Vuokraaminen on jäämässä pois. Asiakkaat tarvitsevat kuntonsa puolesta ympärivuorokautista valvontaa.*
- *Vanhusmäärät tulevat pienenemään ja palvelukotiasuminen loppuu. Tilalle tulee yhteisöllinen asuminen, joka on muuntautumiskykyinen ja sisältää nk. elämänkaariajattelun.*
- *Paperille kirjaamiset jäämässä pois, käytetään ICT-tekniikkaa apuna ja tehdään kirjaukset suoraan koneelle tai kännykällä. Jää enemmän aikaa hoitotyöhön. Asiakastietojen sähköinen siirtäminen on tulossa.*
- *Teknologiaa on tullut lisää. Apuvälineet ja seurantalaitteet kehittyvät ja lisääntyvät. Tietojen kirjaaminen lisääntyy.*
- *Tekniikka kehittyy.*
- *Yhdessä henkilöstön kanssa mietitään uusia toimintatapoja ja kokeillaan käytännössä, toimiiko se.*
- *Reseptin kirjoitusoikeus.*
- *Lähihoitajan osaaminen muuttuu. Hoitajat ovat tulevaisuudessa helposti lähestyttäviä, innostavia, lääkehoitoon perehtyneitä, kehityshakuisia moniosaajia.*

Muut

- *Avopalveluiden ja ennaltaehkäisevän työn kysynnän oletetaan lisääntyvän (vammainen hoitolaitokset).*
- *Asiakaskunta muuttuu (vammainen palveluasuminen)*
- *Eri sairauksien ominaisuuksien ymmärtäminen ja hallinta korostuu (vammainen palveluasuminen).*
- *Avopuolen laajentaminen, palvelutarjooman lisääminen, esim. päivätoimintaan liittyen (mielenterveysongelmaisten asumispalvelut).*
- *Hoidettavat ikääntyvät: vanhus- ym. hoitotarve lisääntyy (mielenterveysongelmaisten asumispalvelut).*
- *Tulevaisuudessa tarvitaan enemmän tehostettuja asumispalveluita erityisesti mielenterveyskuntoutujille.*
- *Mielenterveyskuntoutujien määrät tulevat lisääntymään. Heille tullaan tarvitsemaan enemmän ympärivuorokautisia tehostetun palveluasumisen paikkoja.*
- *Lainsäädännöllisiä muutoksia. Perustyö entisellään. Perhetyö ja jälkihuoltotyö lisääntyvät ja tuovat osaltaan muutoksia (lasten ja nuorten laitokset ja ammatillinen perhehoito).*
- *Nuorten päätävävallan ja byrokratian lisääntyminen. Maalaisjärki kunniaan (lasten ja nuorten laitokset ja ammatillinen perhehoito).*
- *Avohuolto lisääntyy alalla. Tällöin tarvitaan eettistä koulutusta, koska työskentely tapahtuu toisen kotona. Silloin kenttätöihin tulee lisää ihmisiä. Ennakoiva työ on tulossa alalle. Esim. koko perheitä koskeva perhe-*

- kuntoutus tulee alalle. Yksiköt muuttuvat pienemmiksi (lasten ja nuorten laitokset ja ammatillinen perhehoito).*
- *Ohjaajien osaaminen vaatii monitaitoisuutta pienissä ammatillisissa perhekodeissa. Työntekijä työskentelee toisten kotona. Edellyttää osaamista monilta aloilta ruuanlaitosta terveydenhuoltoon, monikulttuurisuuden tuntemista, ajokorttia, terveydenhuoltoalan tietoisuutta, lastensuojelun tuntemista, vuorovaikutustaitoja yms.*
 - *Kotona tapahtuva perhepäivähoitajan työ vähentyy koko ajan. Aiheuttaa päiväkotien laajentamistarpeen. Työ keskittyy yhä isompiin yksiköihin. ryhmäperhepäiväkotitoiminta loppuu. Mitä tuo kuntauudistus mukanaan?*
 - *Vuorotyö lisääntyy. Pienryhmätoiminta lisääntyy päiväkodeissa.*
 - *Kotipalvelutyössä hoivapuolen työt lisääntyvät.*
 - *Asiakkaiden tietoisuus ja vaativuus on kasvanut ja todennäköisesti vielä vahvistuu. Hoitosarjat ovat jo nyt lyhentyneet. Palvelutarjontaa on tullut runsaasti erilaisine uusine hoitomuotoineen. Tekniikka hoitolaitteiden osalta kehittyy kaiken aikaa (fysioterapia).*
 - *Veteraanien kuntoutus on vähentynyt ja loppuu lähivuosina kokonaan (fysioterapia).*
 - *Asiakkaat ovat yhä vaativampia (huonokuntoisempia) hoivakotiin saapuessaan, vaativat enemmän hoivaa ja palveluja.*
 - *Omaiset osallistuvat hoidon suunnitteluun. Avoimuuteen pyrkiminen. Asiakastietojärjestelmät tulevat muuttumaan. Omainen voi lukea asiakastietoja verkkopalveluna omilla tunnuksillaan. Tulevaisuudessa joudutaan panostamaan entistä enemmän laatuun, se tuo haastetta henkilöstölle.*
 - *Ei odotettavissa juuri muutoksia työn sisällössä.*
 - *Kriteerit viranomaistaholta lisääntyvät. Tietotekniikkaa käytetään enemmän. Yhteistyö voisi olla jouhevampaa, esim. laboratoriotulokset pitäisi saada automaattisesti.*

Toimialan yritysraakenteen muutoksen vaikutuksia haluttiin kartoittaa vielä seuraavalla lisäkysymyksellä: *Mitä muutoksia suurten valtakunnallisten sote-alan toimijoiden ja yrityskehittäjien tulo aiheuttaa yrityksen liiketoimintastrategiaan sekä osaamis- ja koulutustarpeisiin?*

- *Suurien alan toimijoiden tulo on vaikuttanut rekrytoinnissa - kilpailua alan osaajista.*
- *Valtakunnallisten toimijoiden tulo markkinoille: Kilpailaan samoista työntekijöistä. Hintakilpailu kiristyy.*
- *Valtakunnallisten toimijoiden tulo vaikuttaa mm. hintakilpailuun.*
- *Valtakunnalliset yritykset polkevat hintoja.*
- *Valtakunnallisten toimijoiden tulo Kainuuseen heikentää pienten yritysten kannattavuutta.*
- *Valtakunnallisten toimijoiden tulon myötä asukkaat vähenevät.*
- *Valtakunnallisten toimijoiden tulo on vaikuttanut; asukkaita ei tule Kainuun maakunta kuntayhtymän kautta.*
- *Pienet yritykset sinnittelevät isojen toimijoiden paineessa. Päätoimittajat tuntuvat olevan kaukana, se on kuntayhtymän toiminnan aikana huomattu.*
- *Valtakunnallisten ketjujen tulo tuo uhkan, että isot saavat sopimukset ja pienet toimijat eivät pärjää kilpailussa.*
- *Iso valtakunnallinen ketju vei asiakkaita pieniltä toimijoilta. Kilpailutusta ei koettu oikeudenmukaiseksi. Lan- nistaa yritysintoa ja kehittämishalukkuutta.*
- *Isot valtakunnalliset yritykset pärjäävät kilpailussa, mutta eivät sitten kuitenkaan pysty tarjoamaan luvattua toimintaa.*
- *Isojen kokonaisuuksien kilpailutuksissa pk-yritykset jäävät jalkoihin. Tarjouksen pyytäjällä olisi velvollisuus katsoa, että ovatko jätetyt tarjoukset realistisia ja pystytäänkö niitä toteuttamaan.*
- *Isoilla alalle tulleilla yrityksillä on pääomaa niin paljon, että voivat investoida milloin haluavat. Pienet yritykset eivät voi sitoa rahaa investointeihin.*
- *Pelkona on, ettei saa enää jatkossa kilpailun kohteena olevia toimintoja. Isoilla yrityksillä on kilpailuetua. Niillä on taloudellisesti mahdollista ottaa tappiolla tai nollakatteella kohde haltuun.*
- *Valtiokonttorin maksamat kotipalvelusiivoukset ovat menneet valtakunnalliselle isolle ketjulle. Tulevaisuus on avoin.*
- *Hirvittää, kun alueen perusterveydenhuollon järjestää ensi vuoden puolella yksityinen iso toimija, eikä min- käänlaisia neuvotteluja ole päästy käymään eikä mitään sopimuksia ole tehty.*
- *Attendon toimiminen Puolangalla v. 2013 alusta on kysymysmerkki pienille toimijoille.*
- *Attendon kanssa on ollut vaikeuksia päästä keskusteluun tulevasta.*

- *Attendon tulo on vaikuttanut ainakin Ylä-Kainuussa jonkin verran.*
- *Isot yritykset valtaavat sosiaali- ja terveysalaa. Ala on menossa "kasvottomuuteen". Oman yrityksen toimintaan muutokset eivät vaikuta, koska yritys toimii alalla, joka ei kiinnosta isoja yrityksiä. Ala on yöhoito.*
- *Valtakunnallisten sote-alan toimijoiden tulo Kainuuseen aiheuttaa sen, ettei uusia pieniä alan yrityksiä tule.*
- *Seuraavassa kilpailutuksessa näkee, mitä vaikutuksia valtakunnallisilla isoilla yrityksillä on.*
- *Valtakunnallisten toimijoiden tulo Kainuuseen ei ole vaikuttanut ainakaan vielä kehitysvamma puolella.*
- *Suurten yksiköiden tulo ei vaikuta tähän alaan (lasten päivähoito)*
- *Valtakunnallisten toimijoiden tulo Kainuuseen ei ole aiheuttanut muutoksia.*
- *Valtakunnalliset isot toimijat ovat tehneet ostotarjouksia.*
- *Perusterveydenhuolto on siirtymässä Attendolle. Yhteistyötä on jo suunniteltu. Tilanne muutoksen osalta nähdään positiivisena ja se tuo tullessaan laajenemisen mahdollisuutta.*

8. Osaamistarpeet (C&Q-kartoitus)

C&Q-kartoituksessa (yhteensä 12 haastateltua yritystä) kysyttiin sekä nykyisistä että tulevaisuudessa korostuvista osaamisvaatimuksista (kvalifikaatioista) yritysten henkilöstölle. Lisäksi kysyttiin akuutteja lisäosaamistarpeita nykyiselle henkilöstölle. (C&Q-kartoitus, kysymykset 1–3). Osaamistarvetaulukoihin on otettu vain yleisimmät osaamisvaatimukset (vähintään 13 henkilöllä yritysten yhteensä 125 henkilöstä).

Selvästi eniten haastateltujen yritysten henkilöstöltä edellytetään tällä hetkellä terveystalouden hoitotyön perusosaamiseen sekä kotityöpalveluihin liittyvää osaamista. Yksittäisistä osaamisvaatimuksista tärkeitä ovat esimerkiksi lääkehoitotaidot ja kuntouttava työote. Myös asiakkaan kohtaamiseen liittyvät terapeuttiset taidot nousevat esille. Toimialariippumattomista taidoista keskeisimpiä ovat vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikointitaidot.

Terveystalouden hoitotyön perusosaamisen taidot ovat keskeisiä myös jatkossa. Esille nousee nykyistä enemmän esimerkiksi saattohoitotaidot. Vammaisten palveluihin liittyen tulevaisuudessa korostuu vammaisten hoidon ja ohjauksen perustaidot. Lisäksi tulevaisuudessa työntekijöiltä vaaditaan esimerkiksi henkilökohtaisten ominaisuuksien ja asenteiden osalta ammattitaidon ylläpitämistä ja kehittämistä sekä kustannustietoisuutta ja taloudellista ajattelua.

Taulukko 8. Tarvittava osaaminen tällä hetkellä (määrä = kuinka monelta henkilöltä haastatelluissa yrityksissä kyseistä kvalifikaatiota edellytetään, C&Q-kartoitus).

Koodi	Kvalifikaation nimi	määrä
A	TOIMIALARIIPPUMATTOMAT YLEISTIEDOT JA -TAIDOT	
AA2	Vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikointitaidot	32
AI1	Ensiapuvalmiudet, hätäensiapu	
AI121a	Voimassa oleva Ensiavun peruskurssi EA1, ensiapukortti	13
C	PALVELUJEN TUOTTAMINEN	
CD5	Kiinteistöhoitoon liittyvä osaaminen	
CD501b	Pienimuotoisten kiinteistöhuoltotehtävien hallinta	14
CE1	Ravitsemispalveluihin liittyvä osaaminen	
CE114	Ravitsemustietous, ravitsemuksen perusteiden tuntemus, ravitsemussuosituksien hallinta	25
CE4	Kotityöpalveluihin, kotipalveluun liittyvä yleinen osaaminen	
CE400f	Kotiruokapalveluihin liittyvien toimintojen tunteminen ja kokonaisuuden hahmottaminen	19
CE41	Kotityöpalveluihin, kotipalveluihin liittyvä tietous	19
CE410	Kotityöpalvelujen perustietous	14
CE42	Kotityöpalveluihin liittyvä materiaalituntemus	19
CE420	Kotisiivouspalveluihin liittyvä materiaalituntemus	15
CE421	Kotiruokapalvelujen raaka-aineiden tuntemus	15
CE43	Kotityöpalveluihin liittyvien välineiden ja koneiden tuntemus	20
CE430	Kotisiivouksessa käytettävien aineiden, välineiden ja koneiden hallinta	14
CE431	Kotiruuan valmistukseen käytettävien koneiden ja laitteiden hallinta	14
CE441	Kotisiivouksen työprosessien tuntemus ja hallinta	15
CE441a	Kotisiivouksen työmenetelmien ja työjärjestysten hallinta kodin eri tiloissa	20
CE441b	Kodin vuodehuoltotehtävien osaaminen	19

Koodi	Kvalifikaation nimi	määrä
CE442	Kotiruokapalvelujen työprosessien tuntemus ja hallinta	33
CE443	Kodin tekstiili- ja vaatehuolto-prosessin tuntemus ja hallinta	20
CF0	Terveyspalvelujen hoitotyön perusosaaminen	
CF00	Hoitotyön toimintojen tunteminen, kokonaisuuden hahmottaminen	25
CF000	Terveyspalvelujen palvelujärjestelmän tuntemus, terveydenhuollon perusteet	28
CF010d	Terveysalan hygieniatietous, hygienisen ja aseptisen työskentelyn, sairaalahygienian hallinta	27
CF017	Tietous sairauksista ja taudeista, tautituntemus, sairauksien tuntemus, tautiopillinen osaaminen	25
CF040	Asiakkaan/potilaan päivittäisiin toimintoihin liittyvä osaaminen, perushoitotoimenpiteet	29
CF043	Peruslääkityksen hallinta, lääkehoitotaidot	52
CF043h	Lääkkeen anto suun kautta	24
CF043i	Lääkkeiden jako potilaskohtaisiin annoksiin	22
CF043l	Tuntee lääkkeiden käyttötarkoitukset ja vaikutustavat	22
CF043m	Hallitsee lääkkeenjaon aseptiikan ja hygienian	24
CF043n	Hallitsee lääkehoidon dokumentoinnin, seurannan ja raportoinnin	24
CF043s	Vanhusten lääkehoidon hallinta	19
CF043x	Lääkityksen vaikutuksen arviointi asiakkaan toimintakykyyn	14
CF044d	Kuntouttava työote (motivointi, kannustus, ym.)	30
CF3	Fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin kuntoutuspalveluihin liittyvä osaaminen	
CF302a	Asiakkaan terapeuttinen kohtaaminen, terapeuttinen vuorovaikutus	36
CF331	Apuvälineiden (pyörätuolit, sähkötoimiset vuoteet ym.) turvallisen ja asianmukaisen käytön hallinta	25
CG0	Sosiaalipalvelualojen yhteinen osaaminen	
CG000	Sosiaalialan palvelujärjestelmän tuntemus, sosiaalialan perusteet	25
CG041a	Viriketoimintaan liittyvä osaaminen	20
CG045	Asiakkaan työ- ja/tai toimintakyvyn arviointitaidot	13
CG057a	Viriketoimintaan liittyvät suunnittelutaidot	20
CG1	Lasten ja nuorten kasvatukseen ja hoitoon liittyvä osaaminen	
CG142f	Kiintymyskeskeinen työote, vuorovaikutuksellisen, hoivaavan ja kuntouttavan hoitomenetelmän hallinta (theraplay)	13
CG2	Vanhustyön palveluihin liittyvä osaaminen	
CG20	Vanhustyön palveluihin liittyvien toimintojen tunteminen, kokonaisuuden hahmottaminen	14
CG202	Toimialasoveltuvuus vanhustyön palvelujen alalle, henkilökohtaiset ominaisuudet	16
CG240	Vanhusten hoivatyön hallinta	15
CG242	Vanhuslähtöinen työote	16
CG243	Vanhusten ja työikäisten päivittäisiin toimintoihin liittyvä perushoito	15
CP0	Kasvatus- ja ohjausaloille yhteinen osaaminen	
CP040	Ryhmäohjaustaidot, ryhmän hallinnan taidot	26
G	HENKILÖKOHTAISET OMINAISUUDET, ASENTEET	
GA0	Oma-aloitteisuus, itsenäinen ote työhön, omatoimisuus, itseohjautuvuus	22
GF0	Motoriset taidot, hyvä motoriikka	
GF01	Käden taidot, manuaaliset taidot	19

Taulukko 9. Tulevaisuudessa korostuva osaaminen (määrä = uuden osaamisen tarve henkilöittäin, C&Q-kartoitus).

Koodi	Kvalifikaation nimi	määrä
A	TOIMIALARIIPPUMATTOMAT YLEISTIEDOT JA -TAIDOT	
AA2	Vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikointitaidot	25
AE0	Laatuvastuu, työn laadunhallinta, laatuajattelu, -tietoisuus	14
AI1	Ensiapuvalmiudet, hätäensiapu	
AI121a	Voimassa oleva Ensiavun peruskurssi EA1, ensiapukortti	19
C	PALVELUJEN TUOTTAMINEN	
CF0	Terveyspalvelujen hoitotyön perusosaaminen	
CF012I	Terveysalan omavalvontasuunnitelman tuntemus	14
CF017	Tietous sairauksista ja taudeista, tautituntemus, sairauksien tuntemus, tautiopillinen osaaminen	13
CF040	Asiakkaan/potilaan päivittäisiin toimintoihin liittyvä osaaminen, perushoitotoimenpiteet	25
CF043p	Lääkelaskennan hallinta	27
CF043s	Vanhusten lääkehoidon hallinta	13
CF055	Saattohoitotaidot	23
CF3	Fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin kuntoutuspalveluihin liittyvä osaaminen	
CF302a	Asiakkaan terapeutin kohtaaminen, terapeutin vuorovaikutus	14
CG0	Sosiaalipalvelualueen yhteinen osaaminen	
CG012b	Sosiaalihuoltolain tuntemus	14
CG012d	Lastensuojeluun liittyvän lainsäädännön tuntemus	14
CG012k	Sosiaalihuollon asiakaslain tuntemus	14
CG055a	Perhetyöhön liittyvä terapeutin hoito ja kasvatusta	14
CG1	Lasten ja nuorten kasvatukseen ja hoitoon liittyvä osaaminen	
CG112a	Lastensuojelulainsäädännön tuntemus	14
CG112f	Nuorisolain tuntemus	14
CG4	Vammaisten palveluihin liittyvä osaaminen	
CG440	Vammaisten hoidon ja ohjauksen perustaidot	25
CP0	Kasvatus- ja ohjausaloille yhteinen osaaminen	
CP040	Ryhmäohjauksitaidot, ryhmän hallinnan taidot	25
E	ASIAKKUUDEN, ASIAKASSUHTEIDEN HALLINTA	
EA5	Ongelmallisen, hankalan asiakkaan kohtaamistaidot	
EA52	Aggressiivisten, haastavasti käyttäytyvien asiakkaiden kohtaamistaidot	13
G	HENKILÖKOHTAISET OMINAISUUDET, ASENTEET	
GB0	Ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen, itsensä kehittämishalu, ajantasalla pysyminen	25
GH2	Kustannustehokas, tuloksellinen ja taloudellinen toimintatapa	
GH20	Kustannustietoisuus, taloudellinen ajattelu, tulosajattelu, sisäinen yrittäjäisyys	25

Tärkeimpinä lisäosaamistarpeina nykyiselle henkilöstölle olivat vanhusten ravitsemustilan arviointitaidot, mielen-terveysasiakkaan kohtaamistaidot, psyykkisten ja mielen-terveyshäiriöiden tuntemus sekä vanhusten hoidon ja ohjauksen perustaidot. Myös lääkehoitotaitojen osaamista tarvittiin lisää sekä tietoa geriatrisista sairauksista ja muistisairauksista. Lisäksi on tarvetta lainsäädännön lisätuntemukselle (sosiaalihuoltolaki, sosiaalihuollon asiakaslaki, nuorisolaki, lastensuojelulainsäädäntö).

9. Koulutustarpeet

Työnantajilla oli runsaasti erilaista koulutustarvetta niiden nykyiselle henkilöstölle. Seuraavaan taulukkoon on ammattiluokittain yhdistetty ilmoitetut koulutustarpeet. Osa niistä oli yleisempiä, koko yrityksen henkilökuntaa koskevia tarpeita. Yrityksillä oli tarvetta niin tutkintotavoitteisille koulutuksille kuin lyhyemmille täydennyskoulutuksille ja erilaisille kottikoulutuksille.

Yritysten palautteessa oli myös kommentti: *”Henkilöstö on ollut aktiivista koulutukseen hakeutumisen suhteen eikä osaamisvajetta tällä hetkellä ole. Useammalla henkilöllä on meneillään opiskelu työn ohessa.”*

Taulukko 10. Henkilöstön koulutustarpeet haastatelluilla työnantajilla.

Koulutusluokitus	Amm. koodi	Ammattiluokitus	Ajankohta	Määrä	Lisätietoja
Sosiaali- ja terveystalvveluissa	106	PERUSHOITAJAT, LÄÄKINTÄVAHTIMESTARIT LÄHIHOITAJAT	Heti	15	Vanhustyön erikoisammattitutkinto
Sosiaali- ja terveystalvveluissa			Vuoden kuluessa	12	Kehitysvammahoitajan erikoisammattitutkinto
Sosiaali- ja terveystalvveluissa	161	LASTENHOITAJAT, PÄIVÄHOITO	Vuoden kuluessa	5	Perhepäivähoitajan ammattitutkinto
Sosiaali- ja terveystalvveluissa	107	LASTENHOITAJAT	Heti	8	Varhaiskasvatuksen kandidaatiksi
Sosiaali- ja terveystalvveluissa	154	SOSIAALIALAN HOITAJAT, HENK.KOHT. AVUSTAJAT	Heti	1	Sosionomi-koulutus
Sosiaali- ja terveystalvveluissa	103	SAIRAAKHOITAJAT	Heti	2	Vanhustyön ammattilainen, gerontologiset opinnot
Sosiaali- ja terveystalvveluissa	106	PERUSHOITAJAT, LÄÄKINTÄVAHTIMESTARIT LÄHIHOITAJAT	Vuoden kuluessa	14	Vanhustyön lisäkoulutus (ollut 15 op), kuntouttava työote -koulutusta
Sosiaali- ja terveystalvveluissa	106	PERUSHOITAJAT, LÄÄKINTÄVAHTIMESTARIT LÄHIHOITAJAT	Vuoden kuluessa	3	Lähihoitajille täydennyskoulutusta muisti-sairaak hoitoon liittyen.
Sosiaali- ja terveystalvveluissa	106	PERUSHOITAJAT, LÄÄKINTÄVAHTIMESTARIT LÄHIHOITAJAT	Vuoden kuluessa	5	Tunteva-hoitajakoulutus
Sosiaali- ja terveystalvveluissa	106	PERUSHOITAJAT, LÄÄKINTÄVAHTIMESTARIT LÄHIHOITAJAT	Vuoden kuluessa	6	Täydennyskoulutusta lähihoitajille, jota voi suorittaa työn ohessa, alueena dementia, vammaistyö
Sosiaali- ja terveystalvveluissa	106	PERUSHOITAJAT, LÄÄKINTÄVAHTIMESTARIT LÄHIHOITAJAT	Vuoden kuluessa	5	Täydennyskoulutusta lähihoitajille vammaispuolen osaamiseen (onnettomuuksien seurauksena syntyneet neurologiset sairaudet, puheongelmat jne.)
Sosiaali- ja terveystalvveluissa	106	PERUSHOITAJAT, LÄÄKINTÄVAHTIMESTARIT LÄHIHOITAJAT	Vuoden kuluessa	12	Lähihoitajille täydennyskoulutusta kehitysvammatyöhön.
Sosiaali- ja terveystalvveluissa	154	SOSIAALIALAN HOITAJAT, HENK.KOHT. AVUSTAJAT	Heti	5	Koulutusta viriketyöhön, kuntouttavaan toimintatapaan, vammaisten kanssa kommunikointiin
Sosiaali- ja terveystalvveluissa	106	PERUSHOITAJAT, LÄÄKINTÄVAHTIMESTARIT LÄHIHOITAJAT	Vuoden kuluessa	4	Tarve erikoistua mielenterveystyöhön, täydennyskoulutusta mielenterveyspuolelle.
Sosiaali- ja terveystalvveluissa	108	HOITOA JA TUTKIMUSTA AVUSTAVA TYÖ	Vuoden kuluessa	3	Hoitoavustajille hoitotyön koulutusta
Sosiaali- ja terveystalvveluissa	154	SOSIAALIALAN HOITAJAT, HENK.KOHT. AVUSTAJAT	Vuoden kuluessa	5	Lasten- ja nuorten erityisohjaamiseen liittävää täydennyskoulutusta, ammatillinen perhetyö, vaatavien asiakkaiden kohtaaminen.
Sosiaali- ja terveystalvveluissa	154	SOSIAALIALAN HOITAJAT, HENK.KOHT. AVUSTAJAT	Vuoden kuluessa	3	Perhekuntoutukseen liittävää koulutusta. Koulutus mielellään osa-aikaisena ja siihen voi osallistua niin yrittäjät kuin työntekijät.
Sosiaali- ja terveystalvveluissa	181	NUORISO- JA RAITTIUS-TOIMEN OHJAAJAT	Vuoden kuluessa	2	Koulutusta perhetyön osaamisen kehittämiseen.
Sosiaali- ja terveystalvveluissa	103	SAIRAAKHOITAJAT	Heti	1	Marevan lääkituskoulutus sairaanhoitajalle
Sosiaali- ja terveystalvveluissa	106	PERUSHOITAJAT, LÄÄKINTÄVAHTIMESTARIT LÄHIHOITAJAT	Vuoden kuluessa	69	Lääkehoito/lääkehuoltokoulutus
Sosiaali- ja terveystalvveluissa	106	PERUSHOITAJAT, LÄÄKINTÄVAHTIMESTARIT LÄHIHOITAJAT	Vuoden kuluessa	23	Saattohoitokoulutus

Koulutusluokitus	Amm. koodi	Ammattiluokitus	Ajankohta	Määrä	Lisätietoja
Sosiaali- ja terveystaloudessa	106	PERUSHOITAJAT, LÄÄKINTÄVAHTIMESTARIT LÄHIHOITAJAT	Vuoden kuluessa	1	Vaippa- ja inkontinenssiasia
Sosiaali- ja terveystaloudessa	106	PERUSHOITAJAT, LÄÄKINTÄVAHTIMESTARIT LÄHIHOITAJAT	Vuoden kuluessa	1	Haavahoito
Sosiaali- ja terveystaloudessa	106	PERUSHOITAJAT, LÄÄKINTÄVAHTIMESTARIT LÄHIHOITAJAT	Heti	20	Hygieniosaaminen (esim. eri sairauksissa)
Sosiaali- ja terveystaloudessa	106	PERUSHOITAJAT, LÄÄKINTÄVAHTIMESTARIT LÄHIHOITAJAT	Vuoden kuluessa	1	Vanhusten ravintohuolto
Matkailussa ja ravitsemuksessa	911	SUURTALOUKSIEN HOITAJAT	Vuoden kuluessa	11	Vanhusten ravitsemuskoulutusta; Ruokahuollon työntekijöille osaamisen päivitystä"
Matkailussa ja ravitsemuksessa	942	SIIVOOJAT		3	Siivouspuolelle lisäkoulutusta/päivitystä
Sosiaali- ja terveystaloudessa			Vuoden kuluessa	81	Ensiaputäydennyskoulutusta
Sosiaali- ja terveystaloudessa			Vuoden kuluessa	40	Sosiaali- ja terveysalan turvakortti, lääkepassi
Sosiaali- ja terveystaloudessa	106	PERUSHOITAJAT, LÄÄKINTÄVAHTIMESTARIT LÄHIHOITAJAT	Vuoden kuluessa	8	Haasteellisesti käyttäytyvä asiakas
Sosiaali- ja terveystaloudessa	106	PERUSHOITAJAT, LÄÄKINTÄVAHTIMESTARIT LÄHIHOITAJAT	Vuoden kuluessa	7	Turvallisuus, paloturvallisuus
Sosiaali- ja terveystaloudessa	106	PERUSHOITAJAT, LÄÄKINTÄVAHTIMESTARIT LÄHIHOITAJAT	Vuoden kuluessa	1	Ergonomia
Tietotekniikassa			Vuoden kuluessa	58	Potilastietojärjestelmä, tietotekninen osaaminen
Tiimityössä			Heti	30	Tiimityöskentelyyn liittyen koulutustarvetta.
Sosiaali- ja terveystaloudessa	102	YLIHOITAJAT	Vuoden kuluessa	1	Palvelusetelikkoulutus, hallinnolliset koulutukset, työsuhdekoulutukset.
Sosiaali- ja terveystaloudessa	155	KODINHOITAJAT, KOTI-AVUSTAJAT	Vuoden kuluessa	2	Asiakasneuvontaan liittyvää koulutusta mm. kotitalousvähennyksistä, alv-verotomat kotitalouspalveluista
Asiakaspalvelussa	106	PERUSHOITAJAT, LÄÄKINTÄVAHTIMESTARIT LÄHIHOITAJAT	Vuoden kuluessa	10	Viestintä - työyhteisön, asukkaiden, omaisten kanssa
Sosiaali- ja terveystaloudessa	106	PERUSHOITAJAT, LÄÄKINTÄVAHTIMESTARIT LÄHIHOITAJAT	Vuoden kuluessa	1	Tarvikehankinnat
Sosiaali- ja terveystaloudessa	151	JOHTAVAT SOSIAALITYÖNTEK. TOIMIALAJOHT.	Vuoden kuluessa	2	Yrittäjät tarvitsevat laajentamiseen koulutusta.
Taloudessa			Vuoden kuluessa	1	Yrityksen taloushallintoon liittyvää koulutusta. Kustannus- ja kannattavuuslaskentaa.
Henkilöstö-hallinnossa	154	SOSIAALIALAN HOITAJAT, HENK.KOHT. AVUSTAJAT	Vuoden kuluessa	3	Työsuhdeasioista tietoa
Henkilöstö-hallinnossa			Vuoden kuluessa	2	Esimiesvalmennusta. Koulutusta, mikä antaisi tukea mm. kehityskeskusteluihin.
Laadussa			Heti	50	Henkilöstölle muutoksenhallintaan koulutusta, asiat ja vaatimukset yms. muuttuu joissakin asioissa radikaalisti, miten opitaan pois entisestä.
Muu osaaminen			Vuoden kuluessa	50	Työssä jaksamiseen ja työajan hallintaan koko henkilöstölle

10. Palautetta koulutusorganisaatioille

Yritykset antoivat alueen koulutusorganisaatioille seuraavanlaista palautetta:

Työssäoppimisesta ja työharjoittelusta

- Työssäoppimisjaksoista on hyviä kokemuksia. Sitä kautta yritykseen on saatu palkatuksi uutta henkilöstöä valmistumisen jälkeen. Pitkä matka kuntakeskuksesta vaikeuttaa työssäoppimisen toteuttamista. Kirjallisista opinnäytetöistä voisi hyötyä yrityksetkin.
- Lähes jatkuvasti on ollut opiskelijoita harjoittelujaksoilla. Kainuulaisten koulutusorganisaatioiden palveluihin ollaan tyytyväisiä. Työpaikalla on hyvä ja positiivinen asenne työssäoppimista kohtaan.
- Suosittu työssäoppimiskohde, kysyntää työssäoppimis- ja työharjoittelupaikkojen osalta on enemmän kuin pystyvät tarjoamaan.
- Lähihoitaja ja sairaanhoitajaopiskelijoita on ollut usein työssäoppimassa.
- Oppilaitoksista on ollut paljon harjoittelijoita. Yhteistyö on sujunut oppilaitosten kanssa hyvin.
- Yhteistyö oppilaitosten kanssa on sujunut hyvin. Harjoittelijoita on eri yksiköissä ja yhteistyöhön ollaan tyytyväisiä.
- Ottavat mielellään vastaan harjoittelijoita pitempiaikaisiin jaksoihin. Pitää olla jäykkä aikuinen, vaitiolovelvollisuus.
- Yritys on kiinnostunut opiskelijoista, jotka tekevät yrityksessä opinnäytetyön.
- Arviointiyhteistyössä kehitettävää. Tähän saakka on menty liikaa oppilaitoksien ehdoilla.
- Koulusta valmistuneet ovat olleet näppäriä oppimaan. Työssäoppijoita on ollut paljon. Ehkä tulijoita olisi enemmänkin, mutta henkilöstön riittävyys perehdytykseen pitää ottaa huomioon.
- Opiskelijoiden ohjaaminen vie paljon aikaa.
- Viime aikoina oppilaitoksista on ollut vähemmän työssäoppijoita ja harjoittelijoita.
- Eivät ole pitäneet yhteyttä. Työnantaja on itse ottanut yhteyttä oppilaitoksiin. Ottavat mielellään lähihoitaja-/sosionomi-/sairanhoitajaopiskelijoita harjoitteluun. Harjoittelijoita toivotaan harjoitteluun perushoidon alkuvaiheessa. Pitäisi tietää ikääntymisen tuomista muutoksista.

Oppisopimuskoulutuksesta

- Oppisopimus on vaativa opiskelutapa. Koulutusta olisi hyvä saada suoraan työpaikalle.
- Oppisopimuskoulutukseen liittyen toivottiin suunnitelmallisuutta sekä selkeämpää ohjeistusta ja tehtävien antamista hyvissä ajoin.
- Oppisopimuskoulutus on kehittynyt parempaan suuntaan. Aiemmin oli ongelmia yllättävien lukujärjestysmuutosten vuoksi. KAO:n puolelta yhteistyö on sujunut hyvin.
- Oppisopimukseen peruskoulutukseen ei voida enää ottaa, koska koulutettavia ei lasketa henkilöstömitoitukseen.

Muuta nuorisosteenukoulutukseen liittyen

- Nuorten kohdalla pitäisi käydä tarkkaa seulaa siitä soveltuuko hoitoalalle.
- Kouluissa pitäisi opettaa tekemään kunnolla työtä eikä vain teoriaa. Nuoria pitää opettaa tekemään konkreettista kotipalvelutyötä.
- Sisäistä yrittäjyyttä ja taloudellisuutta opetussisältöön. Edellytyksenä alalle aikovien osalta on, että soveltuu vanhustyöhön ja on vuorovaikutus- ja läsnäolotaitoja. Kuoleman kohtaaminen tulee vanhustyössä muuta hoitotyötä useammin vastaan. Monelle vastavalmistuneelle se on aivan uusi tilanne.
- Valmistuvilla lähihoitajilla valmius myös yövuoroihin.

Täydennyskoulutustarjonnasta

- *Lyhytkoulutus-/täsmäkoulutustarjonta on vähäistä. Pitkiin koulutuksiin on työnantajan vaikea sitoutua.*
- *Koulutusorganisaatioiden toivotaan tarjoavan pienimuotoista täydennyskoulutusta. Muutama tunti kerrallaan, esim. aggressiivisen potilaan kohtaaminen. Koulutus olisi mahdollisimman lähellä ja ryhmissä.*
- *Lyhempiä, kurssityyppisiä, yhteen asiaan, työmenetelmiin liittyvää täsmäkoulutusta.*
- *Toivotaan alan täydennyskoulutuksen järjestämistä.*
- *Verkko-opintojen lisääminen koulutusorganisaatioiden puolelta. Monipuolisempaa tarjontaa. Yrittäjien tekemät ehdotukset nopeasti tarjontaan. Laaturjestelmäkoulutus jouduttiin hankkimaan muualta.*
- *Nopeampia muuntokoulutuksia, katsottava yksilöllisesti koulutuksen tarve. Liian pitkiä tutkintoja aikuisille, joilla on jo koulutusta ja kokemusta. Etäopiskelussa lähipäivät olisi laitettava lyhyemmälle ajalle, koska koulutuspaikkakunnat ovat yleensä kaukana opiskelijasta.*
- *Koulutustarjontaa on ollut paljon saatavilla, mutta fysioterapiaan liittyvää koulutusta toivotaan Kainuun alueelle.*
- *Koulutustarjontaa on hyvin olemassa, mutta jotkut koulutukset ovat järkyttävissä hinnoissa.*
- *Koulutustarjonta on hyvää, mutta toivotaan koulutusta Ylä-Kainuun alueelle. Pitkät matkat vaikeuttavat työn ohessa opiskelua.*
- *Koulutuksen saaminen Kehys-Kainuun alueelle, jolloin työssäoleville osallistuminen helpompaa toteuttaa.*
- *Koulutustarjontaa näyttää olevan paljon. Koulutukseen ei tule niin vain lähdeytyksi, kun yrittäjällä on jo nyt pitkät päivät.*
- *Toivomuksena, että voisivat järjestää yhteisiä toiminnallisia päiviä. Toivoo enemmän yhteistyötä.*

Muuta palautetta koulutusorganisaatioille

- *Yhteistyö on toiminut hyvin.*
- *Positiivista, että koulutusorganisaatiot ovat kuunnelleet kenttää.*
- *Ei ole käyttänyt palveluja.*
- *KAO:lla on hyvät nettisivut, tietoa löytyy hyvin.*
- *Laadukasta kotityöpalvelua Kainuussa -hanke on ollut hyvä (KAO). Se on antanut apua ja motivaatiota toiminnan kehittämiseen.*

11. Verkostoituminen ja yritysideoit

Haastatteluissa tuli esille esimerkkejä alan yritysten nykyisestä yhteistyöstä. Lisäksi esitettiin muutamia uusia yritysideoita. Muualla palautteessa oli myös kommentti, että kilpailu- ja hankintalaki estävät tällä hetkellä verkostoitumisen.

Verkostoituminen

- *Yhteistyö Kainuun hoivayrittäjien kesken.*
- *Yhteisten virkistystilaisuuksien järjestäminen mielenterveyskuntoutujille Kainuun alueella.*
- *Toimitetaan Säätiönkulman toiminnan tyypistä toimintaa asiakkaiden omiin tiloihin/koteihin. Jumpat, virikkeet.*
- *Koulutusyhteistyö pienten yritysten kesken.*
- *Erilaisten tapahtumien yhdistäminen.*

Yritysideoit

- *Viriketoiminta, palvelua ollaan valmiita ostamaan.*
- *Vanhusten keidas kerrostalossa. Siellä on järjestettynä kaikki tarvittavat palvelut. Virkistystoimintaa järjestetään talon puolesta. Nk. täyden palvelun talo.*
- *Sosiaalineuvontaa vanhuksille.*
- *Sijaisuuspalvelua, loma-ajoille tuuraaja.*
- *Psykiatristen palvelujen saaminen hidasta. Menee monta kuukautta, että pääsee psykiatrin vastaanotolle.*
- *Palvelukodit loppuvat, asiakaslähtöiset ratkaisut tulevat.*
- *Mökkitalkkipalvelua.*

12. Muu palaute

Yritykset antoivat myös muuta palautetta (Vapaa sana -kohta):

- *Yhteistyö Kainuun maakunta -kuntayhtymän kanssa on toiminut hyvin.*
- *Maakunta -kuntayhtymällä verkostot ovat toimineet hyvin.*
- *Yhteistyö kuntayhtymän kanssa on vähentynyt. Itse maksavien asiakkaiden osuus on puolestaan lisääntynyt.*
- *Maakunta -kuntayhtymän kanssa on ollut hankala toimia.*
- *Tilaajan ja kilpailuttajan vaatima osaaminen ei ole balanssissa valvovan viranomaisen vaatimusten kanssa. Kilpailutuksessa tulee pisteitä terveydenhoitoalan osaamisesta ja AVI (valvoja) edellyttää yrityksessä olevan sosiaalialan osaamista (väh. korkean asteen koulutusta).*
- *Työhallinnolle palkkatukiasioiden hoidosta suuri kiitos. Koulutuspuolelle aktiivisuutta.*
- *Toiminta on suunnattu lähinnä veteraaneille. On laskettu, että tämä toiminta loppuu viiden vuoden sisällä. Uusia suunnitelmia.*
- *Yrityksen omistajat jo lähentelevät eläkeikää. Yritys myytäisiin, mikäli sopiva ostaja löytyisi.*
- *Suhdannekäyrällä yleisesti ottaen tilanne on nousujohteinen, vaikka pienen yrityksen suhdannekäyrää voisi kuvata hyvinkin tasaisena.*
- *Suhdanteessa on ollut aika suoraa v. 2008 alkaen. Henkilöstön määrä on pysynyt aika lailla samana.*
- *Tulevaisuutta vaikea arvioida, koska sote-kentällä on menossa melkoinen myllerrys palvelujen järjestelyjen osalta.*
- *On lottovoitto olla yrittäjä, kun vain terveyttä riittäisi.*

13. Asiantuntijaraati ja jatkotoimenpiteet

Kyselyjen tuloksia käsiteltiin Kajaanissa 22.11.2012 pidetyssä asiantuntijaraadissa. Tilaisuuteen osallistui edustajia haastatelluista yrityksistä, Kainuun ELY-keskuksesta ja työ- ja elinkeinotoimistoista, Kainuun ammattopistosta, Kajaanin ammattikorkeakoulusta, Seniorpolis Oy:stä, Kajaanin kaupungilta sekä Kainuun maakunta-kuntayhtymästä. Tilaisuus liittyi myös työ- ja elinkeinoministeriön HYVÄ-ohjelman Hyvää yrittäjyydestä -kampanjaan. Mukana oli toimialapäällikkö Sanna Hartman TEM:stä kertomassa sosiaali- ja terveysalan kehitysnäkymistä valtakunnallisesti. Lisätietoja HYVÄ-ohjelmasta: www.tem.fi/hyva

Raadissa herätti keskustelua mm. hoiva-avustajakoulutuksen tarve ja se, hyväksytäänkö hoiva-avustajat Valviran henkilöstömitoituksiin. Esille nousi myös hoiva-alan verkosto, joka on toiminut jo vuodesta 2002, mutta jonka toiminta on viime aikoina hiipunut. Lisäksi yrittäjät kaipasivat enemmän yhteistyötä maakunta kuntayhtymän kanssa ja halusivat myös paremmin tietoa sen järjestämisestä koulutuksista.

Jatkotoimenpiteet

- **Sote-alan koulutustarjotin.** Koulutustarpeisiin vastataan kokoamalla oppilaitosten koulutustarjonnasta koulutustarjotin ja markkinoimalla sitä yrityksille. Työvoimakoulutuksia varten kyselyssä esille tulleista koulutustarpeista kootaan vähintään 10 päivän mittaisia koulutuskokonaisuuksia. Laajempiin koulutuskokonaisuuksiin voidaan yhdistää myös korttikoulutustyyppistä koulutusta. Muuten lyhytkoulutuksissa voidaan hyödyntää oppilaitosten täydennyskoulutustarjontaa.
- **Sosiaali- ja terveysalan toimialapäivä.** Alustavasti on suunniteltu järjestettäväksi toimialapäivä syksyllä 2013. Toimialapäivän ideana on alan markkinointi työnhakijoille, opiskelijoilla ja alan opinnoista kiinnostuneille.
- **Hoivaverkoston toiminnan aktivoiminen.** *Kainuun Hoivayrittäjät ry:n toimintaa halutaan aktivoida. Toimintaan kytkeytyvät mm. Seniorpolis Oy, Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä sekä maakunnan AKI - Aktiiviasiakas-hanke.*

LÄHTEET

Kirjalliset lähteet

Hartman, Sanna (2011). Terveyspalvelut. Toimialaraportti 10/2011. Työ- ja elinkeinoministeriö. www.toimialaraportit.fi

Hartman, Sanna (2012). Sosiaalipalvelut. Toimialaraportti 5/2012. Työ- ja elinkeinoministeriö. www.toimialaraportit.fi

Kainuun ammattibarometri III / 2012. Kainuun ELY-keskus. www.ely-keskus.fi/kainuu

Kainuun maakunta -kuntayhtymä. Henkilöstöraportti 2011. <http://maakunta.kainuu.fi>

Koponen, Eija-Leena, Ulla-Maija Laiho & Mika Tuomaala (2012). Mistä tekijät sosiaali- ja terveysalalle – työvoimatarpeen ja -tarjonnan kehitys vuoteen 2025. TEM-analyyseja 43/2012. Työ- ja elinkeinoministeriö. www.tem.fi

Leveälähti, Samuli & Jari Järvinen (2011). Osaamistarjonnan riittävyys alueilla 2010-luvulla – Arviointia työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaannosta. TEM raportteja 30/2011. Työ- ja elinkeinoministeriö. www.tem.fi

Tilastot

ETLA:n alue-ennuste 10/2012. Toimiala Online. www.temtoimialapalvelu.fi

Koulutustarjonta 2016 -projektin aineistot. Tavoitekehityslaskelmat. www.kainuu.fi

PK-yritysbarometri 2/2012. Suomen Yrittäjät, Finnvera, Työ- ja elinkeinoministeriö. Toimiala Online. www.temtoimialapalvelu.fi

Tilastokeskus, aluetilinpito 2009. Toimiala Online. www.temtoimialapalvelu.fi

Tilastokeskus, työssäkäyntitilasto 2010. Toimiala Online. www.temtoimialapalvelu.fi

Tilastokeskus, yritys- ja toimipaikkarekisteri 2010. Toimiala Online. www.temtoimialapalvelu.fi

Työ- ja elinkeinoministeriö, työnvälitystilasto.

Työvoiman kohtaanto maakunnittain. Foredata Oy. Toimiala Online. www.temtoimialapalvelu.fi

Perustiedot

Yrityksen yhteystiedot
Kuvaus yrityksen toiminnasta

Yhteyshenkilön yhteystiedot
Henkilöstön ammattinimikkeitä

1. Henkilöstön määrä ja rakenne

1.a) Arvioitu henkilöstömäärä Haastatteluhetkellä, Puolen vuoden kuluttua, Vuoden kuluttua

1.b) Arvio työvoiman käyttöasteesta Suorittava taso / Johtajat, asiantuntijat
Matala (esim. lomautus) Sopiva Korkea (esim. ylitöitä)

1.c) Henkilöstön ikärakenne Suorittava taso / Johtajat, asiantuntijat
16-24-vuotiaat, 25-39-vuotiaat, 40-49-vuotiaat, 50-54-vuotiaat, Yli 55-vuotiaat, Eläkkeelle 2 v sisällä

1.d) Arvio työvoiman tarpeen kehityksestä yrityksessä seuraavan viiden vuoden kuluessa Suorittava taso / Johtajat, asiantuntijat
Vähenee reilusti, Vähenee jonkin verran, Pysyy samana, Kasvaa jonkin verran, Kasvaa reilusti

2. Työvoiman muutokset

2.a) Suunnitellut lisäykset

Amm.nro	Ammattinimike	Ajankohta	Määrä	Lisätietoja	Rekryongelma
---------	---------------	-----------	-------	-------------	--------------

2.b) Suunnitellut vähennykset

Amm.nro	Ammattinimike	Ajankohta	Määrä	Lisätietoja
---------	---------------	-----------	-------	-------------

3. Koulutustarve

3.a) Nykyisen henkilöstön koulutustarve

Luokitus	Amm.nro	Ajankohta	Määrä	Lisätietoja
----------	---------	-----------	-------	-------------

4. Toimialatieto

4.a) Mitä muutoksia eri ammateissa esim. työn sisällössä tai toimintatavoissa toimialallanne on tapahtumassa?

Lisäkysymys: Mitä muutoksia suurten valtakunnallisten sote-alan toimijoiden ja yritysketjujen tulo Kainuuseen aiheuttaa yrityksenne liiketoimintastrategiaan sekä osaamis- ja koulutustarpeisiin?

4.b) Ideoita verkostoitumisesta tai yritysideoita paikkakunnalle

4.c) Palautetta ja ehdotuksia alueen koulutusorganisaatioille?

4.d) Suhdannetilanne toimialallanne nyt?

Lamakausi, Nousu alkaa, Nousukausi, Nousukausi jatkuu, Korkeasuhdanne, Laskukausi alkaa, Laskukausi, Lasku jatkuu

4.e) Suhdannetilanne toimialallanne vuoden päästä?

5. Vienti

Yritys harjoittaa vientiä tai on aikeissa aloittaa Kyllä, Ei, On aikeissa aloittaa

5.a) Vientimaat Kolme tärkeintä Pohjoismaat, EU-maat, Baltia, Venäjä, Aasia, Pohjois-Amerikka

5.b) Viennin osuus tuotannosta Karkea arvio %

5.c) Vientitoiminta on Kasvava, Pysyy ennallaan, Vähenee

6. Vapaa sana

LIITE 2. C&Q-profession haastattelukysymykset.

Yrityksen tai organisaation nimi/Yksikön nimi ja yhteystiedot

Yrityksen toimiala

Yrityksen perustamisvuosi

Päätuote/-tuotteet, -palvelut

Pääasiakasryhmä/-ryhmät

Kasvuhakuisuus

1 selvä kasvuhakuisuus, 2 maltillinen kasvuhakuisuus, 3 ei erityisesti kasvuhakuinen, 4 toiminta vähenevä

Yksikön henkilöstön määrä

0-4, 5-9, 10-19, 20-49, 50-99, 100-199, 200-499, 500-999, yli 1000

Henkilöstön suurin ikäryhmä

alle 30-v., 30–50 v., yli 50 v.

1. Mitä ammattiryhmiä yrityksessänne työskentelee? Mitä tietoja ja taitoja heiltä tällä hetkellä työssään edellytetään? Ammattiryhmä, lkm

2. Mikä nykyosaaminen tulevaisuudessa ammattilaisillanne korostuu? Mitä uutta osaamista tullaan tarvitsemaan? Ammattiryhmä, lkm

3. Mitä osaamista nykyisellä henkilöstöllä pitäisi olla tällä hetkellä nykyisen osaamisen lisäksi? Ammattiryhmä, lkm

4. Jos olette palkkaamassa henkilöstöä, mihin ammatteihin ja mitä osaamista te heiltä odotatte?

LKM 1v: Vuoden sisällä palkattavat. Ammattiryhmä, lkm

LKM 1-5v. Palkattavien tarve viiden vuoden tähtäimellä. Ammattiryhmä, lkm

5. Onko henkilöstössänne kiinnostusta kouluttautua johonkin tutkintoon? Mihin tutkintoihin? Tutkinnon nimi, lkm

6. Mitä alihankintapalvelua tai tilapäistyövoimaa on ollut vaikea hankkia? Osaamisalueet, lkm

7. Oletteko halukas tarjoamaan työssäoppimispaikkaa opiskelijalle? Mitä valmiuksia heiltä odotatte? Ammattiryhmä, lkm

8. Mitä osaamisalueita (tietoja, taitoja, asenteita) olette havainnut vastavalmistuneilta opiskelijoilta tavallisimmin puuttuvan?

Julkaisusarjan nimi ja numero Raportteja 21/2013					
Vastuualue Elinkeinot, työvoima, osaaminen ja kulttuuri					
Tekijät Hannu Ahvenjärvi		Julkaisuaika Helmikuu 2013			
		Kustantaja /Julkaisija Kainuun elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus			
		Hankkeen rahoittaja / toimeksiantaja Kainuun elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus			
Julkaisun nimi Työvoiman ja koulutuksen tarvetutkimus 2012 Terveys- ja sosiaalipalvelut					
Tiivistelmä Kainuun ELY-keskus ja alueen TE-toimistot kartoittivat yhdessä Kainuun ammattiopiston, Kajaanin ammattikorkeakoulun ja Aikuis- ja täydennyspalvelut AIKOPA:n kanssa terveys- ja sosiaalipalvelut -toimialan työnantajien työvoima-, koulutus- ja osaamistarpeita sekä alan kehitysnäkymiä. Syksyn 2012 aikana haastateltiin yhteensä 46 työnantajaa. Sosiaali- ja terveyspalveluihin tullaan lähivuosina tarvitsemaan runsaasti uutta työvoimaa etenkin eläkkeelle jäävien tilalle. Haastateltujen työnantajien palveluksesta arvioitiin seuraavan kahden vuoden aikana jäävän eläkkeelle yhteensä 56 henkeä, mikä on 4,7 % niiden koko henkilöstöstä. Seuraavan vuoden aikana yhteenlasketun henkilöstömäärän arvioitiin kasvavan 44 hengellä (3,7 %). Pidemmällä tähtäimellä työnantajat arvioivat työvoiman tarpeensa useimmiten joko pysyvän ennallaan tai kasvavan jonkin verran. Haastatelluilla työnantajilla oli tarkempia työvoiman lisäystarpeita yhteensä 40 henkilön verran. Selvästi eniten oli tarvetta palkata lähihoitajia. Monissa terveydenhuollon ja sosiaalialan ammateissa on jo pidemmän aikaa ollut työvoiman saatavuusongelmia. Työnantajat ilmoittivat rekrytointiongelmia koetun etenkin sijaisuuksien täyttämässä. Rekrytointitarpeiden lisäksi oli myös suunnitelmia vähentää työntekijöitä, yhteensä 14 henkilön verran. Yksi sosiaali- ja terveyspalvelualaa muuttava asia on ollut suurten valtakunnallisten toimijoiden ja yritysketjujen toiminnan laajentuminen ja niiden tulo paikallisille markkinoille. Haastatellut yritykset suhtautuivat tähän kehitykseen pääosin varauksellisesti peläten etenkin sitä, etteivät pienet paikallisesti toimivat yritykset pärjää tarjouskilpailuissa isojen valtakunnallisten ketjujen kanssa. Myös vanhuspalveluiden mahdolliset henkilöstömitoitukset puhututtivat. Työnantajat edellyttivät niiden työntekijöiltä sekä nyt että tulevaisuudessa etenkin hoitotyön perusosaamiseen liittyviä tietoja ja taitoja. Tämän lisäksi sosiaali- ja terveysalan työssä tarvitaan vuorovaikutustaitoja ja asiakkaan kohtaamiseen liittyvää ammatillista osaamista. Työntekijöiltä odotettiin myös ammattitaidon ylläpitämistä ja kehittämistä. Tulevaisuudessa tarvitaan nykyistä enemmän esimerkiksi saat-tohoitotaitoja. Haastatelluilla työnantajilla oli niiden nykyiselle henkilöstölle runsaasti koulutustarpeita tutkintotavoitteisista koulutuksista erilaisiin lyhyt-koulutuksiin. Yhteistyöhön oppilaitosten kanssa ja varsinkin opiskelijoiden työharjoitteluihin oltiin pääasiassa tyytyväisiä. Täydennyskoulutustarjonnan osalta toivottiin enemmän etenkin lyhytkoulutusten järjestämistä.					
Asiasanat (YSA:n mukaan) sosiaaliala, terveysala, työnantajat, yritykset, työvoimantarve, koulutustarve, osaamistarve, ennakointi, Kainuu					
ISBN (Painettu) -	ISBN (PDF) 978-952-257-741-2	ISSN-L 2242-2846	ISSN (painettu) -	ISSN (verkkojulkaisu) 2242-2854	
www www.ely-keskus.fi/julkaisut www.doria.fi		URN URN:ISBN:978-952-257-714-2		Kieli Suomi	Sivumäärä 34
Julkaisun tilaukset Kainuun elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, Kalliokatka 4, 87100 Kajaani, p. 020 636 0100 (vaihe) Julkaisu on saatavana vain verkossa: www.ely-keskus.fi/julkaisut sekä www.doria.fi					
Kustannuspaikka ja -aika Kajaani 2013			Painotalo		

RAPORTEJA 21 | 2013
TYÖVOIMAN JA KOULUTUKSEN TARVETUTKIMUS 2012
TERVEYS- JA SOSIAALIPALVELUT

Kainuun elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

ISBN 978-952-257-741-2 (PDF)

ISSN-L 2242-2846

ISSN 2242-2854 (verkkajulkaisu)

URN:ISBN:978-952-257-714-2

www.ely-keskus.fi/julkaisut | www.doria.fi/ely-keskus



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto