

Niina Rantamäki

**KESKIPOHJALAISEN SOSIAALIALAN
TYÖN TILA JA TULEVAISUUS**

Jyväskylän yliopisto
Kokkolan yliopistokeskus Chydenius
Kokkola 2008

ISBN 978-951-39-3241-1 (nid.)
ISBN 978-951-39-3244-2 (pdf)

Gummerus Kirjapaino Oy
Vaajakoski 2008

ESIPUHE

Sosiaalialan työn tila ja tulevaisuus Keski-Pohjanmaalla -selvitys on Kokkolan yliopistokeskus Chydeniuksen sosiaalityön koulutuksen ja Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun sosiaalialan opetuksen yhteistyöhanke. Sen tavoitteena on luoda realistinen kuva keskipohjalaisen sosiaalialan nykytilan ja tulevaisuuden haasteista ja vahvuuksista toimintaympäristön sekä työvoiman näkökulmasta. Päämääränä on selvityksen kautta tuottaa ajantasaista – keskipohjalaista sosiaalialaa eri perspektiiveistä kuvaavaa – tietoa, joka osaltaan tukee sosiaalialan koulutusväylien kehittämistä Keski-Pohjanmaalla.

Tämän selvityksen toteuttamisen on mahdollistanut Kokkolanseudun aluekeskusohjelman rahoitus. Selvityksen vastuullisena ohjaajana on toiminut sosiaalityön professori Aila-Leena Matthies Kokkolan yliopistokeskus Chydeniuksesta ja Kokkolan yliopistokeskus Chydeniuksen ja Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun sosiaalialan yhteistyöryhmä, johon Aila-Leena Matthiesen lisäksi ovat kuuluneet Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun Kokkolan yksikön sosiaalialan koulutusohjelmajohtaja Pirjo Forss-Pennanen sekä yliopistokeskuksesta yliopistonopettajat Tuomo Kokkonen, Hannu Piironen ja Sirkka Alho-Konu.

Haluan tässä yhteydessä kiittää lämpimästi selvitystyön rahoittajaa ja ohjaukseen osallistuneita. Lämmin kiitos myös kaikille selvitykseen liittyvään kyselyyn vastanneille työelämän edustajille, jotka keskellä kiihkeimpiä Parastunnelmia löysivät aikaa pysähtyä miettimään keskipohjalaisen sosiaalialan näkymiä. Kiitokset myös ammattikorkeakoulun Ylivieskan yksikön sosiaalialan koulutusohjelmajohtaja Leena Raudaskoskelle hyvästä yhteistyöstä liittyen Pohjois-Pohjanmaan tilanteen hahmottamiseen.

Kokkolassa helmikuussa 2008

Niina Rantamäki

SISÄLLYS

JOHDANTO	7
1 SOSIAALIALAN YLEISET NÄKYMÄT	9
1.1 SOSIAALIALAAN VAIKUTTAVAT MEGATRENDIT	10
1.2 SOSIAALIALAN TYÖHÖN LIITTYVÄT MEGATRENDIT	12
1.3 KUNTA- JA PALVELURAKENNEUUDISTUS	13
1.4 YHTEENVETO SOSIAALIALAN HAASTEISTA	14
2 SOSIAALIALAN OSAAMINEN	15
2.1 SOSIAALIALAN OSAAMISHAASTEET	15
2.2 SOSIAALIALAN KOULUTUSRAKENNE	16
3 KESKI-POHJANMAA MAAKUNTANA	19
3.1 HALLINNOLLISEN KESKI-POHJANMAAN ALUE	19
3.1.1 Väestönkehitys	19
3.1.2 Elinkeinorakenne ja taloudellinen tilanne	20
3.1.3 Työllisyys- ja työpaikkatilanne	21
3.1.4 Koulutusaste	23
3.2 SOSIAALIALAAN LIITTYVÄT TOIMIJAT KESKI-POHJANMAALLA	24
3.2.1 Kunnat ja kuntayhtymät sosiaalipalveluiden tuottajina	24
3.2.2 Yksityiset sosiaalipalvelujen tuottajat	26
3.2.3 Sosiaalialan kehittämiseen liittyvät organisaatiot	26
3.2.4 Muut sosiaalialaan kiinteästi liittyvät toimijat	29
3.2.5 Yhteenveto Keski-Pohjanmaan maakunnasta	30
3.3 YLIVIESKAN JA NIVALA-HAAPAJÄRVEN SEUTUKUNTA – KULTTUURISTA KESKI-POHJANMAATA	31
3.4 PARAS-HANKKEEN MYÖTÄ NÄKYVISSÄ OLEVAT MUUTOKSET	33
4 SOSIAALIALAN KOULUTUS KESKI-POHJANMAALLA	34
4.1 TOISEN ASTEEN KOULUTUS	35
4.1.1 Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja	35
4.1.2 Sosiaalialan työn liittyvät ammattitutkinnot	35
4.2 KORKEA-ASTEEN KOULUTUS	37
4.2.1 Ammattikorkeakoulukoulutus	37
4.2.2 Yliopistokoulutus	38
4.3 KESKI-POHJANMAALLA TARJOLLA OLEVA SOSIAALIALAN KOULUTUS	39
5 SOSIAALIALAN TYÖVOIMATILANNE KESKI-POHJANMAALLA	40
5.1 SOSIAALIALAN HENKILÖSTÖN KOKONAISMÄÄRÄ	40
5.2 SOSIAALIALAN HENKILÖSTÖN TEHTÄVÄNIMIKKEET	41

5.2.1	Toisen asteen koulutukseen liittyvät tehtävänimikkeet	42
5.2.2	Korkea-asteen koulutusta edellyttävät tehtävät	43
5.3	SOSIAALIALAN HENKILÖSTÖN RIITTÄVYYS JA PÄTEVYYS	44
5.3.1	Sosiaalialan henkilöstön eläköityminen	45
5.3.2	Sosiaalialan henkilöstön täydennyskoulutustarpeet	46
5.4	SOSIAALIALAN TYÖVOIMATILANNE KESKI-POHJANMAALLA AIKAISEMPIEN SELVITYSTEN VALOSSA	46
6	KYSELYTUTKIMUKSEN TOTEUTUS	47
7	NÄKEMYKSIÄ SOSIAALIALAN NYKYTILASTA JA TULEVAISUUDESTA	49
7.1	KESKIPOHJALAISEN SOSIAALIALAN HAASTEET	49
7.1.1	Huoli taloudellisen resurssien riittävydestä	49
7.1.2	Sosiaalisten ongelmien ja palvelutarpeen muutos	51
7.2	KESKIPOHJALAISEN SOSIAALIALAN VAHVUUDET	52
7.3	KESKIPOHJALAISEN SOSIAALIALAN TULEVAISUUS	54
7.4	KUNTA- JA PALVELURAKENNEUUDISTUKSEN VAIKUTUKSET SOSIAALIALAAN	55
7.5	YHTEENVETO KESKIPOHJALAISEN SOSIAALIALAN NYKYTILASTA JA TULEVAISUUDESTA	57
8	SOSIAALIALAN KEHITTÄMINEN	58
8.1	SOSIAALIALAN KEHITTÄMISORGANISAATIOT	58
8.2	SOSIAALIALAN KEHITTÄMISHANKKEET JA –PROJEKTIT	59
8.3	PALVELUJEN KÄYTTÄJÄASIAKKAIDEN OSALLISTUMINEN SOSIAALIALAN KEHITTÄMISEEN	61
8.4	TYÖELÄMÄN JA SOSIAALIALAN OPETUSTA ANTAVIEN OPPILAITOSTEN VÄLINEN YHTEISTYÖ	62
8.4.1	Toiveet oppilaitosyhteistyön kehittämiseksi	62
8.4.2	Näkemyksiä yliopistollisen sosiaalityön koulutuksen järjestämisestä alueella	63
9	SOSIAALIALAN TYÖNTEKIJÄTILANNE	65
9.1	TYÖNTEKIJÖIDEN RIITTÄVYYS	65
9.2	OSAAMISEN KEHITTÄMISTARPEET	67
9.3	TULEVAISUUDEN TYÖNTEKIJÄPULAAAN VARAUTUMINEN	70
9.4	SOSIONOMIEN (AMK) JA SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖMARKKINATILANNE	71
9.4.1	Sosionomien (AMK) työmarkkinatilanne	71
9.4.2	Sosiaalityöntekijöiden työmarkkinatilanne	74
9.4.3	Yhteenveto sosionomien (AMK) ja sosiaalityöntekijöiden työmarkkinatilanteesta	78
10	YHTEENVETO SELVITYKSEN TULOKSISTA: KESKIPOHJALAISEN SOSIAALIALAN TILA JA TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT	80
11	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISMAHDOLLISUUDET /TOIMENPIDE-EHDOTUKSET	83
	LÄHTEET	87

JOHDANTO

Viimeisten vuosikymmenten aikana yhteiskunnassa tapahtunut taloudellinen ja sosiaalinen kehitys on vaikuttanut merkittäväällä tavalla sosiaalialaan. Ihmisten taloudellinen hyvinvointi on kohonnut samanaikaisesti, kun kuilu yhteiskunnan hyvä- ja huono-osaisten välillä on syventynyt. Ihmisten elämäntavat ovat monimuotoistuneet, ja yksilöllinen ajattelu on vähitellen korvannut yhteisöllisen. Suurten ikäluokkien ikääntyessä ja syntyvyyden pysyessä suhteellisen matalana on väestörakenne muuttunut vanhuspainotteiseksi. Puutteen, kurjuuden ja tietämättömyyden poistamiseen tähtäävä hyvinvointijärjestelmä on kohdannut suuria haasteita pyrkiessään löytämään ratkaisuja aivan uudensuuntaisiin tilanteisiin ja ongelmiin.

Samanaikaisesti ulkopuolelta tulevien haasteiden lisääntymisen kanssa on sosiaalialan sisällä tapahtumassa suuria muutoksia. Näistä merkittävin on kunta- ja palvelurakennemuutos eli Paras. Paras-uudistuksen tavoitteena on luoda entistä elinvoimaisempi ja toimintakykyisempi kuntarakenne ja täten turvata kunnallisten hyvinvointipalvelujen tuottaminen myös tulevaisuudessa. Väestöpohjaltaan pienten kuntien muodostamalla Keski-Pohjanmaalla Paras-uudistus tulee tarkoittamaan uudensuuntaisten sosiaalipalvelujen tuottamisen järjestämistä uudella tavalla. Tässä historiallisessa tilanteessa, jossa keskipohjalainen sosiaaliala muuttaa muotoaan monella tapaa, on kokonaiskuvan luominen keskipohjalaisen sosiaalialan tilasta ja tulevaisuuden näkymistä enemmän kuin perusteltua.

Tämä julkaisu on ilmeisesti ensimmäisen keskipohjalaista sosiaalialaa kokonaisvaltaisesti tarkasteleva selvitys. Sen taustalla on sosiaalialan opetusta alueella järjestävän Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun ja sosiaalityön yliopistollista koulutusta järjestävän Kokkolan yliopistokeskus Chydeniuksen yhteinen huoli sosiaalialan ja erityisesti tieteelliseen tutkimukseen nojautuvan sosiaalityön osaamisen säilyttämisestä ja kehittämisestä Keski-Pohjanmaan alueella. Useissa yhteyksissä myös esitetty arveluja siitä, että meneillään olevissa sosiaali- ja terveydenhuollon organisatorisissa muutoksissa sosiaalialan identiteetti on uhattuna ja oma osaaminen hukkumassa. Selvityksen tarkoituksena on osaltaan luoda ja vahvistaa tiedollista pohjaa keskipohjalaisen sosiaalialan, sen työntekijöiden, opiskelijoiden ja organisaatioiden iden-

titeetille: keitä me olemme, keitä muita täällä on, mitkä ovat haasteemme ja vahvuutemme?

Selvitys perustuu sekä sosiaalialan ja sosiaalityön nykytilanteesta valtakunnallisesti saatavilla olevaan tietoon, keskipohjalaisen sosiaalialan tilannetta valottaneisiin aikaisempiin selvityksiin että sosiaalialan työelämän edustajille kunnissa, terveydenhuollossa ja yksityisellä sektorilla suunnatun kyselyn kautta saatuun ajankohtaiseen tietoon. Selvityksen ensimmäisessä luvussa on luotu katsaus sosiaalialaan yleisesti sekä sosiaalialan työhön vaikuttaviin yleisiin kehitystrendeihin. Sen lopussa on lisäksi yhteenveto selvityksen laatimishetkellä kuumimmassa suunnitteluvaiheessa olevan kunta- ja palvelurakennuudistuksen lähtökohdista ja tavoitteista. Toisessa luvussa on tarkasteltu sosiaalialaa osaamisen haasteiden näkökulmasta sekä esitetty yhteenveto sosiaalialan koulutusrakenteesta sekä siihen liittyvistä jännitteistä.

Kolmannessa luvussa siirrytään Keski-Pohjanmaan maakunnan esittelyyn. Pyrkimyksenä on kuvata sitä kontekstia, jossa selvityksen kohteena olevat asiat ovat tapahtuneet ja tapahtumassa. Neljännessä ja viidennessä luvussa on syvennetty maakunnan esittelyä sosiaalialan koulutuksen ja työvoimatilanteen näkökulmasta. Tämän jälkeen siirrytään kyselytutkimuksen tulosten esittelyyn. Tulosten esittelyn kautta on luotu kuvaa siitä, millaisena sosiaalialan toimijat näkevät alan tilanteen yleisesti, osaamisen ja kehittämisen sekä työvoimatilanteen näkökulmasta. Sosiaalialan työvoimatilanteen kohdalla on erikseen kiinnitetty huomiota sosiaalialan korkeakoulutettujen tilanteeseen. Syynä tähän on selvityksen taustalla olevien sosiaalialan korkeakoulutusta järjestävien organisaatioiden mielenkiinto, mutta myös se, että aiempien selvitysten valossa Keski-Pohjanmaalla on ollut pulaa erityisesti alan korkeakoulutetusta henkilökunnasta. Lopuksi on esitetty tiivistetty yhteenveto kyselyn tuloksista sekä niiden pohjalta laaditut kehittämisehdotukset.

Stakesin sosiaalialan sanaston (2002) mukaan sosiaaliala on *erikoisala, joka on keskittynyt yksikön, yhteisön ja yhteiskunnan välisissä suhteissa esiintyviin ilmiöihin. Sosiaalialaa voidaan tarkastella toimialana tai tutkimus-, kehittämis- ja koulutusalanana.* Tämä selvitys luo keskipohjalaisesta sosiaalialasta alustavan kuvan, jota on hyvä jatkossa täydentää. Nyt täysin vaille ääntä jää esimerkiksi kaikkein tärkein ryhmä – keskipohjalaiset sosiaalipalvelujen käyttäjät. Toivonkin, että tämä selvitys voisi omalta osaltaan palvella sekä sosiaalialan että koulutuksen kehittämistä, mutta toimia myös innoittajana tarkemmalle paneutumiselle keskipohjalaisen sosiaalialan saloihin – sen vahvuuksiin ja haasteisiin.

1 SOSIAALIALAN YLEISET NÄKYMÄT

Ranskalainen sosiologi Pierre Bourdieu on todennut teoksessaan *Gegenfeuer* eli *Vastatulet* (1991, 17–18) seuraavasti:

”Valtion toinen käsi ei halua tietää, mitä toinen käsi tekee. Valtion ”sosiaalisen käden” päivittäisenä työnä on kohdata tämä yhteiskunnallinen ristiriita. Kun etsimme ”sosiaalista kättä”, tapaamme erilaisia ihmisiä, joita kaikkia voisi kutsua ”sosiaalisen työn tekijöiksi”. Tapaamme ehkä koulun rehtorin, lähion projektinjohtajan, kotipalvelun työntekijän, kasvattajan, pieniä virkamiehiä, erityisryhmien opettajia. (...) Valtion ”ekonomisen käsi” koostuu rahoitusyhtiöiden, pankkien ja ministeriöiden kabinettien oppien omaksujista. (...) Ekonomisen käsi syyttää sosiaalista kättä kustannuksien aiheuttamisesta. Ekonomisen käsi on yhä enemmän vetäytymässä yhteisestä vastuusta. Se lähettää sosiaalisen käden vastaamaan taloudellisen logiikan tuottamaan hätään ilman, että antaisi siihen todellista tarvetta vastaavia varoja. (...). ”Minulla on tunne, että yhä useampi heistä, joista yhteiskunta ei ole enää kiinnostunut, alkaa myös ajatella vain omaa etuaan ja kohtelee puolestaan yhteiskuntaa kuin vierasta valtaa.”

Sosiaaliala on keskeinen suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan sektori, jonka muotoutuminen on kautta aikojen tapahtunut kiinteässä yhteydessä yleiseen yhteiskunnalliseen kehitykseen. Alan kehitys on seurannut yhteiskunnallisia reunaehtoja ja muutoksia, mutta myös vaikuttanut siihen vahvasti. Historiallisesta perspektiivistä tarkastellen sosiaalialan kehitys ei suinkaan ole ollut suoraviivaista tai ristiriidatonta. Eri aikakausia leimaavat kehitystrendit ovat asettaneet sosiaalialan aina uusien haasteiden eteen. Viimeisten vuosien aikana sosiaalisten ongelmien lisääntyminen, taloudellisten näkökulmien vahva esiinnousu sekä yhteiskunnan monimutkaistuminen ovat asettaneet vaateita niin alalla työskentelevän henkilökunnan ammattitaidolle kuin sosiaalialan koulutukselle.

Johtuen sosiaalialan erityisestä luonteesta, on sen nykytilan ja tulevaisuuden tarkastelu irrallaan yleisistä valtakunnallisista ja globaaleista kehityskuluista – kuten taloudellisista, yhteiskunnallisista tai teknologisista muutoksista – mahdotonta. Globalisoituminen, kulttuurilliset muutokset ja niihin liittyvät syrjäytymisuhat sekä väestön ikääntyminen asettavat sosiaalialan jälleen uusien haasteiden eteen. Työkenttänä sosiaalialaan vaikuttavat laa-

1 Vapaasti kääntänyt Aila-Leena Matthies.

jemmin työelämää ravisuttavat muutokset, kuten verkostomaisen ja projektiluontoisen työn lisääntyminen, työelämän murros, julkisen sektorin roolin muuttuminen ja teknologinen kehitys. Julkisen sektorin osalta ei sosiaalialan tilannetta voi tarkastella ottamatta huomioon valtioneuvoston vuonna 2005 käynnistämää laajaa kunta- ja palvelurakennemuutosta. Paras-hankkeeksi nimetty uudistus on käynnistetty osin edellä kerrottujen kehityskulkujen tuloksena, mutta myös pyrkimyksenä löytää niihin vastauksia.

1.1 Sosiaalialaan vaikuttavat megatrendit

Keskeinen haaste suomalaiselle sosiaalialalle on osana globalisaatiota tapahtuva siirtyminen maailmantalouteen. Sosiaalialan näkökulmasta tämä pitää sisällään sekä mahdollisuuksia että uhkia. Jos Suomen kansantalous kykenee sopeutumaan muutoksiin ja säilyttää kilpailukykyä, on globalisaatio hyvinvoinnin näkökulmasta tärkeä resurssi. Parhaimmillaan työvoiman ja pääomien vapautuva liikkuminen tulee helpottamaan työvoiman saatavuutta ikääntyvässä Suomessa – toki maahanmuuttajien kotouttaminen ja ammattikouluttaminen sosiaalialan tehtäviin on lisähaaste. Globalisaation uhat liittyvät pelkoon perustuotannon ja teollisuuden työpaikkojen siirtymisestä alemman palkkatason maihin, mistä eniten tulisivat kärsimään ammattikouluttamattomat ja rikkinäisen työhistorian omaavat henkilöt. Pahimmillaan kehityskulku tulee entisestään vauhdittamaan yhteiskunnan kahtiajakautumista ja alueellisten hyvinvointierojen kasvua. (Vuorensyrjä, Borgman, Kemppainen, Mäntysaari & Pohjola 2006, 15–17.)

Nykyistä yhteiskunnallista tilannetta on kuvattu siirtymänä modernista kulttuurista postmoderniin. Modernille maailmalle tyypillisiä olivat suuret, keskitetysti ohjautuvat organisaatiot, joita pyrittiin hallitsemaan rationaalisin säännöin ja toimenpitein. Postmodernia kulttuuria puolestaan luonnehtivat kriittisyys ja reflektiivisyys; irtisanoutuminen normatiivisista itseäänselvyyksistä. Modernin ajan rakenteiden murtuessa ovat kadonneet myös sille tyypilliset eheys, pysyvyys ja järjestys, ja niitä korvaavat moniarvoisuus, pirstaleisuus, katkoksellisuus ja satunnaisuus. Arjen tasolla tapahtunut muutos näkyy riskien, epävarmuuden ja epäselvyyden sekä toisaalta valinnanmahdollisuuksien lisääntymisenä. (Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta 2007, 29 Baumanin 1996 mukaan.) Postmodernia ajattelua tulkiten on suuri vaara, että yhteiskunta tulee jakaantumaan kahden luokan kansalaisein: niihin, jotka kykenevät poimimaan tarjolla olevista vaihtoehdoista itseään parhaiten hyödyttävät sekä niihin, joiden näköpiirissä on vain huonoja vaihtoehtoja.

Postmodernin ajattelun rinnalla on viime vuosien aikana noussut ajatus transmodernista. Käsitteen teki tunnetuksi amerikkalainen sosiologi Paul H. Ray. Transmodernin ajattelun avainsanoja ovat vuorovaikutus, yksilöllisyys, seikkailu ja ”oman varjonsa kohtaaminen”. Transmodernille ihmiselle on olemassa yhteisesti jaettuja arvoja, joiden puolesta hän on valmis pon-

nistelemaan. Nämä arvot eivät synny sattumalta, vaan muodostuvat ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa, ja ne liittyvät kunkin yhteisön, esimerkiksi organisaation, yhteiseen ideaan tai ajatukseen. Transmodernissa ajattelussa keskeisenä nähdään yksilön rakentava toiminta, johon liittyy olennaisesti yhteisöllisyys ja vuorovaikutuksellisuus. Postmodernille ajattelulle kuvaa- van epävarmuuden sietämisen korvaa transmodernissa elämän näkeminen seikkailuna: tulevaisuus voi näyttäytyä hankalana, mutta se otetaan vastaan haasteena, jossa voi oppia uusia taitoja ja kykyjä. Oleellinen puoli transmodernia ajattelua on ”oman varjon kohtaaminen” – oivallus siitä, että ihminen käy myös omaa henkilökohtaista sisäistä matkaansa – kasvaa ihmisenä. Varjon kohtaamisella tarkoitetaan sekä omien negatiivisten ja torjuttujen puolien kohtaamista että omien piilossa olevien hyvien ja voimaa antavien puolien tunnistamista ja tunnustamista. (Dunderfelt.) Transmoderni ajattelu avaa uudenlaisia näkökulmia asiakkaan kohtaamiseen, työntekijänä toimimiseen sekä palvelujärjestelmän ja -menetelmien suunnitteluun.

Konstikas sosiaalityö 2003 -tutkimukseen osallistuneet sosiaalityöntekijät viestittivät sosiaalialan nykytilaa tarkastellessaan huolta, riittämättömyyden kokemuksia ja pettymyksiä. Heidän mukaansa moniin ongelmiin puuttuminen, tiettyjen asiakasryhmien asema ja laajasti ottaen varhainen puuttuminen ja ehkäisevä toiminta ovat laiminlyötyä. (Karvinen-Niinikoski, Salonen, Meltti, Yliruka, Tapola-Haapala & Björkenheim 2005, 108.) Tämä johtaa ongelmien vaikeutumiseen, monimutkaistumiseen ja kasaantumiseen yhä selkeämmin samoille ihmisille. Tulevaisuudessa työttömyyteen, etenkin pitkäaikaistyöttömyyteen, mielenterveys- ja päihdeongelmiin sekä lasten ja nuorten pahoinvointiin liittyvät ongelmat syvenyvät entisestään. Osittain kykenemättömyys löytää näihin ongelmiin ratkaisuja johtuu nykyisessä palvelujärjestelmässä olevista puutteista: palvelut ovat hajanaiset, ne puuttuvat tai ongelmat asetuvat eri palvelusektoreiden väliin, eivätkä loppujen lopuksi ”kuulu kenellekään”. Tulevaisuudessa onkin välttämätöntä laatia perusteellisempi palvelutarveanalyysi, ja pyrkiä sen myötä kehittämään kokonaisvaltaisempi auttamisjärjestelmä. (Vuorensyrjä & al. 2006, 24–26.)

Monin eri tavoin sosiaalialaan vaikuttava kehityskulku on väestörakenteessa näköpiirissä olevat muutokset: väestö ikääntyy, maaseudun väestö vähenee, maahanmuutto kasvaa, väestö moninaistuu etnisesti ja työikäinen väestö vähenee. Väestön ikääntymisen myötä vanhuspalveluiden tuottamiseen tarvitaan yhä enemmän työvoimaa. Sairauksien hoidon ja terveyden edistämisen rinnalle tarvitaan ihmisten hyvinvoinnin kokonaisvaltaisesti huomioivaa sosiaalista toimintakykyä tukevaa ja edistävää ammatillista toimintaa. Väestökehitykseen liittyy myös alueellinen erilaistuminen, jossa merkittävässä roolissa on muuttoliike. Muuttotappioalueilla väestörakenne väistämättä vinoutuu ja elinkeinoelämä näivettyy, mikä pahimmillaan johtaa noidankehään, jonka tuloksena hyvinvointierot kasvavat ja eriarvoisuus kärjistyy. Asiakaskunnan ohella myös sosiaalialan työntekijät ikääntyvät ja siirtyvät runsain joukoin eläkkeelle, mikä puolestaan aiheuttaa tarvetta uusista työntekijöistä. Monien väestökehitykseen liittyvien muutosten ratkaiseminen edellyttääkin

toimintojen ja tieteenalojen rajapinnoilla tapahtuvaa kehittämistyötä. (Vuorensyrjä & al. 2006, 20–24; Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta 2007, 30.) Osa edellä mainituista haasteista voidaan ratkaista hyödyntämällä enenevässä määrin teknologisen kehityksen tuloksia, mutta ihmisten ollessa kyseessä tulevat myös sen rajat enemmän tai myöhemmin vastaan.

1.2 Sosiaalialan työhön liittyvät megatrendit

1990-luvulla tapahtuneen yhteiskunnallisen muutoksen myötä on Suomessa tapahtunut siirtymä hyvinvointivaltion laajenemisen ja taloudellisen laman jälkeisestä ajasta kohti uutta hyvinvointipolitiikkaa. Uudelle hyvinvointipolitiikalle luonteenomaista on valtion keskitettyä ohjausta korostavan toimintatavan sijaan paikallisuutta korostavan hyvinvointipolitiikan mahdollisuuksien ja etujen esiin nostaminen. Hyvinvoinnin tuottamista ei nähdä enää yhteiskunnan yksinoikeutena, vaan uuden ajattelun mukaisesti se tapahtuu paikalliset tarpeet ja mahdollisuudet huomioiden julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin verkostomaisen yhteistyön tuloksena asiakkaan omaa vastuuta unohtamatta. Pyrkimyksenä on löytää uudenlaisia palveluiden tuottamisen malleja sekä helpotusta (taloudelliseen) resurssipulaan. Toimintamallissa korostuvat eri tahojen yhteinen hyvinvointivastuu ja kumppanuus sekä yhteisesti tuotettujen palvelujen ja tuen yhdistelmät. (Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta 2007, 32.) Työntekijöiltä uusi työskentelytapa edellyttää palvelukentän laajaa tuntemusta sekä hyviä yhteistyötaitoja.

Lisääntynyt keskustelu yhteiskunnallisten palvelujen yksityistämisestä sekä yrittäjyyden tulosta sosiaali- ja terveyspalveluihin viestii osaltaan ideologisessa ja arvoilmapiirissä tapahtuneesta muutoksesta. Kilpailuttamis- ja hankintalainsäädäntö sekä sosiaali- ja terveydenhuollon laatu- ja saatavuusstandardit asettavat sosiaalialan uudenlaisten haasteiden eteen. Tämä kehitys merkitsee julkisen sektorin tehtävien uudelleenarviointia ja tarvetta ulottaa yrittäjyyskasvatus myös kaikille sosiaalityön koulutusasteille. Sosiaalityön kannalta uhkakuvana voidaan pitää taloudellisten argumenttien tietynasteista ylivaltaa, joka pahimmillaan johtaa hyvinvointipalveluiden kannalta keskeisten tavoitteenasettelujen syrjäytymiseen ja korvautumiseen tehokkuutta korostavalla tavalla. (Vuorensyrjä & al. 2006, 17–20.) Näin siitä huolimatta, että kaikissa gallupeissa selkeä enemmistö väestöstä pitää julkisten, kaikkien kansalaisten saatavilla olevien, hyvinvointipalvelujen säilyttämistä ensiarvoisen tärkeänä.

Liike-elämän piirissä alkanut projekti-muotoisen työskentelytavan yleistyminen on vallannut myös julkisen sektorin ja sitä myöten sosiaalialan. Projekti voidaan määritellä tarkkaan suunnitelluksi hankkeeksi, joka tähtää tietyn päämäärän saavuttamiseen. Projektitoiminta korostaa kansalaisnäkökulman esiintuomista – mikä sinällään on erittäin tärkeää – kuten myös poikkiallinollista ja eri sektorirajat ylittävää yhteistoimintaa laajemminkin. Pyrkimyk-

senä on suunnitelmallisesti voimavaroja kohdentaen etsiä uudenlaisia ratkaisuja havaittuihin kehittämistarpeisiin ja ongelmakohtiin. Julkisella sektorilla projektiorganisaatioiden lisääntyminen voidaan nähdä myös politiikkaohjelmien tavoittelemana hallinnon tehostamisena. Parhaimmillaan projektitoiminta on sekä tekijöitä että kohteita hyödyttävää onnistumisen iloa: hyviksi todetut käytännöt jäävät elämään ja kehittyvät edelleen. Valitettavan usein onnistuneidenkin projektien synnyttämä tuki tai toiminta kuitenkin loppuu projektin päätyttyä. Ajoittain projektityön ja organisaation perustoiminnan välinen raja on etenkin julkisella sektorien hämärtenyt: projekteja ketjuttamalla pyritään paikkaamaan olemassa olevan palvelujärjestelmän puutteita, jolloin suuri määrä rajallisia resursseja sidotaan projektitoiminnan pyörittämiseen varsinaiseen toimintaan keskittymisen sijaan. (Rantala & Sulkunen 2006, 9, 69–70.)

Talouden globalisaatio ja kilpailun kiristyminen ovat merkinneet irtisanoutumisten ja väliaikaisten työsuhteiden lisääntymistä sekä matalapalkkaisten alojen kasvua. Perinteinen 8 tunnin -työpäivä on pirstoutumassa, eikä paluuta entiseen ole näkyvissä. Työelämän epävakautta ja ennustettavuuden heikkenemistä kuvaavasta ilmiöstä käytetään nimitystä ”työn murros”. Sosiaalialaan ilmiö vaikuttaa sekä alan sisäisten työjärjestelyiden kautta – esimerkkinä projektityön lisääntyminen – että asiakkaiden tarpeiden muuttumisena ja uudenlaisten sosiaalisten ongelmien ilmaantumisena. Epätyypillisessä työsuhteessa oleva jää vaille useita säännöllisen työsuhteen takaamia etuja ja työyhteisön mukanaan tuomia sosiaalisia verkostoja poiketen huomattavasti hyvinvointiyhteiskunnan ihanteesta, vakituudessa työsuhteessa olevasta miehestä. (Alanko 2006.) Työelämän pirstoutumisella on myös omat väistämättömät seurauksensa työyhteisöjen toimintaan sekä työn suunnitelmallisuuteen ja jatkuvuuteen.

1.3 Kunta- ja palvelurakennemuutos

Kunta- ja palvelurakennemuutoksen (PARAS) päämääränä on luoda entistä elinvoimaisempi ja toimintakykyisempi kuntarakenne, joka kykenee tuottamaan kunnalliset hyvinvointipalvelut asukkailleen myös tulevaisuudessa. Uudistuksen tavoitteen on kunta- ja palvelurakenteen vahvistaminen, uudenlaisten palveluiden tuotantotapojen ja organisoimisen edistäminen, kuntien rahoitus- ja valtiosuhteiden uudistaminen sekä kuntien ja valtion välisen tehtäväjaon tarkistaminen. Hanke käynnistyi valtioneuvoston toimesta keväällä 2005 ja sen toteuttamista ohjaava puitelainsäädäntö vahvistettiin helmikuussa 2007. Uudistus toteutetaan kuntien ja valtion yhteistyönä vuoden 2012 loppuun mennessä. (Sisäasiainministeriö 2007.)

PARAS-hankkeen keskeisin haaste liittyy sosiaali- ja terveystalouden järjestämiseen johtuen sekä niiden suuresta osuudesta kuntataloudesta (53 % kuntien käyttökustannuksista) että tärkeydestä kuntalaisille. Sosiaali- ja ter-

veydenhuollossa uudistuksen lähtökohtina ovat terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen sekä yhteistyön ja väestöpohjan vahvistaminen palvelujen järjestämisessä. Tavoitteena on yhdenvertaisten sosiaali- ja terveyspalveluiden tarjoaminen kaikille suomalaisille. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007.) Sosiaalialalla uudistus tulee merkitsemään selkeämpää porrastusta lähipalveluihin ja erikoispalveluihin muuttaen oleellisesti perustaa, josta sosiaalialan henkilöstön tehtävärakenteen määrittely ja mitoitus johdetaan. Määrällisen tarpeen ohella muutos vaikuttaa myös tehtävärakenteisiin ja ammattitaitovaatimuksiin. Sosiaalialalla kannetaan tällä hetkellä laajaa huolta sosiaalisen asiantuntijuuden aseman säilyttämisestä muuttuvassa tilanteessa. (Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta 2007, 32.)

1.4 Yhteenveto sosiaalialan haasteista

Näin esitettyinä sosiaalialan tulevaisuus näyttäytyy, jollei ihan täysin synkänä, niin useiden sadepilvien peittämältä. Uhka suomalaisen yhteiskunnan kahtiajakautumisesta on todellinen. Sitä ennustavat sekä globalisaation, postmodernin kulttuurin, sosiaalisten ongelmien että väestönrakenteen kehityksen mukanaan tuomat haasteet. Tulevaisuudessa sosiaalipalvelujen tuottamisen tapa tulee muuttumaan. Sitä, mitä muutos tuo tullessaan, voidaan tällä hetkellä vain arvailla. Tehokkuus- ja taloudellisuusajattelun vahva esiinnousu julkisen sektorin toimintaa tarkasteltaessa asettaa sosiaalialan tilanteeseen, jossa sen on entistä paremmin kyettävä perustelemaan olemassaolonsa oikeutus. Tässä tilanteessa keskustelu universaalisuuden periaatteelle pohjautuvan pohjoismaisen hyvinvointimallin tulevaisuudesta on enemmän kuin ajankohdainen. Millä keinoin voimme turvata kansalaisten sosiaaliset oikeudet myös jatkossa?

Uhkakuvien ohella on tärkeää kiinnittää huomiota myös muutosten positiivisiin vaikutuksiin. Ikääntyvät ihmiset säilyttävät toimintakykynsä yhä pidempään, teknologia auttaa osaltaan poistamaan maantieteellisten välimatkojen tuomia ongelmia, työllisyystilanne paranee suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle ja näköpiirissä olevien uhkakuvien tunnistaminen luo edellytyksiä niihin vaikuttamiselle. Ja mikä tärkeintä, ihmisten suhtautuminen julkisiin, kaikille kansalaisille perusturvan takaaviin, sosiaali- ja terveydenhuoltopalveluihin on lähes poikkeuksetta positiivista.

2 SOSIAALIALAN OSAAMINEN

2.1 Sosiaalialan osaamishaasteet

Sosiaalialan nykyinen lainsäädäntö korostaa työntekijöiden ammatillisen osaamisen alueina kykyä edistää ja ylläpitää yksityisen henkilön perheen ja yhteisön sosiaalista turvallisuutta sekä toimintakykyä (Sosiaalihuoltolaki 710/1982) sekä kykyä edistää asiakaslähtöisyyttä, asiakassuhteen luottamuksellisuutta, asiakkaan oikeutta hyvään palveluun, hyvään kohteluun sekä siihen, että asiakkaalla on oikeus saada laadultaan hyvää sosiaalihuoltoa ja hyvää kohtelua ilman syrjintää (Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000; Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005). Käytännön työn näkökulmasta lainsäädännön sosiaalialan työlle asettamat vaateet korostavat paitsi vankkaa ammatillista tietämystä myös vuorovaikutustaitojen keskeisyyttä sosiaalialan osaamisessa.

On esitetty arvioita siitä, että yhteiskunnan muutosprosessit ja niiden seuraukset asettavat sosiaalialalle kaksi isoa haastetta: kansalaisten tarpeisiin vastaavien palveluiden tuottaminen sekä muuttuvista toimintaympäristöistä nouseviin uusiin osaamisvaateisiin vastaaminen (Vuorensyrjä & al. 2006, 27). Tilanteissa, joissa yhteiskunnan muutoksen dynamiikka tuottaa hyvinvointipoliittisesti sekä tieteellisesti vaikeasti haltuun otettavia ilmiötä, haetaan ongelmiin mielellään vastauksia alueilta, joilla identiteetit ovat vahvat. Sosiaalisten ongelmien kohdalla tämä on tarkoittanut kääntymistä medikaalisen, juridisen ja pedagogisen asiantuntemuksen suuntaan, joilla kuitenkin kysymystä sosiaalisesta ei tieteellisessä ja eettisessä mielessä ole ehkä koskaan vahvasti asetettu. (Murto ym., 2004, 67). Esimerkkinä tästä ovat erilaiset asiakastyön käytäntöjen mallintamispyrkimykset, joissa suurena vaarana on ainutkertaisessa elämäntilanteessa olevan ihmisen unohtuminen rakenteiden luomisen kustannuksella.

Vallitsevassa yhteiskunnallisessa murrostilanteessa ei tulisi kuitenkaan unohtaa sosiaalialan omia mahdollisuuksia vaikuttaa vallitsevaan tilanteeseen sekä sosiaalityön perinteistä tehtävää yhteiskunnallisena kapinallisena ja uudistajana. Yksinkertainen resepti kasvaneiden palvelutarpeiden aiheut-

tamiin haasteisiin vastaamisessa olisi resurssien lisääminen. Muuttuvat olosuhteet kuitenkin murentavat pohjaa aikaisemmilta toimintatavoilta ja pakottavat kyseenalaistamaan vallitsevia virkarakenteita sekä ammatillisen osaamisen painopistealueita, jotta asiakaskunnassa tapahtuneeseen laadulliseen muutokseen vastaaminen mahdollistuisi. Sosiaalialan työntekijöiltä edellytetään tulevaisuudessa entistä korkeampaa ammatillista osaamista, uudistumiskykyä ja tätä kautta yhä tuloksellisempaa työtettä. Uusi tilanne on sekä mahdollistanut että tehnyt välttämättömäksi alan omista lähtökohdista tapahtuvan ammatillisen asiantuntemuksen kehittämisen. Koulutuksen on vahvistettava itsenäistä ammatillista osaamista ja tietopohjaa sekä kiinnitettävä huomiota alan tulevien ammattilaisten tutkivan asenteen vahvistamiseen. (Raunio 2002, 37–38).

Sosiaaliala tarvitsee kehittyäkseen yhä systemaattisempaa tutkimustietoa sekä alueellisen kehityksen indikaattoreista ja kansalaisten elinehdoista että työn sisällöstä ja sen vaikuttavuudesta (Vuorensyrjä & al. 2006, 30). Työprosessien ja työn sisällöllisen kehittämisen tulee kuitenkin tapahtua niin, että sosiaalialan työn lähtökohtia ei unohdeta. Yksittäisen ihmisen tai tietyn ihmisryhmän elämäntilanteen paraneminen on edelleen nähtävä kaiken kehittämistyön yhteisenä päämääränä. Tutkimus ja käytäntö on nähtävä erilaisina – mutta ei erillisinä – toisiaan palvelevia lähestymistapoina yhteisen kiinnostuksen kohteena olevaan asiaan. Onnistuakseen tämä edellyttää tutkimuksellista työtettä tukevien toimintakäytäntöjen sekä asenteellisesti tutkimusmyönteisen ilmapiirin luomista, jossa keskiössä on yksittäinen ihminen – ei järjestelmän ylläpitäminen.

Suomea ajatellen innovaatioihin ja kehittämiseen liittyvä erityishaaste on tietoyhteiskunnan ja hyvinvointivaltion yhdistäminen. Sosiaalialan innovaatiotoiminnan tulisi tulevaisuudessa kyetä huolehtimaan siitä, että yhteiskunnallinen ja sosiaalinen kehitys eivät eriydy talouden ja teknologian kehityksestä, vaan yhä paremmin palvelevat toisiaan. Pyrkimyksenä on niiden kautta kyetä lisäämään aineellista ja henkistä hyvinvointia sekä torjua inhimillisesti ja alueellisesti eriarvoistavat ja syrjäyttävät kehityspiirteet. (Vuorensyrjä & al. 2006, 30.)

2.2 Sosiaalialan koulutusrakenne

Ammatillisen koulutuksen näkökulmasta sosiaaliala näyttäytyy perinteisesti pirstaleisena: suurta osaa sosiaalihuollon työvoimasta ei ole ammattikoulutettu erityisesti sosiaalihuollon tehtäviin, ja toisaalta alalla on runsaasti tehtäviä, joihin ei ole olemassa tarkoituksenmukaista koulutusta. Sosiaalialan johtamistehtävissä työskentelee merkittävä määrä koulutuksensa pohjalta toisenlaisen ajattelulogiikan omaksuneita terveydenhuoltoalan ammattilaisia. Osaltaan muodostuneisiin käytäntöihin ovat vaikuttaneet ajan tasalla olevien kelpoisuusvaatimusten puuttuminen vuoteen 2005 saakka sekä alan koulu-

tusrakenteiden suhteellisen myöhäinen muotoutuminen. 1990-luvun lopulla toteutettujen koulutuspoliittisten ratkaisujen sekä uuden kelpoisuuslain nähdään kuitenkin luovan kokonaisuuden, jonka varaan alan kehittämistä voidaan tulevaisuudessa rakentaa. (Vuorensyrjä & al. 2006, 31.)

Uudistettu suomalainen koulutusjärjestelmä rakentuu kolmesta koulutusasteesta. Näistä ensimmäinen on yleissivistävää koulutusta tarjoava esi- ja perusaste. Peruskoulun jälkeistä toisen asteen koulutusta edustavat lukiot ja ammatillinen koulutus. Sosiaaalialalla toisen asteen koulutukseen luetaan lähihoitaja-tutkintonimikkeen antava sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto sekä ammatillisen aikuiskoulutuksen näyttötutkintotokoulutuksena järjestettävä perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinto-koulutus. (Opetushallitus 2007, 26.) Korkea-asteen koulutus puolestaan muodostuu ammattikorkeakoulujen tarjoamasta sosionomikoulutuksesta, tutkintonimikkeinä sosionomi (AMK), geronomi (AMK) ja kuntoutuksen ohjaaja (AMK), sekä yliopistojen (Helsinki, Jyväskylä, Kuopio, Lappeenranta, Tampere ja Turun yliopisto; ruotsinkielistä koulutusta tarjoaa Svenska social- och kommunalhögskolan vid HU ja Helsingin yliopiston yhteiskuntapolitiikan laitos) tarjoamasta sosiaalityön koulutuksesta, tutkintonimikkeinä VTM ja YTM. Sekä ammattikorkeakoulussa että yliopistossa on mahdollista suorittaa myös sosiaaalialan jatkotutkintoja. (Vuorensyrjä & al., 2006, 160, 235.)

Sosiaaalialan koulutusten vahvuutena on nähty niiden mahdollistama liikkuvuus eri toimialojen ja työtehtävien välillä. Eri koulutuksissa, myös korkea-asteella tieteellisen ja yleissivistävän oppisisällön ohella, on myös kyetty huolehtimaan niiden työelämävastaavuudesta. (Vuorensyrjä & al. 2006, 9.) Yhteiskunnalliset muutokset ja haasteet sekä sosiaaalialan kehitys yhä paremmin asiakkaan edun huomioon ottavaksi edellyttävät jatkossa systemaattista tutkintojen rajapintojen tarkastelua. Koulutusväylien omien profiilien lisäksi tarvitaan temaattista yhteistyötä: keskeisten osaamishaasteiden osalta on mahdollista rakentaa esimerkiksi koulutuksellisia yhteistyöverkkoja: osittain yhteneviä, mutta syvenevältä osuudeltaan eriytyviä yhteisiä alueellisia teemakohtaisia kursseja tai opintomoduuleja. (Emt., 31.)

Sosiaaalialan kelpoisuusvaatimusten ja koulutusrakenteen selkiintymisestä huolimatta hallitsevat alan koulutusta koskevaa keskustelua edelleen vahvat jännitteet. Sosiaaalialan korkeakoulutuksen suuntaa pohtinut opetusministeriön asettama työryhmä on kiteyttänyt nämä jännitteet kahteen asiaan. Ensimmäinen liittyy sosiaaalialan koulutuksellisten muutosten ja työelämän kehityksen eritahtisuuteen. Sosiaaalialan osaamisen tärkeyttä ja muuttuneiden koulutusjärjestelmien tuottamaa osaamista ei ole vielä tunnistettu vanhimmissa sosiaaalialan toimintakulttuureissa ja -rakenteissa. Koulutuksen ja työelämän välinen jännite liittyy myös sosiaaalialalla vallitsevaan sosiaalityöntekijäpulaan ja siihen, ettei uusien tutkintojen antamaa pätevyyttä ole riittävästi huomioitu, näin esimerkiksi sosionomien (AMK) ylempään ammattikorkeakoulututkinnon kohdalla. (Sosiaaalialan korkeakoulutuksen suunta 2007, 28.)

Toinen jännite liittyy työryhmän mukaan korkeakoulusektorien erilaiseen tulkitintaan duaalimallisesta sosiaaalialan koulutuksesta. Sekä ammattikorkeakou-

koulut että yliopistot ovat omilla tahoillaan korostaneet duaalimallin merkittävän erilaista koulutusta, koulutusympäristöä ja pedagogista orientaatiota. Tulkinnat siitä, miten koulutuksen tuloksena syntyvä erilainen osaaminen sijoittuu suhteessa sosiaalialan kelpoisuuslainsäädäntöön, eroavat kuitenkin toisistaan merkittävästi. Ammattikorkeakoululaitoksen näkökulmasta on esitetty, että sen tarjoama koulutus tuottaa erilaista sosiaalialan osaamista, joka kelpoisuusvaatimuksia tarkasteltaessa tulee kuitenkin tunnistaa samankaltaiseksi yliopistokoulutuksen tuottaman osaamisen kanssa. Yliopistolaitos on puolestaan korostanut duaalimallin mukaisesti toteutettujen koulutusten eroavan toisistaan myös siinä, millaista pätevyyttä ne tuottavat sosiaalialan tehtäviin. Sosiaalityön tehtävien on nähty eroavan selkeästi sosiaaliohjauksen tehtävistä. Vuonna 2005 voimaantullut sosiaalihuollon kelpoisuuslaki ei ole täysin tätä tulkintaeroa poistanut. (Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta 2007, 28.)

Tämän selvityksen näkökulmasta oleellista on sosiaalialan eri koulutusten tuottaman monipuolisen ja toisiaan täydentävän osaamisen merkityksen ymmärtäminen kokonaisuuden näkökulmasta. Samoin huomiota kiinnitetään koulutuksen ja työelämän keskinäisen vuoropuhelun merkitykseen ajatellen koulutusten kehittämistä yhä paremmin asiakkaiden tarpeita vastaaviksi.

3 KESKI-POHJANMAA MAAKUNTANA

Keskipohtjalaisen sosiaalialan ajankohtaista tilannetta kartoittavan selvityksen aluksi on lyhyesti kiteytetty se, mitä Keski-Pohjanmaalla nykyisessä erilaisen alueiden uudelleenmäärityllyn mylläkässä tarkoitetaan, ja miten se tässä selvityksessä rajataan. Samalla esitetään paikallisen sosiaalialan taustoitukseksi tiivistetty yleisarvio maakunnan tilanteesta väestön, talouden, työmarkkinoiden ja koulutuksen näkökulmasta yleisellä tasolla. Maakunnan yleisen esittelyn jälkeen on paneuduttu tarkemmin Keski-Pohjanmaan kuvaamiseen sosiaalialan toimijoiden näkökulmasta.

Koska keskipohtjalainen sosiaaliala ylittää koulutuksen järjestämisen näkökulmasta hallinnolliset maakuntarajat, on selvityksessä hallinnollisen Keski-Pohjanmaan esittelyn lisäksi tehty yhteenveton omainen katsaus Pohjois-Pohjanmaan maakuntaan kuuluvista – nk. kulttuurisen Keski-Pohjanmaan alueeseen luettavista – Ylivieskan ja Nivala-Haapajärven seutukunnista. Lopuksi on esitetty yhteenveto kunta- ja palvelurakennemuudistuksen etenemisestä em. alueilla raportin valmistumishetken tietojen mukaan.

3.1 Hallinnollisen Keski-Pohjanmaan alue

Vuoden 2008 alussa hallinnollisen Keski-Pohjanmaan maakunta muodostuu 12 kunnasta, jotka jakautuvat kahteen eri seutukuntaan: Kokkolan seutukunnan muodostavat Himanka, Kannus, Kokkola, Kälviä ja Lohtaja, Kaustisen seutukuntaan puolestaan kuuluvat Halsua, Kaustinen, Lestijärvi, Perho, Toholampi, Ullava ja Veteli. Keski-Pohjanmaan kunnista Kokkola on kaksikielinen, ruotsinkielisten osuus sen väestöstä on noin 17 %.

3.1.1 Väestönkehitys

Hallinnollisen Keski-Pohjanmaan alueen väestömäärä lokakuussa 2007 oli 70 907 henkeä, joista hienoinen enemmistö miehiä. Väestöstä Kokkolan seutukunnan alueella asui 75 %. Väestömäärältään alueen kunnista suurin oli

Kokkolan kaupunki (36 910 asukasta) ja pienin Lestijärven kunta (918 asukasta). Kokkolaa lukuun ottamatta yhdenkään alueen kunnan asukasmäärä ei ylitä 6 000 asukasta. Keski-Pohjanmaa on väestömäärältään Suomen pienin maakunta – Ahvenanmaan itsehallintoaluetta lukuun ottamatta – 1,34 %:n valtakunnallisella väestöosuudellaan. Ikärakenteeltaan Keski-Pohjanmaa on maan neljänneksi nuorin, suurimpien ikäluokkien ollessa 55–59 -, 50–54 - ja 15–19 -vuotiaat. (Keski-Pohjanmaan tilastoja 2007). Tilastokeskuksen vuoden 2006 väestötilanteen pohjalta laskeman ennusteen mukaisesti maakunnan väestönkehityksen uskotaan jatkuvan positiivisena, kuitenkin niin, että Kokkolan seutukunta – käytännössä nykyinen Kokkolan kaupunki – on kovalla kasvuvuoralla Kaustisen seutukunnan väkiluvun laskiessa. Ikäryhmittäinen 75+ -ikäisten määrän ennustetaan vuonna 2020 olevan kaksinkertainen vuoden 2000 tilanteeseen verrattuna. Vastaavasti lasten, nuorten ja työikäisten määrät tulevat laskemaan. (Hyvönen 2007, 5, 21.)

Vuonna 2005 Keski-Pohjanmaan väestöstä työvoimaan kuului 46 %. Työvoiman ulkopuolella olevista ryhmistä suurimpia olivat lapset ja opiskelijat (51 %) sekä eläkeläiset (23 %). Työvoimaan kuuluvia oli Kokkolan seutukunnassa hieman enemmän kuin Kaustisen seutukunnassa, Kaustisen seutukunnassa puolestaan eläkeläisten osuus oli suurempi. Työvoiman ulkopuolisen väestön suhdetta työllisten määrään kuvaava huoltosuhte on Keski-Pohjanmaalla (1,33) valtakunnallisen keskiarvon ollessa selkeästi alhaisempi (1,16). Lasten (<15v) ja ikääntyvien (>65v) osuutta suhteessa työikäiseen väestöön kuvaava väestöllinen huoltosuhte oli vuonna 2006 Keski-Pohjanmaalla 60,6 valtakunnallisen keskiarvon ollessa 50,5. Vuoteen 2015 huoltosuhteen ennustetaan kohoavan 72,4 (valtakunnallinen keskiarvo 59,2) ja vuonna 2020 83,1 (valtakunnallinen keskiarvo 65,5). Maakunnan sisällä huoltosuhte on Kaustisen seutukunnassa pääsääntöisesti noin 9 % Kokkolan seutukuntaa suurempi. (Keski-Pohjanmaan tilastot.)

Lasten ja nuorten suhteellisen suurta osuutta pidetään väestönäkökulmasta yleisesti positiivisena. Se kertoo sekä alueen elinvoimaisuudesta että vahvistaa uskoa tulevaisuuteen: lapsista kasvaa tulevaisuuden työntekijöitä ja veronmaksajia. Huoltosuhte puolestaan kuvaa hyvin niitä haasteita, joita valtakunnallisesti verrattuna suuri syntyvyys ja väestön ikääntyminen asettavat keskipohjalaiselle sosiaalialalle rahoituspuolelta ja palvelutarpeen näkökulmasta.

3.1.2 Elinkeinorakenne ja taloudellinen tilanne

Kuntatalouden näkökulmasta Keski-Pohjanmaa on Suomen velkaantunein maakunta ja huolimatta alueen sisäisestä positiivisesta kehityksestä on ero maan keskimääräiseen tasoon edelleen kasvanut. Vuonna 2006 vuosikate oli keskimäärin 235 €/asukas (vuonna 2005 se oli vain 66€), kun se maassa keskimäärin oli 327 €/asukas. Alueen keskimääräinen tuloveroprosentti vuonna 2006 oli 19,2 %, mikä on lähes prosenttiyksikön korkeampi kuin maassa keski-

määrin käytetty 18,39. Verotulokertymä oli keskimäärin 2 400 €/asukas maan keskiarvon ollessa 2 800 €/asukas ja lainakanta puolestaan 2 500 €/asukas, kun se maassa keskimäärin oli 1 400 €/as. (Keski-Pohjanmaan maakuntaohjelman 2007–2010..., 6.)

Keski-Pohjanmaan elinkeinorakennetta luonnehditaan monipuoliseksi sen kivijalkana ollessa useita teollisuudenaloja. Myös maakunnan sisällä eri seutukuntien elinkeinorakenne on toisistaan poikkeava. Kokkolan seutukunnan vahvoja aloja ovat kemianteollisuus, veneteollisuus, perusmetallien valmistus sekä metalli- ja konepajateollisuus, ICT, elintarviketeollisuus, vähittäiskauppa, maatalous ja maaliikenne. Kaustisen seutukunta puolestaan on Suomen alkutuotantovaltaisimpia, kasvua on kuitenkin nähtävissä puu-, metalli- ja tietoteollisuuden toimialoilla. Viime vuosien aikana työpaikkojen määrä on ollut hienoisessa nousussa. Eniten uusia työpaikkoja ja yrityksiä on molemmassa seutukunnissa syntynyt julkisiin ja yksityisiin palveluihin. Yrittäjyysmyönteisestä ilmapiiristä kertoo osaltaan se, että viime vuoden aikana toimivien yritysten määrä kasvoi 117 kappaleella. (Keski-Pohjanmaan maakuntaohjelman 2007–2010 toteuttamissuunnitelma vuosille 2008–2009, 6.)

Keskipojalaisyrittäjiä toimintaympäristönsä ja sen hyvinvoinnin rakentajana tutkinut Sari Kotaja (2008, 212) on todennut, että keskipohjalaisyrittäjät ovat itse asiassa menestyneet *”paremmin kuin niiden kuuluisi, jos yritysten (hallinnollisen) toimintaympäristön näkyvä yhtenäisyys puhumattakaan muusta tunnettuudesta ja houkuttelevuudesta on yksi niiden menestyksen ja ylipäättään toimivan alueen edellytys”*. Tätä todistaa esimerkiksi se, että keskipohjalaisyrittäjät, hieman toimialasta riippuen, ovat vallanneet 2000-luvulla useampana vuonna kärkisijoja verrattaessa eri maakuntien yritysten taloudellista menestystä. Kotaja esittääkin, että tätä tulisi tuoda aiempaa enemmän esiin alueen yhteneväisyyttä korostavana ja erityisesti sitä muista maakunnista erottavana tekijänä.

3.1.3 Työllisyys- ja työpaikkatilanne

Viime vuoden aikana työllisyyskehitys Keski-Pohjanmaalla on ollut positiivista. Heinäkuussa 2007 keskimääräinen työttömyysaste oli 8,8 %, mikä on hieman maan keskiarvon (8,9 %) alapuolella, työllisyysasteen ollessa 68,2 %. Viimeksi kuluneen vuoden aikana työllisyysaste on noussut 1,3 %, ikäluokit-
tain suurin nousu (4,9 %) on tapahtunut 60–64 -vuotiaiden kohdalla. (Keski-Pohjanmaan maakuntaohjelman 2007–2010..., 6.) Vuoden 2005 tilastojen perusteella toimialoittain suurimmat työllistäjät olivat teollisuus (18,4 % kaikista työpaikoista), terveydenhuolto- ja sosiaaliala (16,1 %) sekä kaupan ala (11,7 %) (Keski-Pohjanmaan tilastot).

Keskipojalaisien työmarkkinoiden erityisyys on vahva segregoituminen eli jakaantuminen miesten ja naisten työpaikkoihin. Vuoden 1999 tilastojen mukaan Keski-Pohjanmaan segregaatioluku 41,1 % (osuus, jonka tulisi siirtyä toimialalta toiselle, jotta naisten ja miesten työnjako olisi tasainen) oli maa-

kuntien välisessä vertailussa Suomen suurin (valtakunnallinen keskiarvo 34 %). Vuoden 2002 tilastojen mukaan keskipohjalaisten työmarkkinoiden eriytyminen miesten ja naisten työpaikkoihin on edelleen kasvanut. Maakunnan sisällä ero oli Kaustisen seutukunnassa Kokkolaa suurempi. Selkeitä miesvaltaisia aloja olivat teollisuus, esimerkiksi Kokkolassa 77 % teollisuuden työpaikoista oli miesten työpaikkoja, sekä rakentaminen. Naisten osuus oli puolestaan selkeästi suurin terveydenhuollon- ja sosiaalipalveluiden alueilla (89 %) sekä koulutuksessa (67 %). (Keski-Pohjanmaa 2010-luvulle 2002, 41–42.) Sukupuolittain tarkasteltuna monipuolisen elinkeinorakenteen sijaan olisikin perustellumpaa puhua yksipuolisesta, miesystävällisestä elinkeinorakenteesta.

Naisten ja miesten työmarkkinoiden eriytyminen näkyy myös työvoimaa kuvaavissa luvuissa. Vuonna 2005 naisten osuus työvoiman ulkopuolelle jäävästä väestöstä oli 53,1 %. Naiset olivat enemmistönä opiskelijoissa, eläkeläisissä sekä etenkin muun syyn vuoksi työelämän ulkopuolella olevissa (69,5 %; tätä selittää keskimääräistä suurempi syntyvyys sekä kotiäitien määrä). Myös naisten työllisyysaste (61,4 %) oli miesten työllisyysastetta (65,7 %) pienempi. Sen sijaan työttömissä naisten osuus (51,9 %) oli hieman miehiä suurempi. Marraskuuhun 2007 mennessä naisten osuus työttömistä oli edelleen lisääntynyt ollen 54,3 %. Voidaankin päätellä, että viime vuosien aikana tapahtunut myönteinen työpaikkakehitys kohdistunut ennen kaikkea miesvoittoisille aloille. (Keski-Pohjanmaan tilastot.)

Naisten osuus yrittäjistä (pois lukien maatalousyrittäjät) oli Keski-Pohjanmaalla valtakunnallisesti verrattuna suurin. Vuoden 2003 tilastotietojen mukaan naisyrittäjiä kaikista yrittäjistä oli 41 %, valtakunnallisen keskiarvon ollessa 33 %. Naisten yritykset ovat pääsääntöisesti pieniä, yrittäjän itsensä lisäksi korkeintaan muutaman työntekijän työllistäviä. Näiden todisteiden valossa voidaan tehdä perusteltu oletus, että ainakin osa naisyrittäjyyden suosioista Keski-Pohjanmaalla olisi ns. ”pakkoyrittäjyyttä” eli oman yrityksen perustaminen voi olla ainoa keino työllistää itsensä. Kärjistäen voitaisiin sanoa, että naisten asema Keski-Pohjanmaalla muistuttaa maahanmuuttajien tilannetta koko maassa: yrittäjyyden vaihtoehto on työttömyys tai muutto muualle. (Keski-Pohjanmaa 2010-luvulle 2002, 40, 45–46.)

Nais-, tai puolisytyöpaikkojen puuttumisen nähdään vaikeuttavan omalta osaltaan perheiden muuttoa maakuntaan, ja siitä pelätään muodostuvan työvoiman saannin pullonkaula miesvaltaisille kasvualoille. Maakunnan kehityksen kannalta naistyöpaikkojen lisääminen ja kehittämistoimenpiteiden suuntaaminen tasa-arvoa edistävään suuntaan nähdään ensiarvoisen tärkeänä. Maakuntaohjelmassa 2007–2010 työmarkkinoiden segregoituminen on huomioitu kaikki viisi toimintalinjaa – elinkeinon ja työmarkkinoiden kehittäminen, maaseudun kehittäminen, osaava Keski-Pohjanmaa, hyvinvointipalvelut ja vetovoimaisuus sekä infrastruktuuri ja ympäristö – leikaavana yleistavoitteena kiinnittää erityistä huomiota naisten työllisyysmahdollisuuksien lisäämiseen. (Keski-Pohjanmaan maakuntaohjelma 2007–2010, 6, 12.) Suoraan työmarkkinoiden segregatio-ogelman ratkaisemiseen suunnattuja konkreet-

tisia toimenpidesuunnitelmia ei maakuntaohjelmassa ole. Sosiaaliala on yksi vahvimmin naisvaltaisista aloista, joten sen työn ja työvoimatilanteen tarkempi selvittäminen on perusteltua myös maakunnan elinkeinorakenteen kehittämisen näkökulmasta.

3.1.4 Koulutusaste

Väestön keskimääräinen koulutusaste on Keski-Pohjanmaalla valtakunnallisesti verrattuna alhainen. Vuoden 2003 tilastojen mukaan Keski-Pohjanmaalla työllisissä oli tutkinnon suorittaneita maakuntien välisessä vertailussa vähiten Ahvenanmaan jälkeen. Tutkinnon suorittaneiden joukossa oli puolestaan valtakunnallisesti verraten keskimääräistä enemmän keskiasteen ja suhteellisesti vähemmän korkea-asteen tutkinnon omaavia. Naisten osuus korkea-asteen tutkinnon suorittaneista oli miehiä suurempi. Vuoteen 2004 mennessä korkea-asteen tutkinnon omaavien määrä oli hieman lisääntynyt, mutta ero valtakunnalliseen keskiarvoon ei kuitenkaan ollut kaventunut (Myrskylä 2006, 52; Tilastokeskus 2004).

Vuonna 2006 Keski-Pohjanmaalla peruskoulun päättäneistä (N=1 029) siirtyi lukio-opintoihin 47,6 % ja toisen asteen ammatilliseen koulutukseen 44,7 %. Valtakunnallisesti verraten lukioon siirtyneitä oli Keski-Pohjanmaalla 3,5 % vähemmän (vuonna 2005 ero oli 1,4 %) ja toisen asteen ammatillisen koulutuksen aloittaneita 7 % enemmän (vuonna 2005 4 %) kuin maassa keskimäärin. Peruskoulun päättäneet naiset siirtyivät selkeästi miehiä yleisimmin (20,9 % enemmän) lukiokoulutukseen. Vastaava ero sukupuolten välillä on nähtävissä myös valtakunnallisissa tilastoissa, vaikkakin hieman lievempänä. Peruskoulun jälkeen 10. luokan aloittaneita tai ei-välittömästi jatko-opintoihin siirtyneitä oli puolestaan 3,6 % vähemmän (vuonna 2,7 %) kuin keskimäärin Suomessa. (Tilastokeskus 2008.)

Vastaavasti ylioppilastutkinnon vuonna 2006 suorittaneista keskipohjalaisista (N=530) jatko-opintoihin siirtyi 57 %, mikä on lähes 15 % enemmän kuin valtakunnallisesti. Opintojaan jatkaneet valitsivat toisen asteen koulutuksen selkeästi useammin (13,9 %) kuin ikätoverit muualla Suomessa (7,3 %). Myös ammattikorkeakoulutukseen siirtyminen (48,9 % ylioppilaista) oli valtakunnalliseen keskiarvoon (41,3 %) verrattuna yleisempää. Sen sijaan yliopistokoulutuksen suoraan lukion jälkeen aloittaneita (37 % ylioppilaista) oli reilut 10 % vähemmän kuin valtakunnassa keskimäärin. Jatko-opintoihin suoraan ylioppilastutkinnon jälkeen siirtyneet keskipohjalaiset naisylioppilaat valitsivat toisen asteen ammatillisen koulutuksen useammin (18,4 %) kuin ikätoverinsa Suomessa (11,9 %) tai samaan aikaan Keski-Pohjanmaalla ylioppilaiksi kirjoittaneet miehet (7,4 %, valtakunnallinen ka 3 %). Miehet puolestaan suuntautuvat ylioppilastutkinnon jälkeen naisia useammin korkeakouluopintoihin. Ammattikorkeakoulun heti lukion jälkeen aloittaneissa heitä oli 2,3 % naisia enemmän ja yliopisto-opintoihin siirtyneissä 8,8 % enemmän. (Tilastokeskus 2008.) On tietysti mielenkiintoista pohtia, millainen vaikutus alueella

tarjolla olevalla koulutuksella on ylioppilaiden valintoihin. Lisääkö esimerkiksi alueella järjestettävä yliopistokoulutus kiinnostusta ylemmän korkeasteen opintoihin?

Työllisten koulutusrakenteen osalta on saatavilla tietoa Kokkolan alueella vuosina 2000–2004 tapahtuneesta muutoksesta. Kokkolan alueella alemman korkeakouluasteen koulutusta edellyttävien työpaikkojen määrä lisääntyi 2000-luvun alkupuolella 39,3 % ja ylemmän korkeakouluasteen koulutusta edellyttävien 19,4 %. Vastaavasti peruskoulupohjaisten työpaikkojen määrä vähentyi 16 %. Valtakunnallisesti Kokkola kuului niihin seutukuntiin, joiden työllisten koulutus rakenne kehittyi vuosien 2000–2004 välisenä aikana nopeasti korkeamman koulutusasteen suuntaan. (Myrskylä 2006, 88–89.)

3.2 Sosiaalialaan liittyvät toimijat Keski-Pohjanmaalla

Seuraavassa on esitelty hallinnollista Keski-Pohjanmaata tarkemmin sosiaalialan palvelutuotantoon ja kehittämiseen läheisesti liittyvien toimijoiden kautta. Alueella tarjolla oleva sosiaalialan koulutus esitellään erikseen luvussa 4.

3.2.1 Kunnat ja kuntayhtymät sosiaalipalveluiden tuottajina

Sosiaalihuoltolain (17.9.1982/710) 5§:n mukaan *”kunnan on pidettävä huolta sosiaalihuollon suunnittelusta ja toteuttamisesta sen mukaan, kuin tässä laissa tai muutoin säädetään”*. Käytännössä kunnat vastaavat sosiaalipalvelujen järjestämisestä ja toimeentulotuen myöntämisestä. Suurimman osan palveluista kunnat tuottavat itsenäisesti omana toimintanaan, mutta ne voivat järjestää palveluja myös yhteistyössä muiden kuntien kanssa tai ostamalla palvelut toiselta kunnalta, järjestöltä tai yksityiseltä palvelun tuottajalta. (Sosiaalihuolto Suomessa, 2006, 6.) Keski-Pohjanmaan alueen kunnat tuottavat sosiaalipalveluja sekä omana toimintanaan että hankkivat niitä ostopalveluna muilta kunnilta, kuntayhtymiltä tai yksityisiltä palveluntuottajilta ml. yritykset ja kolmannen sektorin toimijat. Seuraavassa esimerkkejä kuntien yhteistyönä tai kuntayhtymien tai vastaavien kautta järjestämistä palveluista.

Päihde- ja perhepalvelut:

- Perhonjokilaakson perhe- ja päihdekliniikka (Vetelin kunta) tuottaa palveluja Vetelin, Halsuan, Kaustisen, Lestijärven ja Perhon kunnille.
- Perheneuvola, puheterapia, A-Klinikka ja Nuorten tuki- ja neuvontapiste (NUOTTA) tarjoavat palveluitaan Kokkolanseudun terveyskeskuskuntayhtymän kuntien (Kokkola, Kälviä, Lohtaja, Ullava) väestölle. Perheneuvola palvelee myös muita ympäristökuntia sopimuksen mukaan.

- Kokkolan rovastikunnan ja Kokkolan kaupungin ylläpitämä Keski-Pohjanmaan perheasian neuvottelukeskus tarjoaa keskusteluapua parisuhteen ja perheen kysymyksissä Keski-Pohjanmaan väestölle.

Lastensuojelutyö (1.1.2008 voimaantulleen lastensuojelulain mukaisesti)

- Alueella on tehty kolme eri kuntien välistä sopimusta, joissa osapuolet ovat sopineet tarvittaessa ostavansa toisiltaan sosiaalityöntekijän palveluja liittyen lastensuojelulain mukaisten tehtävien hoitamiseen. Sopimusosapuolet ovat: tulevan Kokkolan alueen kunnat (Lohtaja, Kälviä, Ullava ja Kokkola), Lestijokilaakson kunnat (Himanka, Kannus, Toholampi ja Lestijärvi) sekä Perhonjokilaakson kunnat (Halsua, Kaustinen, Perho ja Veteli).

Kehitysvammapalvelut:

- Keski-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä vastaa omana erityishuoltopiirinä kehitysvammalain mukaisista erityistason palveluista. Sairaanhoitopiirin kehitysvammatyö tarjoaa alueen kehitysvammaisille ja heidän perheilleen asumis-, asiantuntija-, tutkimus-, konsultointi- ja koordinoitipalveluita yhteistoiminnassa kuntien peruspalveluiden kanssa.

Sosiaalipäivystys:

- Keski-Pohjanmaalla sosiaalipäivystys on järjestetty kahdella eri tavalla: Kokkola järjestää päivystyksen omana toimintanaan, alueen muut kunnat muodostavat Keski-Pohjanmaan maaseutualueen sosiaalipäivystyksen järjestäen sosiaalipäivystyksen yhteistyönä.

Sosiaaliasiamiespalvelu (tiedot Centrian ja kuntien www-sivuilta) :

- Kokkola, Kannus, Toholampi, Ullava, Kaustinen, Veteli, Halsua ja Lestijärvi ostavat sosiaaliasiamiespalvelut Centrialta (Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun tutkimus- kehitys- ja täydennyskoulutusyksikkö).
- Himangan perusturvajohtaja toimii Lohtajan kunnan sosiaaliasiamiehenä ja päinvastoin.
- Kälviä ja Perho ostavat sosiaaliasiamiespalvelut yksityisiltä toimijoilta.

Kuten edellä olevasta käy ilmi, ovat Keski-Pohjanmaan alueen kunnat jo ennen Paras-hankkeen velvoitteita lähteneet aktiivisesti etsimään yhteistyön mahdollisuuksia liittyen sosiaalipalvelujen järjestämiseen. Väestöpohjaltaan pienten kuntien kohdalla kyse on olemassa olevien realiteettien hyväksymisestä, mutta myös pyrkimyksestä löytää voimia yhdistämällä alueen asukkaita parhaalla tavalla palvelevia ratkaisuja.

3.2.2 Yksityiset sosiaalipalvelujen tuottajat

Tilastokeskuksen tietojen mukaan vuonna 2005 yritysrekisterissä oli yhteensä 169 terveydenhuolto- ja sosiaalipalveluiden toimialalle rekisteröityä keskipohjalaista yritystä, missä lisäystä kymmenen vuoden takaiseen tilanteeseen oli lähes 70 %. Yrityksistä suurin osa (74 %) toimi Kokkolan seutukunnan alueella. Terveydenhuolto- ja sosiaalialan palveluja tarjoavat yritykset ovat luonteeltaan pieniä, pääsääntöisesti (97 %) alle kymmenen hengen yrityksiä ja niiden keskimääräinen liikevaihto oli 93 800€. Suhteessa koko keskipohjalaiseen yrittäjäkenttään oli terveydenhuolto- ja sosiaalipalveluja tuottavien yritysten osuus 4,6 % kaikista yrityksistä, mutta liikevaihdosta vain 0,53 %. (Keski-Pohjanmaan tilastot.)

Länsi-Suomen lääninhallituksen ylläpitämän yksityisten sosiaalipalveluntuottajien rekisterin palveluntuottajien listassa oli marraskuussa 2007 Keski-Pohjanmaan alueella rekisteröitynä 56 eri toimijaa, joista osalla on useampia toimintayksiköitä. Näistä yrityksiä oli 55,4 % (= yhtiömuotoisia oy, ky ja ay 30,4 % sekä toiminimiä 25 %). Kolmannen sektorin taloudellista voittoa tavoittelemattomia sosiaalisiiin ja yhteiskunnallisiin päämääriin tähtäävien toimijoiden (ry, säätiö, osuuskunta ja srk) osuus oli 44,6 %, mikä noudattelee valtakunnallista tasoa. (Yksityisten sosiaalipalveluntuottajien rekisteri.) Stakesin yksityisistä sosiaalipalvelujen tuottajista ylläpitämän tilaston mukaan Keski-Pohjanmaalla oli vuoden 2006 lopussa 60 toiminnassa olevaa yksityisiä sosiaalipalveluja tuottavaa yksikköä (1,6 % kaikista Suomessa toimivista yksiköistä) ja niissä henkilökuntaa 485, joista asiakastyössä 85,8 %. Yksiköistä suurin osa (40 %) oli asumispalveluita tarjoavia palvelutaloja tai ryhmäkoteja seuraavaksi suurimman ryhmän ollessa lasten päivähoitopalvelut. Vähintään puolet tuottamistaan palveluista kunnille myi 70 % yksiköistä, näistä 46,7 % kaikki tuottamansa palvelut. (Yksityiset sosiaalipalvelut 2006, 9–12.)

3.2.3 Sosiaalialan kehittämiseen liittyvät organisaatiot

Viimeisten vuosien aikana sosiaalialalle on luotu useita alan kehittämiseen ja aseman vahvistamiseen tähtääviä kehittämisorganisaatioita ja toimijaverkostoja. Vuonna 2002 perustettiin Suomeen sosiaalialan osaamiskeskusten verkosto, jonka tavoitteena on ylläpitää sosiaalialan jatkuvaa kehittämistyötä ja yhteistyötä eri toimijoiden kesken. Sosiaalialan osaamiskeskusten toimintaa ohjaavan lain (1230/2001) mukaan *”sosiaalialan osaamiskeskustoiminnan tarkoituksena on luoda ja ylläpitää koko maan kattava alueellinen yhteistyörakenne sosiaalialan perus- ja erityisosaamisen edistämiseksi sekä sosiaalialan alueellista yhteistyötä edellyttävien erityisosaamista vaativien erityispalvelujen ja asiantuntijapalvelujen turvaamiseksi”*. Keski-Pohjanmaan osalta toiminnasta vastaa Pohjanmaan maakuntien sosiaalialan osaamiskeskus SONetBOTNIA, jonka ylläpitäjiä ovat Kokkolan, Seinäjoen ja Vaasan kaupungit sekä Seinäjoen koulutuskun-

tayhtymä. SONetBOTNIA:n toiminnassa painottuvat palvelujärjestelmien kehittäminen, osaamisen vahvistaminen, seudullinen yhteistyö ja alueellinen sosiaalipolitiikka sekä kansallisena erityistehtävänä pohjoismainen yhteistyö. (SONetBOTNIA.)

Sosiaalialan osaamiskeskusten rinnalla sosiaalialan seudullisen kehittämiskeskusten muodostavat sosiaalialan seudulliset kehittämiskeskukset. Kehittämiskeskusten toiminnan käynnistämisen suunnittelu tapahtui osana vuonna 2007 päättynyttä Sosiaalialan kehittämishanketta. Sosiaalialan kehittämiskeskukset ovat käytännön asiakastyötä tekeviä yksiköitä, jotka liittyvät kehittämisen ja tutkimuksen perustehtäväänsä. Ne mallintavat kehittämisosaamistaan liittyen asiakastyön prosessien kehittämiseen, tutkimiseen ja mallintamiseen, alueensa ammatillisen henkilöstön verkostoitumisen ja osaamisen tukemiseen sekä hyvien käytäntöjen tunnistamiseen, kuvaamiseen ja levittämiseen yhteistyössä sosiaalialan osaamiskeskusten kanssa. Kehittämiskeskukset tekevät yhteistyötä täydennyskoulutuksen järjestämisessä ja tarjoavat oppilaitoksille työelämäyhteyksiä ja paikkoja työssä oppimiseen. Tavoitteena on luoda sosiaalialan pitkäjänteisen tutkimus- ja kehittämistoiminnan mahdollistava rakenne. (Stakes 2007.)

Keski-Pohjanmaan maakunnan kunnat ovat osallisina kolmessa sosiaalialan kehittämiskeskuksessa. Vammaistyön kehittämissyksikkö -hanketta (2007–2009) hallinnoi Seinäjoella sijaitsevan Eskoon sosiaalipalvelujen kuntayhtymä. Maantieteelliseltä alueeltaan kehittämissyksikön toiminta kattaa Keski-Suomen, Etelä-Pohjanmaan, Keski-Pohjanmaan sekä Pohjanmaan maakunnat. (Eskoon sosiaalipalvelujen kuntayhtymä.) SONetBOTNIA:n toimialueella on toimintansa aloittanut Seinäjoen kaupungin koordinoima Pohjalaismaakuntien vanhustenhuollon kehittämiskeskus -hanke (10/2007–10/2009), jonka yksi kivijalka on Kokkolan kaupungissa sijaitseva Honkaharjun vanhainkoti. Samalla alueella on toimintaansa aloittamassa Kokkolan kaupungin hallinnoima Päihdetyön kehittämiskeskus -hanke (2008–2009).

Sosiaalialan kehittämistoiminnan alueellisen yhteistyön koordinoinnin ja rahoituksen kohdentamisen näkökulmasta keskeinen toimija on Keski-Pohjanmaan liitto. Alueiden kehittämislain (12.7.2002/602) mukaan kussakin Suomen maakunnassa toimii aluekehittämisviranomaisena alueen kuntien muodostama maakunnan liitto. Keski-Pohjanmaan maakunnan alueella tätä tehtävää hoitaa Keski-Pohjanmaan liitto, jonka täysjäseniä ovat Kokkolan ja Kaustisen seutukuntien kunnat. Osajäseninä Keski-Pohjanmaan liittoon kuuluvat Kruunupyö (Pietarsaaren seutukunta), Kalajoki ja Sievi (Ylivieskan seutukunta), Reisjärvi (Nivala-Haapajärven seutukunta) sekä Kinnula (Saarijärven-Viitasaaren seutukunta). Maakuntaliitot toimivat maakuntansa edunvalvojina ja kehittämistyön koordinoijina päättäen esimerkiksi käyttötarkoitukseen kohdentamattoman valtion rahoituksen suuntaamisesta maakunnassa ja vastaten alueellisia rakennerahasto-ohjelmia koskevien ohjelmaehdotusten laatimisesta, näin myös sosiaalialan kehittämistä koskevien hankkeiden osalta. Keski-Pohjanmaan liitto on myös kokoonkutsunut sosiaalipoliittisen neuvottelukunnan, joka on laaja-alainen yhteistyöelin liittyen sosiaali- ja hyvinvoin-

tialoja koskevaan alue-kehitystoimintaan. Neuvottelukunnalla on edustus maakuntaohjelmatyössä sekä maakuntaohjelman toteuttamistyössä. (Keski-Pohjanmaan liitto.)

Myös alueen sosiaalialan oppilaitokset osallistuvat alan tutkimus- ja kehittämistoimintaan. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun tutkimus-, kehitys- ja täydennyskoulutusyksikkö Centria on luoda edellytyksiä alueen yritysten ja yhteisöjen kehittymiselle. Käytännössä tutkimus- ja kehitystoimintaa toteutetaan ammattikorkeakoulun eri koulutusyksiköissä kiinteästi opetustoiminnan kanssa integroituneena. Sosiaalialan osalta Centria on toteuttanut alueella sosiaalialan toimintaa kehittäviä projekteja ja järjestänyt alaan liittyvää koulutusta. Centria tuottaa myös sosiaaliasiamiespalvelut useille alueen kunnille. (Centria tutkimus ja kehitys.) Kokkolan yliopistokeskus Chydeniuksen tehtävänä on järjestää alueella tutkimus- ja kehittämistoimintaa erityisesti yhteistyöyliopistojensa erityisosaamisalueilla. Varsinaisen sosiaalityöhön suuntautuvan tutkimustyön ohella myös muu yliopistokeskuksessa toteutettu tutkimustyö palvelee sosiaalialan kehittämistä. (Kokkolan yliopistokeskus Chydenius.)

Yksi laajimmista myös sosiaalialan toiminnan kehittämiseen tähtäävistä hankkeista on Pohjanmaa-hanke (2005 – 2014). Pohjanmaa-hanke on kolmen sairaanhoitopiirin (Vaasa, Etelä-Pohjanmaa ja Keski-Pohjanmaa) ja samalla SONetBOTNIA:n toimialueella toimiva päihde- ja mielenterveystyön kehittämishanke. Pohjois-Karjala -projektin kokemuksia hyödyntäen Pohjanmaa-hanke pyrkii yhteisötason terveysvalistuksella ja väestön omalla sitoutumisella kehittämään alueen päihde- ja mielenterveystyötä väestön hyvinvoinnin edistämiseksi. Hankkeen rahoituksesta vastaavat sosiaali- ja terveysministeriö sekä alueen sairaanhoitopiirit. Pohjanmaa-hanke toimii Kansallisen terveydenhuollon hankkeen, Sosiaalialan kehittämishankkeen ja Alkoholiohjelman määrittelemillä painoalueilla ja Sosiaali- ja terveysministeriön tavoite- ja toimintaohjelman (TATO 2004–2007) linjausten mukaisesti. Näiden periaatteiden mukaisesti hanke painottaa paikallisen hyvinvointipolitiikan edistämistä, sosiaali- ja terveyspalveluiden integroitua kehittämistä sekä poikkihallinnollista kehitystyötä. Alueellisesti Pohjanmaa-hanke nivoutuu maakuntaliittojen maakuntaohjelmiin ja hyvinvointistrategioihin. (Pohjanmaa-hanke 2007.)

Sosiaalialan kehittämistoiminnan rahoituksen näkökulmasta esiin voidaan lisäksi nostaa Kokkolan seutukunnan kuulumisen sisäasiainministeriön vuonna 2001 käynnistämään aluekeskusohjelmaan. Aluekeskusohjelma on valtioneuvoston erityisohjelma, jonka tavoitteena on vahvistaa erikokoisten kaupunkiseutujen omiin vahvuuksiin ja erikoistumiseen perustuvaa kilpailukykyä, elinvoimaa ja sosiaalisesti tasapainoista kehitystä. Kokkolan aluekeskusohjelman eräs painopisteala vuonna 2007 alkaneella ohjelmakaudella on osaamistason kohottaminen, työmarkkinoiden toimivuus sekä innovaatioympäristö. (Keski-Pohjanmaan maakuntaohjelma 2007–2012, 43.) Sosiaalialan yritystoiminnan kehittämisen näkökulmasta merkittävä toimija on Kokkolanseudun Kehitys Oy (KOSEK). KOSEK on Kokkolan seutukunnan kuntien omistama kehitysytio, joka tarjoaa eri alojen yrittäjille ja yrityksille

elinkeino- ja kehittämisspalveluja sekä yritysneuvontaa. KOSEKin kautta voidaan myös hakea kuntarahoitusosuutta elinkeinoelämän kehittämisprojekteihin. Esimerkki sosiaaliaan liittyvistä KOSEKin osin rahoittamista projekteista on EU:n tavoiteohjelmaan 2 kuulunut Centrian 2006–2007 toteuttama Palveluseteli-hanke. (Kokkolanseudun Kehitys Oy.)

3.2.4 Muut sosiaaliaan kiinteästi liittyvät toimijat

Perusterveydenhuollossa hallinnollisen Keski-Pohjanmaan alueella toimii kaksi terveyskeskuskuntayhtymää: Kokkolanseudun terveyskeskuskuntayhtymä, jäsenkuntinaan Kokkola, Kälviä, Lohtaja ja Ullava sekä Tunkkarin kuntayhtymä, jäseninä Veteli, Halsua ja Kaustinen. Muut kunnat tuottavat perusterveydenhuollon palvelut oman terveyskeskuksen kautta tai ostopalveluina. Erikoissairaanhoidon palvelujen osalta kaikki hallinnollisen Keski-Pohjanmaan alueen kunnat ovat Keski-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymän jäsenkuntia.

Keski-Pohjanmaan alueen kunnat kuuluvat Kansaneläkelaitoksen (Kela) Keski-Pohjanmaan vakuutuspiiriin yhdessä Kruunupyyn kanssa. Kelalla on Keski-Pohjanmaalla neljä toimistoa, jotka sijaitsevat Kokkolassa, Kälviällä, Kannuksessa ja Kaustisella.

Hallinnollisen Keski-Pohjanmaan alueella toimii kaksi työvoimatoimistoa: Kokkolan seutukunnan alueella toimiva Kokkolan työvoimatoimisto (2 toimipistettä) sekä Kaustisen seutukunnan alueella (1 toimipiste) toimiva Kaustisen työvoimatoimisto. TE-keskuksen osalta hallinnollisen Keski-Pohjanmaan alueen kunnat kuuluvat Pohjanmaan TE-keskukseen. Keski-Pohjanmaa on yksi niistä harvoista maakunnista Suomessa, jolla ei ole omaa TE-keskusta.

Hallinnollisen Keski-Pohjanmaan alueella toimii 11 seurakuntaa, jotka Porvoon hiippakuntaan kuuluvaa Kokkolan ruotsinkielistä seurakuntaa lukuun ottamatta kuuluvat Kokkolan rovastikuntaan ja edelleen Oulun hiippakuntaan. Seurakunnista kaksi toimii kahden kunnan alueella: Kaustisen ja Ullavan seurakunta sekä Toholammin seurakunta, jonka toimialue kattaa myös Lestijärven kunnan alueen. Seurakunnat tarjoavat diakoniapalveluja joko omana toimintanaan tai yhteistyössä naapuriseurakunnan kanssa, sekä järjestävät toimintaa eri ikäryhmille ja elämäntilanteessa oleville. Lisäksi alueella toimii aktiivisesti useita herätysliikkeitä, joiden toimintaan sisältyy myös lähimmäisen auttamistyötä.

Alueella toimii myös useita aktiivista sosiaaliaan lähellä olevia paikallisia ja maakunnallisia kolmannen sektorin toimijoita, kuten potilasyhdistyksiä, omaisyhdistyksiä, vanhusyhdistyksiä jne. Yhdistysten tärkein tehtävä on sosiaalisen tuen ja osallisuuden mahdollisuuksien tarjoaminen ja luominen eri kansalaisryhmille. Tämän lisäksi yhdistykset järjestävät koulutusta sekä asiasta kiinnostuneille kansalaisille että alan ammattilaisille, valvovat jäsentensä ja edustamansa kohderyhmän etuja julkisella ja yksityisellä sektorilla sekä tuottavat jäsenilleen, kohderyhmälleen ja alueen kunnille erilaisia palveluja.

Kolmannen sektorin toimijat ovat perinteisesti myös olleet merkittäviä uusien palveluiden ja palveluiden tuottamistapojen kehittäjiä alueella.

3.2.5 Yhteenveto Keski-Pohjanmaan maakunnasta

Maakuntaliiton maakuntasuunnitelmassa (Monipuolinen ja menestyvä maakunta nyt ja 2020 2005, 26) kuvataan keskipohjalaisen identiteetin syntyä seuraavasti: *”Luonto, luova ja ylläpitävä kulttuuri, asuinympäristö, keskipohjalaiset elämäntavat, alueen historia ja nykyisyys ovat osia maakunnan identiteetistä. Sen pohjalta syntyy keskipohjalaisuus: se miksi itsemme tunnemme, se miten toisista maakunnista erotumme. Omintakeinen, elävä ja monipuolinen kulttuuri on ollut ja on osa Keski-Pohjanmaan hyvinvointia ja samalla maakunnan tunnetuksi tekemistä. Maakunnassa vaikuttavat yhteisvastuu ja yhteisöllisyys. Ne ovat osa tulevaisuudessa karttuvaa sosiaalista pääomaa. --- Vahva maakuntaidentiteetti luo yhteyttä alueen ihmisten kesken, lujittaa yhteishenkeä ja yhteistyötä. --- Maakuntakeskuksen rinnalla tunnistetaan myös pienempien kuntien vetovoima ja vahvuudet sekä siten lisätään koko maakunnan vetovoimaa.”*

Keskipohjalainen identiteetti on viimeisten vuosikymmenten kuluessa kohdannut monia haasteita, joista osa on sitä vahvistanut ja toiset taas murentaneet. Keski-Pohjanmaan olemassaoloa ei voi tarkastella ottamatta huomioon sen historiallista kehitystä. 1950-luvulla Keski-Pohjanmaan maakuntaan kuului 31 kuntaa. 1990-luvun loppupuolella tapahtuneessa valtakunnallisessa hallintomuutoksessa Keski-Pohjanmaan pohjoisosan kunnat liitettiin Pohjois-Pohjanmaahan ja eteläiset ruotsinkieliset kunnat Pohjanmaan maakuntaan, jolloin hallinnollinen Keski-Pohjanmaa tyypistyi 12 kunnan muodostamaksi Manner-Suomen pienimmäksi maakunnaksi. (Keski-Pohjanmaan maakunta 2008.) Tänä päivänä Keski-Pohjanmaa onkin niitä harvoja alueita, joissa hallinnolliset rajat eivät vastaa kulttuuri-identiteetin piiriä. Kun tähän lisätään vielä nykyinen yhteiskuntakehitys, on keskipohjalaisen identiteetin eräänlainen hämmennystila erittäin ymmärrettävä.

Keski-Pohjanmaan maakunta on väestöpohjaltaan pieni, Kokkolaa lukuun ottamatta harvaanasuttujen maaseutumaisten kuntien muodostama maakunta. Ehkä osin pienuudesta johtuen maakunnan paikka muiden Suomen maakuntien joukossa ei ole kovin selkeä. Tämä näkyy osaltaan joidenkin maakuntajaon mukaisesti järjestettävien palveluiden, kuten oman TE-keskuksen, puuttumisena. Maakunnan rajat ylittävien palvelujen kohdalla yhteistyökumppania on etsitty niin etelästä, lännestä kuin pohjoisesta – selkeää ja yksiselitteistä suuntaa ei näiltä osin ole olemassa. Esimerkiksi EU-ohjelmatyössä Keski-Pohjanmaa kuuluu – muista Länsi-Suomen läänin maakunnista poiketen – Pohjois-Suomen suuralueeseen, samoin miljoonapiiri- ja yliopistosairaaloittain tehty jako vaativan erikoisvastuun alueisiin) ja sosiaali- ja terveydenhuollon kansallisessa kehittämisohjelmassa. Verovirasto ja ympäristökeskus ovat puolestaan Länsi-Suomen toimialuetta ja hätäkeskus Pohjanmaan aluetta. (Suomen aluejaot.)

Pienuudestaan huolimatta Keski-Pohjanmaa ei kuitenkaan ole sisäisesti erityisen homogeeninen maakunta, vaan selkeästi kahtia jakautunut väestöpohjaltaan suureen Kokkolan kaupunkiin sekä luonteeltaan maaseutumaisiin kuntiin, joihin myös Kannuksen kaupunki voidaan lukea kuuluvaksi. Seutukunnat ja niiden sisällä kunnat eroavat enemmän tai vähemmän toisistaan työpaikkarakenteen, väestönkehityksen sekä alueellisten kehityskulujen näkökulmasta. Oman lisävarinsä alueen heterogeenisyyteen tuo Kokkolan kaksikielisyys. Alueellinen kaksijakoisuus tulee esiin erilaisina tarpeina ja haasteina, mutta myös mahdollisuuksina, joiden yhteensovittaminen maakuntayhteistyössä ei aina ole yksinkertaista. Yhteenvetona voidaankin todeta keskipohjalaisen identiteetin rakentuvan vahvasta kulttuurillisesta perimästä, johon nykyhetki tuo mukanaan eräänlaisen hämmennyksen omasta paikasta, ajoittain myös olemassaolosta.

3.3 Ylivieskan ja Nivala-Haapajärven seutukunta – kulttuurista Keski-Pohjanmaata

Ylivieskan ja Nivala-Haapajärven seutukunnat ovat osa historiallista ja kulttuurista Keski-Pohjanmaata kuuluen kuitenkin maankuntahallinnollisesti yhdessä viiden muun seutukunnan kanssa Pohjois-Pohjanmaan maakuntaan. Ylivieskan seutukunnan muodostavat Alavieska, Kalajoki, Merijärvi, Oulainen, Sievi sekä Ylivieska. Marraskuussa 2007 seutukunnan väestömäärä oli 40 379 kehityssuunnan ollessa hienoisesti kasvava. Asukasmäärältään suurin oli Ylivieskan kaupunki (13 651 asukasta) ja pienin Merijärven kunta (1 238 asukasta). Merijärveä lukuun ottamatta kaikkien seutukuntaan kuuluvien kuntien väkimäärä ylitti 5000 asukasa. Seutukunnan väestörakenteessa alle 15-vuotiaiden osuus (21,7 %) on selkeästi koko maan keskiarvoa (17,4 %) korkeampia työikäisten osuus (62,5 %) puolestaan hieman matalampi (koko maan keskiarvo 66,7 %). Yli 65-vuotiaiden osuus (15,6 %) on lähellä koko maan keskiarvoa (15,9%). (Haapakoski 2006, 25.)

Ylivieskan seutukunnan elinkeinorakenne on suhteellisen monipuolinen. Elinkeinotoiminnan tukijalan muodostavat vahvat yksityiset palvelut ja teollisuus, jonka osuus elinkeinorakenteesta on Suomen keskimääräistä tasoa korkeampi – kuten myös alkutuotannon osuus. Seutukunnan työpaikkarakenne on palveluvetoinen julkisten palveluiden ollessa suurin ryhmä. Joulukuussa 2007 Ylivieskan seutukunnan työttömyysprosentti oli hieman valtakunnallista keskiarvoa korkeampi (9,1 %) (Työllisyyskatsaus joulukuu 2007). Sosiaalialalla seutukunnassa on pulaa pätevistä työntekijöistä jo tällä hetkellä, tulevaisuudessa työvoimapulan ennustetaan leviävän myös terveystalalle. Samanaikaisesti kuntien resurssit työllistää ovat varsin rajalliset. (Ylivieskan seutu uusille urille 2007, 6, 8.) Vuonna 2006 Ylivieskan seutukunnan lainakan- ta/asukas oli 2 538 €/as, valtakunnallisen keskiarvon ollessa 1464 €/as. Eniten lainaa oli Oulaisilla (3 361 €/as) ja vähiten Alavieskalla (1297 €/as), jota lukuun

ottamatta kaikkien seutukunnan kuntien lainamäärä ylitti 2 000 €/as. (Kunnat. Net 2007.)

Nivala-Haapajärven seutukuntaan kuuluvat Haapajärvi, Kärsämäki, Nivala, Pyhäjärvi sekä Reisjärvi. Seutukunnan yhteenlaskettu väkiluku marraskuussa 2007 oli 30 968 asukasta. Väestömäärältään kunnista suurin oli Nivalan kaupunki (10 967 asukasta) ja pienin Kärsämäen kunta (2 998 asukasta). Viimeisten vuosien aikana seutukunnan väestönkehitys on ollut laskusuuntaista. Väestöstä alle 24-vuotiaita oli 34,3 % (koko maa 29,9 %) ja yli 64-vuotiaita 17,8 % (15,9 %). Yli 65-vuotiaiden osuuden ennustetaan kasvavan voimakkaasti vuoden 2010 jälkeen. (Jussila 2007, 11, 22.) Nivala-Haapajärven seutukunnan kunnilla oli vuonna 2006 lainaa keskimäärin 3006 €/as, mikä on valtakunnallisesti tarkastellen kärkilukuja. Eniten lainaa oli Reisjärvellä (3684 €/as.). Pyhäjärveä lukuun ottamatta (1523 €/as.) seutukunnan kaikkien kuntien lainamäärä oli yli 3000€ asukasta kohden. (Kunnat.Net 2007.)

Seutukunnan keskimääräinen työttömyysaste (8,6 %) oli joulukuussa 2007 hieman valtakunnallisen keskiarvon (8,4 %) yläpuolella (Työllisyyskatsaus joulukuun 2007). Sosiaali- ja terveysala on seutukunnan kolmanneksi suurin työllistäjä teollisuuden ja maa-, riista- ja metsätalouden jälkeen. Suuresta eläkepoistumasta johtuen sosiaali- ja terveysalan ennustetaan tulevaisuudessa tarvitsevan suurehkon osan tulevasta uudesta työvoimasta. (Jussila 2007, 6, 11.) Työllisyyden ja työllistymisen näkökulmasta seutukunnan vahvuutena nähdään osaava ja motivoitunut työvoima, tuotannollisen toiminnan jakautuminen useille toiminta-aloille sekä oppilaitosverkko, joka tarjoaa eri alojen opetusta. Seutukunnan heikkouksia ovat puolestaan vähäinen sisäänmuutto, korkeahko työttömyys sekä korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden alhainen osuus väestöstä. (Emt., 22.)

Ylivieskan ja Nivala-Haapajärven seutukunnat sosiaalialan toimijakentän näkökulmasta:

1) Sosiaalipalvelujen järjestäjät ja tuottajat

- Tammikuussa 2008 toimintansa aloitti Alavieskan, Sievin, Nivalan ja Ylivieskan muodostama Peruspalvelukuntayhtymä Kallio, joka järjestää jatkossa ko. alueiden sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut
- Muut kunnat vastaavat sosiaalipalvelujen järjestämisestä itse.
 - Sosiaalipäivystyksen alueen kunnat toteuttavat yhteistyössä Oulun eteläisen alueen muiden kuntien kanssa.
 - Alueen kunnat kuuluvat jäseninä Pohjois-Pohjanmaan erityishuoltopiiriin.
 - Alueella toimii jonkin verran yksityisiä sosiaalipalvelujen tuottajia lähinnä lastensuojelun, mielenterveyspalveluiden sekä vanhustenhuollon alueilla.
- Perusterveydenhuollon osalta Kallioon kuuluvia kuntia sekä Oulaisten seudun terveyskeskuskuntayhtymään kuuluvia Oulaista ja Merijärveä lukuun ottamatta alueen kunnilla on oma terveyskeskus.

- Molempien seutukuntien kunnat ovat Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiriin jäseniä. Haapajärvi, Nivala ja Reisjärvi, Alaveska, Kalajo-ki, Sievi ja Ylivieska ovat lisäksi Keski-Pohjanmaan sairaanhoitopiiriin sopimuskuntia.
- 2) Sosiaalialan kehittämiseen liittyvät organisaatiot
- Seutukunnat kuuluvat yhdessä viiden muun seutukunnan kanssa Pohjois-Pohjanmaan liittoon.
 - Sosiaalialan osaamiskeskusten osalta alue kuuluu Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus POSKE:n Oulun ammattikorkeakoulun yhteyteen organisoituneeseen Pohjois-Pohjanmaan toimintayksikköön. POSKE eri toimintayksiköillä on sopimus Lapin yliopiston kanssa.
 - Alueella toimii Oulun yliopiston alueyksikkö Oulun Eteläisen instituutti, jonka tehtävänä on organisoida yliopistollista koulutusta, tutkimusta ja kehittämistoimintaa Oulun Eteläisen alueella.
- 3) Muut sosiaalialaa lähellä olevat toimijat
- Kelan toimintojen osalta seutukunnat kuuluvat Jokilaaksojen vakuutuspiiriin.
 - Työvoimatoimistot toimivat alueella seutukunnittain.
 - Alueen seutukunnat kuuluvat Pohjois-Pohjanmaan TE-keskukseen.
 - Alueen seurakunnat kuuluvat Pyhäjärven seurakuntaan lukuun ottamatta Kalajoen rovastikuntaan ja edelleen Oulun hiippakuntaan. Pyhäjärvi kuuluu Iisalmen rovastikuntaan ja sitä kautta Kuopion hiippakuntaan.

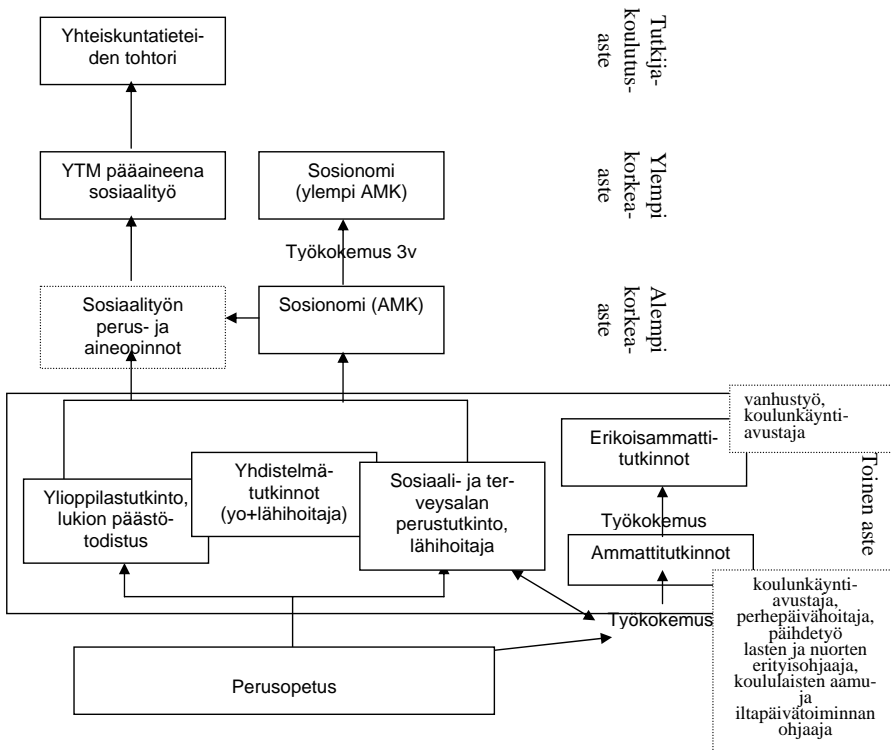
3.4 Paras-hankkeen myötä näkyvissä olevat muutokset

Meneillään oleva kunta- ja palvelurakennemuutos (kts. tarkemmin luku 1.3) tulee muuttamaan keskipohjalaista sosiaalialan toimijakenttää. Hallinnollisen Keski-Pohjanmaan alueella on tämän hetken tietojen valossa rakentumassa kaksi erillistä toimintamallia. Kälviä, Lohtaja ja Ullava liittyvät vuoden 2009 alussa Kokkolan kaupunkiin, joka jatkossa tuottaa sosiaali- ja perusterveydenhuollon palvelut omana toimintanaan. Lisäksi Kokkola tuottaa isäntäkuntamallilla sosiaali- ja terveydenhuoltopalvelut Pohjanmaan maakuntaan kuuluvalle Kruunupyyn kunnalle. Alueen muut kunnat järjestävät suunnitelmien mukaan sosiaali- ja terveystalvet piirimallin (Jokilaaksojen yhteistoiminta-alue eli JYTA) mukaisesti, vastuutahona Keski-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri. Himangan kunta on parhaillaan käymässä liitosneuvotteluja Kalajoen kanssa. Liitokset toteutuessa jäänee Himanka pois sote-piiristä.

Ylivieskan ja Nivala-Haapajärven alueella ovat päätökset – Kallion peruspalvelukuntayhtymää lukuun ottamatta – peruspalveluiden järjestämistä vielä tekemättä. Merijärvi on osallistunut Kalajoen ja Himangan välisiin liitosneuvotteluihin tavoitteenaan ostaa sosiaali- ja terveystalvet jatkossa Kalajoen kaupungilta.

4 SOSIAALIALAN KOULUTUS KESKI-POHJANMAALLA

Keski-Pohjanmaalla on tarjolla erilaisiin sosiaalialan työtehtäviin kelpoisuuden tuottavaa toisen ja korkea-asteen koulutusta. Koulutusta tarjoavat kansanopistot, ammattiopistot, ammattikorkeakoulu sekä yliopistokeskus. Seuraavassa kuviossa (Kuvio 1) on esitetty yhteenveto alueella tarjolla olevasta sosiaalialan koulutuksesta. Kuvion jälkeen koulutuksiin on paneuduttu tarkemmin esittelemällä lyhyesti eri koulutusasteiden tutkinnot ja koulutusta tarjoavat koulutusyksiköt. Tiedot koulutuspaikoista ja valmistuneiden määrästä on saatu eri oppilaitoksilta.



Kuvio 1. Keski-Pohjanmaalla tarjolla oleva sosiaalialan koulutus

4.1 Toisen asteen koulutus

Lukiokoulutuksen ohella toisen asteen koulutukseen luetaan kuuluvaksi ammatillinen peruskoulutus. Toisen asteen koulutusta järjestetään peruskoulutuksen jatkoksi tarkoitettuna nuorten koulutuksena sekä jo alan työkokemuksta tai aikaisempia opintoja omaaville suunnattuna aikuiskoulutuksena.

4.1.1 Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, ammattinimikkeenä lähihoitaja, antaa pätevyyden perustason hoito-, hoiva- ja kasvatustyöhön, jossa edellytetään teoreettista tietoa sekä monipuolista työvälineiden ja -menetelmien hallintaa. Lähihoitajaksi voi erikoistua yhdeksässä eri koulutusohjelmassa, esimerkiksi lasten ja nuorten hoidon ja kasvatuksen, mielenterveys- ja päihdetyön, vammaistyön sekä vanhustyön koulutusohjelmat. Tutkinnon laajuus on 120 ov. Kolmivuotisen perustutkinnon suorittaminen tuottaa yleisen jatko-opintokelpoisuuden ammattikorkeakouluihin ja yliopistoihin. Aikuiskoulutuksessa lähihoitajatutkinnon voi suorittaa myös näyttötutkintona. Vuonna 2008 lähihoitajakoulutuspaikkoja alueella on tarjolla nuorten koulutuksessa 210 ja aikuiskoulutuksessa 74 eli yhteensä 284. Lisäksi lähihoitajakoulutusta järjestetään työvoimapolitiittisena koulutuksena. Seuraavassa koulutuspaikat oppilaitoksittain eriteltynä:

Kokkolan sosiaali- ja terveysalan opisto (Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä)

- nuorten koulutuksessa 90 aloituspaikkaa
- aikuisten koulutuksessa 24 aloituspaikkaa
- valmistuneita vuonna 2007 106

Ylivieskan ammattiopisto (Kalajokilaakson koulutuskuntayhtymä)

- nuorten koulutuksessa 60 aloituspaikkaa
- aikuisten koulutuksessa 20 aloituspaikkaa
- lisäksi työvoimapolitiittisena koulutuksena

Oulaisten ammattiopisto (Kalajokilaakson koulutuskuntayhtymä)

- nuorten koulutuksessa 60 aloituspaikkaa
- aikuisten koulutuksessa 30 aloituspaikkaa
- valmistuneita vuosittain 60–100

4.1.2 Sosiaalialan työn liittyvät ammattitutkinnot

Ammatti- ja erikoisammattitutkinnot ovat eri alojen ammattilaisille suunnattuja tutkintoja, jotka mahdollistava käytännön työssä hankitun ammatillisen osaamisen ja pätevyyden virallistamisen. Ammattitutkinnossa osoitetaan alan

ammattityöntekijältä edellytetty ammattitaito ja erikoisammattitutkinnossa alan vaativimpien työtehtävien hallinta. Tutkinnot suoritetaan näyttökokein eli ammattitaito arvioidaan erillisissä ”koetilaisuuksissa”. Ammattitutkinnon suorittamista tukee opiskelijan henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman pohjalta rakennettu valmistava koulutus. Tutkinto on mahdollista suorittaa myös suoraan työelämästä käsin. Pääsyvaatimuksena ammattitutkintoon valmistavaan koulutukseen on pääsääntöisesti 18 vuoden ikä, alan työkokemus tai aikaisempi alan ammatillinen peruskoulutus.

Ammattitutkintojen osalta tarkempia koulutuspaikkamääriä on vaikea arvioida, koska valmentavaa koulutusta järjestetään eri vuosina eri tavoin ja osaan koulutuksista on jatkuva haku ilman tarkennettua paikkamäärää. Ammattitutkintoja voidaan lisäksi suorittaa näyttöinä ilman valmentavaa koulutusta. Karkean arvion mukaan ammattitutkintoihin valmentavaa koulutusta on vuonna 2008 tarjolla 250 henkilölle. Seuraavassa on esiteltyinä sosiaalialan tehtäviin kelpoisuuden tuottavat ammatti- ja erikoisammattitutkinnot oppilaitoksittain:

Kokkolan sosiaali- ja terveystieteiden opisto Kokkolassa:

- päihdetyön ammattitutkinto 12 aloituspaikkaa
- vanhustyön erikoisammattitutkinto 12 aloituspaikkaa

Keski-Pohjanmaan kulttuuriopisto Kälviällä:

- valmistavaan koulutukseen jatkuva haku, joten varsinaista paikkamäärää ei määritely; vuonna 2007 valmistuneita 21 (v. 2006 suoritetuista sosiaali- ja terveystieteiden ammattitutkintoja oli 50)
- lasten ja nuorten erityisohjaaja ammattitutkinto
- koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaaja ammattitutkinto
- koulunkäyntiavustajan ammattitutkinto
- perhepäivähoitajan ammattitutkinto
- koulunkäyntiavustajan erikoisammattitutkinto (ei valmistuneita 2007)

Kaustisen evankelinen kansanopisto Kaustisella:

- koulunkäyntiavustajan ammattitutkinto 16 aloituspaikkaa
- perhepäivähoitajan ammattitutkinto 16 + 16 aloituspaikkaa

Reisjärven kristillinen opisto Reisjärvellä:

- koulunkäyntiavustajan ammattitutkinto,
 - valmistava koulutus alkaa syksyllä 08, 20 aloituspaikkaa

Kalajoen kristillinen opisto Kalajoella:

- lasten ja nuorten erityisohjaajan ammattitutkinto 20 aloituspaikkaa
- koulunkäyntiavustajan ammattitutkinto 20 aloituspaikkaa
- perhepäivähoitajan ammattitutkinto 20 aloituspaikkaa
- vanhustyön erikoisammattitutkinto 16–20 aloituspaikkaa

Raudaskylän kristillinen opisto Ylivieskassa:

- lasten ja nuorten erityisohjaajan ammattitutkinto 20 aloituspaikkaa
- päihdetyön ammattitutkinto 20 aloituspaikkaa

Ylivieskan ammattiopisto Ylivieskassa:

- lasten ja nuorten erityisohjaajan ammattitutkinto
 - tällä hetkellä ei valmistavaa koulutusta
- perhepäivähoitajan ammattitutkinto
 - valmistava koulutus kevät-talvella 08, 15 paikkaa
 - lisäksi Noste-rahoitettua koulutusta sekä oppisopimus-koulutusta

Oulaisten ammattiopisto Oulaisissa:

- vuodelle 2008 järjestettävästä koulutuksesta ei varmuutta, paikat määräytyvät saatavan rahoituksen mukaan
- perhepäivähoitajan ammattitutkinto
- päihdetyön ammattitutkinto
- vanhustyön erikoisammattitutkinto

Muu sosiaalialan tehtäviin valmiuksia antava toisen asteen koulutus

- Kaustisen evankelisessa kansanopistossa ja Kalajoen kristillisessä opistossa järjestetään lapsi- ja perhetyön perustutkintoon johtavaa koulutusta, jossa tutkintonimikkeenä lastenohjaaja. Tutkinto on toisen asteen humanistisen ja kasvatusalan tutkinto.
- Kalajoen kristillinen opisto, Ylivieskan ammattiopisto sekä Oulaisten ammattiopisto järjestävät kotityöpalvelujen ammattitutkintoon johtavaa koulutusta. Kotityöpalvelujen ammattitutkinto luetaan kuuluvaksi palvelualojen ammattitutkintoihin.
- Reisjärven kristillisessä opistossa on lisäksi sosiaali- ja terveysalan peruslinja, joka antaa peruskuvan alasta sekä valmentaa jatko-opintoihin, mutta ei tuota ammatillista tutkintoa.

4.2 Korkea-asteen koulutus

Sosiaalialan korkea-asteen koulutusta toteutetaan sekä ammattikorkeakouluissa että yliopistoissa duaalimallin pohjalta. Vuonna 2005 voimaantulleen sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuutta määrittelevän lain mukaisesti ammattikorkeakoulut kouluttavat työntekijöitä sosiaaliohjauksen ja yliopistot sosiaalityön tehtäviin. Yliopistojen toiminnassa painottuu tieteellinen tutkimus ja siihen pohjautuva koulutus. Ammattikorkeakoulujen tehtävässä puolestaan korostuvat työelämälähtöisyys sekä alueen tarpeet. (Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta 2007, 16, 39.)

4.2.1 Ammattikorkeakoulukoulutus

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu järjestää sosionomi (AMK) koulutusta nuorten ja aikuisten koulutuksena Kokkolan sosiaali- ja terveysalan yksikössä sekä Ylivieskan yksiköissä. Sosionomi (AMK) opintojen laajuus on

210 opintopistettä ja kesto 3,5-4 vuotta. Kokkolassa järjestettävän sosionomi-koulutuksen suuntautumisvaihtoehtoja ovat perhe- ja kriisityö sekä sosiaali- ja terveystalouden strateginen kehittäminen ja johtaminen. Ylivieskassa suuntautumisvaihtoehdot ovat puolestaan kasvatus- ja perhetyö sekä palveluohjaus. Syksyllä 2008 käynnistyy lisäksi Kokkolassa sosionomeille (AMK), sairaanhoitajille (AMK) ja terveydenhoitajille (AMK) suunnattu yhteinen, ylempään ammattikorkeakoulututkintoon (YAMK) tähtäävä, 90 opintopisteen laajuinen sosiaali- ja terveystalouden kehittäminen ja johtamisen koulutusohjelma. Aloituspaiikkoja koulutuksissa on seuraavasti:

KPAMK / Sosiaali- ja terveystalouden yksikkö, Kokkola

- nuorten koulutus 20 aloituspaiikkaa
- aikuiskoulutuksessa noin joka kolmas vuosi 20 aloituspaiikkaa
 - vuonna 2007 valmistuneita sosionomeja (AMK) 22
- ylempi AMK -tutkinto, yhteensä 15 aloituspaiikkaa sosiaali- tai terveydenhuoltoalan AMK -tutkinnon omaaville

KPAMK / Ylivieskan yksikkö

- nuorten koulutus 20 aloituspaiikka
- aikuiskoulutuksessa joka toinen vuosi 20 aloituspaiikkaa
 - vuonna 2007 valmistuneita sosionomeja (AMK) 41

Sosionomi-koulutuksesta valmistuneiden tehtäväalueita ovat varhaiskasvatus, nuorisotyö, perhetyö, lastensuojelu, päihde- ja mielenterveystyö, rikkinäalisyytö, maahanmuuttajatyö, vanhustyö, vammaistyö, sosiaaliturvaohjaus ja -neuvonta, sosiaaliturvapalvelut, sosiaalivakuutus, työvoimapalvelut ja kuntoutus. Työ voi liittyä muun muassa julkisiin tai yksityisiin sosiaalipalveluihin, nuorisotoimintaan, työhallintoon ja kansalaisjärjestöihin. Valmistunut sosionomi voi toimia myös itsenäisenä palvelujen tuottajana.

4.2.2 Yliopistokoulutus

Sosiaalityöntekijän (asetus 272/2005) pätevyuden antavaa yhteiskuntatieteiden maisterikoulutusta pääaineena sosiaalityö järjestää Keski-Pohjanmaalla Kokkolan yliopistokeskus Chydeniuksen yhteiskuntatieteellinen yksikkö. Yliopistokeskuksen järjestämä sosiaalityön maisterikoulutus noudattaa Jyväskylän yliopiston yhteiskuntatieteellisen tiedekunnan tutkintovaatimuksia olleen laajuudeltaan 120 opintopistettä. Opintoihin valittavilta edellytetään alempaa yliopistotutkintoa, johon sisältyy, tai jonka lisäksi on suoritettu, sosiaalityön cum laude approbatur -aineopinnot. Koulutus toteutetaan aikuiskoulutuksena huomioiden opiskelijoiden tarpeet sovitaa opiskelu yhteen perheen ja työelämän kanssa. Koulutukseen valitaan vuosittain 20 opiskelijaa.

Yhteiskuntatieteiden maisterin tutkintoon johtavan sosiaalityön yliopistolisen koulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijoille sekä käytännöllisiä että tutkimuksellisia valmiuksia. Opiskelu tuottaa käsitteellisiä välineitä jäsentää ja reflektoida sosiaalityön käytäntöjä sekä sen kohteena olevia sosiaalisia ongelmia ja sosiaalityön suhdetta ympäröivään yhteiskuntaan. Sosiaalityön opinnot mahdollistavat toimimisen ammattitaitoisena sosiaalityöntekijänä vaativassa asiakastyössä sekä asiantuntijana erilaisissa sosiaalialan hallinto-, suunnittelu-, tutkimus- ja opetustehtävissä.

Sosiaalityön maisterikoulutuksen lisäksi Kokkolan yliopistonkeskus Chydenius järjestää sosiaalityön perus- ja aineopintoja avoimena yliopisto-opetuksena. Vuodesta 2007 lähtien Kokkolan yliopistokeskus Chydenius on yhteistyössä Jyväskylän yliopiston kanssa tarjonnut mahdollisuuden sosiaalityön yliopistollisiin jatko-opintoihin eli tohtorintutkintoon.

4.3 Keski-Pohjanmaalla tarjolla oleva sosiaalialan koulutus

Kuten edellä esitetystä käy ilmi, on Keski-Pohjanmaalla tällä hetkellä hyvät ja monipuoliset mahdollisuudet opiskella sosiaalialaa eri koulutusasteilla. E erityisen huomion arvoista on aikuiskoulutuksen laaja tarjonta. Vuositasolla koulutuspaikkoja on toisella asteella opistokoulutuksessa tarjolla noin 280 ja ammattitutkintoon valmentavassa koulutuksessa noin 250, alemmalla korkeasteella noin 70 ja ylemmällä korkeasteella 20–30. Tarkempaa tietoa sosiaalialan koulutusväylistä on saatavilla kevät-kesällä 2008 ilmestyvästä sosiaalialan koulutusmahdollisuuksia ja koulutusväyliä tarkemmin esittelevästä esitteestä ja [www-sivusta](#).

5 SOSIAALIALAN TYÖVOIMATILANNE KESKI-POHJANMAALLA

Terveydenhuolto- ja sosiaalialan työpaikkojen määrä Keski-Pohjanmaalla on vuosien kuluessa lisääntynyt tasaisesti: vuonna 1995 alan työpaikkoja oli noin 3 200, kun vastaava luku vuonna 2004 oli 4 200. Tulevaisuudessa alan työntekijätarpeen oletetaan entisestään lisääntyvän väestön ikääntymisen ja palvelujen kysyntää kasvattavan elintason nousun myötä. Myös laman jäljiltä palveluissa arvioidaan edelleen olevan kasvun varaa. (Hyvönen 2007, 12.)

Sosiaali- ja terveydenhuoltoa tarkastellaan useimmissa tilastoissa yhtenä kokonaisuutena, minkä vuoksi kuvan saaminen sosiaalialan työntekijätilanteesta on ongelmallista. Käytäntö on ymmärrettävä, sillä hyvin suuri osa työstä tehdään näiden alojen leikkauspinnoilla, esimerkkinä vanhus- ja kehitysvammahuolto. Selkeästi sosiaalialan työvoimatilanteeseen alueella kohdentuva selvitys on Pirjo Knifin 2005 laatima Sosiaalialan henkilöstöselvitys Keski-Pohjanmaan kunnissa. Länsi-Suomen lääninhallitus on, niin ikään vuonna 2005, laatinut Peruspalveluiden arviointi Länsi-Suomen läänissä -selvityksen, joka pitää sisällään myös Keski-Pohjanmaan alueeseen liittyvää tietoa. Näiden lisäksi viime vuosien aikana on maakunnalliseen työllisyysstrategiaan liittyen kartoitettu sosiaali- ja terveystalouden työvoimatilannetta ja etenkin työvoiman eläköitymistä alueella.

5.1 Sosiaalialan henkilöstön kokonaismäärä

Lääninhallituksen selvityksen tiedot henkilöstön määrästä perustuvat tilastokeskuksen ylläpitämiin kuntien palkkatilastoihin. Hallinnollisen Keski-Pohjanmaan alueella kuntien sosiaalitoimen palveluksessa työskenteli vuonna 2004 selvityksen mukaan 1 755 henkeä, mikä tarkoittaa 24,9 työntekijää 1 000 asukasta kohden. Luku on Länsi-Suomen läänin sisäisessä vertailussa maakunnista toiseksi suurin (ka 22,6 henkeä). Kuntien tilastointitavat ovat kuitenkin jonkin verran vaihtelevat, mikä vaikeuttaa alueiden välistä vertailua ja saattaa aiheuttaa tietojen vääristymistä. Työntekijöistä selkeästi suurin osa (39,3 %) on sijoittunut työskentelemään lasten päivähoitoon ja seuraavaksi eniten vanhusten laitoksiin (23 %). Hallinnollisissa tehtävissä työskenteli

8,4 % henkilöstöstä. Näistä luvuista puuttuvat kuntayhtymien ja yksityisten palvelutuottajien palveluksessa työskentelevä henkilöstö. Sosiaalialan työvoimaa tarkasteltaessa on myös huomioitava, että sosiaalialalla työskentelee runsaasti muun koulutuksen omaavia työntekijöitä, esimerkiksi vanhustenhuollon yksiköissä terveydenhuoltohenkilöstön määrä on huomattavan suuri. (Länsi-Suomen lääninhallitus 2005, 140.)

Lääninhallituksen kyselyn kautta saadut tiedot henkilöstön määrästä ovat selkeästi SONetBOTNIA:n Sosiaalialan henkilöstöselvitys Keski-Pohjanmaan kunnissa -selvityksen kautta saatuja suurempia. SONetBOTNIA:n selvityksessä tiedot on kerätty kuntien perusturva- ja sosiaalijohtajille suunnatulla kyselyllä. Selvityksen mukaan sosiaalialan henkilöstön kokonaismäärä Keski-Pohjanmaalla on 1 155,6 työntekijää, jolloin ero lääninhallituksen selvitykseen on 600 työntekijää. Eroa selittää osaltaan Perhon tietojen puuttuminen (suhteessa asukaslukuun arvio 66 työntekijää), mutta mitä ilmeisimmin palkkatilastojen perusteella kootussa selvityksessä ovat mukana myös sijaisuuksia sosiaalialan tehtävissä tehneet. Selvityksen mukaan henkilöstöstä 45 % (lääninhallituksen tutkimuksessa 39,3 %) työskentelee lasten päivähoitossa, 38 % vanhuspalveluissa, 9 % sosiaalipalveluissa ja 8 % vammaispalveluissa. Henkilöstöstä 49 % työskentelee Kokkolan kaupungin palveluksessa. (Knif 2005, 7.)

5.2 Sosiaalialan henkilöstön tehtävänimikkeet

Sosiaalialan henkilöstön tehtävänimikkeet ovat hyvin moninaiset. Knifin (2005, 13) selvityksen mukaan Keski-Pohjanmaalla (Perhon tiedot puuttuvat) on sosiaalialalla käytössä runsaat 70 eri nimikettä, joiden perusteella on kuitenkin vaikea tehdä päätelmiä siitä, miten sosiaalialan tehtävät kunnissa on järjestetty. Selvitysraportissa julkaistusta sosiaalialan ammattinimikkeet taulukosta (mukana 970 työntekijän tehtävänimike) voidaan karkean tarkastelun perusteella päätellä, että lähes 60 % henkilöstöstä työskentelee erilaisten hoitaja-loppuisten nimikkeiden alla, joista yleisimpinä kodinhoitaja, lähihoitaja ja perhepäivähoitaja. Seuraavaksi suurimman osuuden, noin 7 %, muodostavat apulainen tai avustaja -loppuiset nimikkeet. Johtaja-loppuinen nimike on 4 %:lla henkilöstöstä (47,5 työntekijää), heistä noin puolet työskentelee lasten päivähoitossa. Erilaisilla ohjaaja nimikkeillä (perhepäivähoidon ohjaaja, asuntolan ohjaaja, kotipalveluohjaaja jne.) työskentelee 30,31 työntekijää. Sosiaalityöntekijän nimikkeitä alueen sosiaalitoimessa on 29,5, mukaan lukien johtavat ja erityissosiaalityöntekijät. Muita ammattinimikkeitä, kuten kanslisti, oli vajaat 30. (Knif 2005, 9–13.)

Ammattinimikkeillä ei ole suoraa yhteyttä työssä vaadittavaan koulutukseen, vaan niiden takaa voi löytyä hyvin erilaisia ammattitutkintoja. Knifin laatimassa selvityksessä tehtävien ja koulutuksen välistä yhteyttä pyrittiin selvittämään kysymällä eri tehtävissä toimivien koulutusta asteikolla a) perusaste tai ei tutkintoa, b) keskiaste (toisen asteen koulutus, esimerkiksi lähihoitaja), c) alin korkea-aste (aikaisempi opistoasteen koulutus, kuten sosiaaliohjaaja),

d) alempi korkeakoulu-aste (AMK-tutkinto ja alempi yliopistotutkinto, kuten sosionomi) sekä e) ylempi korkeakouluaste (yliopistotutkinto kuten sosiaalityöntekijä, ylempi AMK-tutkinto). Seuraavissa alaluvuissa on pyritty ammattinimikkeiden ja tehtävien nykyisten haltijoiden koulutustason pohjalta luomaan kuvaa keskipohjalaisesta sosiaalialan työkentästä eri koulutusasteiden näkökulmasta. Edellä kerrotuista syistä johtuen esitetyt luvut ovat vain suuntaa-antavia ja niihin tulee suhtautua asianmukaisella varauksella.

5.2.1 Toisen asteen koulutukseen liittyvät tehtävänimikkeet

Sosiaalialan toisen asteen koulutuksella tarkoitetaan sosiaali- ja terveysalan perustutkintoa sekä ammatti- ja erikoisammattitutkintoja. Knifin selvityksen mukaisesti toisen asteen koulutusta edellyttävät tehtävät sijoittuvat pääsääntöisesti lasten päivähoitoon sekä vanhus- ja vammaispalveluihin. Tällä hetkellä tehtävissä työskentelee perusasteen koulutuksen (=ei ammatillista koulutusta) sekä toisen asteen tutkinnon omaavia työntekijöitä. Seuraavaa (Taulukko 1.) on koottuna ne toisen asteen koulutusammattiteihin viittaavat nimikkeet, joissa työskentelee >10 työntekijää. Oikean puoleiseen sarakkeeseen on puolestaan pyritty hahmottelemaan nykyisen tutkintorakenteen mukaisesti tehtäviin kelpoisuuden tuottavia koulutuksia.

Taulukko 1. Toisen asteen koulutusta edellyttävät tehtävänimikkeet hallinnollisen Keski-Pohjanmaan alueella

Tehtävänimike	Määrä	Nykyiset tutkinnot
Lähihoitaja	125	Lähihoitaja (tehtävänimikkeet lähihoitaja-tutkintoa edeltäneitä sosiaalihuollon tutkintoja), lastenhoitajan kohdalla myös lapsi- ja perhetyön perustutkinto.
Kodinhoitaja	146,5	
Lastenhoitaja	77	
Perushoitaja	36 1/3	
Kehitysvammahoitaja	12	Lähihoitaja tai alemman korkeakouluasteen terveydenhuoltoalantutkinto
Hoitaja	38	
Perhepäivähoitaja/ ryhmäperhepäivähoitaja	157	Lähihoitaja tai perhepäivähoitaja
Päivähoitaja	49	
Muut lastenhoitoalan tehtävät (leikinohjaaja, päiväkotiapulainen jne.)	10	Lähihoitaja tai soveltuva ammattitutkinto
Laitos- tai hoitoapulainen	21,5	Laitoshuoltaja
Kotiavustaja	21	Kotityöpalvelujen ammattitutkinto, koulunkäyntiavustaja tai lähihoitaja
Henkilökohtainen avustaja tai vastaava	36	
Muut hoiva-alan tehtävät	9	Lähihoitaja tai soveltuva ammattitutkinto
YHTEENSÄ	~738	

Edellä esitetyn perusteella voidaan karkeasti arvioida Keski-Pohjanmaan kunnissa sosiaalialan sektorilla olleen vuonna 2005 noin 740 tointa, joihin toisen asteen ammatillinen koulutus tuottaa tehtävässä vaadittavan kelpoisuuden. Kaikista ilmoitetuista tehtävänimikkeistä tämä on 76 %.

5.2.2 Korkea-asteen koulutusta edellyttävät tehtävät

Korkea-asteen koulutuksella tarkoitetaan alimman korkea-asteen, alemman ja ylemmän korkeakouluasteen koulutuksia sekä tutkijakoulutusta (Tilastokeskus 2007). Alimman korkea-asteen tutkintoihin johtavaa koulutusta – sosiaaliohjaaja, sosiaalikasvattaja ja kehitysvammaisten ohjaaja – ei tällä hetkellä enää järjestetä, vaan nämä tutkinnot ovat luoneet pohjan alempaan korkeakouluasteeseen luettavalle sosionomi AMK tutkinnolle (Borgman 2006, 159). Sosionomi AMK tutkinnon lisäksi alemman korkeakouluasteen tutkintoihin luetaan yliopistoissa suoritettut kandidaatti-tasoiset tutkinnot (Tilastokeskus 2007). Seuraavassa (Taulukko 2.) on poimittuna Knifin (2005) selvityksen pohjalta ne sosiaalialan tehtävänimikkeet, joihin nimikkeen ja nykyisten työntekijöiden koulutustaustan perusteella nykyisen alemman korkeakouluasteen tutkinnon katsotaan tuottavan koulutuksellista pätevyyttä.

Taulukko 2. Alemman korkeakouluasteen koulutusta edellyttävät tehtävänimikkeet hallinnollisen Keski-Pohjanmaan alueella

Tehtävänimike	Määrä	Nykyiset tutkinnot
Ohjaaja (avopalveluohjaaja, päivähoiton ohjaaja jne)	24 1/3	Sosionomi AMK, päivähoiton puolella myös lastentarhaopettaja
Lastentarhaopettaja	75	Kasvatustieteen kandidaatti (sis. lastentarhaopettajan koulutuksen) sekä sosionomi (AMK) (sis. varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet opinnot)
Päivähoidon tai päiväkodin johtaja	21	Lastentarhaopettajan kelpoisuus
Vanhus-, vammais- ja lastensuojelulaitosten / yksiköiden johtajat (perhekodin, vanhainkodin jne. johtaja)	9,5	Alemman tai ylemmän korkeakouluasteen tutkinto
YHTEENSÄ	~130	
Lisäksi: sairaanhoitaja	23,5	Terveystieteiden AMK-tutkinto

Knifin (2005, 9–12) selvityksen tulosten mukaan ohjaajan tehtävissä työskenteli pääasiallisesti toisen tai alimman korkea-asteen tutkinnon omaavia työntekijöitä. Alemman korkeakouluasteen tutkinto oli vain muutamalla työntekijällä. Toisen asteen tutkinnon omaavat työntekijät olivat sijoittuneet melko tasaisesti työskentelemään päivähoiton ja vammaispalvelun tehtäviin, van-

hustenhuollossa heidän osuutensa oli hieman pienempi. Lastentarhaopettajan tehtävissä työskenteli alimman korkea-asteen, alemman korkeakouluasteen sekä yliopistotutkinnon omaavia työntekijöitä, kuten myös päivähoidon ammatillisissa johtotehtävissä.

Kuten alla olevasta taulukosta (Taulukko 3.) voidaan havaita, on Keski-Pohjanmaalla kunnissa sosiaalialalla vajaat 50 ylempää korkeakouluasteen koulutusta edellyttävää tehtävää. Näistä selkeästi sosiaalityöntekijän pätevyyttä edellyttäviä on noin 30.

Taulukko 3. Ylemmän korkeakouluasteen tutkintoa edellyttävät tehtävänimikkeet hallinnollisen Keski-Pohjanmaan alueella

Tehtävänimike	Määrä	Nykyiset tutkinnot
Sosiaalityöntekijä	26,5	YTM tai VTM, pääaineena sosiaalityö
Johtava sosiaalityöntekijä	2	
Eriyissosiaalityöntekijä	1	
Perusturva- tai sosiaalijohtaja	9,5	Ylempi korkeakouluaste
Sosiaalitoimen osastopäällikkö, vanhustyön johtaja tai vast.	9	Ylempi korkeakouluaste
YHTEENSÄ:	48	

Selvityksen laatimishetkellä sosiaalityöntekijän tehtävissä, kuten eri johtamistehtävissä, työskenteli sekä toisen asteen, alimman korkea-asteen että alemman ja ylemmän korkeakouluasteen tutkinnon omaavia työntekijöitä.

Yhteenvedona edellisestä voidaan todeta, että sosiaalialan työpaikoissa Keski-Pohjanmaalla työskentelee hyvin erilaisen ja eritasoisen koulutustautan omaavia ihmisiä. Karkean arvion mukaan lähes 80 % työtehtävistä edellyttää toisen asteen koulutusta, alempaa korkeakoulututkintoa edellyttäviä tehtäviä on noin 15 % ja ylemmän korkeakouluasteen tutkintoa edellyttäviä noin 5 %. Selvityksen laatimishetkellä työvoimassa oli jonkin verran täysin vailla ammatillista koulutusta olevia sekä nykyisten kelpoisuusvaatimusten mukaan riittämättömän koulutuksen omaavia.

5.3 Sosiaalialan henkilöstön riittävyys ja pätevyys

Osana Länsi-Suomen lääninhallituksen (2005, 138) selvitystä oli kuntiin tehty kysely, jolla pyrittiin tarkemmin selvittämään sosiaalialan henkilöstön pätevyyttä tehtäviinsä 1.8.2005 voimaantulleen kelpoisuuslain mukaisesti. Tulosten perusteella Länsi-Suomen läänin maakunnista suurin pula pätevistä sosiaalityöntekijöistä on Keski-Pohjanmaalla. Vakinaisista sosiaalityöntekijöistä tehtäväänsä kelpoisia on 79 %, ja kaikki määräaikaaisesti täytetyt sosiaalityöntekijöiden virat on täytetty epäpäteville henkilöillä. Etenkin pienempien kun-

tien ns. yhdenntetyssä sosiaalityössä eli sosiaalitoimistojen jakamattomassa sosiaalityössä ja aikuissosiaalityössä näyttää olevan määrääkaisia ja epäpäteviä enemmän kuin muilla tehtävälueilla. Keski-Pohjanmaalla on myös läänin sisäisessä vertailussa vähiten sosiaaliohjaajan nimikkeellä työskenteleviä työntekijöitä, vaikka sosionomi (AMK) -koulutuksen lisääntymisen myötä sosiaaliohjaajan pätevyden omaavien työntekijöiden saatavuus on parantunut. Selonteossa ehdotetaan sosiaaliohjaajien hyödyntämistä erityisesti niillä tehtävälueilla, joissa lisäresurssien tarve on suurinta ja joissa pätevän työvoiman saaminen on vaikeaa. Esimerkkinä mainittiin asiakasohjaustehtävät, kuntouttava työtoiminta ja aikuissosiaalityössä sosiaalityöntekijän työparina toimiminen. (mt., 141–142.)

Sosiaalityön palvelujen riittävyys vuonna 2005 nähtiin Länsi-Suomen läänissä heikoimpana Keski-Pohjanmaalla. Henkilöstön riittävyys oli läänissä ongelma etenkin lapsiperheiden kotipalvelussa ja sosiaalityössä sekä kuntouttavassa työtoiminnassa. Vuoteen 2015 mennessä pulan soveltuvan kelpoisuuden omaavista työntekijöistä uskottiin kasvavan entisestään lähes kaikilla sosiaalihuollon tehtävälueilla. Valoisimpana tilanne nähtiin sosiaalitoimen hallinnon, lasten päivähoidon, kasvatus- ja perheneuvonnan sekä kehitysvammapalveluiden kohdalla. Keski-Pohjanmaan osalta erityisen huolestuttavata työvoiman saatavuus näytti vanhustenhuollossa, mutta myös kasvatus- ja perheneuvolatyössä sekä lasten ja nuorten huollon tehtävissä. Lapsiperheiden kotipalvelussa henkilöstömäärän riittävyys arvioitiin sen sijaan nykytilannetta paremmaksi. (Länsi-Suomen lääninhallitus 2005, 143–45.)

5.3.1 Sosiaalialan henkilöstön eläköityminen

Sosiaali- ja terveystalan työntekijöiden eläköityminen on yksi tulevaisuuden suurista haasteista Keski-Pohjanmaalla. Vuonna 2004 alueella työskenteli työntekijöiden ikärakenteeseen ja eläköitymistilanteeseen keskittyneen selvityksen mukaan sosiaali- ja terveyspalveluissa yhteensä 4 329 henkeä, joista sosiaalipalveluissa 2 126 ja terveydenhuollossa 2 203 työntekijää. Työntekijöiden keski-ikä oli 44 vuotta, mikä tarkoittaa sitä, että vuoteen 2020 mennessä heistä 43,5 % mitä suurimmalla todennäköisyydellä siirtyy pois työmarkkinoilta eläköitymisen tms. syyn vuoksi. (Hyvönen 2007, 22–23.) Sosiaalialan ammattinimikkeittäin määrällisesti suurin tarve tulee olemaan perhepäivähoitajista, kodinhoitajista sekä sosiaalialan lastenhoitajista. Prosentuaalisesti suurin tarve kohdistuu huoltolaitosten johtajiin, johtaviin sosiaalityöntekijöihin, perhepäivähoitajiin sekä kotiaivustajiin. (Keski-Pohjanmaan kuntien ja kuntayhtymien sosiaali- ja terveydenhuollon ikärakenteet ja eläkepoistumat vuosina 2005–2020 ammattinimikkeittäin, 2.)

Eläkepoistuman lisäksi työntekijäpulan ennustetaan kasvavan työvoimatarpeen lisääntymisen myötä. Vuoteen 2020 mennessä alalle ennustetaan perustettavan 568 uutta työpaikkaa. Joissakin ennusteissa sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työpaikkakasvu on arvioitu vieläkin suuremmaksi, mutta

saatavilla olevan työvoiman määrä asettanee yhdessä kustannusten kanssa kasvulle rajoituksia. Yhteenlaskettuna eläkepoistuma ja ennakoitu työntekijätarpeen lisäys merkitsevät sitä, että vuoteen 2020 mennessä sosiaali- ja terveystalalle tarvitaan Keski-Pohjanmaalla yhteensä 2 304 uutta työntekijää. Tämän on 52,9 % vuoden 2004 sosiaali- ja terveystalalan työllisten kokonaismäärästä. (Hyvönen 2007, 23–24.) Keski-Pohjanmaan maakunnan sisällä Kaus-tisen seutukunnan työpaikkatilanteen arvioidaan tulevaisuudessa pysyvän ennallaan väestön vähenemisen kompensoidessa työvoiman ikääntymistä. Palveluiden keskittämis- ym. syistä johtuen työntekijätarpeen kasvu Kokko-lan seutukunnassa on sen sijaan huomattavaa. (Keski-Pohjanmaan tavoiteura 2025, 11–2.)

5.3.2 Sosiaalialan henkilöstön täydennyskoulutustarpeet

Sosiaalialan henkilöstöselvitys Keski-Pohjanmaalla (2005, 14) raporttiin on koottu hallinnollisen Keski-Pohjanmaan alueen kuntien edustajien esiintuo-mia sosiaalialan henkilöstön täydennyskoulutustarpeita. Lähes kaikki vas-taajat nostivat esiin tarpeen kehittää työntekijöiden ATK-osaamista. Muita osaamisen kehittämiskohteita olivat lastensuojelun sosiaalityö, päivähoidos-sa erityisesti varhaiskasvatussuunnitelman (VASU) laadinta, erilaiset mene-telmäkoulutukset, mielenterveys- ja päihdeasiakkaan sekä dementiaa sairast-tavan asiakkaan hoiva ja kohtaaminen, asiakasryhmäkohtaisen osaamisen kehittäminen kotipalvelutyössä, vanhustyön osaaminen, moniammatillinen työskentely sekä sosiaalialan lainsäädännön hallinta.

5.4 Sosiaalialan työvoimatilanne Keski-Pohjanmaalla aikaisempien selvitysten valossa

Kuten edellä esitetystä käy ilmi, on sosiaaliala merkittävä työllistäjä – ja vielä merkittävämpi naisten työllistäjä – Keski-Pohjanmaalla, ja tulevaisuudessa työvoiman tarve alalla kasvaa entisestään. Noin tuhannen uuden työnteki-jän kouluttaminen ja perehdyttäminen tehtäviinsä lisääntyneiden arkipäivän haasteiden paineissa on vaativa tehtävä. Oman lisänsä tähän tuovat alueelliset erityisyydet, kuten Kokkolan kaksikielisyys, harvaanasutut maaseutukunnat sekä miesten vähäinen osuus sosiaalialan työntekijöistä.

Ajateltaessa sosiaalialan osaamiselle tulevaisuudessa asetettuja haasteita – kuten itsenäinen ammatillinen osaaminen, tutkiva asenne ja tutkimustie-don hyödyntäminen – antaa pula sosiaalialan korkeakoulutetusta työvoimas-ta sekä sosiaaliohjaajan tehtävänimikkeiden vähäisyys syyn lievään huoleen. Kuntapalveluiden uudelleenjärjestämisen tilanteessa sosiaaliala tarvitsee käytännön työn tekijöiden lisäksi sosiaalialan johtaviin tehtäviin alan kor-keakoulutuksen omaavia henkilöitä, jotka kykenevät tarkastelemaan asioita laajemmasta perspektiivistä ja pitämään huolen sosiaalialan aseman säilyttä-misestä muutoksessa.

6 KYSELYTUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Olemassa olevien raporttien ja selvitysten pohjalta on voitu luoda yleinen kuva sosiaalialaan vaikuttavista haasteista, sosiaalialan osaamisesta sekä koulutuksesta. Keski-Pohjanmaan kohdennettua tietoa on ollut saatavilla lähinnä työntekijätilanteen osalta. Osana tätä selvitystä toteutetun kyselyn tavoitteena on suunnata katse tarkemmin keskipohjalaisen sosiaalialan tilanteeseen, hahmottaa alan tulevaisuudennäkymiä sekä päivittää ja tarkentaa erityisesti sosiaalialan korkeakoulutettua työvoimaa koskevaa tietoa.

Kyselyn kohderyhmän muodostivat keskipohjalaiset sosiaalialan työelämän edustajat. Kunnissa kysely suunnattiin perusturva- ja sosiaalijohtajille tai osastopäälliköille. Terveystieteiden yksiköissä – joihin on tässä laskettu kuuluvaksi kaikki ne kyselyn kohdealueella sijaitsevat perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon yksiköt, joissa internet-sivujen kautta saatavien tietojen mukaan on sosiaalityöntekijän tai -hoitajan virka – vastaanottajana oli sosiaalialan henkilöstön esimies. Yksityiset sosiaalipalvelujen tuottajat valittiin kyselyyn Keski-Pohjanmaan osalta lääninhallitukselta saadun yksityisten sosiaalipalvelujen tuottajien rekisterin pohjalta ja Pohjois-Pohjanmaan alueelta internetistä saatujen tietojen pohjalta. Pyrkimyksenä oli, että vastaajat edustaisivat erityyppisiä ja eri kohderyhmille palveluja tuottavia organisaatioita. Yksityisissä sosiaalipalveluja tuottavissa organisaatioissa kysely suunnattiin toimitusjohtajalle tai vastaavalle.

Kysely jakautuu sisällöllisesti kahteen osaan, joista ensimmäinen keskittyy sosiaalialan tilanteeseen yleisesti. Toisen osan kysymykset kohdentuivat sionomien (AMK) ja sosiaalityöntekijöiden työmarkkinatilanteeseen johtuen siitä, että selvityksen taustalla olevia organisaatioita, eli Kokkolan yliopistokeskus Chydeniusta ja Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulua, kiinnosti sosiaalialan korkeakoulutuksen tarjoajina erityisesti korkeakoulutettujen sosiaalialan ammattilaisten ja asiantuntijoiden työtilanne. Kyselylomake koostui kansilehden lisäksi seitsemästä sivusta, ja se on kokonaisuudessaan nähtävänä tämän selvityksen liitteenä 1.

Kysely lähetettiin 13.11.2007 sähköpostin liitetiedostona yhteensä 44 vastaanottajalle 42:ssa eri organisaatioissa. Kahden viikon määräajan jälkeen kyselyyn oli tullut vain muutamia vastauksia, mistä syystä kysely toistettiin

ei-vastanneille kahdesti viikon välein (3.12.2007 ja 10.12.2007). Muistutusten jälkeen kyselyyn saatiin vastaukset viideltä kuntaorganisaation edustajalta, yhdestä terveydenhuollon yksiköstä ja kuudelta yksityisiä sosiaalipalveluja tuottavalta yksiköltä eli yhteensä 12/44 vastaajalta. Koska vastausprosentti etenkin kuntien osalta jäi huomattavasti tavoiteltua pienemmäksi, päädyttiin tiedustelemaan ei-vastanneilta hallinnollisen Keski-Pohjanmaan alueen kuntien sosiaali- ja perusturvatoimen johtajilta sekä alkuperäisestä kohderyhmästä puuttuneelta Peruspalvelukuntayhtymän Kallion johtajalta mahdollisuutta vastata kyselyyn paikanpäällä toteutettuna haastatteluna tai puhelinhaastatteluna. Yhteydenottojen jälkeen puhelinhaastattelu toteutui kuuden ja henkilökohtainen haastattelu kolmen kuntaorganisaation edustajan kanssa.

Edellä esitettyjen toimenpiteiden jälkeen 45:stä kyselyn vastaanottajasta siihen joko kirjallisen kyselyn tai haastattelun muodossa vastasi 23 vastaanottajaa 21 eri organisaatiosta. Näin olleen kokonaisvastausprosentiksi muodostui 51 %. Seuraavassa (Taulukko 4.) on esitettyä yhteenveto kyselyyn osallistuneista sekä siihen vastanneista organisaation toimialan ja alueellisen sijainnin näkökulmasta esitettynä.

Taulukko 4. Kyselyn vastaajat toimialoittain ja alueittain

Toimiala / Maantieteellinen alue	Kunta / kuntayhtymä	Terveydenhuollon yksikkö	Yksityinen sosiaalipalvelujen tuottaja	YHTEENSÄ:
Hallinnollinen KP	83 % (12 /14)	33 % (1 / 3)	43 % (3 / 7)	67 % (16 / 24)
PP:n alueen seutukunnat	33 % (4 /12)	0 % (0 / 4)	60 % (3 / 5)	33 % (7 / 21)
YHTEENSÄ:	62 % (16 / 26)	14 % (1 / 7)	50 % (6 / 12)	51 % (23 / 45)

Kyselyyn osallistuneita kuntaorganisaatioita oli yhteensä 14. Keski-Pohjanmaan alueella kyselyyn vastanneet kunnat edustavat väestömäärältään 94 % koko maakunnan väestöstä, kun Pohjois-Pohjanmaan alueella edustavuus on ainoastaan 19 %. Yksityiset sosiaalipalvelujen tuottajat olivat puolestaan eri kohderyhmille palveluja tarjoavia yhdistys-, säätiö- ja yrityspohjaisia toimijoita.

7 NÄKEMYKSIÄ SOSIAALIALAN NYKYTILASTA JA TULEVAISUUDESTA

Kyselyllä pyrittiin tuomaan esiin keskipohjalaisten sosiaalialan toimijoiden näkemys alan tämän hetken keskeisimmistä haasteista ja olemassa olevista vahvuuksista. Lisäksi tavoitteena on ollut luoda kuvaa siitä, millaisena sosiaalialan tulevaisuus näyttää tällä hetkellä. Erityistä huomiota on asian ajankohtaisuudesta johtuen kiinnitetty kunta- ja palvelurakennemuutoksen mukanaan tuomiin muutoksiin.

7.1 Keskipohjalaisen sosiaalialan haasteet

Kyselyn vastaajien esiin nostamat keskipohjalaisen sosiaalialan haasteet on karkeasti jaettavissa kahteen, toisiinsa kiinteässä yhteydessä olevaan, ryhmään. Näistä ensimmäinen liittyy huoleen taloudellisten resurssien riittäväydestä ja toinen sosiaalisten ongelmien muuttumiseen sekä siitä seuraavaan palvelutarpeen lisääntymiseen.

7.1.1 Huoli taloudellisen resurssien riittäväydestä

Sosiaalialan taloudellisen perustan vahvistaminen on keskipohjalaisen sosiaalialan keskeisiä haasteita. Kyselyn vastaajien mukaan sosiaalipalvelut tuotetaan Keski-Pohjanmaalla tällä hetkellä laadukkaasti ja valtakunnallisen vertailun mukaan myös edullisesti, mitä myös kuntaliiton tilastot vuodelta 2007 vahvistavat. Manner-Suomessa sosiaalitoimen kulut asukasta kohden olivat keskimäärin 1 207 €, kun Keski-Pohjanmaalla vastaava luku oli 1 105 €/asukas eli 92 % valtakunnallisesta keskiarvosta. Ylivieskan ja Nivala-Haapajärven seutukuntien alueella sosiaalitoimen kulut olivat hieman suuremmat, 1 164€/asukas, mutta myös alle valtakunnallisen keskiarvon (96 %). (Taulukko 5.).

Taulukko 5. Keski- ja Pohjois-Pohjanmaan kuntien sosiaalitoimen nettokustannukset v. 2006 (Lähde: Kuntaliiton tilastot)

KP:n alue	Sosiaali- toimi €/as.	Suhde val- takunnall. ka.	PP:n alue	Sosiaali- toimi €/as.	Suhde val- takunnall. ka.
Halsua	1 273	105 %	Alavieska	1 294	107 %
Himanka	938	78 %	Haapajärvi	1 121	93 %
Kannus	1 070	89 %	Kalajoki	808	67 %
Kaustinen	1 052	87 %	Kärsämäki	1 165	97 %
Kokkola	1 164	96 %	Merijärvi	1 217	101 %
Kruunupyö	1 179	98 %	Nivala	1 233	102 %
Kälviä	1 021	85 %	Oulainen	1 209	100 %
Lestijärvi	1 133	94 %	Pyhäjärvi	1 204	100 %
Lohtaja	1 048	87 %	Reisjärvi	1 202	100 %
Perho	1 278	106 %	Sievi	1 250	104 %
Toholampi	1 034	86 %	Ylivieska	1 102	91 %
Ullava	1 269	105 %			
Veteli	904	75 %			
KP:n alue	1 105	92 %	PP:n alue	1 164	96 %
Manner-Suomi	1 207	100 %	Manner-Suomi	1 207	100 %

Kuten edellä olevasta taulukosta voidaan havaita, alittavat valtakunnallisen keskiarvon selkeimmin Kalajoki (808 €/as; 67 %), Veteli (75 %; 904 €/as) ja Himanka (78 %; 938 €/as). Suurimpia ylittäjiä ovat puolestaan Alavieska (1 294 €/as; 107 %) ja Perho (106 %; 1 278 €/as). Pohjois-Pohjanmaan maakuntaan kuuluvissa kunnissa kulut olivat jonkin verran Keski-Pohjanmaan kuntia suuremmat.

Nykyisen palvelutason ylläpitämisen sekä uusiin haasteisiin vastaamisen mahdollistavien taloudellisten resurssien turvaaminen tulevaisuudessa vaatii vastaajien mukaan jatkuvaa työtä. Viimeisten vuosien positiivisesta kehityksestä huolimatta on Keski-Pohjanmaa edelleen pienen väestöpohjan sekä matalan palkka- ja koulutustason maakunta, joka kamppailee yleisesti kiristyneen kuntatalouden ja pienten verokertymien kanssa. Osa vastaajista halusi nostaa esiin sitä, että taloudellisten realiteettien määrittelyssä on aina kysymys myös arvovalinnoista. Kuntapäätäjien joukossa on heidän mukaansa niitä, joiden näkemyksissä sosiaaliala ei tulevaisuudessa ole hyväksyttävä sijoituskohte; ala, jonka toiminnan turvaamiseen ja kehittämiseen kannattaisi panostaa. Eräessä vastauksessa todettiin, että *"päättäjät odottavat, että sosiaalipalveluja ei tarvittaisi lainkaan"* (vastaaja KP3).

Taloudellisilla resursseilla on selkeä kytkentä alan työntekijöiden ammattitaidon ylläpysymiseen. Kyselyyn vastanneet kuntien edustajat toivat esiin huolen siitä, ettei pienillä taloudellisilla ja henkilöstöresursseilla toimittaessa ole mahdollista perehtyä riittävästi sosiaalialan viimeisimpään tutkimukseen tai osallistua alan koulutuksiin. Ongelma tulee esiin etenkin pienten kuntien kohdalla, joissa yksi tai kaksi sosiaalityöntekijää vastaa koko sosiaalityön laajasta kentästä. Tällä hetkellä huolta kannetaan erityisesti uuden lastensuojelulain mukanaan tuomiin haasteisiin vastaamisesta. Työntekijät tarvitsivat aikaa uuden lain sisällölliseen omaksumiseen sekä uusien, lapsen etu -näkökulman huomioivien, työkäytäntöjen kehittämiseen ja käyttöönottoon. Samanaikaisesti on kuitenkin hoidettava päivittäiset rutiinit sekä asiakastyö.

7.1.2 Sosiaalisten ongelmien ja palvelutarpeen muutos

Kyselyn vastaajat ovat hyvin tietoisia sosiaalipalvelujen tarpeen jatkuvasta lisääntymisestä. Kasvun taustalta on löydettävissä erilaisia väestönrakenteen muutokseen ja hyvinvoinnin epätasaiseen jakautumiseen liittyviä syitä. Hyvinvointierojen kasvun seurauksena sosiaaliset ongelmat ovat monimutkaisuutuneet ja kasaantuneet yhä selkeämmin koskemaan tiettyä osaa väestöstä. Kuilun syveneminen hyvä- ja huono-osaisten välillä on johtanut siihen, että sosiaalialan työntekijät kohtaavat työssään yhä haastavampia ongelmia sekä suurempia osaamisen vaatimuksia.

Huoli maaseudulle luonteenomaisen yhteisöllisyyden häviämisestä sekä perhe- ja sukuyhteyden heikkenemisestä ovat osa keskipohjalaisen sosiaalialan arkea. Vastauksissa tuotiin esiin esimerkkejä siitä, kuinka sosiaalityöntekijät joutuvat työssään aikaisempaa useammin kohtaamaan asioita, jotka viestivät yleisestä moraalien rappeutumisesta sekä itsekkyyden ja oman edun tavoittelun lisääntymisestä – yhteiskunnallisesta ja yhteisöllisestä syrjäytymisestä. Koetun yhteisöllisyyden heikkenemisen nähtiin aiheuttaneen myös yleistä turvattomuuden lisääntymistä.

Väestön ikääntyminen ja elämäntavassa tapahtuneet muutokset ovat lisänneet vanhuspalveluiden tarvetta. Kasvaneeseen kysyntään vastaaminen edellyttää sosiaalialan toimijoiden mukaan sitä, että jatkossa sosiaalisiin ja terveydellisiin tarpeisiin vastaaminen kyetään nykyistä paremmin yhdistämään. Käytännössä tämä tarkoittaa yhteistyön tehostamista sosiaali- ja terveydenhuollon sektorien kesken. Vanhuspalveluiden lisäksi vastaajat nostivat esiin kehitysvammaisten asumispalveluiden lisääntyneen tarpeen sekä keskipohjalaisena erikoisuutena päivähoitopalveluiden tarpeen voimakkaan kasvun. Päivähoitopalvelujen lisääntyneeseen kysyntään voidaan syitä etsiä sekä korkeasta syntyvyydestä että naisten sijoittumisesta yhä enenevässä määrin työhön kodin ulkopuolelle perhemaatilojen vähenemisen ja naisten koulutustason kohoamisen seurauksena. Kehitysvammaisten asumispalvelujen tarve liittyy osin siihen, että lapsiaan kotona hoitaneet vanhemmat ovat ikääntymässä. Toinen syy on kehitysvammaisten hoitokulttuurissa tapahtunut muu-

tos: nykyisin pyrkimyksenä on tukea kehitysvammaista nuorta siirtymään kohden itsenäistä elämää muiden ikätoveriensä tavoin.

Päihde- ja mielenterveysongelmien lisääntyminen sekä työelämän vaatimusten koventuminen heijastuvat myös sosiaalialan arkeen. Työllisyyden paraneamisen myötä on jäljelle jäänyt yhä heikkenevä työttömyyden ydin, jonka kohdalla vaara syrjäytyä muusta yhteiskunnasta on todellinen. Tyypillisimmillään kyse on keski-ikäisistä, jonkinasteisen alkoholiongelman omaavista miehistä, joita nykyinen palvelujärjestelmä ei kykene riittävän hyvin huomiomaan.

Lasten ja nuorten vaikeuksien lisääntyminen on kiinteässä yhteydessä perheiden sisäisten ongelmien monimutkaistumiseen ja syvenemiseen. Syitä tähän voi etsiä paitsi yhteisöllisyyden rapistumisesta myös työelämän vaatimusten lisääntymisestä. Nuorten kohdalla ongelmat tulevat vahvimmin esiin itsenäistymisvaiheessa, jolloin he tuovat omaa pahoinvointiaan esiin kapinoiden avulla aikaisempia auktoriteetteja sekä yleisesti hyväksytyjä käyttäytymisnormeja vastaan. Keski-Pohjanmaalla erityinen, ajoittain paikallisesti hyvin vahvana esiin nouseva, ryhmä ovat hengellisten herätysliikkeiden piirissä kasvaneiden nuorten ongelmat. Vahvat yhteisöt ovat alueella sekä voimavara että haaste. Niiden piirissä vallitsee vahva yhteisöllisyys ja kanssaihmisestä huolen pitämisen mentaliteetti. Vahvan yhteisöllisyyden käänköpuoli on kuitenkin sisäänpäin lämpiävyys ja muusta yhteiskunnasta eristäytyminen, mikä puolestaan luo maaperää yhteisön sisällä kehittyvien ei-hyväksyttävien ilmiöiden kasvulle. Syntyneiden ongelmien käsittely vaatii erityisten olosuhteiden vuoksi työntekijöiltä paitsi ammatillista osaamista myös erilaisten kulttuurien tuntemusta.

7.2 Keskipohjalaisen sosiaalialan vahvuudet

Vastaajia pyydettiin kyselyssä nimeämään haasteiden ohella myös ne piirteet, jotka heidän näkemyksensä mukaan ovat keskipohjalaisen sosiaalialan vahvuuksia. Riippumatta siitä, mitä organisaatiota vastaajat edustivat, nostivat he esiin hyvin samansuuntaisia asioita. Selkeimmin vastauksissa nousivat esiin työntekijöihin ja eri toimijoiden väliseen yhteistyöhön liittyvät asiat. Yhteenvedo vastauksista on esitetty tiivistettynä seuraavassa taulukossa (*Taulukko 6.*).

Taulukko 6. Keskipohjalaisen sosiaalialan vahvuudet vastaajien näkemysten mukaan

Vahvuus	Maininnat (N=23)
Hyvät ja osaavat työntekijät.....	15
Toimiva yhteistyö.....	8
Yhteisöllisyys.....	6
Laadukkaat ja hyvät palvelut.....	3
Alueella tarjolla sosiaalialan koulutusta...	2
Kunta- ja palvelurakennemuutos.....	2
Koulutustaso kohonnut.....	1
Vähäiset muutokset alueella.....	1
Yksityiset palvelut.....	1

Vastausten perusteella keskipohjalaisen sosiaalialan ehdoton vahvuus ovat alan työntekijät. Sosiaalialalla työskentelee ahkeria, pitkän työkokemuksen omaavia ja asiastaan innostuneita ihmisiä, jotka ovat pienissä yksiköissä toimiessaan oppineet työskentelemään itsenäisesti, kehittämään vastaan tuleviin haasteisiin luovia ratkaisuvaihtoehtoja ja täydentämään omaa osaamistaan työn vaatimusten mukaiseksi. He kykenevät tarkastelemaan asioita suurempina kokonaisuuksina ja tekemään työtä sektori- ja organisaatorajat ylittäen. Työntekijöille on ajan myötä kehittynyt laaja-alaista sosiaalihuollon osaamista ja ymmärrystä sosiaalihuollon hallinnosta sekä organisaation toiminnasta kokonaisuudessaan. Moniosaamisen käänköpuolena on luonnollisesti erityisosaamisen puute: *"tiedetään kaikesta vähän, mutta ei oikein mistään kunnolla mitään"* (vastaaja KP11). Tätä alueella on pyritty paikkaamaan hyödyntämällä joustavasti yli organisaatorajojen tiettyyn sosiaalihuollon osa-alueeseen syvemmin perehtyneiden työntekijöiden tieto-taitoa. Vastaajat korostivatkin alueella olevan näiltä osin vahvan "yhteen hiileen puhaltamisen" -hengen, joka käytännössä tulee esiin valmiutena jakaa tietoja ja kokemuksia niiden pantaamisen sijaan.

Yhteistyö eri organisaatioiden kesken on leimaa-antavaa keskipohjalaiselle sosiaalialalle. Eri organisaatioiden "vaihtotalouden periaatteella" toimivan konsultaatioavun ohella esimerkkejä käytännön yhteistyöstä ovat sosiaalijohtajien – osassa aluetta myös sosiaalityöntekijöiden – säännölliset tapaamiset, kuntien yhteiset kehittämishankkeet ja yhteistyönä järjestetty sosiaalipäivystys sekä useamman kunnan sosiaalityöntekijöiden yhteinen työnohjaus. Pienten kuntien kohdalla yhteistyö on usein pakon sanelemaa, mutta toisiin tutustumisen myötä siitä on kehittynyt mielekäs tapa tehdä työtä pienissä organisaatioissa. Paras-hankkeen koetaan osaltaan vain virallistavan jo olemassa olevaa yhteistyötä. Yksityisen puolen edustajat toivat omissa vastauksissaan esiin sitä, että hyvin toimiva ja keskusteleva verkostoyhteistyö ulottuu kuntaorganisaatioiden ulkopuolelle, vaikka toki tarpeita yhteistyön tiivistämiseen on yhä edelleen olemassa.

Toiminta-alueen näkökulmasta keskipohjalaisen sosiaalialan erityinen vahvuus on vastaajien mukaan "maalaisuus" myönteisessä merkityksessä.

Pienessä kunnassa työntekijöillä on tiivis tuntuma käytäntöön. Ihmiset, heidän taustansa ja tarpeensa tunnetaan hyvin, mikä helpottaa työn tekemistä ja auttaa tarkastelemaan asioiden välisiä yhteyksiä laajemmasta perspektiivistä. Vastaajat tunnistivat myös nk. epävirallisen tiedon hyödyntämiseen liittyvät riskit ja ongelmat, mutta hyöty nähtiin tällä hetkellä suuremmaksi. Positiivinen maalaisuus näyttäytyy myös yhteisöllisenä kulttuurina, jonka edellä kerrotuista hiipumisen merkeistä huolimatta koettiin edelleen keskipohjalaiseksi vahvuudeksi. Sosiaalialan näkökulmasta yhteisöllisyydessä merkittävää on vastuun kantaminen ja huolen pitäminen toisista, mutta ennen kaikkea elämänsisältöä ja sitä kautta hyvinvointia lisää yhteinen tekeminen. Ihmiset ovat ajan myötä oppineet – paitsi tulemaan toimeen vallitsevissa olosuhteissa – elämään mielekästä elämää toistensa tuella. Edellä esitetyn perusteella voidaan todeta, että Keski-Pohjanmaa on sosiaalisen pääoman näkökulmasta rikas maakunta, jossa eri toimijoiden kesken vallitsee keskinäinen luottamus ja vahva yhteistyön henki.

7.3 Keskipohjalaisen sosiaalialan tulevaisuus

Kyselyn vastaajien käsitykset keskipohjalaisen sosiaalialan tämä hetkisestä tilasta kuten myös tulevaisuudesta noudattelevat pääosiltaan valtakunnallisia kehitystrendejä. Kansalaisten palvelutarpeiden säilymisen, alan toimintaa raamittavan lainsäädännön sekä ihmisten sosiaalialaa kohtaan tunteman arvostuksen uskotaan turvaavan alan aseman myös tulevaisuudessa. Eräs vastaajista kiteytti tilanteen seuraavasti: *”Joitakin pilviä on taivaalla, mutta toisaalta täällä ihmiset haluavat pitää toisistaan huolta ja taistella turvattomuutta vastaan – se on hyvä sosiaalialalle. Palvelut pyritään pitämään pystyssä”* (vastaaja KP1).

Ihmisten odotusten ja vaatimusten sosiaalipalveluja kohtaan arvioitiin seuraavien kymmenen vuoden aikana kasvavan entisestään heidän tullessaan yhä tietoisemmiksi omista oikeuksistaan. Palveluilta odotetaan yksilöllisyyttä, monipuolisuutta ja laadukkuutta. Palveluiden käyttäjien uskotaan olevan yhä halukkaampia osallistumaan aktiivisesti palvelukokonaisuuksien suunnitteluun ja vaikuttamaan niiden järjestämiseen. Etäisyyksistä sekä toimintatapojen muuttumisesta johtuen ihmiset hoitavat asioitaan itsenäisesti verkkopalvelujen kautta aina, kun se vain on mahdollista. Kunnallisten palveluiden ohella valmius yksityisten palveluiden käyttöön kasvaa ihmisten halutessa aiempaa enemmän vaihtoehtoja ja ollessa valmiita ostamaan palveluja markkinoilta. Palvelusetelien kaltaisten käytäntöjen arvioidaan lisääntyvän ja vahvistuvan. Näiltä osin sosiaalialan tulevaisuudennäkymissä on selkeitä piirteitä transmodernin kulttuurin esiin nousemisesta.

Sosiaalialan työnjaon uskotaan tulevaisuudessa muuttuvan nykyisestä. Vastaajat visioivat yhteistyön sosiaali- ja terveydenhuollon sektorien kesken tiivistyvän entisestään siten, että tulevaisuudessa ne yhdistyvät yleisesti myös käytännössä yhdeksi perusturvaksi. Verkostoituminen maakunnan sisällä

sekä maakunnasta ulospäin on tulevaisuutta; esimerkkinä pohjalaismaakuntien yhteinen verkostomaiselle toimintatavalle perustuva vanhustenhuollon kehittämissyksikkö. Tulevaisuudessa valtiovallan ohjauksen uskotaan lisääntyvän. Osa nykyisin kuntien vastuulla olevista tehtävistä siirtyy Kelan hoidettavaksi ja päivähoito ehkä sivistystoimen sektorille. Yksityisen ja kolmannen sektorin vetovoima työntekijöiden rekrytoijana sekä niiden rooli palvelujen tuottajana tulee oleellisesti lisääntymään. Myös tekniikan mahdollisuuksia hyödynnetään aiempaa enemmän.

Vastaajat arvioivat, että osaavan ja ammattitaitoisen työvoiman saaminen sekä taloudellisen pohjan varmistaminen ovat jatkossa sosiaalialan keskeisiä haasteita. Työvoiman osalta tilanteen tekee valoisammaksi alueella järjestettävä sosiaalialan koulutus. Etenkin esiin tuotiin Kokkolan yliopistokeskus Chydeniuksessa käynnistynyt sosiaalityön opetus, jonka uskotaan helpottavan alueella valitsevaa pulaa lainsäädännön edellyttämän kelpoisuuden omavista sosiaalityöntekijöistä.

7.4 Kunta- ja palvelurakennemuutoksen vaikutukset sosiaalialaan

Keskipohjalaisen sosiaalialan keskeisimpänä haasteena vastaajat nostivat esiin meneillään olevasta kunta- ja palvelurakennemuutuksesta ”selviämisen”. Paras-hankkeen mukanaan tuomien muutosten ennakoiminen koettiin tässä vaiheessa erittäin haasteelliseksi. Tällä hetkellä on erittäin vaikea ennustaa, millaiselta keskipohjalainen sosiaaliala – tai edes kuntakenttä – näyttää vuonna 2009. Sosiaalialan näkökulmasta hankkeeseen liittyy useita mahdollisuuksia, mutta myös monia uhkakuvia. Erityistä huolta kannettiin sosiaalialan äänen kuulemisesta muutoksissa, kuntalaisten tasavertaisen aseman turvaamisesta suhteessa palveluihin sekä kaikkein huonoimmassa asemassa olevien ihmisten tilanteesta huolehtimisesta. Pientä pelkoa esiintyi myös siitä, että hallinnollisen Keski-Pohjanmaan jakautuminen kahteen erilaiseen toimintamalliin tulee vaikeuttamaan yhteistyötä sosiaalihuollon kentällä tulevaisuudessa. Eräs julkisella puolella sosiaalityön hallinnossa työskentelevä vastaajista totesi puolestaan, että *”Paras-hanke ei sinällään muuta mitään, vaan riippumatta siitä, mitä kuntakentällä tapahtuu, säilyvät ihmisten ongelmat ennallaan – ja ehkä jopa lisääntyvät”* (vastaaja KP8).

Paras-uudistusta ohjaavaan lainsäädäntöön epäselvästi kirjoitetun jaon perus- ja erityispalveluihin pelätään pirstaloivan sosiaalialan jo entisestään hajanaista kenttää. Vastaajien näkemysten mukaan erityisen haastava tulevaisuus on niissä kunnissa, joissa sosiaalipalvelut tulevat siirtymään ainakin osin kuntayhtymän vastuulle. Tämän pelättiin heikentävän yhteyttä peruskuntaan ja muihin kunnallisiin toimijoihin, kuten kolmanteen sektoriin, sekä vaikeuttavan entisestään rakenteellisen sosiaalityön tekemistä. Vaarana on myös sosiaalitoimen jääminen näissä malleissa terveydenhuollon varjoon. Huolta lisä-

si osaltaan se, että terveystointa pääasiallisesti johtavien lääkäreiden nähtiin omaavan sosiaalityöstä kapea-alaisen näkemyksen pelkästään taloudellisten etuuksien jakamiseen keskittyneenä sektorina. Lohtua tilanteeseen toi kuitenkin se, että alueella on tällä hetkellä useampi kunta, joissa sosiaali- ja terveystoimi ovat jo pitkään toimineet hyvässä ja tiiviissä yhteistyössä.

Paras-hankkeeseen positiivisemmin suhtautuvat näkivät etenkin kuntaliitospmallin – osa vastaajista myös sairaanhoitopiirihoitoisen mallin – vahvistavan sosiaalialan asemaa ja edesauttavan sen näkyväksi tekemistä tasavertaisena terveydenhuollon kanssa. Sosiaali- ja perusterveydenhuollon yhdistymisen myötä palveluiden järjestämistä voidaan tarkastella entistä paremmin asiakkaan tarpeiden näkökulmasta huomioiden riittävä ja tarkoituksenmukainen resursointi sekä toimintatapojen ja yhteistyömuotojen kehittäminen. Tähän saakka esimerkiksi budjetin ylityksissä syyttävä sormi on suuntautunut sosiaalitoimiin kohti, vaikka tapahtumaketjun alkusysäyksenä ovat toimineet terveydenhuollossa tehdyt uudelleenjärjestelyt.

Suurempiin yksiköihin siirtymisen nähtiin mahdollistavan aiempaa paremmin sosiaalialan koko organisaation ja toimialan esiintuomisen ilman vaaraa salassapitovelvollisuuden rikkomisesta. Isoissa organisaatioissa työntekijöillä on myös mahdollisuus suuntautua selkeämmin tietyn osa-alueen osaamisen kehittämiseen, mikä puolestaan selkiyttää sosiaalialan ammatillista profiilia ja parantaa palvelujen laatua sekä myös työntekijöiden asemaa. Palvelujen tuottaminen laajemmalle väestöpohjalle yhdistetyin voimavaroin nähtiin myös palvelutasoa parantavana. Eräässä vastauksessa tilannetta kuvattiin seuraavasti: *”Kunta- ja palvelurakennemuutoksen myötä vapautuu lisää osaamista: työntekijäkenttää sekoitetaan, jolloin saadaan voimavaroja laajemmin käyttöön ja sitä myöten syntyy uudenlaista osaamista”* (vastaaja KP3).

Vastaajien näkemykset Paras-uudistuksen vaikutuksista keskipohjalaiseen sosiaalialaan olivat hyvin erilaisia. Uudistuksen sekä pelättiin vievän pois ”nykyisen hyvän” että tuovan tullessaan monenlaista ”uutta hyvää”. Seuraavassa (Taulukko 7.) on esitetty yhteenveto Paras-uudistuksen ennakoituista vaikutuksista keskipohjalaiseen sosiaalialaan. Vastaajista useat korostivat sitä, että nyt meneillään oleva muutos on vasta suurten muutosten ”alkusoitto”. Seuraava mielenkiintoinen vaihe on viiden vuoden siirtymäajan päätyminen ja silloin tehtävät toimenpiteet, erästä vastaajaa siteeraten *”kustannustehokkuus kun on saavutettavissa vain työntekijöiden määrää vähentämällä”* (vastaaja KP8).

Taulukko 7. Kunta- ja palvelurakennemuutoksen vaikutukset keskipohjalaiseen sosiaalialaan

sosiaaliala pirstaloituu	↔	sosiaalialan ammatillinen profiili selkiytyy
sosiaalialan ääni hukkuu	↔	sosiaalialan asema vahvistuu
toimivat yhteistyörakenteet hajoavat	↔	suuremmat yksiköt tuovat synergiaetua
lähipalvelut katoavat	↔	erityispalvelut paranevat

7.5 Yhteenveto keskipohjalaisen sosiaalialan nykytilasta ja tulevaisuudesta

Kyselyn tulosten perusteella keskipohjalaisesta sosiaalialasta muodostuu monimuotoinen ja osin ristiriitainen kuva – kuten myös todellisuus itsessään on. Yhteenvetona voidaan todeta, että keskipohjalaisen sosiaalialan ehdottomia vahvuuksia ovat laaja-alaista osaamista omaavat innostuneet työntekijät sekä yli organisaatorajojen hyvin toimiva yhteistyö. Myös maalaisuuteen liitetyn yhteisöllisyyden myönteiset piirteet ovat edelleen hengissä, ja ihmiset välittävät sekä pitävät huolta toisistaan. Sosiaalialan keskeiset haasteet liittyvät pitkälti ihmisten ongelmien vaikeutumiseen ja palvelutarpeen lisääntymiseen sekä niukkojen taloudellisten resurssien väliseen ristiriitaan. Huolta kannettiin myös työntekijöiden saatavuudesta sekä osaamisen ylläpitämisestä, mistä näkökulmasta alueella järjestettävä sosiaalialan koulutus koettiin ensiarvoisen tärkeäksi.

Sosiaalialan tulevaisuuden näkymät kietoutuvat tällä hetkellä hyvin vahvasti meneillään olevan Paras-hankkeen ympärille. Hankkeeseen nähtiin sisältyvän sekä monia mahdollisuuksia että uhkia. Onnistuessaan uudistus parantaa asiakkaan saamaa palvelua ja vahvistaa sosiaalialan asemaa, mutta täysin yhtä realistisena pidettiin lähipalvelujen katoamista ja sosiaalialan äänen hukkumista terveydenhuollon jalkoihin. Surua tunnettiin myös toimiviksi koettujen yhteistyörakenteiden hajoamisesta. Sosiaalialan tulevaisuus nähtiin kuitenkin turvatuksi sekä kansalaisten lisääntyvän arvostuksen että toimintaa raamittavan lainsäädännön kautta.

8 SOSIAALIALAN KEHITTÄMINEN

Sosiaalialan kehittäminen ja työntekijöiden ammatillisen osaamisen vahvistaminen ovat viime vuosien aikana olleet vahvasti esillä sosiaalialaa koskevassa keskustelussa. Seuraavassa on tarkasteltu kyselyyn vastanneiden työelämän edustajien kokemuksia ja käsityksiä eri kehittämisorganisaatioiden toiminnasta sekä työelämän ja oppilaitosten välisestä yhteistyöstä.

8.1 Sosiaalialan kehittämisorganisaatiot

Keskipohjalaisen sosiaalialan kehittämisen tueksi on viimeisten vuosien aikana syntynyt erilaisia kehittämisorganisaatioita sekä selkeämmin tietyn osakokonaisuuden kehittämiseen suuntautuneita projekteja. Alueellisten kehittämisinstituutioiden, kuten sosiaalialan osaamiskeskusten sekä eri koulutusorganisaatioiden, keskeisimpänä antina keskipohjalaiselle sosiaalialalle kyselyyn vastanneet pitivät sosiaalialan profiilin kohottamista ja yleistä kehittämistä, hanke-työskentelyn järkevöittämistä, laadukasta ja monipuolista koulutustarjontaa sekä tutkimustiedon tuottamista. Osaamiskeskusten toiminta on vastausten perusteella painottunut yhteistyöhön julkisen sektorin organisaatioiden kanssa koulutusorganisaatioiden tehdessä aktiivisemmin yhteistyötä koko sosiaalialan kentän kanssa. Kehittämisorganisaatioiden määrän lisääntyminen huolestutti osaa vastaajista. He toivoivat jatkossa pohdittavan tarkemmin uusien organisaatioiden perustamisen ja vanhojen säilyttämisen mielekkyyttä, jotta ei ajauduttaisi tilanteeseen, jossa kehittämisorganisaatioiden ylläpito vie suhteettoman suuren osan perustyön kipeästi tarvitsemista (taloudellisista) resursseista.

Kolmen pohjalaisen maakunnan alueella toimivan SONetBOTNIAn erityisenä vahvuusalueena nähtiin hankkeiden valmistelu ja yleinen aktiivisuus sosiaalialan kehittämisessä. Sen toiminnan koettiin viimeisten vuosien aikana parantuneen tavoitteellisuuden ja suunnitelmallisuuden lisääntymisen myötä. SONetBOTNIAn profiili on vastaajien mukaan terävöitynyt ja sen tuoma lisäarvo sosiaalialan kehittämisessä, tiedon jakamisessa sekä laajempiin kokonaisuuksiin liittyvien pulmien työstämisessä on alkanut selkeämmin näkyä.

SONetBOTNIA on tukenut toimijoiden keskinäistä verkostoitumista, mikä tulevaisuudessa toivottiin johtavan esimerkiksi yhteisiin julkilausumiin. Erästä vastausta lainaten ”SONetBOTNIAlle olen alkanut pikkuhiljaa lämmentää” (vastaaja KP8). POSKEN toiminnasta ei sen toimialueeseen kuuluvien organisaatioiden vähäisten vastausten vuoksi saatu luotua tarkkaa kuvaa. Saatujen vastausten perusteella näyttää kuitenkin siltä, että sen toiminta on alueen organisaatioille etäisempää kuin SONetBOTNIA:n.

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun ja sen kehittämissyksikkö Centrian sekä Kokkolan yliopistokeskus Chydeniuksen suurimpina etuina nähtiin tutkimustyö ja tiedontuotanto sekä yhteistyö koulutuksiin ja paikallisiin kehittämishankkeisiin liittyen. Vastaajista osa kaipasi myös yhteistyön syventämistä näillä osa-alueilla. Pohjanmaa-hanke oli vastaajille vieraampi. Sen hyödyt olivat tässä vaiheessa konkretisoituneet lähinnä päihde- ja mielenterveysasioiden nostamisessa keskusteluun, päihdestrategiatyössä sekä joidenkin koulutusten järjestämisessä. Hankkeen työn tuloksena päihde- ja mielenterveystyö on alettu alueella hahmottaa yhtenä kokonaisuutena. Tulevaisuudessa Pohjanmaa-hankkeen uskottiin olevan hyötyä päihde- ja mielenterveyspalveluiden uudelleenorganisoinnissa sekä toimintakäytäntöjen kehittämisessä alueella.

8.2 Sosiaalialan kehittämishankkeet ja –projektit

Alueella toteutettujen ja meneillään olevien sosiaalialan kehittämiseen tähtävien projektien ja hankkeiden keskeisimpinä hyötyinä nostettiin esiin organisaatioiden välisen yhteistyön kehittyminen ja syventyminen, lisäresurssien saaminen sosiaalialan kehittämiseen, edullisen ja alueella järjestettävän täydennys- ja lisäkoulutuksen tarjoaminen sekä uusien toimintatapojen ja -mallien kehittäminen. Projektien myötä on sekä saatu että tuotettu lisää osaamista paikalliselle sosiaalialalle, kehitetty toiminnan laatua ja edesautettu yhteyden säilyttämistä valtakunnalliseen kehitykseen. Hankkeiden on koettu tuoneen lisää painoarvoa sosiaalialan kehittämiseen sekä vahvistaneen alan ammatillisuutta ja yleistä arvostusta. Parhaita ja konkreettisimpia tuloksia on saatu paikallisesti toimineista projekteista, joiden toteutuksessa eri organisaatioiden erityistarpeet on jo suunnitteluvaiheessa voitu huomioida.

Esimerkkejä eri hankkeiden tai projektien kautta kehitetyistä toiminnoista ovat lastensuojelun ja oppilashuollon toimintamallit, päihdestrategia, jokivarsien sosiaalipäivystyksen käynnistäminen, palvelusetelin käyttöönotto, toimintamalli hiljaisen tiedon siirtämiseen päivähoidossa sekä perhetyön kehittäminen. Uusien toimintatapojen kehittämisen rinnalla kyse on ollut alueellisten käytäntöjen yhtenäistämisestä sekä eri organisaatioissa kehitettyjen hyviksi todettujen käytäntöjen jakamisesta ja laajemmasta hyödyntämisestä. Tärkeinä pidettiin myös selvitysluonteisia kartoituksia, joilla on tuotettu työn suunnittelun ja toteutuksen pohjaksi tarvittavaa tietoa. Näiden projektien erityisenä vahvuutena ovat olleet selkeät päämäärät ja suunnitelmat tulosten

hyödyntämisestä. Yksityisellä puolella toimivat organisaatiot kertoivat saaneensa projektien kautta myös tukea yritystoiminnan kehittämiseen. Onnistuneina hankkeina kyselyssä nousivat erikseen nimeltä esiin seuraavat projektit (Taulukko 8., suluissa mukana olevat organisaatiot):

Taulukko 8. Yhteenvedo kyselyn vastaajien nimeämistä "onnistuneista hankkeista"

- ✓ Edusos-hanke (Lohtaja, Himanka, Kälviä, Perho ja Toholampi)
- ✓ Kotihoidon toiminnan ohjaus ja laatu (KOTO) (Kokkola, Himanka, Kannus, Kokkolan seudun tk-yhtymä)
- ✓ Kun hakkaat itse halkosi, niin ne lämmittävät Sinut kahdesti -ikäntyyvien toimintakykyhanke (Kokkola)
- ✓ Näkymättömän lapsen tukiverkot -projekti (Keski-Pohjanmaan shp)
- ✓ Perhe on Paras (Halsua)
- ✓ Perhepäivähoidon ammattikuvan ja työn kehittäminen Keski-Pohjanmaan seutukunnallinen hanke (Himanka, Halsua, Kannus, Kaustinen, Kokkola, Kälviä, Lohtaja, Perho, Toholampi, Ullava, Veteli)
- ✓ Pohjanmaa-hanke (Vaasan shp, K-Pshp, E-Pshp)
- ✓ Seutukunnallinen palveluseteli hanke (Centria)
- ✓ Terveet eväät elämään (Halsua ja Ullava)
- ✓ Terveysosiaalisuuden asema Keski- ja Etelä-Pohjanmaalla, Sosvisiohanke (Keski-Pohjanmaan shp, Etelä-Pohjanmaan shp)
- ✓ Verkkoa kutoen, osaamista kehittäen – Keski-Pohjanmaan perhetyön kehittämishanke (Kannus, toimialue hallinnollisen Keski-Pohjanmaan alue)
- ✓ RAI-projekti (Kokkolan yliopistokeskus Chydenius)

Vastaajat valittivat sitä, että edelleen liian usein projektin päättymisen jälkeen elämään jää valitettavan vähän konkreettista "uutta hyvää", etenkin jos verrataan sitä käytettyihin resursseihin ja nähtyyn vaivaan. Toki joissakin tilanteissa kyse voi olla siitä, että projektien tuottama hyöty todentuu vasta ajan kuluessa. Tulosten näkymättömyyden lisäksi projektityön kääntöpuolina esiin nousivat koordinoimattomuus sekä projektityön ja nk. perustyön välinen vastakkainasettelu. Työntekijämääriltään pienissä organisaatioissa resurssien löytäminen useisiin samanaikaisesti meneillään oleviin hankkeisiin on vaikeaa. Hankkeiden tuottamia hyötyjä, kuten niiden järjestämää koulutusta, ei myöskään voida tällöin riittävässä määrin hyödyntää. Projektityön ja perustyön välisen ristiriidan nähtiin konkretisoituvan myös työntekijöiden palkkauksessa. Erä vastaaja kiteytti projektityön kääntöpuolia seuraavasti: *"Jotakin tilapäistä, ei suurempaa eikä pitkäkestoisempaa hyötyä. Katkeruuttakin sosiaalityöntekijöiden keskuudessa, koska palkkaus on projektityöntekijöillä aina huomattavasti parempi kuin perussosiaalityöntekijöillä"* (vastaaja PP3).

Suhtautuminen projektien kautta tehtävään kehittämistoimintaan oli kokonaisuutena kuitenkin lievästi myönteistä, vaikka tietynlaista väsymistä on havaittavissa. Onnistuessaan projektit ovat perustehtävää tukevia ja uusia

mahdollisuuksia sekä näkökulmia avaavia. Toisaalta projektityön koettiin vievän ajoittain kohtuuttomasti perustyön voimavaroja ja resursseja ilman takuita vastineesta. Tarvetta eri projektien parempaan koordinointiin päällekkäisyyksien välttämiseksi sekä tavoitteiden ja käytettävien menetelmien tarkempaan miettimiseen on selkeästi havaittavissa.

8.3 Palvelujen käyttäjäasiakkaiden osallistuminen sosiaalialan kehittämiseen

Selvityksellä haluttiin myös saada tietoa siitä, millaisia kokemuksia eri organisaatioilla on palveluiden käyttäjä-asiakkaiden osallistumisesta sosiaalialan kehittämiseen. Suhtautuminen asiakkaiden osallistumiseen oli kautta linjan positiivista, erityisen tärkeänä sen merkitys nähtiin organisaation toiminnan laadun kehittämisen ja ylläpitämisen näkökulmasta. Pääasiallisesti asiakkaiden osallistuminen on tapahtunut erilaisten palautejärjestelmien kautta. Eri yksiköissä oli käytössä hyvin erilaisia palautteen keräämiskäytäntöjä aina palautelaatikoista systemaattisesti toteutettuihin kohdennettuihin asiakaskyselyihin. Osassa organisaatioita palautekyselyt olivat vakiintunutta toimintaa ja niiden tuloksia hyödynnettiin toiminnan suunnittelussa. Osa vastaajista näki, että heidän edustamassaan organisaatioissa palautteiden hyödyntämisessä on edelleen paljon kehitettävää. Pienissä organisaatioissa korostettiin systemaattisten palautekyselyjen rinnalla asiakasyhteistyön ohessa saatavan palautteen ja palveluiden kehittämisideoiden merkityksellisyyttä.

Sosiaalihuollon asiakasryhmistä aktiivisimpia vaikuttajia ovat vanhukset, heidän omaisensa sekä paikalliset yhdistykset. Osassa kyselyyn vastanneista kunnista oli edustuksellisella periaatteella toimiva vanhus-, vammais- tai lasten/nuorten neuvosto, joka otti kantaa asioihin ja nosti esiin kehittämistarpeita. Vastaajien kokemukset neuvostojen toiminnasta olivat erittäin positiivisia ja niiltä kerrottiin saadun hyviä käytännön asioita ja ideoita eteenpäin vietäväksi. Palveluiden käyttäjien saaminen mukaan toimintojen kehittämiseen on kaikinensa osoittautunut haasteelliseksi. Eräs vastaaja kertoi heidän kysyneen vuosittain asiakaspalautteessa kuntalaisten halukkuutta osallistua tietyn palvelun kehittämiseen, mutta tähän mennessä kukaan ei ole vastannut kysymykseen myönteisesti.

Yksityiset palveluntuottajat eroavat kunnallisesta organisaatiosta siinä, että niiden asiakkaita ovat paitsi palveluja käyttävät ihmiset ja heidän omaisensa, myös kunnat palvelujen maksajana sekä mahdollisesti käyttäjä-asiakkaita palveluihin ohjaavat yhteistyötahot. Palveluiden käyttäjien lisäksi kunnilla on mahdollisuus osallistua yksityisten palvelujen valvontaan ja kehittämiseen jo lakisäätteisten velvoitteidensa kautta.

8.4 Työelämän ja sosiaalialan opetusta antavien oppilaitosten välinen yhteistyö

Kyselyn tulosten perusteella työelämän edustajat ovat pääosiltaan tyytyväisiä työelämän ja koulutuksen välisen yhteistyön sujuvuuteen. Hyvän perustan yhteistyölle luo se, että toimijat ovat keskenään vuorovaikutuksessa eri yhteyksissä ja ovat näin oppineet tuntemaan toisiaan henkilötasolla. Kiinteintä työelämän ja oppilaitosten välinen yhteistyö on ollut opiskelijoiden käytännön harjoittelujaksojen järjestämiseen liittyen. Muita yhteistyön muotoja ovat oppinnäytetöiden aiheiden tarjoaminen ja yhteistyössä toteuttaminen sekä erilaiset kehittämisprojektit ja koulutukset. Oppilaitosten ja käytännön työelämän edustajat ovat myös yhdessä mukana erilaisissa sosiaalialan työn ja koulutuksen alueellisissa kehittämisryhmissä.

8.4.1 Toiveet oppilaitosyhteistyön kehittämiseksi

Tyytyväisyydestä huolimatta vastaajat toivat esiin runsaasti toiveita ja ehdotuksia oppilaitosten ja työelämän organisaatioiden välisen yhteistyön edelleen kehittämiseen. Osa vastaajista kaipasi yhteistyöhön lisää systemaattisuutta, esimerkkinä opintosisältöjen kehittäminen paremmin työelämän tarpeita vastaavaksi. Näiltä osin erikseen kiitosta haluttiin antaa sosiaali- ja terveystieteiden opistolle vanhustyön koulutusohjelman sisällyttämisestä lähihoitajakoulutuksen syventymisvaihtoehtoihin. Sen sijaan entistä paremmin huomiota toivottiin kiinnitettävän kaksikielisyyden mukanaan tuomiin haasteisiin, sillä jo tällä hetkellä ruotsinkielistä taitavista lähihoitajista on pulaa. Työelämän ja oppilaitosten välistä yhteistyötä voisi tiivistää myös siten, että opettajat tutustuisivat nykyistä tiiviimmin käytännön työhön ja saisivat näin tuntumaan siitä todellisuudesta, johon he ovat työntekijöitä kouluttamassa. Tiedotukseen liittyen vastaajat nostivat esiin toiveen alueella tarjolla olevan täydennyskoulutussisällön kokoamisesta keskitetystä tiettyyn kohteeseen, josta se olisi helposti eri osapuolten hyödynnettävissä. Myös työntekijöiden rekrytointiin esitettiin kehitettävän yhteistyönä. Erikseen esitettiin toive Kokkolan Yliopistokeskus Chydeniukselle yhteydenpidon tiivistämisestä peruskuntien kanssa.

Käytännönharjoittelujakson ja opiskelijoiden ohjaukseen liittyen nousi esiin useita kehittämistoiveita. Opiskelijoiden sijoittumista käytännönharjoittelujaksoille tulisi vastaajien mukaan miettiä entistä tarkemmin harjoittelusta vastaavan opettajan, yksikön työntekijöiden ja esimiehen kesken. Tiheästi vaihtuvat opiskelijat kuormittavat sekä työntekijöitä että asiakkaita, mikä tulisi harjoittelujaksoista sovittaessa ottaa huomioon. Toinen kehittämistoive liittyy käytännönharjoittelujaksojen arviointiin. Etenkin näyttötutkinto-opiskelijoiden kohdalla vastaajat kertoivat kokeneensa vastuun ohjaamisesta ja arvioinnista siirtyneen liian suurissa määrin kentälle. Näyttötutkinnon vastaan-

ottaja-koulutukseen osallistumiseen, näytön vastaanottoon valmistautuminen ja sen arviointiin käytetyt tunnit ovat väistämättä pois perustyöstä. Ratkaisua toivottiin myös arviointien luotettavuutta heikentävään ongelmaan, joka syntyy arvioinnin tekijän ja opiskelijan ollessa vanhoja työkavereita. Tuttuudesta johtuen arvioijan on erittäin vaikea antaa kriittistä palautetta, jolloin opiskelijan saama palaute ja arvosana eivät välttämättä vastaa todellista osaamista.

Oppilaitoksissa tehtävä tutkimustyö, mukaan lukien oppinäytetyöt, toivottiin kytkettävän entistä paremmin käytännön työelämän tarpeisiin. Erillisistä aiheista esiin nousi asiakaspalautejärjestelmien kehittäminen, minkä puitteissa osa kyselyyn osallistuneista organisaatioista oli jo tehnyt oppilaitosten kanssa yhteistyötä. Vastaajista osalla oli – ja osa toivoi – kokemusta organisaation ja oppilaitoksen yhteistyönä kehittämästä prosessiluonteisesta käytännön opiskelusta, mikä koettiin hyväksi. Tällä tarkoitettiin opinnoista osan suorittamista koko opiskelujen ajan jatkuvana säännöllisenä osa-aikaisena työskentelynä alan työyksiköissä, esimerkiksi vammautuneen ihmisen tukihenkilönä. Näin opiskelijalle muodostuu pidemmän ajan perspektiiviä tavoitteelliseen työhön ja hänen ammatillisuutensa syvenee. Seuraavassa (Taulukko 9.) yhteenveto työelämän ja oppilaitosten välisen yhteistyön kehittämisehdotuksista.

Taulukko 9. Yhteenveto työelämän ja oppilaitosten välisen yhteistyön kehittämisehdotuksista

- ✓ systemaattisuutta yhteistyöhön
- ✓ opettajien työelämäntuntemuksen parantaminen
- ✓ sosiaalialan täydennyskoulutustarjonnan kokoaminen keskitetysti
- ✓ yhteistyö liittyen työntekijöiden rekrytointiin
- ✓ käytännönharjoittelujen järjestämiseen ja arviointiin liittyvien käytäntöjen kehittäminen
- ✓ tutkimustyön (myös oppinäytetyöt) kytkeminen paremmin työelämän tarpeisiin

8.4.2 Näkemyksiä yliopistollisen sosiaalityön koulutuksen järjestämisestä alueella

Vastaajista 74 % (N=23) ilmoitti Keski-Pohjanmaalla järjestävän sosiaalityön yliopistollisen koulutuksen tuottaneen heidän organisaatioissaan näkyvää hyötyä joko suoraan organisaatioon kohdistuen tai välillisesti verkostoyhteistyön kautta. Pääasiallisesti hyöty on ilmennyt lisääntyneenä uskona siihen, että kelpoisuusehdot täyttävien ja sosiaalityöstä – etenkin ns. perussosiaalityöstä – innostuneiden sosiaalityöntekijöiden rekrytointi tulee helpottumaan tulevaisuudessa. Osassa kyselyyn vastanneista organisaatioista oli tästä jo

konkreettista kokemusta, toisissa muutos oli näkynyt sosiaalityön opinnoissa olevien työnhakijoiden määrän lisääntymisenä. Koulutuksen myötä sosiaalityön hallintoon uskottiin löytyvän aiempaa helpommin alan osaamista omaavia työntekijöitä.

Alueella järjestettävän yliopistollisen sosiaalityön koulutuksen nähtiin merkitsevän myös perus- ja täydennyskoulutusmahdollisuuksien paranevista, yleisesti sosiaalialan koulutusta kohtaan tunnetun kiinnostuksen lisääntymistä sekä kuntapäätäjien – muidenkin kuin sosiaalialan johtavien virkamiesten – ja kuntalaisten alaa kohtaan tunteman arvostuksen kasvua. Sosiaalityön yliopistollinen koulutus on tuottanut sosiaalialaa koskevaa alueellista tutkimustietoa, mikä osaltaan kohottaa alan profiilia ja tukee sen kehittymistä alueella. Yhteenvetona voidaan todeta, että alueella järjestettävä sosiaalityön koulutus sekä vahvistaa sosiaalityön osaamisperustaa ja asemaa eri organisaatioissa että lisää alan yleistä arvostusta.

9 SOSIAALIALAN TYÖNTEKIJÄTILANNE

Seuraavassa keskipohjalaista sosiaalialaa tarkastellaan työntekijätilanteen näkökulmasta. Kyselyn vastausten perusteella on luotu kuvaa sekä työntekijöiden riittävydestä, osaamisesta että siitä, kuinka eri organisaatiot ovat varautuneet ennakoituun sosiaalialan työntekijäpulaan.

9.1 Työntekijöiden riittävyys

Sosiaalialan työtä tehdään vastaajien mukaan tänä päivänä tarpeeseen nähdessä pienillä resursseilla. Henkilöstön vähäisyys näyttäytyy luonnollisesti kiireenä työssä, mutta sillä on kyselyn vastaajien mukaan vaikutuksensa myös osaamisen kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Esimerkiksi koulutuksiin osallistuminen tai uusimpaan tutkimustietoon ja kirjallisuuteen perehtyminen on vaikeaa, koska niihin käytetty aika on pois välittömästi asiakastyöstä. Tällä hetkellä henkilökunnan rekrytoinnissa osaavan työvoiman saatavuutta suurempi ongelma on taloudellisten resurssien puute, vaikka merkkejä myös työvoimatilanteen heikkenemisestä on nähtävissä.

Kyselyssä vastaajia pyydettiin nimeämään yhdeksän sosiaalialan työntekijäryhmän joukosta ne, joista heidän organisaatiossaan on pulaa (*Taulukko 10*). Tulosten perusteella suurin pula Keski-Pohjanmaalla on tällä hetkellä päteviä sosiaalityöntekijöistä, joiden tarvetta erityisesti vuoden alussa voimaantullut uusi lastensuojelulaki on lisännyt. Muutoin työntekijätilannetta pidettiin vielä jokseenkin siedettävänä. Vakinaisiin työtehtäviin löytyy päteviä työntekijöitä, mutta määräaikaisten ja sijaisten kohdalla tilanne on vaikea. Vanhustenhuollon, kotipalvelun ja päivähoidon osalta työntekijöiden saatavuuden ennakoidaan seuraavien viiden vuoden aikana heikkenevän oleellisesti. Sosiaalialan hallinnollisen osaamisen puolella ei sinänsä ole hälyttävää työntekijäpulaa, mutta esimerkiksi päiväkodin johtajan tehtäviin toivottaisiin saatavan enemmän maisteritason koulutuksen omaavia työntekijöitä. Sosiaalialalla työskentelee myös paljon muun alan koulutuksen omaavia työntekijöitä. Vanhustenhuollossa pulaa on sairaanhoitajista, päivähoitossa erityislasten-

tarhaopettajista, psykologeista, puheterapeuteista ja yleensäkin erityispäivähoidossa tarvittavaa osaamista omaavista työntekijöistä.

Taulukko 10. Työntekijäryhmät, joista kyselyyn vastanneissa organisaatioissa on pula

Työntekijäryhmä	Valinnat (N=23)
Sosiaalityöntekijät.....	12
Vanhustenhuollon työntekijät.....	8
Kotipalvelun työntekijät.....	7
Päivähoidon työntekijät.....	6
Vammaishuollon työntekijät.....	6
Sosiaalialan hallinnollista osaamista omaavat työntekijät.....	5
Perhetyöntekijät.....	4
Kuntoutusalan työntekijät.....	4
Muu?.....	3
Sosiaalihoajaajat.....	1

Sosiaalialalla vallitsevan työntekijäpulan selkeimpänä (*Taulukko 11.*) syynä kyselyyn vastaajat näkivät alan heikon palkkauksen. Myöskään työoloja ei pidetty riittävän houkuttelevina, vaan sosiaalialan työ miellettiin vaativaksi, heikosti arvostetuksi ja negatiivisen maineen omaavaksi. Osa vastaajista kritisoi myös koulutuksen alasta antamaa ”*ihanteellista ja todellisuuden vastaista kuvaa*” (*vastaaja KP3*), joka ei riittävästi valmenna vastavalmistuneita työntekijöitä siihen arkitodellisuuteen, jonka he työelämässä joutuvat kohtaamaan. Osaavasta työvoimasta sosiaaliala joutuu kilpailemaan lähinnä terveydenhuollon kanssa, jonka yleisen arvostuksen ja palkkauksen nähtiin olevan sosiaalialaa parempi. Selkeästi Keski-Pohjanmaan olosuhteisiin liittyvinä työntekijäpulan syinä nostettiin esiin alan koulutuksen puuttuminen alueelta, näin aiemmin etenkin sosiaalityöntekijöiden kohdalla, sekä Kokkolan osalta kaksikielisyyden vaatimus.

Taulukko 11. Sosiaalialan työntekijäpulaa selittävät tekijät

Työvoimapulaa selittävät tekijät	Valinnat (N=23)
Sosiaalialan palkkaus ei ole riittävän houkutteleva.....	19
Alan työolot eivät ole riittävän houkuttelevat.....	14
Sosiaalialan koulutus ei ole riittävän houkutteleva.....	7
Alan koulutusta ei ole riittävästi tarjolla Keski-Pohjanmaalla..	6
Alueen koulutettu työvoima on sijoittunut muihin tehtäviin.....	5
Koulutus ei sisällöllisesti vastaa työelämän tarpeita.....	3
Muut syyt.....	3

Miestyöntekijöiden osuus on Keski-Pohjanmaalla valtakunnallisesti verrattuna keskimääräistä vähäisempi. Kyselyssä vastaajilta tiedusteltiin sitä, näkyykö miespuolisten työntekijöiden vähäisyys käytännössä, ja mihin tehtäviin heitä tarvittaisiin lisää. Vastaajien mukaan miehet ovat Keski-Pohjanmaalla sijoittuneet ”kiitettävästi” johtotehtäviin, mutta etenkin ruohonjuuritason työhön heitä kaivattaisiin lisää. Sosiaalialalla on useita työskentelyalueita, joissa hyödyttäisiin miesnäkökulman esiintuomisesta, tarvittaisiin konkreettista miehen mallia tai miesten omaamaa fyysistä vahvuutta. Erikseen esiin tuotiin vanhus- ja vammaishuolto, lastensuojelu ja perhetyö, päivähoito, päihdetyö sekä sosiaalitoimistojen jakamaton sosiaalityö. Esimerkiksi päivähoidon osaluueella oli kokemuksia siitä, kuinka miehet ovat tuoneet tullessaan uudenlaisia ideoita siitä, mitä lasten kanssa voitaisiin tehdä, tai miten lasten isiä voitaisiin houkutella aikaisempaa enemmän mukaan yhteistyöhön. Miesten tapa tehdä työtä eroaa vastaajien mukaan naisten työskentelytavasta: miehet miellettiin rohkeammiksi ja suoremiksi, ja heillä on erään vastaajan mukaan uskallusta ”oikoa lain koukeroita” (vastaaja KP3). Tasaisempi sukupuolijakauma olisi vastaajien mukaan tärkeä myös työyhteisöjen toimivuuden kannalta.

9.2 Osaamisen kehittämistarpeet

Seuraavassa (Taulukko 12.) on esitetty yhteenveto niistä sosiaalihuollon sektoreista, joilla kyselyyn vastaajien mukaan on tarvetta perusosaamisen kehittämiseen. Vahvimmin esiin nousivat lapsi- ja perhetyö, vanhustyö sekä vammaistyö (ml. kehitysvamma- ja mielenterveystyö) vaadittavan osaamisen kehittäminen.

Taulukko 12. Perusosaamisen kehittämistarpeet

Perusosaamisen kehittämiskohteet	Valinnat (N=23)
Lapsi- ja perhetyö.....	12
Vanhustyö.....	10
Vammaistyö (sis. kehitysvamma- ja mielenterveystyön) ..	7
Johtamiseen/hallintoon liittyvä osaaminen.....	6
Työyhteisössä toimiminen.....	5
ATK-taidot.....	3
Aikuistyö.....	1

Lapsi- ja perhetyön osaamisen kehittämistarpeen taustalla olivat useimmiten uuden lastensuojelulain mukanaan tuomat vaateet ja niihin vastaaminen. Alueella on pula ammattitaitoisista, lain mukaan riittävän koulutuspuhjan lastensuojelutyöhön omaavista, sosiaalityöntekijöistä sekä tarve kehittää eri ammattiryhmien osaamista liittyen lasten ja heidän perheidensä tukemiseen. Vanhustyössä puolestaan peräänkuulutettiin kuntoutukseen painottuvan työ-

otteen vahvistumista ja dementiatyön osaamista. Sosiaalialan tiedollisen ja asenteellisen perustan vahvistaminen nähtiin tärkeäksi myös sen vuoksi, ettei vanhustyö muuttuisi täysin terveydenhuollon osaamiseen rajoittuvaksi vailla sille niin keskeistä sosiaalista lähestymistapaa. Vammaistyössä kehitettävää nähtiin vammaispalvelulain osaamisessa, mielenterveyskuntoutujien asumisen ja kuntoutumisen ohjaamisessa, kehitysvammaisten työtoiminnan järjestämisessä sekä kyvyssä vastata pienten erityisryhmien tarpeisiin. Aikuistyön osalta ainoa maininta liittyi aikuisten kuntoutusohjaukseen liittyvän osaamisen kehittämiseen. Kaikki edellä mainitut osa-alueet läpileikkaavana peräänkuulutettiin ennaltaehkäisyn näkökulman esiin nostamista.

Useat vastaajat nostivat kiinteästi asiakastyöhön liittyvän substanssiosaamisen kehittämisen rinnalle tarpeen johtamiseen ja työyhteisössä toimimiseen liittyvän osaamisen kehittämiseen. Osasyynä tähän lienee meneillään olevat toimintojen uudelleen järjestelyt, mutta myös nopeasti muuttuvat työelämän vaatimukset. Johtamisen tasolla osaamisen kehittämistarpeita olivat muutostilanteiden johtaminen, kilpailuttaminen, lainsäädännöllinen osaaminen, laatusyö sekä yleensä työyhteisöjen toiminnan kehittäminen. Itsensä johtamisen osa-alueita ovat puolestaan työn suunnittelu ja organisointi sekä oman työn rajaaminen. Työyhteisössä toimimiseen liittyen tarvetta nähtiin yhteistyötaitojen sekä verkostoitumiskyvyn kehittämisessä, ihmishuhdetaidoissa, parija tiimityöskentelyssä sekä joustavuudessa. Eräänä erityisenä ammatillisen osaamisen kehittämistarpeita omaavana ryhmänä vastauksissa mainittiin pitkään työelämässä olleet perustyöntekijät, joiden kohdalla on tarvetta sekä uudenlaisten työskentelytapojen oppimiseen että ATK-osaamisen hankkimiseen. Osa vastaajista kiinnitti huomiota myös siihen, että nk. vanhojen tutkintojen antamat valmiudet eivät muutoinakaan enää aina vastaa nykytyöelämän vaateita, näin esimerkiksi sosiaalityössä ja päivähoidossa.

Perusosaamisen kehittämistarpeita kartoittavien kysymysten ohella vastaajia pyydettiin valitsemaan 12 sosiaalihuollon erityisalan joukosta ne, joilla perusosaamista tarvittaisiin aiempaa enemmän (*Taulukko 13.*). Tarjolla olleista vaihtoehdoista vahvimmin esiin nousivat mielenterveys- ja päihdetyö, mitä osaltaan selittänee meneillään oleva Pohjanmaa-hanke. Vastaajien mukaan mielenterveys- ja päihdetyö ovat myös niitä osa-alueita, joille viimeisten vuosien aikana on suunnattu vähiten resursseja. Vastaajien joukossa oli myös niitä, jotka näkivät mielenterveystyön olevan ensisijaisesti terveydenhuollon tehtävä, jolloin siihen liittyvän osaamisen kehittäminen ei sosiaalialan näkökulmasta ole ensisijaista. Ennaltaehkäisevän työn tärkeys on vastaajien mukaan yleisesti tunnustettu, mutta resurssien kohdentamisessa se jää edelleen "tulipalojen sammuttamisen" jalkoihin. Nuorten ongelmien lisääntyminen ja havaittavissa oleva sukupolvien välinen kulttuurin muutos näyttäytyvät tarpeena kehittää osaamista nuorten parissa tehtävässä työssä sekä vanhemmuutta tukevassa toiminnassa. Vanhemmuuteen valmentamista ehdotettiin myös oppiaineeksi peruskouluun. Seuraavassa taulukossa on esitettyä eri osaamisalueiden painottuminen vastauksissa:

Taulukko 13. Perusosaamisen kehittämistarve erällä sosiaalihuollon erityisaloilla

Osaamisen ala	Valinnat (N=23)
Mielenterveystyö.....	13
Päihdetyö.....	13
Ennaltaehkäisevä työ.....	12
Nuorten parissa tehtävä työ.....	12
”Vanhempainvalmennus”.....	11
Vammaistyö.....	9
Lasten parissa tehtävä työ.....	8
Vanhustyö.....	8
Maahanmuuttajatyö.....	6
Miessosiaalityö.....	6
Naissosiaalityö.....	4
Valistustyö.....	2

Maahanmuuttajatyön osalta tunnistettiin selkeiden osaamisen puutteiden olemassaolo, mutta koska tarve ei vielä ole akuutti, ei osaamisen kehittämistä siinä priorisoitu. Miessosiaalityö oli vastaajista monelle ajatuksena uusi, mutta ajatusta kehittää palvelujärjestelmää ja käytettäviä menetelmiä paremmin miesten tarpeet ja toimintatavan huomioivaksi pidettiin tärkeänä. Erityisiä tarpeita löydettiin miesten syrjäytymisen ehkäisyssä sekä omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen tukemisessa. Naissosiaalityön kohdalla vastaava tarve ei noussut esiin yhtä vahvana. Valistustyö erillisenä menetelmänä miellettiin puolestaan vanhanaikaiseksi ja kielteisen leiman omaavaksi. Terveysosiaalityössä listan ulkopuolelta esiin nostettiin vakuutusosaamisen lisäämisen tarve. ”Vanhempainvalmennuksen” pohjalta eräs vastaaja esitti myös idean vanhuspalveluiden asiakkaiden omaisille suunnatusta valmennuksesta.

Kaikkinensa sosiaalialan osaamistaso koettiin eri organisaatioissa varsin hyväksi. Osaamisen puutteita suurempi ongelma on vastaajien mukaan henkilöstöresurssien vähäisyys ja sen mukanaan tuomat paineet, sekä työntekijöiden keskuudessa vallitseva epävarmuus, joka estää olemassa olevan osaamisen käyttöönoton. Organisaatioiden on tänä päivänä mietittävä hyvin tarkkaan, millaiseen osaamisen kehittämiseen niiden kannattaa – ja niillä on varaa – panostaa. Sisäisen osaamisen kehittämisen ohella korostettiin mahdollisuutta konsultoida tarvittaessa eri alojen erityisasiantuntijoita ja siten täydentää omasta organisaatioista puuttuvaa osaamista.

Kuten edellä kuvatusta käy ilmi, korostuu eri organisaatioissa ja tehtävissä erilaiset osaamisvaateet. Lainsäädännön, yhteiskunnallisen tilanteen, ihmisten elämäntavan, muiden sektoreiden toimintakäytäntöjen ja organisaatioiden rakenteiden muutokset asettavat yhä uudenlaisia haasteita myös sosiaalialan työntekijöille. Esimerkkinä osaamisen kontekstisidonnaisuudesta voidaan pitää johtamiseen ja työyhteisössä toimimiseen sekä lastensuojelutyöhön liittyvän osaamisen kehittämistarpeiden vahvaa esiinnousemista.

Verratessa tämän selvityksen tuloksia Knifin 2005 laatimaan selvitykseen voidaan havaita sekä kuntouttavan työotteen ja dementiatyön osaamisen vanhustyössä että mielenterveys- ja päihdetyön olevan alueita, joilla osaamisen kehittämistarve ei kuluneiden vuosien aikana ole ainakaan vähentynyt. Edellä esiintuodut tarpeet ja toiveet ovatkin tärkeää tietoa luotaessa suuntaviivoja alan koulutuksen kehittämiseksi yhä paremmin työelämää vastaavaksi.

9.3 Tulevaisuuden työntekijäpulaan varautuminen

Eri selvitysten mukaan seuraavien kymmenen vuoden aikana keskipohjaltaista sosiaalialaa kohtaa nykyisten työntekijöiden eläköitymisestä ja uusista tehtäväkokonaisuuksista johtuva vaikea työvoimapula. Kyselyssä vastaajia pyydettiin kertomaan, kuinka heidän edustamansa organisaatio on tähän varautunut. Vastaajista yli puolet (56 %, N=23) ilmoitti, ettei heidän organisaatiossaan ole tehty tilanteen hahmottamista konkreettisempia toimenpiteitä. Erään vastaajan kommentin mukaisesti *"kauhulla odotetaan ja toivotaan, että saadaan työntekijöitä myös jatkossa"* (vastaaja KP8). Osassa organisaatioista eläköitymistä ei myöskään osattu nähdä suurena uhkana johtuen työntekijöiden hyvästä saatavuudesta, nuoresta työntekijärakenteesta sekä alan yleisestä houkuttelevuudesta. Yksityiset sosiaalipalvelujen tuottajat olivat jonkin verran kuntasektoria systemaattisemmin kiinnittäneet huomiota työvoiman saannin turvaamiseen tulevaisuudessa.

Konkreettisia toimenpiteitä työvoiman saannin edesauttamiseksi olivat työskentely organisaation hyvän työnantajamaineen ylläpitämiseksi ja lisäämiseksi, palkkauksen pitäminen houkuttelevana *"siinä mitassa kun se on mahdollista"* (vastaaja KP1), määräaikaisten työsuhteiden vakinaistaminen sekä harjoittelupaikkojen tarjoaminen alan opiskelijoille. Työvoiman rekrytoinnissa on arvostettu aiempaa enemmän koulutustasoa pitkäaikaisen työkokemuksen sijaan, mitä kautta tehtäviin on valikoitunut iältään nuorempia työntekijöitä. Myös periaatteista palkata tehtäviin ensisijaisesti jo talossa sisällä olevia työntekijöitä on luovuttu tavoitteena uusien potentiaalisten työntekijöiden houkuttelemisen.

Organisaatioiden sisäisiä keinoja työvoimapulaan varautumisessa ovat olleet osaamistason ylläpitäminen, keskeisenä menetelmänä koulutus, sekä hiljaisen tiedon siirtymisen varmistamiseen tähtäävät hankkeet. Koulutukseen ja osaamiseen panostamisen nähtiin edesauttavan jaksamista työssä sekä lisäävän organisaation mainetta hyvänä työnantajana. Päivähoidon puolella oli myös jouduttu tekemään rakenteellisia muutoksia, kuten lisätty ryhmäpäiväkotien määrä perhepäivähoitajien huonon saatavuuden vuoksi. Myös kuntien välisestä yhteistyöstä on pyritty löytämään – ja uskotaan tulevaisuudessa löytyvän – osaratkaisuuksia työvoimapulaan.

9.4 Sosionomien (AMK) ja sosiaalityöntekijöiden työmarkkinatilanne

Selvityksellä haluttiin sen taustalla olevien koulutusorganisaatioiden intressien vuoksi saada myös tarkennettua tietoa sosiaalialan korkeakoulutetun työvoiman tilanteesta Keski-Pohjanmaalla. Seuraavassa on työelämän edustajien vastausten perusteella luotu kuvaa sosionomien (AMK) ja yliopistollisen koulutuksen omaavien sosiaalityöntekijöiden työmarkkinatilanteesta.

9.4.1 Sosionomien (AMK) työmarkkinatilanne

Hallinnollisen Keski-Pohjanmaan alueen kunnissa (N=9) on kyselyn vastaajien arvion mukaan tällä hetkellä noin 110 virkaa/tointoa, joihin sosionomitutkinto (AMK) antaa kelpoisuuden, mikä on hieman vähemmän kuin aiemmin tässä selvityksessä esitetty arvio alemman korkea-asteen tutkinnon edellyttävien tehtävien määrästä (ks. kpl 5.2.2.). Tähän lukuun kuuluvat sekä kelpoisuuslain 6§ mukaiset sosiaaliohjaajan että 7 § mukaiset lastentarhaopettajan virat/toimet, jolloin sosionomitutkintoon (AMK) edellytetään sisältyvän vähintään 60 opintopistettä varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneita opintoja. Sosionomi-kelpoisuutta (AMK) edellyttävistä viroista/toimista suurin osa (68 %) on sijoittunut lasten ja nuorten huoltoon tai lastensuojeluun, yleisimpänä nimikkeenä ollessa juuri lastentarhaopettaja. Ammatillisiin johtotehtäviin viroista on sijoittunut 12,5 %, jotka myös ovat päivähoidon sektorilla.

Kelpoisuuslain 6§ mukaisia sosiaaliohjaajan virkoja/toimia hallinnollisen Keski-Pohjanmaan alueen kunnissa on yhteensä 21. Näistä kahdeksan on sijoittunut perhetyöhön, viisi sosiaalipalveluihin ohjaus- ja neuvontatehtäviin ja samoin viisi vammaistyöhön (ml. mielenterveystyön). Muita sosionomien (AMK) tehtäväkenttiä olivat vanhustyö (2 virkaa/tointoa) ja aikuistyö sisältäen työllistämistoiminnan (1 virka/toimi). Kyselyn mukaan kaikissa viroissa/toimissa oli tehtävään soveltuvan kelpoisuuden omaava työntekijä, joista kahdeksalla oli uuden kelpoisuuslain siirtymäsäännöksen mukainen tehtävään soveltuva koulutus, kuten sosiaaliohjaaja, sosiaalikasvattaja tai kehitysvammaohjaaja.

Pohjois-Pohjanmaan alueelta kyselyyn vastanneissa kunnissa (N=4) kelpoisuuslain 6§ mukaisia sosiaaliohjaajan virkoja/toimia on 7, jotka kaikki vakinaisesti täytettyjä. Työntekijöistä kuudella on sosionomikoulutus (AMK) ja yhdellä siirtymäsäännöksen mukainen kelpoisuus. Toiminta-alueina olivat vanhustyö, perhetyö, sosiaalipalvelut, lasten ja nuorten huolto / lastensuojelu sekä vammaistyö. Yksityisellä sektorilla (N=6) sosionomi-kelpoisuutta (AMK) edellyttäviä toimia oli 21, joista vakinaisesti täytettyjä 14. Työntekijöistä suurimmalla osalla (86 %) oli sosionomitutkinto (AMK). Sosionomien (AMK) tehtäväkenttinä olivat lasten ja nuorten huolto sekä lastensuojelu (9) ja

muu sosiaalihuollon ala, lähinnä työkuntoutus (6), perhetyö (3) tai vammais- ja vanhustyö (3). Nämä tehtäväkentät ovat luonnollisesti sidoksissa vastaanneiden organisaatioiden toimialueisiin.

Kysyttäessä kuntien edustajilta muita organisaatiossa olevia tehtäviä, joihin sosionomikoulutus (AMK) heidän näkemyksensä mukaan antaisi hyvän pohjan (Taulukko 14.), nousivat esiin kehitysvammaapuolen asumis- ja työtoiminnan ohjaajan tehtävät, toimintakeskuksen johtavan ohjaajan tehtävät sekä perhetyö. Etenkin lastensuojelun perhetyössä sosionomi (AMK) ja sosiaalityöntekijä työpari nähtiin hyvänä. Taloudellisten resurssien antaessa myöten sosionomeja (AMK) oltaisiin halukkaita palkkaamaan myös palveluohjaukseen, sosiaalitoimen asiakaspalveluun – esimerkkinä toimeentulotukityö – ja vanhustyöhön. Yksityiset palveluntuottajat näkivät sosionomikoulutuksen (AMK) antavan nykyisten sijoituspaikkojen lisäksi hyvän pohjan projektityöntekijän ja -päällikön tehtäviin, johtavan ohjaajan tai yksikön vastaavan työntekijän tehtäviin sekä yleensä kasvatus- ja hoitotyöhön.

Taulukko 14: Sosionomien (AMK) mahdolliset uudet tehtäväalueet kyselyyn vastanneissa organisaatioissa

- ✓ kehitysvammahuolto: asumis- ja työtoiminnan ohjaaja
- ✓ perhetyö
- ✓ lastensuojelun perhetyössä sosiaalityöntekijän työparina
- ✓ palveluohjaus
- ✓ toimeentulotukityö
- ✓ vanhustyö
- ✓ projektityö
- ✓ esimiestyö
- ✓ kasvatus- ja hoitotyö

Vastaajista osa suhtautui sosionomikoulutuksen (AMK) tuottamaan osaamiseen vanhustyön osalta kriittisesti. Heidän näkemyksensä mukaan työskentely vanhustenhuollossa edellyttää tänä päivänä sosiaalialan osaamisen ohella yhä enenevässä määrin terveydenhuollon tietämystä ja osaamista, mitä sosionomikoulutus (AMK) ei heidän mukaansa nykymuodossa tuota. Vanhustenhuollon tehtäviin onkin viime aikoina enenevässä määrin valikoitunut terveydenhuoltoalan koulutuksen omaavia työntekijöitä, joilla puolestaan ei ole riittävässä määrin sosiaalialan osaamista ja tietämystä. Jotta sosiaalialan osaaminen vanhustenhuollossa olisi myös jatkossa hyödynnettävissä ja vanhusväestön sosiaalisten tarpeiden huomioiminen tulisi varmistettua, esitettiin toivomus näiden kahden eri koulutusalan osaamista yhdistävästä tutkinnosta. Eräänä mahdollisuutena esiin nousi vanhustyöhön erikoistuneiden sosiaalialan asiantuntijoiden eli geronomien (AMK) kouluttaminen alueella. Yhden

vastaajan mukaan myös vammaistyössä on nähtävissä samansuuntaisia ilmiöitä, jotka viittaavat terveydenhuoltoalan osaamisvaateiden lisääntymiseen sosiaalisen asiantuntemuksen kustannuksella.

Vastaajia pyydettiin kyselyssä arvioimaan myös eräitä sosionomien (AMK) koulutukseen ja työtilanteeseen liittyviä väittämiä viisiportaisella asteikolla täysin samaa mieltä – täysin eri mieltä. Seuraavassa (Taulukko 15.) on kooste vastauksista (N=21).

Taulukko 15: Vastaajien arvio eräistä sosionomikoulutusta (AMK) koskevista väittämissä

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Organisaatiossamme on riittävästi tietoa sosionomi (AMK) koulutuksesta ja sen tuottamasta osaamisesta.	7	10		3	1
Sosionomi (AMK) koulutuksen tuottamalle osaamiselle on selkeä paikka organisaatiomme palvelurakenteessa.	9	6	2	3	1
Sosionomi (AMK) koulutuksen vahvuus on sen käytännönläheisyydessä.	5	10	6		
Tulevaisuudessa organisaatiomme tarvitsee yhä enemmän sosionomi (AMK) koulutuksen omaavia työntekijöitä.	3	11	5	1	1
Sosionomi (AMK) koulutuksessa tulisi aiempaa enemmän painottua tietyn sosiaalihuollon osa-alueen osaaminen.	5	6	7	3	

Tulosten perusteella kaikki kyselyyn vastanneet yksityiset palveluntuottajat (N=6) arvioivat organisaatiossaan olevan riittävästi tietoa sosionomi (AMK) koulutuksesta ja sen tuottamasta osaamisesta. Kuntapuolella tätä mieltä oli 73 % (N=15) vastaajista, loppuosan nähdessä tietoa olevan riittämättömästi tai sitä puuttuvan ainakin osasta organisaatiota. Sama hajonta on nähtävissä sosionomien (AMK) osaamisen paikkaa organisaatiossa valottaneessa kysymyksessä. Yksityisistä palveluntuottajista kaikki olivat sitä mieltä, että sosionomikoulutuksen (AMK) tuottamalle osaamiselle on selkeä paikka heidän organisaatiossaan. Kuntapuolella samaa mieltä asiasta oli 60 % vastaajista

ja jokseenkin tai täysin eri mieltä 27 %. Kyseenalaiseksi ei niinkään asetettu paikkaa yleensä, vaan sen selkeys.

Käytännönläheisyys nähtiin selkeästi sosionomikoulutuksen (AMK) vahvuutena. Etenkin päiväkotisektorin osalta haluttiin käytännönläheisyyden rinnalla nostaa esiin koulutuksen tuottaman osaamisen erilaisuus suhteessa kasvatus- ja terveydenhuoltoalan koulutuksiin. Ehdotukseen tietyn sosiaalihuollon osa-alueen painottumisessa aiempaa enemmän sosionomi (AMK) -koulutuksessa suhtautui lievä enemmistö vastaajista myönteisesti. Laaja-alaisen osaamisen korostaminen ei vastaajien näkemyksen mukaan anna riittävästi valmiuksia käytännön työhön, ja jo koulutusta suunniteltaessa olisikin tärkeä olla tieto siitä, mihin tehtäviin opiskelijat valmistuttuaan tulevat työelämässä sijoittumaan. Myös suurempiin organisaatioihin siirtymisen nähtiin korostavan erityisosaamisen tarvetta aikaisempaa enemmän.

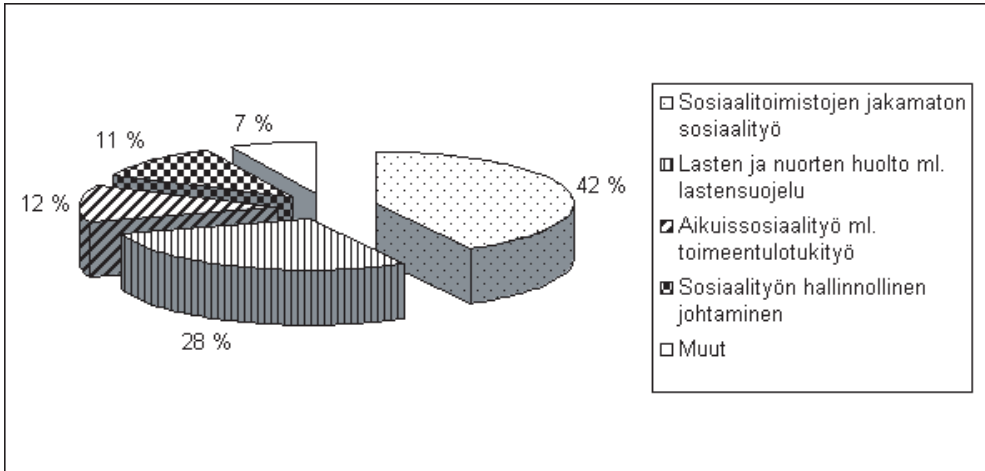
Vastaajista enemmistö oli sitä mieltä, että heidän edustamansa organisaatio tarvitsee tulevaisuudessa yhä enemmän sosionomikoulutuksen (AMK) omaavia työntekijöitä. Mahdollisina tehtäväalueina nähtiin – esitetystä kriittistä huolimatta – vanhustyön suunnittelutehtävät sekä työskentely päivähoidossa moniammatillisen tiimin jäsenenä. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijätarpeen uskottiin kaikkienensa lisääntyvän sosiaalitoimen yhdistymisen ja työn vaatimusten kasvamisen myötä, jolloin myös sosionomi (AMK) -koulutuksen tuottamalla osaamiselle on tarvetta.

9.4.2 Sosiaalityöntekijöiden työmarkkinatilanne

Sosionomien (AMK) ohella toinen tämän selvityksen keskiössä oleva sosiaalialan korkeakoulutettu työntekijäryhmä ovat yliopistollisen koulutuksen omaavat sosiaalityöntekijät. Selvityksen mukaan hallinnollisen Keski-Pohjanmaan alueen kunnissa (N=10) oli selvityksen laatimishetkellä 36 kelpoisuuslain 3§ mukaista sosiaalityöntekijän virkaa/tointa, mikä puolestaan on 8 enemmän kuin Knifin (2005) selvityksessä. Näistä vakinaisesti täytettyjä oli 32 ja määräaikaisesti neljä. Sosiaalityöntekijän virassa/toimessa työskentelevistä suurimmalla osalla (89 %) oli kelpoisuuslain mukainen pätevyys, näistä 41 %:lla lakiin sisältyvän siirtymäsäännöksen mukainen kelpoisuus. Neljällä sosiaalityöntekijän virkaa/tointa hoitavalla työntekijällä ei ollut tehtävänsä muodollista kelpoisuutta. Heistä yhdellä oli sosiaalialan AMK tutkinto ja kolmella muu koulutus.

Pohjois-Pohjanmaan alueelta kyselyyn vastanneissa kunnissa (N=4) oli yhteensä kuusi sosiaalityöntekijän kelpoisuutta edellyttävää tointa/virkaa. Työntekijöistä neljällä oli kelpoisuuslain 3§ mukainen sosiaalityöntekijän pätevyys, yhdellä siirtymäsäännöksen mukainen pätevyys ja yhdellä sosiaalialan AMK tutkinto. Yksityisissä sosiaalipalveluja tuottavissa organisaatioissa (N=6) sekä terveydenhuollon yksikössä (N=1) oli yhteensä 11 sosiaalityöntekijän kelpoisuutta edellyttävää virkaa/tointa, joista kahdeksassa (73 %) työskenteli sosiaalityöntekijän muodollisen pätevyyden omaava työntekijä. Alla olevassa

kuviossa (Kuvio 2.) on kuvattu selvityksen kohdealueen kunnissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työpanoksen sijoittumista sosiaalityön eri tehtävälueille.



Kuvio 2: Keski-Pohjanmaan kunnissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työpanoksen sijoittuminen eri sosiaalityön sektoreille

Kuten kuviosta voidaan havaita, tekee selkeää enemmistö keskipohjalaisista sosiaalityöntekijöistä sosiaalitoimistojen jakamatonta sosiaalityötä (42 %) vastaten koko sosiaalityön laajasta tehtäväkirjosta. Toinen erillisenä erottuva työskentelyalue on lasten ja nuorten huolto sisältäen lastensuojelutyön (28 %). Seuraavaksi yleisimpiä toiminta-alueita olivat aikuissosiaalityö ml. toimeentulotukityö (12 %) sekä sosiaalityön hallinnollinen johtaminen (11 %). Muita sosiaalityöntekijöiden työn alueita olivat vammaispalvelut, vanhussosiaalityö, sosiaalityön ammatillinen johtaminen sekä oppilashuolto ja perheneuvonta. Esitetyt luvut ovat luonteeltaan suuntaa-antavia, sillä etenkin pienemmissä organisaatioissa sosiaalityöntekijöiden työpanoksen jakautumista eri toimialoittain on erittäin vaikea arvioida.

Sosiaalityöntekijän koulutuksen nähtiin nykyisten tehtävien ohella antavan hyvän perustan (Taulukko 16.) erilaisiin suunnittelu- ja asiantuntijatehtäviin sekä hallinnollisella osaamisella täydennettynä yksiköiden/organisaatioiden johto- ja esimiestehtäviin, kuten perusturvajohtaja tai sosiaali- ja terveysjohtaja. Vastaajat nostivat mahdollisina sosiaalityöntekijän tehtävälueina esiin myös toimia/virkoja, joihin tällä hetkellä edellytetään alemmaa korkeakoulututkintoa. Tällöin sosiaalityöntekijöiden palkkaaminen tarkoittaisi käytännössä sosionomien (AMK) määrän vähenemistä. Esiin tuotiin myös yleisesti tarve saada organisaatioihin enemmän sosiaalityöntekijöitä, jotta työtä voitaisiin tehdä laadukkaammin. Erityisinä lisäresursseja kaipaavina sosiaalityön alueina nostettiin esiin lastensuojelu, vanhussosiaalityö ja päihdetyö. Kuten sosionomien (AMK) kohdalla, nähtiin vanhustyön kentän muissa asiantuntijatehtävissä kaivattavan enemmän hoivapuolen kuin sosiaalialan osaamista.

Taulukko 16: Sosiaalityöntekijöiden mahdolliset uudet tehtäväalueet kyselyyn vastanneissa organisaatioissa.

- ✓ suunnittelu- ja asiantuntijatehtävät
- ✓ yksiköiden/organisaatioiden johto- ja esimiestehtävät
- ✓ lastensuojelu
- ✓ vanhussosiaalityö
- ✓ päihdetyö
- ✓ yleisesti sosiaalityöntekijöiden lisätarve

Kyselyn vastaajia pyydettiin ottamaan kantaa myös eräisiin sosiaalityöntekijöiden työtilanteeseen ja koulutukseen liittyviin väittämiin (Taulukko 17). Yksimielisimpiä vastaajat olivat siitä, että palvelujärjestelmien monimutkaistuminen asettaa työntekijöiden koulutustasolle yhä korkeampia vaatimuksia. Vastauksissa painotettiin kuitenkin sitä, että pelkkä koulutustaso ei riitä, vaan asioita opitaan myös työn kautta, mikä pitää huomioida työntekijöiden perehdyttämisestä alkaen. Keskeisessä asemassa ovat työntekijän ja etenkin organisaation johdon halu paneutua asioihin sekä valmiudet hankkia ajantasaisia tietoja. Myös lähes poikkeuksetta nähtiin ihmisten sosiaalisten ongelmien monimutkaistumisen edellyttävän sosiaalityöntekijöiltä tulevaisuudessa yhä laajempaa osaamista. Laaja-alaisen osaamisen rinnalle haluttiin lisäksi nostaa ammatillisuuteen kuuluva objektiivisuus: kyky ylittää subjektiiviset näkökulmat ja erilaiset henkilökohtaiset vakaumukset.

Taulukko 17: Vastaajien arvio eräistä sosiaalityöntekijöiden koulutukseen ja työhön liittyvistä väittämistä.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Tutkiva työote ja tutkimukselliset valmiudet ovat tulevaisuudessa yhä keskeisempi sosiaalityön osaamisalue organisaatiossamme. (N=21)	3	8	4	5	1
Ihmisten sosiaalisten ongelmien monimutkaistuminen edellyttää sosiaalityöntekijöiltä tulevaisuudessa yhä laajempaa osaamista. (N=21)	13	6	1	1	
Organisaatiomme tarvitsee tulevaisuudessa yhä enemmän yliopistollisen koulutuksen omaavia sosiaalityöntekijöitä. (N=20)	9	5	3	2	1
Monimutkaistuvien palvelujärjestelmien hallinta asettaa työntekijöiden koulutustasolle yhä korkeampia vaatimuksia. (N=20)	16	4	1		
Sosiaalityöntekijöiden yliopistollisen koulutuksen tuoma lisäarvo ei näy käytännössä. (N=21)	5	2	3	6	5
Kehittyäkseen alueemme sosiaalityö tarvitsee hallinnollisen johtamisen puolelle aiempaa enemmän sosiaalialan osaamista omaavia henkilöitä. (N=21)	11	7	1	1	1

Lievän enemmistön mielestä tutkiva työote ja tutkimukselliset valmiudet korostuvat tulevaisuudessa yhä keskeisempänä sosiaalityön osaamisalueena heidän edustamassaan organisaatiossa. Erityistä huomiota kiinnitettiin ajankohtaisten ilmiöiden seuraamisen ja alan tutkimukseen perehtymisen tärkeyteen, mikä antaa vastaajien mukaan työntekijöille valmiuksia ymmärtää työssä vastaan tulevia asioita laajemmasta perspektiivistä. Syvällisemmän tiedon merkitys korostuu etenkin kuntaorganisaatioissa, missä eräänä sosiaalityöntekijöiden keskeisenä tehtävänä nähtiin olevan sosiaalisen näkemyksen esillä pitäminen eri sektoreiden välisessä vuoropuhelussa. Vastaajista osa puolestaan suhtautui tutkivan työotteen ja tutkimuksellisten valmiuksien merkittävyyteen tulevaisuudessa epäillen aika- ja henkilöstöresurssien sekä työn-

tekijöiden koulutustaustan tuottaman osaamisen riittämättömyyden vuoksi. Väestöpohjaltaan pienissä kunnissa ongelmana nähtiin myös asiakasryhmi- en pienuus, jolloin asioita ei voida salassapitovelvollisuuden vuoksi nostaa esiin.

Vastauksissa tuli jonkin verran esille kritiikkiä suhteessa sosiaalityöntekijäkoulutuksen teoreettisuuteen. Erään vastaajan mukaan *”Vastavalmistunut sosionomi on valmiimpi tarttumaan asioihin kuin sosiaalityöntekijä, jolta käyntiin pääseminen vie noin vuoden. Sosiaalityöntekijä-koulutuksessa tavoitteet ovat välillä liiankin korkeat, koulutus pitäisi saada paremmin sosiaalityöntekijän työkuvaan vastaavaksi. Olisi mietittävä, koulutetaanko tutkijoita vai sosiaalityöntekijöitä”* (vastaaja KP8). Toisaalta teoreettisesta tiedostakaan ei koulutuksessa oltu halukkaita luopumaan, erityisen merkityksellisenä sen omaksuminen nähtiin sosiaalityön hallinnollisia tehtäviä ajatellen.

Vastaajista enemmistö oli sitä mieltä, että sosiaalityöntekijöiden yliopistollisen koulutuksen tuottama lisäarvo näkyy myös käytännössä. Koulutuksen ohella esiin tuotiin työntekijöiden yksilökohtaisia eroja, jotka tietyissä tilanteissa nähtiin koulutustaustaa merkittävämpinä. Kyselyyn osallistujista 70 % (N=20) oli sitä mieltä, että heidän edustamansa organisaatio tarvitsee tulevaisuudessa yhä enemmän yliopistollisen koulutuksen omaavia sosiaalityöntekijöitä. Taloudelliset mahdollisuudet uusien sosiaalityöntekijän virkojen perustamiseen ovat kuitenkin huonot. Sosiaalialan osaamista omaavien henkilöiden saamista aikaisempaa enemmän hallinnollisen johtamisen puolelle piti selkeä enemmistö vastaajista tärkeänä alueen sosiaalityön kehittymisen näkökulmasta.

9.4.3 Yhteenveto sosionomien (AMK) ja sosiaalityöntekijöiden työmarkkinatilanteesta

Selvityksen perusteella Keski-Pohjanmaalla on sosiaalialalla tarvetta sekä sosionomi (AMK) koulutuksen tuottamalle käytännönläheisemmälle että sosiaalityöntekijän teoreettisemmalle osaamiselle, joka antaa valmiudet asioiden tarkastelemiseen laajemmasta perspektiivistä. Sosiaalityöntekijä ja sosionomi (AMK) parityöskentelyn toivotaan tulevaisuudessa lisääntyvän etenkin lastensuojelutyössä, mutta myös laajemmin. Jonkin verran ristiriitaisia näkemyksiä on sen sijaan olemassa sosiaalialan koulutusten tuottaman osaamisen hyödyntämisestä vanhustyössä. Osa vastaajista näkee vanhustyössä tarvittavan erityisesti hoidollista osaamista, toiset puolestaan ovat huolissaan sosiaalisen asiantuntemuksen katoamisesta.

Vaikka varsinaisia sosiaaliohjaajan virkoja alueella on edelleen suhteellisen vähän, on positiivista se, että vastaajien enemmistön mukaan sosionomikoulutuksen (AMK) tuottamalle osaamiselle on olemassa selkeä paikka heidän edustamansa organisaation palvelurakenteessa. Enemmistö niistä tehtävistä, joihin sosionomi (AMK) koulutus tuottaa kelpoisuuden, on tällä hetkellä sijoittunut lasten tai lapsiperheiden kanssa tehtävään työhön, mutta toiveita

osaamisen hyödyntämisessä myös muilla sosiaalialan tehtäväalueilla on olemassa. Sosionomien (AMK) työtilanne nähtiin tulevaisuudessa hyvänä, uutena työllistymisalueena useat vastaajat mainitsivat kehitysvammatyön.

Selvityksen tulosten perusteella näyttää siltä, että koulutettujen sosiaalityöntekijöiden saatavuus on Keski-Pohjanmaalla viimeisten vuosien aikana kohentunut. Kun lääninhallituksen vuonna 2005 laatiman selvityksen mukaan 21 %:ssa alueen sosiaalityöntekijän viroista työskenteli muodollista kelpoisuutta vailla oleva työntekijä, on vastaava luku tämän selvityksen perusteella 11 %. Vaikka sosiaalityöntekijöiden virkojen määrä näyttää lisääntyneen, on tarvetta uusien sosiaalityöntekijöiden virkojen perustamiseen sekä hallinnollista pätevyyttä omaavien sosiaalityöntekijöiden saamiseen sosiaalialan esimies- ja johtotehtäviin edelleen olemassa. Tällä hetkellä selkeä enemmistö sosiaalityöntekijöistä tekee sosiaalitoimistojen jakamatonta sosiaalityötä. Kunta- ja palvelurakennemuutoksen edetessä tilanne tulee mitä oletettavimmin muuttumaan, ja sosiaalityöntekijät erikoistuvat yhä enenevässä määrin tietyille sosiaalityön alueille.

10 YHTEENVETO SELVITYKSEN TULOKSISTA: KESKIPOHJALAISEN SOSIAALIALAN TILA JA TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT

Selvityksen perusteella luotu kuva keskipohjalaisen sosiaalialan nykytilasta ja tulevaisuudesta noudattelee melko tarkasti alan yleisiä kehitystrendejä, vaikka ilmiöiden terävimmät piikit jäävätkin puuttumaan. Elinkeinorakenteen osalta suurimpien rakennemuutosten arvioidaan alkutuotannossa olevan tällä hetkellä takanapäin. Sosiaalialan työssä tapahtuneen seuraukset näkyvät ihmisten palvelutarpeiden ja sosiokulttuurillisena elämäntavan muutoksena. Maakuntayhteisölle tyypillinen yhdessä elämisen ja toisesta välittämisen kulttuuri on eräiltä osin korvautunut yksilö- ja perhekeskeisellä elämäntavalla, naapurit ovat muuttuneet ”hyvänpäivän tutuiksi” ja suhde yhteisön sosiaaliin elämään satunnaiseksi. Epävirallisten verkostojen osittaisen katoamisen seurauksena alueella on yhä enemmän ihmisiä, joiden sosiaalisen verkoston muodostavat viranomaiset. Vaikka merkkejä yhteisöllisyyden haurastumisesta tai ainakin muuttumisesta on ilmassa, voidaan lähimmäisistä huolehtimista ja vastuunottoa yhteisistä asioista pitää edelleen Keski-Pohjanmaan ja keskipohjalaisen sosiaalialan erityisenä vahvuutena. Tätä tukevat osaltaan Länsi-Suomen vahvasta sosiaalisesta pääomasta tehdyt tutkimukset (ks. esim. Hyyppä 2002 ja 2005).

Etenkin alueen pienissä kunnissa työskentelevillä sosiaalialan toimijoilla on tähän saakka ollut laaja-alainen perspektiivi ihmisen auttamiseen. Ihmisten ongelmat eivät ole päässeet sijoittumaan eri palvelusektorien väliin sektorien täydellisen puuttumisen, vähäisyyden ja niiden keskinäisen toimivan yhteistyön vuoksi. Toimittaessa pienillä resursseilla ovat työntekijät oppineet kehittämään ongelmiin innovatiivisia, paikallisista tarpeista ja mahdollisuuksista lähteviä organisaatorajat ylittäviä ratkaisuja. Kolikon käänttöpuoli on ollut erityisosaamista puute sekä työn ongelmakeskeisyys. Ennaltaehkäisevään ja yhdyskuntatyöhön on ollut käytettävissä aivan liian vähän taloudellisia ja henkilöstöresursseja.

Sosiaalialan tulevaisuuteen katsominen on tällä hetkellä erittäin vaikeaa. Meneillään oleva kunta- ja palvelurakennemuutos tarkoittaa Keski-Pohjanmaan osalta – kuten valtakunnallisesti – kuntarajojen ja yhteistyösuhteiden uudelleen määrittelyä. Vastaajista useat korostivat sitä, että Keski-Pohjanmaalla eri sosiaalialan toimijoiden kesken on tähänkin saakka vallinnut toimi-

va, kunta- ja organisaatorajat ylittävä yhteistyö, josta Paras-hankkeen myötä tulee pakollista ja näkyvää. Uudistuksessa yhteistyön tarpeet eivät enää nouse yksinomaan sosiaalialan näkökulmasta, vaan suuntautumisiin vaikuttavat monet eri asiat – ja osin näkymättömät intressit. Onnistuessaan uudistuksen uskotaan vaikuttavan positiivisesti sekä palveluiden määrään ja laatuun että työntekijöiden työoloihin ja sosiaalialan arvostukseen. Epäonnistumisen kohdalla vaarana nähdään sosiaalialan jääminen terveydenhuollon jalkoihin ja alan pirstaloituminen.

Sosiaalialan työntekijätilanne näyttää kyselyn tulosten valossa nykyiseen – tosin alimitoitetuksi arvioituun – miehitykseen verrattuna suhteellisen hyvältä. Kyselyn toteutushetkellä työvoiman saatavuus on vielä pääosin siedettävällä tasolla, ja aikaisemmissa selvityksissä esiin noussut pula tehtävän edellyttämän kelpoisuuden omaavista sosiaalityöntekijöistä on helpottunut. Kokkolan yliopistokeskus Chydeniuksessa järjestettävän sosiaalityön maisterikoulutuksen myötä tilanne on alkanut paikoin näyttää jopa valoisalta. Sosionomikoulutuksen (AMK) tuottamalle osaamiselle on löytynyt selkeä paikka lapsi- ja perhetyössä, muiden sosiaalihuollon osa-alueiden suhteen paikkaa ehkä vielä jonkin verran etsitään, osasyitä tähän voi etsiä riittämättömästä tiedosta liittyen koulutuksen tuottamaan osaamiseen.

Merkkejä ennustetusta sosiaalialan työntekijäpulasta on suhteellisen positiivisesta nykytilanteesta huolimatta jo olemassa. Tietyillä tehtäväalueilla on ilmennyt vaikeuksia saada uusia työntekijöitä, sijaisuuksien sekä määräaikaisten tehtävien täyttäminen on lähes kaikissa organisaatioissa haastavaa. Toimenpiteisiin ryhtyminen edellyttää kuitenkin tarkempien arvioiden laatimista ennustetun työvoimapulan laajuudesta ja kohdentumisesta, mikä ei ole mahdollista ilman, että käytössä olevia ammattinimikkeitä ja niiden taustalla olevia työtehtäviä tarkastellaan tarkemmin.

Alueella tarjolla olevalla sosiaalialan koulutuksella on luonnollisesti keskeinen vaikutus pätevän ja osaavan työvoiman saantiin, mutta myös sosiaalialaa kohtaan tunnettuun arvostukseen. Koulutusorganisaatiot ja opiskelijat tuottavat paikallista sosiaalialaa koskevaa tutkimusta, jota voidaan hyödyntää sekä työn suunnittelussa että uudenlaisten toimintakäytäntöjen kehittämisessä. Mahdollisuus opiskella omalla kotipaikkakunnalla tai sen lähellä on myös houkuttanut useita vakinaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä hakeutumaan koulutukseen, jolloin tuore osaaminen on ollut suoraan organisaation hyödynnettävissä. Toiveita siitä, että sosiaalialan koulutukset ja työ yhä enenevässä määrin houkuttaisivat myös miehiä – tai tehtäisiin myös miehiä houkutteleviksi – on vahvasti olemassa.

Ammatillisen osaamisen osalta suurimmat kehittämistarpeet liittyvät tällä hetkellä uudistuneen lastensuojelulain mukanaan tuomiin haasteisiin vastaimiseen sekä mielenterveys- ja päihdetyön osaamisen kehittämiseen. Vanhustyössä on viimeisten vuosien aikana korostunut sairaanhoidollinen osaaminen, mikä nostaa esiin tarpeen laajempaan keskusteluun liittyen sosiaalialan osaamisen paikkaan ja hyödynnettävyyteen alalla. Varsinaisen substanssi-osaamisen kehittämisen ohella kyselyssä nousi esiin tarve sosiaalialan joh-

tamiseen – kuten muutosjohtaminen ja uusiutuvien työyhteisöjen toiminnan johtaminen – sekä työntekijöiden itsensä johtamiseen liittyvien taitojen kehittämiseen. Ihmisten sosiaalisten ongelmien syveneminen asettaa myös aivan uudenlaiset vaateet asiakkaiden kohtaamisessa työntekijällä käytössä oleville vuorovaikutustaidoille.

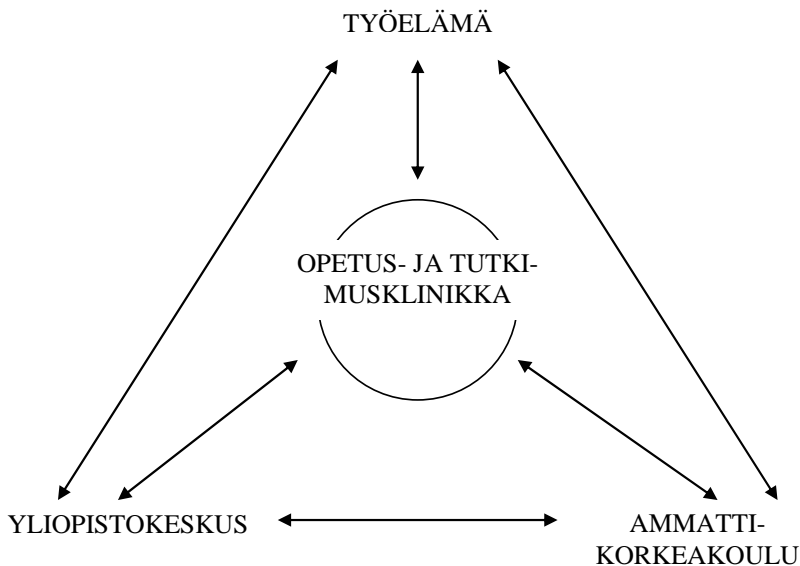
11 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISMAHDOLLISUUDET / TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

- 1) Kokonaiskuvan luomista keskipohjalaisesta sosiaalialan työntekijätilanteesta ja ennustetusta työvoimapulasta vaikeuttaa luotettavan ja kattavan määrällisen tiedon puuttuminen.
 - ➔ Selvitetään keskipohjalaisen sosiaalialan nykyinen työvoimarakenne kvantitatiivisen tutkimuksen menetelmin.
- 2) Keskipohjalainen sosiaaliala on vahvasti naisvaltainen. Miestyöntekijöiden määrän lisääntyminen nähtiin tavoiteltavaksi sekä työtehtävien asettamien vaatimusten että työyhteisöjen toimivuuden näkökulmasta. ”Miehistymisen” uskottiin vaikuttavan positiivisesti myös alan yleiseen arvostukseen sekä päättäjien että suuren yleisön silmissä.
 - ➔ Sosiaalialan koulutusten markkinoinnissa kiinnitetään tarkemmin huomiota siihen, kuinka alaa voisi tehdä houkuttelevaksi myös miehille.
 - ➔ Esimerkkinä yhteistyön tiivistäminen peruskoulutuksen kanssa, jotta poikia ohjattaisiin systemaattisemmin työelämän tutustumisjaksoilla sosiaalialan työpaikkoihin.
- 3) Osa kyselyyn vastanneista näki sosiaalialan koulutusten, etenkin sosionomikoulutuksen (AMK), tuottaman osaamisen olevan riittämätöntä yhä enenevässä määrin terveydenhoidollista tietämystä edellyttävissä vanhustenhuollon tehtävissä. Samanaikaisesti kuitenkin kannettiin huolta tulevaisuudessa yhä keskeisempien ennaltaehkäisevän ja kuntouttavan osaamisen sekä sosiaalisen näkemyksen puuttumisesta vanhustenhuollossa.
 - ➔ Sosiaalialan osaamisen paikkaa ja koulutussisältöjen kehittämismahdollisuuksia vanhustyöhön liittyen mietitään koulutusorganisaatioiden ja työelämän edustajien yhteistyönä.

- Mahdollisuudet tilannetta selkiyttävän tutkimushankkeen käynnistämiseen selvitetään.
- 4) Selvityksen mukaan sosiaalialan työtehtävissä työskentelee jonkin verran työntekijöitä, joiden ammatillinen koulutus ei täysin vastaa tehtävien asettamia osaamisvaateita.
- Työntekijöille ja -yksiköille tiedotetaan entistä paremmin työntekijöiden mahdollisuuksista päivittää vanhoja tutkintojaan uusien tutkintovaatimusten mukaisiksi.
 - Alueella tarjolla oleva sosiaalialan täydennyskoulutustarjonta kootaan keskitetysti yhteiselle verkkoalustalle. Samaa virtuaalialustaa voitaisiin hyödyntää myös täydennyskoulutustarpeiden sekä keskipohjalaisen ”sosiaalialan asiantuntija-pankin” kokoamisessa.
- 5) Selvityksessä nousi esiin ajatus sosiaalialan työelämäorganisaatioiden ja koulutuksen välisen yhteistyön systematisoimisesta, jotta koulutussisällöt voitaisiin nopeammassa aikataulussa kohdentaa paremmin työelämän muuttuvia tarpeita vastaaviksi.
- Koulutussisältöjen kehittämiseen ja suunnitteluun liittyen perustetaan säännöllisesti kokoontuva koulutusorganisaatioiden ja työelämän edustajien välinen yhteistyöfoorumi, jonka funktio ja sisäinen vastuujako on selkeästi määritelty.
- 6) Tulevaisuuden suuria haasteita on sosiaalialan koulutuksiin liittyvän käytännön opetuksen järjestäminen. Esimerkkejään antava työvoimapula heikentää jo tällä hetkellä työpaikkojen mahdollisuuksia panostaa opiskelijoiden käytännönharjoittelujaksojen ohjaamiseen ja arviointiin, eikä tilanne tulevaisuudessa näytä helpottavan.
- Käytännönharjoittelujaksojen arviointia kehitetään tulevaisuudessa oppilaitosten ja työelämän edustajien yhteistyönä.
 - Käytännönharjoittelujaksojen arviointikäytäntöjä kehitetään kiinnittäen erityistä huomiota arvioinnin objektiivisuuden toteutumiseen tilanteissa, joissa ohjaaja-arvioija ja opiskelija tuntevat toisensa entuudestaan.
 - Selvitetään mahdollisuuksia ottaa käyttöön sosiaalityön ja sosiaalialan opetuksessa nk. klinikka-malli, jonka toimintaa voisivat kullua esimerkiksi eri sosiaalialan koulutuksissa olevien opiskelijoiden yhteistyönä toteuttamat projektiluonteiset kokeilu- ja kehittämistyöt. Klinikatoiminnan kautta voitaisiin myös hahmottaa sekä organisoida laajempia keskipohjalaista sosiaalialaa käsitteleviä tutkimuskokonaisuuksia.

Opetus- ja tutkimusklirikoiden perustamista yliopiston ja sen lähiammatikorkeakoulun yhteyteen on suositellut myös sosiaalialan korkeakoulutuksen suuntaa pohtinut työryhmä. Opetus- ja tutkimusklirikoiden tehtäväksi työryhmä on määritellyt toimimisen alan vahvan osaamisen, kehittämisen ja innovaatioiden keskuksina. Työryhmän ajatuksena on, että klirikoissa tapahtuu merkittävä osa sosiaalityön ja soveltuvin osin sosionomien (AMK) koulutukseen kuuluvasta käytännön opetuksesta. Tämän ohella klirikat ovat myös vahvasti tutkimusyksiköitä, joissa voidaan tehdä sosiaalityötä ja sen menetelmiä koskevaa tieteellistä perustutkimusta sekä toteuttaa työn menetelmien uudistamiseen ja arviointiin kohdistuvaa tutkimus- ja kehittämistyötä samoin kuin perus- ja jatkotutkintoihin liittyviä opinnäytetöitä. (Opetusministeriö 2007, 45.)

Opetus- ja tutkimusklirikoiden organisointi voi työryhmän mukaan tapahtua yliopistokohtaisesti paikalliset olosuhteet ja tarpeet huomioiden. Oleellista on, että klirikkojen puitteissa tehdään sosiaalityön asiakastyötä ja muuta vaativaa asiantuntijatyötä, ja että ne on organisoitu ja resursoitu niin, että kehittävä, arvioiva ja tutkiva ote on merkittävä osa työntekijöiden työnkuvaan. (Opetusministeriö 2007, 45.) Opetus- ja tutkimusklirikoiden sijoittumista alan oppilaitosten ja työelämän keskiöön on kuvattu seuraavassa (kuvio 3).



Kuvio 3. Opetus- ja tutkimusklirikoiden sijoittuminen oppilaitosten ja työelämän keskiöön.

7) Sosiaalialan työtehtävissä työskentelee työntekijöitä yli 70 eri tehtävännimikkeellä. Tämä vaikeuttaa sekä sosiaalialan kokonaisuuden hahmottamista että identiteetin rakentumista.

→ Luodaan käytäntö, joka mahdollistaa sosiaalialan työntekijätilanteen kehityksen seuraamisen myös koulutusnimikkeiden/koulutusasteiden näkökulmasta hyödyntäen sosiaalialan ammatillisista kelpoisuuksista säädetyn lain (L 272/2005) määrittelyjä. Pyrkimyksenä on luoda sekä alan koulutuksen että työelämän tarpeita palveleva käytäntö, joka mahdollistaa sosiaalialan työmarkkinatilanteen kehityksen seuraamisen.

8) Selvityksen perusteella työelämän edustajilla ei ole kattavasti riittävää tietoa sosiaalialan uudistuneiden koulutusten – etenkin sosionomikoulutus (AMK) – tuottamasta osaamisesta.

→ Koulutusten sisällöt ja tavoitteet pyritään kuvaamaan aiempaa tarkemmin ja saamaan entistä paremmin myös työelämän edustajien käyttöön.

→ Ohjaaja-nimikkeillä työskentelevien tehtävien tarkempi kartoitus.

LÄHTEET

- Alanko, O.: Hyvinvointivaltio 2006. (Katkelmä teoksesta Uuden työn sanakirja, Tutkijaliitto 2006.) Luettavissa 20.11.2007 http://www.m2hz.net/uusityo/index.php?title=Outi_Alanko:_Hyvinvointivaltio
- Borgman, M. (2006): Sosionomit AMK 2015, 157 – 229 teoksessa Vuorensyrjä, M., Borgman, M., Kemppainen, T., Mäntysaari, M. & Pohjola, A. (2006): Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti. Sosiaalityön julkaisusarja 4. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Luettavissa 20.12.2007 http://www.jyu.fi/ytk/laitokset/yfi/tutkimus/julkaisut/sotenna_loppuraportti_2006.pdf
- Bourdieu, Pierre (1991): Gegenfeuer (Vastatulet)
- Centria tutkimus ja kehitys. <http://www.centria.fi/index.html>
- Eskoon sosiaalipalvelujen kuntayhtymä. Luettavissa 19.2.2008 <http://www.eskoo.fi/default.aspx?id=177>
- Dunderfelt, T. Transmoderni ihmiskäsitys. Luettavissa 5.3.2008 <http://www.tonydunderfelt.com/transmoderni.html>
- Haapakoski, T. (2006): Ylivieskan seutukunnan sosiaalialan seutukehittäjä -hankkeeseen perustuva sosiaalialan seutuselvitys ja ehdotukset sosiaalialan palveluiden järjestämisestä alueellisena yhteistyönä. Luettavissa 30.1.2008 [http://www.ysk.fi/documentindex.asp?documentname=Sosiaalialan%20seutuselvitys%20ja%20ehdotukset%20sosiaalialan%20palvelujen%20järjestämisestä%20alueellisena%20yhteistyönä%20\(06/2006\)&id=12141&type=1&show=1](http://www.ysk.fi/documentindex.asp?documentname=Sosiaalialan%20seutuselvitys%20ja%20ehdotukset%20sosiaalialan%20palvelujen%20järjestämisestä%20alueellisena%20yhteistyönä%20(06/2006)&id=12141&type=1&show=1)
- Hyvönen, E. (2007): Keski-Pohjanmaan maakunnan tavoiteura 2025. Koulutus ja työvoimatarpeen ennakoinnin loppuraportti. Keski-Pohjanmaan liitto. http://www.keski-pohjanmaa.fi/tiedostot/KP2025-3_syksy2007.pdf
- Jussila, Esa (2007): Nivala-Haapajärven seutustrategia 2013. http://www.nivala-haapajarvi.fi/liitteet/Seutustrategia_2013.pdf

- Karvinen-Niinikoski, S., Salonen, J., Meltti, T., Yliruka, L., Tapola-Haapala, M. & Björkenheim, J. (2005): Konstikas sosiaalityö 2003 Suomalaisen sosiaalityön todellisuus ja tulevaisuudennäkymät. Sosiaali- ja terveystieteiden selvityksiä 2005:28. Luettavissa 31.12.2007 <http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/store/2006/01/hl1136808640322/passthru.pdf>
- Keski-Pohjanmaa 2010- luvulle Työvoiman riittävyys ja väestökehitys Keski-Pohjanmaalla 1997-2012 kokoelmajulkaisussa Hyvönen, E., Pihlaja, E. & Rintala, I. (2005): Keski-Pohjanmaan työllisyysstrategia. Mutti-hankkeen loppuraportti. Osa 1. <http://www.keski-pohjanmaa.fi/tiedostot/Loppuraportti.pdf>
- Keski-Pohjanmaan kuntien ja kuntayhtymien sosiaali- ja terveydenhuollon ikärakenteet ja eläkepoistumat vuosina 2005 – 2020 ammattinimikkeittäin. Keski-Pohjanmaan liiton selvityksiä 2005.
- Keski-Pohjanmaan liitto. www.keski-pohjanmaa.fi
- Keski-Pohjanmaan maakunta (2008). Luettavissa 23.1.2008 <http://fi.wikipedia.org/wiki/Keski-Pohjanmaa>
- Keski-Pohjanmaan maakuntaohjelman toteuttamissuunnitelma 2007-2008. Keski-Pohjanmaan liitto 2007. http://www.keski-pohjanmaa.fi/tiedostot/TOTSU_LOPULLINEN_HYVAKSYTTY_23.10.06.pdf
- Keski-pohjanmaan kuntien ja kuntayhtymien sosiaali- ja terveydenhuollon ikärakenteet ja eläkepoistumat vuosina 2005–2020 ammattinimikkeittäin, 2. Keski-Pohjanmaan liitto. Mutti-hankkeen erillisselvitys.
- Keski-Pohjanmaan tilastoja. <http://www.kase.fi/tilastot/tiedostot/>
- Knif, P. (2005): Sosiaalialan henkilöstöselvitys Keski-Pohjanmaan kunnissa. SONetBOTNIA. Luettavissa 20.12.2007. http://www.sonetbotnia.net/docs/005-kj1-KP_henkilostonselvitys2005.pdf
- Kokkolanseudun Kehitys Oy. Luettavissa 18.2.2008 www.kosek.fi
- Kokkolan yliopistokeskus Chydenius. www.chydenius.fi
- Kotaja, Sari (2008): Keski-Pohjanmaata etsimässä. Yritykset, hyvinvointi ja mahdollinen maakunta. Diskurssianalyttinen tutkimus keskipohjalaisyrittäjistä toimintaympäristönsä ja sen hyvinvoinnin rakentajana. Julkaisematon väitöskirjatutkimuksen käsikirjoitus.
- Koulutusopas 2007 – Ammatillinen ja lukiokoulutus ja vapaa sivistystyö. Helsinki: Opetushallitus. Luettavissa 10.12.2007 <http://www.oph.fi/koulutusoppaat/Koulutusopas.pdf>
- Kunnat.net (2007) Kuntatalouden tilastoja. Kuntatalouden tunnuslukuja vuodelta 2006. <http://www.kunnat.net>
- Laki sosiaalialan osaamiskeskustoiminnasta 1230/2001. Luettavissa 10.12.2007 <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20011230>

- Länsi-Suomen lääninhallitus (2005) Peruspalveluiden arviointi Länsi-Suomen läänissä. Osa 3-Sosiaali- ja terveystoimi –maa- metsätalous. [http://www.laaninhallitus.fi/lh/biblio.nsf/1B31434834021078C2257146004148AB/\\$file/Osa%203-Sosiaali-ja%20terveystoimi%20-maa-%20ja%20metsatalous.pdf](http://www.laaninhallitus.fi/lh/biblio.nsf/1B31434834021078C2257146004148AB/$file/Osa%203-Sosiaali-ja%20terveystoimi%20-maa-%20ja%20metsatalous.pdf)
- Monipuolinen ja menestyvä maakunta nyt ja 2020 (2005). Keski-Pohjanmaan maakuntaliiton maakuntasuunnitelma. Luettavissa 23.1.2008 http://www.keski-pohjanmaa.fi/tiedostot/MAAKUNTASUUNNITELMA_PAINETTU.pdf
- Murto, L., Rautaniemi, I., Fredriksson, K., Ikonen, S., Mäntysaari, M., Niemi, L., Paldanius, K., Parkkinen, T., Tulva, T., Ylönen, F. & Saari, S. (2004): Eettisyyttä, elastisuutta ja elämää. Yliopistojen sosiaalityön ja ammattikorkeakoulujen sosiaalialan arviointi yhteistyössä työelämän kanssa. Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 5:20004. Luettavissa 20.12.2007 http://kka.fi/pdf/julkaisut/KKA_504.pdf
- Myrskylä, Pekka (2006): Muuttoliike ja työmarkkinat. Työpoliittinen tutkimus 321. Työministeriö. Luettavissa 7.12.2007 http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt321.pdf
- Opetusministeriö (2007): Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:43. Luettavissa 20.12.2007. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2007/liitteet/tr43.pdf?lang=fi>
- Oulun eteläinen instituutti. <http://www oulu.fi/oeinst/esittely.html>
- Pohjanmaa-hanke. <http://www.pohjanmaahanke.fi>
- Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. Luettavissa 21.12.2007 <http://www.sosiaalikallega.fi/>
- Rantala, K. & Sulkunen, P. (toim.) (2006): Projektityhteiskunnan kääntöpuolia. Helsinki: Gaudeamus
- Raunio, K. (2002): Sosiaalityö murroksessa. Helsinki: Gaudeamus.
- Sisäasiainministeriö (2007): Kunta- ja palvelurakenneuudistus. Luettavissa 8.11.2007 <http://www.intermin.fi/kuntajapalvelurakenne>
- SONetBOTNIA. <http://www.sonetbotnia.net/>
- Sosiaali- ja terveystoimi (2007): Kunta- ja palvelurakenneuudistus (PARAS). Luettavissa 8.11.2007 <http://www.stm.fi/Resource.phx/vastt/paras/index.htx>
- Sosiaali- ja terveystoimi (2006): Sosiaalialaa kehitetään. Luettavissa 8.11.2007 <http://www.sosiaalihanke.fi/Resource.phx/sosiaalihanke/organisointi/index.htx>,
- Sosiaalialan kehittämishanke. Katsaus hankkeen toimeenpanon etenemiseen. 2005. Sosiaali- ja terveystoiministeriön monisteita 2005:6, Helsinki.

- Sosiaalihuolto Suomessa. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2006:11. Luettavissa 7.12.2007 <http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/store/2006/10/aa1161155266162/passthru.pdf>
- Suomen aluejaot (2008): Luettavissa 23.1.2008 <http://www3.intermin.fi/Aluejaot/Aluejaot>
- Stakes (2002): Sosiaalityön sanasto. Luettavissa 29.1.2008 http://sty.stakes.fi/NR/rdonlyres/0C799961-C977-45DE-B0F6-7C92DA1D38B9/4014/http___wwwstakesfi_oske_terminologia_sanastot_sost.pdf
- Stakes (2007): Sosiaalialan seudulliset kehittämissyksiköt. Luettavissa 18.2.2008 <http://info.stakes.fi/kehittamisyksikot/FI/index.htm>
- Tilastokeskus (2008): Koulutukseen hakeutuminen 2006. Luettavissa 18.2.2008 <http://www.stat.fi/til/khak/2006/index.html>
- Tilastokeskus (2007): Koulutusastejaottelu – avain. Luettavissa 13.12.2007 www.stat.fi/tk/tt/luokitukset/popup/kouluste.html
- Työllisyyskatsaus joulukuu 2007. Pohjois-Pohjanmaan TE-keskus, Työvoimaosasto. Luettavissa 23.1.2008 <http://www.te-keskus.fi/Public/download.aspx?ID=9893&GUID={B4BEFB34-DA5B-4911-9CB4-F6F7ECCABF69}>
- Vuorensyrjä, M., Borgman, M., Kempainen, T., Mäntysaari, M. & Pohjola, A. (2006): Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti. Sosiaalityön julkaisusarja 4. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Luettavissa 20.12.2007 http://www.jyu.fi/ytk/laitokset/yfi/tutkimus/julkaisut/sotenna_loppuraportti_2006.pdf
- Yksityiset sosiaalipalvelut 2006. Stakesin tilastotiedote 11/2007, luettavissa 7.12.2007 http://www.stakes.fi/tilastot/tilastotiedotteet/2007/Tt11_07.pdf
- Yksityisten sosiaalipalveluntuottajien rekisteri / Keski-Pohjanmaan alue. Länsi-Suomen lääninhallituksen toimittama kopio palveluntuottajien listasta 5.11.2007.
- Ylivieskan seutu uusille urille. Ylivieskan seudun elinkeino- ja innovaatiostrategia 2007–2013. Ylivieskan seutukunnan julkaisuja 2007. Luettavissa 7.12.2007 <http://www.ysk.fi/documentindex.asp?documentname=Ylivieskan%20seutu%20uusille%20urille&id=13377&type=1&show=1>

Keskipojalaisille sosiaalialan toimijoille suunnattu kysely

HYVÄ SOSIAALIALAN TYÖELÄMÄN EDUSTAJA!

Kokkolan yliopistokeskus Chydeniuksen sosiaalityön koulutus toteuttaa Kokkolan seudun aluekeskusohjelman rahoittamaa sosiaalialan työn tilaa ja tulevaisuutta Keski-Pohjanmaalla koskevaa selvitystä. Tavoitteena on luoda realistinen kuva keskipojalaisesta sosiaalialasta työvoiman, koulutuksen ja osaamisen näkökulmasta. Selvitys tukee sosiaalialan koulutusväylien kehittämistä Keski-Pohjanmaalla. Selvitystyön tuloksia esitellään tammikuussa 2008 valmistuvassa raportissa

Oheinen sosiaalialan koulutettua työvoimaa työllistäville organisaatiolle - kunnille, kuntayhtymille sekä yksityisille sosiaalipalveluiden tuottajille - suunnattu kysely on keskeinen osa tätä selvitystyötä. Kysely koostuu kahdesta osasta, joista ensimmäinen käsittelee yleisesti sosiaalialaan liittyviä kysymyksiä ja toinen suuntautuu sosiaalialan korkea-asteen koulutuksen omaavan työvoiman työllisyystilanteeseen. Keskipojalaisien työmarkkinat ovat valtakunnallisesti verrattuna selkeimmin eriytyneet miesten ja naisten työpaikkoihin. Tämän vuoksi kyselyyn sisältyy myös tätä aihetta sosiaalityön näkökulmasta tarkastelevia kysymyksiä.

Pyydän teitä täyttämään oheisen kyselyn edustamanne organisaation näkökulmasta. Koska sosiaalialan kenttä on parhaillaan käymässä läpi suuria muutoksia, toivon teidän - aina kun se vain on mahdollista - vastaamaan kysymyksiin ajatellen tilannetta 1.1.2008. Kyselyn alussa ja eri kysymysten kohdalla on annettu tarkemmat vastausohjeet. Pyydän teitä palauttamaan kyselyn 28.11.2007 mennessä sähköpostitse osoitteella niina.rantamaki@chydenius.fi. Kyselyn vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja raportoidaan siten, ettei yksittäisen vastaajan henkilöllisyys tai hänen edustamansa organisaatio käy ilmi.

Halutessanne lisätietoja selvitystyöhön tai kyselyyn liittyen voitte ottaa yhteyttä projektisuunnittelija Niina Rantamäkeen (puh. 06-829 4236, s-posti yllä) tai selvitystyötä ohjaavaan sosiaalityön professori Aila-Leena Matthiesiin (p.06-8294 319 tai 040 7422199, aila-leena.matthies@chydenius.fi).

Yhteistyöterveisin

Niina Rantamäki

Projektisuunnittelija, Kokkolan yliopistokeskus Chydenius

VASTAUSOHJEET:

Tallentakaa lomake ennen vastaamisen aloittamista omalle tietokoneelleen.

Kirjoittakaa avointen kysymysten kohdalla vastauksenne harmaaseen laatikkoon.

Laatikkoon mahtuu kirjoittamaan niin pitkästi kuin on tarvetta.

Monivalintakysymysten kohdalla vastaaminen tapahtuu klikkaamalla hiiren oikeaa painiketta valitsemanne vaihtoehdon edessä olevan ruudun kohdalla. Siirtyminen lomakkeessa tapahtuu tabulaattori-näppäimellä tai kursoria hiirellä siirtämällä. Lopuksi muistakaa vielä tallentaa lomake ja siihen tehdyt muutokset.

Kyselyn vastaajan tiedot:

Vastaajan edustama organisaatio: _____

Vastaajan tehtävänimike: _____

Vastaajan yhteystiedot: _____

1. Yleiset sosiaalialaa koskevat kysymykset

Seuraavassa on kysymyksiä liittyen sosiaalialan nykytilanteeseen, tulevaisuuteen sekä osaamiseen ja kehittämiseen Keski-Pohjanmaalla.

SOSIAALIALAN NYKYTILA KESKI-POHJANMAALLA:

1. Nimeä kolme keskeisintä yhteiskunnallista muutosta tai sosiaalista ongelmaa, jotka heijastuvat sosiaalialan työhön organisaatiossanne?

2. Mitkä ovat näkemyksenne mukaan keskipohjalaisen sosiaalialan tämän hetken suurimmat haasteet?

3. Entä mitkä ovat näkemyksenne mukaan keskipohjalaisen sosiaalialan vahvuudet?

4. Keski-Pohjanmaalla on pula sosiaalialan koulutetusta työvoimasta. Valitkaa seuraavista työntekijäryhmistä ne, joista organisaatiossanne on tällä hetkellä pulaa.
 - Päivähoidon työntekijöistä
 - Kotipalvelun työntekijöistä
 - Perhetyöntekijöistä
 - Vanhustenhuollon työntekijöistä
 - Vammaishuollon työntekijöistä
 - Kuntoutusalan työntekijöistä
 - Sosiaaliohjaajista
 - Sosiaalityöntekijöistä

- Hallinnollista pätevyyttä omaavista sosiaalialan työntekijöistä
- Muu, mikä _____

5. Valitkaa seuraavista vaihtoehdoista ne, jotka mielestänne selittävät Keski-Pohjanmaalla sosiaalialan koulutetusta työvoimasta vallitsevaa pulaa?

- Alan koulutusta ei ole riittävästi tarjolla Keski-Pohjanmaalla.
- Koulutus ei sisällöllisesti vastaa työelämän tarpeita.
- Sosiaalialan koulutus ei ole riittävän houkuttelevaa.
- Alan työolot eivät ole riittävän houkuttelevat.
- Alan palkkaus ei ole riittävän houkutteleva.
- Alueen koulutettu työvoima on sijoittunut muihin tehtäviin.
- Muut syyt, mitkä? _____

6. Keski-Pohjanmaa on harvaanasuttua aluetta. Onko sosiaalialan työntekijöille näistä olosuhteista johtuen kehittynyt mielestänne erityistä osaamista? Jos näin on, miten tätä osaamista kuvailisitte?

7. Näkyykö miespuolisten sosiaalialan työntekijöiden vähäinen määrä käytännön työssä? Jos näin on, missä sosiaalialan tehtävissä miespuolisia työntekijöitä tarvittaisiin mielestänne lisää?

SOSIAALIALAN TULEVAISUUS KESKI-POHJANMAALLA:

8. Miten arvioisitte meneillään olevan kunta- ja palvelurakennemuutoksen vaikuttavan sosiaalialan asemaan alueellamme?

9. Miten kuntalaisten odotukset sosiaalipalveluja kohtaan tulevat arvionne mukaan muuttumaan seuraavien kymmenen vuoden aikana?

10. Miten organisaatiossanne on varauduttu eläköitymisen ja uusien tehtäväkokonaisuuksien myötä ennustettuun työvoimapulaan sosiaalialalla?

11. Millaisena näette keskipohjalaisen sosiaalialan tulevaisuuden?

OSAAMINEN JA KEHITTÄMINEN:

12. Millaisesta sosiaalialan osaamisesta arvioitte organisaatiossanne tällä hetkellä olevan suurimman pulan?

13. Millaisia sosiaalialan ammatillisen osaamisen kehittämistarpeita organisaatiossanne on nähtävissä nyt tai lähimpien vuosien aikana?

14. Valitkaa seuraavista ne sosiaalihuollon erityisalat, joilla perusosaamista tarvittaisiin lisää. Halutessanne voitte perustella/komentoida valintoja vaihtoehtojen jäljessä olevassa tilassa.

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ennaltaehkäisevä työ | <input type="checkbox"/> Vanhustyö |
| <input type="checkbox"/> "Vanhempainvalmennus" | <input type="checkbox"/> Mielensterveystyö |
| <input type="checkbox"/> Päihdetyö | <input type="checkbox"/> Vammaistyö |
| <input type="checkbox"/> Nuorten parissa tehtävä työ | <input type="checkbox"/> Lasten parissa tehtävä työ |
| <input type="checkbox"/> Maahanmuuttajatyö | <input type="checkbox"/> Valistustyö |
| <input type="checkbox"/> Miessosiaalityö | <input type="checkbox"/> Naissosiaalityö |

Perustelut/kommentit:

15. Sosiaalialaa on kuluneiden vuosien aikana kehitetty useiden eri projektien tai hankkeiden kautta. Millaista konkreettista hyötyä näistä projekteista on omissa organisaatiossanne sosiaalialan näkökulmasta ollut?

16. Millaista lisäarvoa alueelliset kehittämisinstituutiot - kuten SONetBOTNIA, POSKE, Pohjanmaa-hanke, Centria, Kokkolan yliopistokeskus Chydenius - ovat tuottaneet keskipohjalaiselle sosiaalialalle?

17. Millaisia kokemuksia teillä on palveluiden käyttäjä-asiakkaiden osallistumisesta sosiaalialan kehittämiseen?

YHTEISTYÖ OPPILAITOSTEN KANSSA:

18. Millaista yhteistyötä teillä on ollut alueen sosiaalialan opetusta antavien oppilaitosten kanssa?

19. Millaisia toiveita teillä on oppilaitosyhteistyön suhteen jatkossa?

20. Onko sosiaalialan yliopistollisen koulutuksen järjestämisestä Keski-Pohjanmaalla näkemysenne mukaan hyötyä? Jos näin on, niin miten hyöty konkretisoituu organisaatiossanne?

2. Sosionomien (AMK) ja sosiaalityöntekijöiden työmarkkinatilanteeseen liittyvät kysymykset

Seuraavassa on erikseen kysymyksiä liittyen yliopistollisen koulutuksen omaavien sosiaalityöntekijöiden sekä ammattikorkeakoulutuksen omaavien sosionomien (AMK) työmarkkinatilanteeseen.

Sosionomien (AMK) työmarkkinatilanteeseen liittyvät kysymykset

(tehtävänimikkeinä esim. sosiaaliohjaaja, vastaava ohjaaja, palveluohjaaja, vanhustyöohjaaja, päihdeohjaaja jne.)

21. Kuinka monta kelpoisuuslain (L 272/2005 6§) mukaista sosionomi (AMK) kelpoisuutta edellyttävää tointa/virkaa organisaatiossanne on? _____

22. Kuinka monta näistä toimista/viroista on täytettyinä

- a. Vakinaisesti _____
- b. Määräaikaisesti _____

23. Kuinka monella em. toimen/viran haltijalla on

- a. Lain 272/2005 6§:n mukainen kelpoisuus _____
- b. Siirtymäsäännöksen mukainen kelpoisuus _____
- c. Ei muodollista kelpoisuutta _____, joista
 - Muu sos.- tai terveysalan koulutus _____
 - Muu koulutus _____

24. Merkitkää seuraavaan, miten sosionomi (AMK) kelpoisuutta edellyttävät virat/toimet ovat organisaatiossanne sijoittuneet sosiaalihuollon eri alueille ($\frac{1}{2}$ viran/toimen tarkkuudella)?

- a. Sosiaalipalvelut (ohjaus/neuvonta) _____
- b. Lasten ja nuorten huolto/lastensuojelu _____
- c. Perhetyö _____
- d. Aikuistyö (ml. työllistämistoiminta) _____

- e. Vammaistyö (ml. mielenterveystyö) _____
- f. Vanhustyö _____
- g. Muu sosiaalihuollon ala _____
- h. Kehittämistyö _____
- i. Esimiestyö _____
- j. Muu, mikä? _____

25. Onko organisaatiossanne muita toimia/virkoja, joihin sosionomi (AMK) koulutus antaisi mielestänne hyvän perustan? Jos näin on, mitä virat/toimet ovat?

26. Seuraavassa on esitetty joitakin sosionomi (AMK) työtilanteeseen liittyviä väitteitä. Valitkaa kunkin väittämän kohdalla asteikolta "täysin samaa mieltä - täysin eri mieltä" vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa suhdettanne väittämään. Perustelut valinnalle, tai muutoin asiaan liittyvät kommentit, voitte kirjoittaa väittämän jäljessä olevaan harmaaseen laatikoon.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
<i>Organisaatiossamme on riittävästi tietoa sosionomi (AMK) koulutuksesta ja sen tuottamasta osaamisesta.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Sosionomi (AMK) koulutuksen tuottamalle osaamiselle on selkeä paikka organisaatiomme palvelurakenteessa.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Sosionomi (AMK) koulutuksen vahvuus on sen käytännönläheisyydessä.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Tulevaisuudessa organisaatiomme tarvitsee yhä enemmän sosionomi (AMK) koulutuksen omaavia työntekijöitä.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Sosionomi (AMK) koulutuksessa tulisi aiempaa enemmän painottua tietyn sosiaalihuollon osa-alueen osaaminen.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Yliopistollisen koulutuksen omaavien sosiaalityöntekijöiden työmarkkinatilanteeseen liittyvät kysymykset

(tehtävänimikkeenä esim. sosiaalityöntekijä, vastaava sosiaalityöntekijä, sosiaaliterapeutti, koulukuraattori jne.)

27. Kuinka monta kelpoisuuslain (L 272/2005 3§) mukaista sosiaalityöntekijän kelpoisuutta edellyttävää tointa/virkaa organisaatiossanne on? _____
28. Kuinka monta näistä toimista/viroista on täytettyä
- a. Vakinaisesti _____
 - b. Määräaikaisesti _____
29. Kuinka monella em. toimen/viran haltijalla on
- a. Lain 272/2005 3§ mukainen kelpoisuus _____
 - b. Siirtymäsäännöksen mukainen kelpoisuus _____
 - c. Ei muodollista kelpoisuutta _____, joista
 - Sosiaalialan AMK-tutkinto tai vastaava _____
 - Muu koulutus _____
30. Merkitkää seuraavaan, miten sosiaalityöntekijän kelpoisuutta edellyttävät virat/toimet ovat organisaatiossanne sijoittuneet sosiaalihuollon eri alueille ($\frac{1}{2}$ viran/toimen tarkkuudella)?
- a. Sosiaalitoimistojen jakamaton sosiaalityö _____
 - b. Lasten ja nuorten huolto/lastensuojelu _____
 - c. Aikuissosiaalityö (ml. toimeentulotukityö) _____
 - d. Vanhussosiaalityö _____
 - e. Muu sosiaalityön erikoisala _____
 - f. Kehittämistyö _____
 - g. Sosiaalityön ammatillinen johtaminen _____
 - h. Sosiaalityön hallinnollinen johtaminen _____
 - i. Muu, mikä? _____
- _____
31. Onko organisaatiossanne muita toimia/virkoja, joihin sosiaalityöntekijän koulutus antaisi mielestänne hyvän perustan? Jos näin on, mitä virat/toimet ovat?
- _____

32. Seuraavassa on esitetty joitakin sosiaalityöntekijöiden työhön liittyviä väitteitä. Valitkaa kunkin väittämän kohdalla asteikolta "täysin samaa mieltä - täysin eri mieltä" vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa suhdettanne väittämään. Perustelut valinnalle, tai muutoin asiaan liittyvät kommentit, voitte kirjoittaa väittämän jäljessä olevaan harmaaseen laatikoon.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
<i>Tutkiva työote ja tutkimukselliset valmiudet ovat tulevaisuudessa yhä keskeisempi sosiaalityön osaamisalue organisaatiossamme.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Ihmisten sosiaalisten ongelmien monimutkaistuminen edellyttää sosiaalityöntekijöiltä tulevaisuudessa yhä laajempaa osaamista.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Organisaatiomme tarvitsee tulevaisuudessa yhä enemmän yliopistollisen koulutuksen omaavia sosiaalityöntekijöitä.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Monimutkaistuvien palvelujärjestelmien hallinta asettaa työntekijöiden koulutustasolle yhä korkeampia vaatimuksia.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Sosiaalityöntekijöiden yliopistollisen koulutuksen tuoma lisäarvo ei näy käytännössä.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Kehittyäkseen alueemme sosiaalityö tarvitsee hallinnollisen johtamisen puolelle aiempaa enemmän sosiaalialan osaamista omaavia henkilöitä.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Lämmin kiitos sinulle kyselyyn osallistumisesta!