



POHJOIS-KARJALAN
AMMATTIKORKEAKOULU

Hyvinvointialan yritystoiminnan kehittäminen ja laajentaminen sekä osaamisen kehittäminen

Peruskartoitus Pohjois-Karjalan maakunnan alueella

Toukokuu 2009

ESR tavoite 1- ohjelmat (2000 – 2006)

Projektin loppuraportti



EUROOPAN YHTEISÖ
Rakennerahastot



ITÄ-SUOMEN
LÄÄNINHALLITUS
Sivistysosasto

Tiivistelmä

Hankkeen tavoitteena oli edistää Pohjois- Karjalan maakunnan alueella toimivien hyvinvointitoimialan pk-yritysten liiketoiminnan kehittämismahdollisuuksia tuottamalla hyvinvointitoimialan kehittäjille ja kouluttajille perustietoa alan pk-yritysten kehittämis- ja koulutustarpeista.

Hankeessa toteutettiin puhelinkyselyllä tehokas peruskartoitus hyvinvointialan pk-yritysten kehittämistarpeista, mahdollisesti tulossa olevista sukupolven vaihdoksista ja niiden merkityksestä yrittäjyyteen ja mitä ovat yritysten osaamisen ja osaamisen johtamisen kehittämisen tarpeet.

Hankkeen peruskohderyhmänä kuuluivat kaikki Pohjois- Karjalan alueella toimivat hyvinvointipalveluja tuottavat yritykset, jotka löytyivät Pohjois- Karjalan yritysrekisteristä. Rekisteristä otettiin mukaan 87: Sosiaalihuollon laitospalvelut, 88: Sosiaalihuollon avopalvelut ja 869: Muut terveydenhuoltopalvelut. Rekisteri pitää sisällään säätiöiden/yhdistysten ja yrittäjävetoisten palvelun tuottajien toiminnan. Kun rekisterit käytiin läpi, karsittiin pois ne toimialat, joiden ei varsinaisesti katsottu kuuluvan suoraan hyvinvointipalveluihin. Josek Oy:ltä saatiin luettelo niistä yrityksistä, joiden tiedot, mukaan lukien kouluttautumistarpeet, oli jo kartoitettu Hyrrä- kasvuohjelman hankehenkilöstön tekemänä eikä täten uutta kartoitusta tehty.

Kyselyssä käytettiin Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun Typala- kyselylomakepohjaa, johon kyselyn osa-alueet saatiin vaivattomasti muokattua. Kyselylomakkeen sisältö muokattiin samankaltaisten kyselyjen lomakkeista sekä Josek Oy:n hankehenkilöstön keskustelujen pohjalta. Yrityksille lähetettiin ennakkoon lyhyt kirje, jossa mainittiin lähiviikkoina tapahtuvasta yhteydenotosta ja siitä, mistä kartoituksessa oli kyse. Kirjeitä lähetettiin 246 kpl, joista osa palautui esimerkiksi virheellisen osoitetiedon vuoksi. Soitot käytiin läpi viikoilla 18 – 20.

Vastaukset saatiin 108 koko Pohjois-Karjalan alueen yritykseltä, joista 94 (87 %) oli yrityksiä ja 14 (13 %) säätiöitä/järjestöjä. Vastausprosentiksi saatiin 48 %, 20 % ei tavoitettu, 14,5 % ei ollut aikaa vastata, 14,5 % kieltäytyi vastaamasta ja 3 %:lla ei ollut mitään koulutustarpeita (eivät ole mukana tilastossa). Yritykset edustivat hyvin erityyppisiä toimialoja, mukana oli yksintoimivista ammatinharjoittajista suurempiin yrityksiin.

Yleensä toimialan tulevaisuus nähdään positiivisena eli luotetaan palvelujen tarpeeseen ja niiden ostamiseen myös tulevaisuudessa. Työvoimatarpeen nähdään kasvavan jonkin verran. Koulutettua henkilökuntaa löytyy joitakin haja-asutusalueita lukuun ottamatta. Eläkkeelle jääviä lähivuosien aikana on vähän, oppilaitosten työharjoittelijoita on ollut käytössä yli puolessa yrityksistä ja heidät nähdään yrityksessä tulevaisuuden työntekijöinä. Vajaa kolmannes vastanneista suunnittelee toiminnan laajentamista lähivuosina, vain muutama on oikeissa supistaa tai lopettaa toimintansa. Sukupolvenvaihdoksia suunnittelee vain muutama, jokaisessa niissä on jo jatkaja tiedossa. Yritykset panostavat vahvasti sekä oman että henkilökunnan osaamisen kehittämiseen. Usein sekä yrittäjä itse että henkilökunnasta joku on jatko-, tai täydennyskoulutuksessa. Osaamisen kehittäminen nähdään yrityksen pärjäämisen eilinehtona.

Kouluttautumistarpeet

Taloushallinnon ja verotuksen kohdalla kouluttautumista tarvitaan lähinnä tilastojen ja periaatteiden ymmärtämiseen. Markkinointiin ja sen keinoihin toivotaan uusia ideoita. Kilpailutus on ajankohtainen ja siihen toivotaan lisätietoa, samaan teemaan kytkeytyy myös kustannuslaskenta ja palvelujen tuotteistaminen. Johtamisosaaminen koetaan vahvaksi ja syynä pidetään suhteellisen pieniä työyhteisöjä, joissa johtaja on itse mukana arjen työssä. Jotkut ovat käyneet johtamiskoulutuksen tai eivät sitä yksin toimiessaan tarvitse. Erilaiseen tiedonkulkuun, vuorovaikutustaitoihin ja jaksamiseen liittyvää koulutusta tarvitaan.

Tietotekniikkaa, tietoturvaa ja kirjaamista koskeva kouluttautumistarve on ilmeinen. Asiakasseuranta kirjataan osittain käsin, työaika kuluu asiakastyöhön ja vastikään tulleet tietoturvamääräykset tuovat lisähaasteita. Kirjaamiskäytännöt ovat kirjavat ja siihen kaivataan ohjausta.

Yrityksissä tarvitaan kertausta ensiapukoulutuksessa ja tietyissä harvemmin esiin tulevissa hoitotoimenpiteissä. Esimerkiksi lähihoitajille toivotaan syventäviä opintoja heille, joilla on jo jonkin alan syventävät opinnot käytynä. Myös kodinhoidollista osaamista ja moniosaajia tarvitaan. Kasvatus- ja hoitotyöhön liittyvää koulutusta, joka koskee erityisryhmiä (kehitysvammaiset, mielenterveys- ja päihdeongelmaiset, raskaana olevat päihteiden käyttäjät, muistioireiset, alkoholidementiahoito) tarvitaan enemmän. Lääkehoidon perusteisiin kuuluvissa asioissa tarvitaan kertausta, varsinkin turvallista lääkehoitoa koskeva lääkehoitokoulutustarve on pienempi. Hygienia-asiat ovat pääsääntöisesti ajan tasalla, tosin kertaus on tervetullut. Tietoa uudesta lastensuojelulaista toivotaan kipeästi. Lähiseudulla toteutettavaan kuntoutumiseen ja fysioterapialan täydennyskoulutukseen olisi tarvetta.

Turvallisuuteen liittyvät asiat hoituvat yhdessä palo- ja pelastustoimen kanssa mutta kertaus on tervetullut. Yksin työskentelevät kokevat tarvitsevansa ajoittain tukea omaan turvallisuuteensa liittyen. Laadunhallinta toimintakäsikirjan muodossa on käytössä useissa yrityksissä. Yksin työskentelevät eivät pääsääntöisesti koe sitä tarvitsevansa. Ohjauksen tarve koetaan olevan lähinnä toimintakäsikirjan päivittämisessä. Kansainvälisyyskysymykset ja siihen kuuluva tuki eivät varsinaisesti ole muutamia yrityksiä lukuun ottamatta ajankohtaisia. Ulkomaalaistaustaisten asiakkaiden ja työntekijöiden kanssa tarvittava kommunikointikyky ja siihen liittyvä koulutus nähdään tärkeänä jo lähitulevaisuudessa.

Yrityksissä toivotaan erityisesti kaikkien koulutustahojen yhteistä tietopankkia koulutustarjonnasta, tällä saataisiin poistettua päällekkäinen tarjonta ja samalla yritysten koulutussuunnittelu olisi helpompaa. Tärkeänä pidetään puolipäiväisiä ja lähellä pidettäviä koulutuksia, joiden toteutus olisi monimuoto-opetusta.

Verkostoituminen liiketoiminnan kehittämisessä koetaan merkittävänä.

Yrityksissä uskotaan koulutuksen oikealla ajoituksella ja sisällöllä olevan huomattava merkitys yritystoiminnan kehittämiseen ja jatkuvuuden varmistamiseen.

SISÄLTÖ

1 Tavoitteet	5
2 Kohderyhmä	5
3 Tulokset, vaikuttavuus ja jatkuvuus	5
4 Toteutus	6
5 Tulokset.....	8
5.1 Taustatiedot	8
Palveluntuottajat, toimipaikan sijainti ja palveluala	9
Toiminnan kesto	9
Yrittäjän työmäärä, henkilökunnan määrä ja saanti	9
5.2 Tulevaisuuden suunnitelmat	10
Toimialan tulevaisuusnäkömät	10
Työvoimatarve	11
Toiminnan laajentaminen	12
Toiminnan supistaminen tai lopettaminen	12
Yrityksen myyminen	12
Sukupolvenvaihdokset	12
Jatkajan kouluttautumistarpeet yrittäjän näkemänä	12
Investointitarpeet lähitulevaisuudessa	12
5.3 Kouluttautumistarpeet	13
Taloushallinto ja verotus	13
Markkinointi	14
Kustannuslaskenta, palvelujen tuotteistaminen ja kilpailutus ...	14
Johtaminen ja esimiestaidot sekä henkilöstöhyvinvointi ja työnohjauksen tarve	16
Tietotekniikka	18
Tietoturva	19
Hoito ja hoitotoimenpiteet, ensiapu 1 ja ensiapu	19
Lääkehoidon perusasiat, lääkepassi sekä pistosasiat	20
Hygieniapassi ja käsihygieniat	21
Turvallisuus	22
Kirjaaminen	23
Laadunhallinta	24
Kansainvälistyminen	26
5.4 Muita ajatuksia ja ideoita kehittämisestä ja koulutusteemoista	26

1 Tavoitteet

Kartoituksen tavoitteena oli edistää hyvinvointitoimialan pk-yritysten liiketoiminnan kehittämismahdollisuuksia tuottamalla hyvinvointitoimialan kehittäjille ja kouluttajille perustietoa alan pk-yritysten kehittämis- ja koulutustarpeista.

Hankkeessa toteutettiin peruskartoitus hyvinvointialan pk-yritysten nykytilanteesta mitä ovat niiden kehittämistarpeet, tulossa olevat sukupolven vaihdokset ja niiden merkitys yrittäjyyteen ja mitä ovat osaamisen ja osaamisen johtamisen kehittämisen tarpeet.

Hankkeen suunnittelu pohjautui Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun aikaisemmissa hyvinvointitoimialan hankkeissa saatuihin tietoihin ja kokemuksiin siitä, että on olemassa tarve tuottaa peruskartoitus hyvinvointitoimialan pk-yritysten kehittämisen ja osaamisen tarpeista.

2 Kohderyhmä

Kartoituksessa olivat mukana kaikki Pohjois- Karjalan alueella toimivat hyvinvointipalveluja tuottavat yritykset, jotka oli Pohjois- Karjalan yritysrekisterissä. Rekisteristä otettiin mukaan 87 Sosiaalihuollon laitospalvelut, 88 Sosiaalihuollon avopalvelut ja 869 Muut terveydenhuoltopalvelut.

3 Tulokset, vaikuttavuus ja jatkuvuus

Kartoitus tuottaa tietoa Pohjois- Karjalan alueen pk-yritysten osaamis- ja kehittämistarpeista hyvinvointitoimialan kehittäjille ja kouluttajille. Tätä tietoa hyödynnetään koulutusten suunnittelussa. Kartoitus luo mahdollisuuksia paikallisten yritysten liiketoiminnan kehittämiseen tuottamalla tietoa lähiaikoina mahdollisesti odotettavissa olevien sukupolven vaihdosten määrästä sekä niiden onnistuneen toteuttamisen tukemisesta. Kartoitus luo lisäksi edellytyksiä yritysten liiketoiminnan kasvuun kartoittamalla pk-yritysten osaamisen ja osaamisen johtamisen kehittämisen tarpeet ja kehittämällä asiantuntijuutta.

Kartoituksen tuloksia hyödynnetään erilaisten koulutusten ja kehittämistoimenpiteiden suunnittelussa, Hyvinvointialan oppimis- ja kehitysympäristö – hankkeen toteutuksessa sekä ne julkaistaan raporttina.

Hankkeessa tehdään yhteistyötä Pohjois-Karjalan maakuntaliiton sekä JOSEK Oy:n kanssa. Näissä organisaatioissa on toteutettu aihepiiriin liittyen kartoituksia, näitä hyödynnetään tässä hankkeessa. Tämä vahvistaa toimijoiden yhteistyötä. Kartoituksessa syntyvä raportti tuo esille

mahdollisuuksia vastata alueen hyvinvointialan pk-yritysten kehittämis- ja osaamistarpeisiin yhdessä ja erikseen ja siten, että toimijoiden työnjako on selkeä ja toimiva.

4 Toteutus

Kartoitus käynnistyi 1.4.2009. Projektipäällikkö aloitti 1.4.2009 ja projektisihteeri 15.4.2009. Kartoituksen kesto (2 kk) aiheutti tiiviin suunnittelun ja keskustelun kartoituksen toteutuksesta, koska yritysrekisterissä oli paljon yhteystietoja ja maakunta on laaja. Huomattiin, että yrityksissä käyminen tai jopa lomakkeiden lähettäminen sekä siitä aiheutuva vastausten odottaminen eivät ajallisesti olisi olleet käytännössä toteutettavissa. Suurena apuna löydettiin Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun Typala- kyselylomakepohja, johon lomake saatiin vaivattomasti muokattua. Kyselylomakkeen sisältö laadittiin samankaltaisten kyselyjen lomakkeista sekä Josek Oy:n Teemu Purmosen ja Päivi Vaaralan kanssa käydyn antoisan keskustelun pohjalta. Päädyttiin yhteisesti sopien, että kartoitus toteutetaan puhelinkyselynä.

Pohjois- Karjalan yritysrekisteristä saatiin perusjoukko kohderyhmästä. Rekisteri pitää sisällään säätiöiden/yhdistysten ja yrittäjävetoisten palvelun tuottajien toiminnan. Kun rekisterit käytiin läpi, karsittiin pois ne toimialat, joiden ei varsinaisesti katsottu kuuluvan suoraan hyvinvointipalveluihin (esim. asuntojen vuokraus). Lisäksi rekisterissä oli monella useita samankaltaisia toimipisteitä ja ne huomioitiin. Josek Oy:ltä saatiin luettelo niistä yrityksistä, joiden tiedot, mukaan lukien koulutustarpeet, oli jo kartoitettu Hyrrä- kasvuohjelman hankehenkilöstön tekemänä eikä täten uutta kartoitusta tehty.

Haluttiin, että yritykset saavat hieman esitietoa kartoituksesta, sen tavoitteista ja tarkoituksesta. Yrityksille lähetettiin lyhyt kirje, jossa mainittiin lähiviikkoina tapahtuvasta yhteydenotosta ja siitä, mistä kartoituksessa oli kyse. Kirjeitä lähetettiin 246 kpl, joista osa palautui.

Soitot olivat viikoilla 18 – 20. Soitettaessa tuli ilmi, että joidenkin säätiöiden kohdalla oli yksi vastaava vaikka kirje oli lähtenyt useisiin toimipisteisiin. Yritysten työn luonteen vuoksi kontaktirytyksiä ja kontakteja oli paljon. Usein vastaajalla oli juuri asiakas tai ei muuten voinut vastata tai oli vastaaja päällä tai soittoon ei vastattu. Pääsääntöisesti kyselyyn suhtauduttiin myönteisesti mutta aikaa oli monella vastaajalla vähän. Mukana oli muutama yrittäjä, joiden toiminta oli satunnaista tai niin pienimuotoista, etteivät kokeneet tarvetta osallistua kartoitukseen.

Vastausprosentiksi saatiin(kun postin mukana palautuneet oli huomioitu) 48 %, 20 % ei tavoitettu, 14,5 % ei ollut aikaa vastata, 3 %:lla ei ollut mitään koulutustarpeita (eivät ole mukana tilastossa) ja 14,5 % kieltäytyi vastaamasta. Yhteenveto taulukossa 1.

Pohjois-Karjalan yritysrekisteri	87 Sosiaalihuollon laitospalvelut	88 Sosiaalihuollon avopalvelut	869 Muut terveydenhuoltopalvelut	Yhteensä
Rekisteri	79 (joista rekisterin mukaan viidellä useita toimipisteitä)	111 (joista rekisterin mukaan kolmella useita toimipisteitä)	152	342
Rekisterissä mutta ei varsinaisesti sosiaali- ja terveydenhuoltoon kuuluva	12	30 (joista yhdessä väärä tieto rekisterissä eikä alan yritys)	4	46
Josekin tilastoissa	16	2	9	26
Posti palautui/ Numero ei käytössä/ Ei enää toimintaa	0	3	16	19
Vastanneet	29	27+ 1*	51	108
Ei tavoitettu	11	13	21	45
Ei aikaa vastata	2	13 + 1 **	18 + 7 **	33 + 8**
Kieltäytynyt ***	2	17	14	33

Taulukko 1. Yhteenveto kohderyhmästä

* Yhdessä vastauksessa jouduttiin työn ja yksi kielivaikkeuksien vuoksi keskeyttämään

** Vastannut mutta kertonut lyhyesti, ettei koulutustarpeita

*** Syitä kieltäytymiselle: Ajan puute. Toinen samantapainen kysely ollut ihan vastikään. Parasta aikaa opiskelemissa/projektissa tai jo kouluttautunut tai aikeissa kouluttautua toiselle alalle. Tekee yksin osa-aikaista työtä, toiminnan lopetus lähiaikoina. Yrittäjyys sivutoimista tai saa toisesta työstä koulutuksen. Toiminta loppuu tai siirtymässä toisen palvelukseen. Ei lainkaan alan työssä. Kokee ärsyttävänä tai ei muuten kiinnostunut tai ilman syytä.

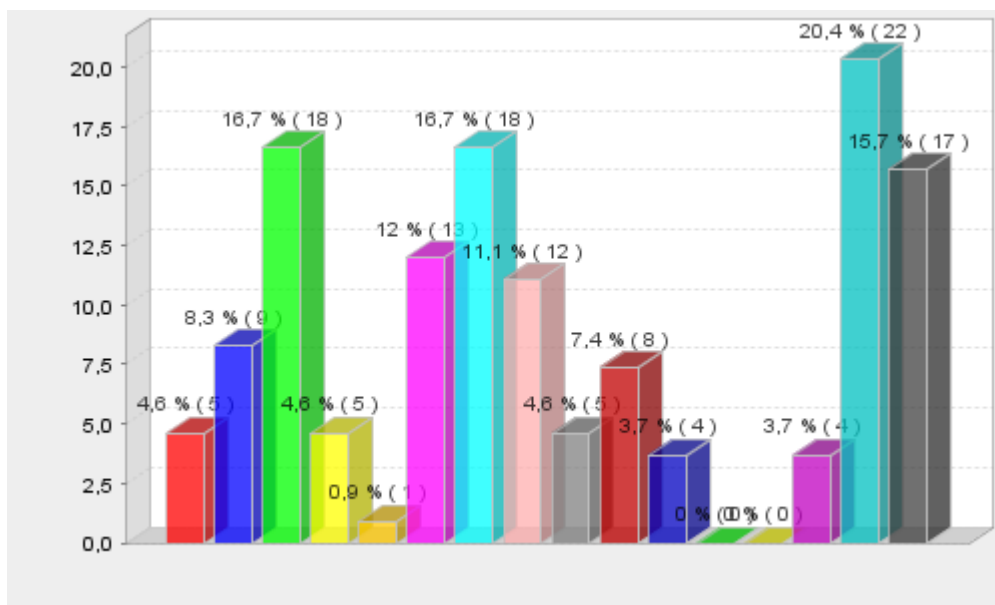
5 Tulokset

5.1 Taustatiedot

Palveluntuottajat, toimipaikan sijainti ja palveluala

Vastanneista 87 % (94) oli yrityksiä ja 13 % (14) säätiöitä/järjestöjä. Joensuun seudulla toimi 71 % (77), Keski- Karjalassa 16 % (17) ja Pielisen Karjalassa 13 % (14). Taajamassa toimi 79 % (85) ja haja-asutusalueella 21 % (22) yrityksistä. Yritykset edustivat useita toimialoja (Kuvio 1)

Kuvio 1. Palveluala



Lasten päivähoito/Päiväkoti

Lastensuojelu (perhekoti, lastensuojelulaitos)

Kotipalvelu (siivous, omahoitajan sijaisuus, kaikki kodinhoitoon liittyvä)

Kotisairaanhoido (mukaanlukien yöpartio)

Ensihoito/Sairaankuljetus

Luontaishoito (reiki, akupunktio, vyöhyketerapia, kuppaus, aromaterapia)

Fysioterapia

Hieronta

Jalkahoito

Terapia (psyko-, kriisi-, musiikki-, työnohjaus, psykiatrinen kuntoutus)

Tukiasuminen (autettu asuminen)

Hammashoito

Terveystutkiminen ja hoito (mammografia, muistitestit, kipsaus)

Kuntoutus



Palveluasuminen/Tehostettu palveluasuminen

Muu



Muita palvelualoja olivat sijaisuudet muiden yrittäjien toimipisteissä, päihdehuolto, työhyvinvointipalvelut yrityksille, ateriapalvelut hoitolaitoksiin, lasten ja vanhustenhoito, vastaanottokeskus, katkaisuhuolto, koulutus, perheneuvola, hypnoterapia, erilaiset lähihoitajan palvelut, ravitsemusterapia, muistitutkimus ja työnohjaus. Rekistereiden mukaan palveluntuottajiin kuului myös hammashoito ja terveyden tutkimiseen kuuluvat palvelut. Vastanneiden joukossa näiden palvelujen tuottajia ei ollut.

Yrityksissä, joissa tuotettiin palveluasumista tai tehostettua palveluasumista, asiakaskuntana oli ikääntyneet 39 % (9), kehitysvammaiset 22 % (5), päihderiippuvaiset 4 % (1), pelkästään mielenterveyskuntoutujia tuottavia yrityksiä ei ollut yhtään. Mukana oli yrityksiä, joilla oli useita asiakasryhmiä kuten kehitysvammaiset, ikääntyneet ja mielenterveysasiakkaat (8).

Toiminnan kesto

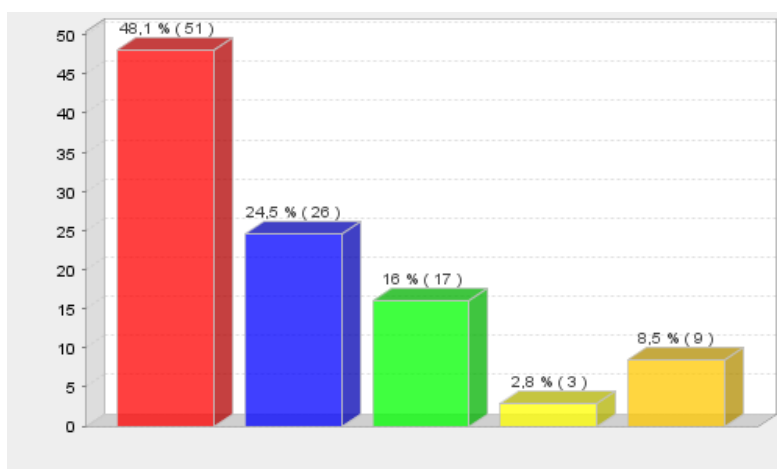
Yrityksiä, joiden toiminta oli kestänyt 1-5 vuotta tai yli 10 vuotta, oli yhtä paljon eli 40 % (42), 6-10 vuotta toimintaa oli ollut 14 % (15), alle vuoden toimineita oli 7 % (7).

Yrittäjän työ määrä, henkilökunnan määrä ja saanti

Pääsääntöisesti toimeentulonsa yrityksestä sai 86 % (78) ja 14 % (13) oli työssä myös muualla. Jos yrittäjä oli työssä myös muualla, syinä oli mm. maatalousyrittäjäyys, opiskelu, puoliksi julkisella puolella töissä ja yritystoiminta tavallaan henkireikä jaksamiseen, toiminnan aloitusvaihe, muuten eläkkeellä tai koska asiakkaita vähän. Sopivasti työtä oli 62 % (66) vastanneista, ylityöllistettyjä oli 19 % (20), osa-aikaisia 12 % (13) ja ei lainkaan ollut jokapäiväisessä työssä 7 % (7).

Vastanneista 51 (48 %) toimi yksin, alle viiden henkilöä työllistäviä oli 26 yritystä (24,5 %), 6 – 10 henkilöä työllistäviä 17 (16 %), kolme yritystä työllisti 11 – 15 henkilöä, yli 15 henkilöä työllistäviä oli 9 (8,5 %) (Kuvio 2.) Yli 15 henkilöä työllistävät yritykset olivat pääsääntöisesti säätiöitä.

Kuvio 2. Työntekijämäärä



Toimii yksin





Työntekijämäärä oli pysynyt viimeisen kahden vuodenaikana ennallaan 66 % (69) yrityksistä, kasvanut 28 % (29), vähentynyt 6 % (6). Työntekijämäärä oli kasvanut pääsääntöisesti muutamalla työntekijällä, mukana oli yrityksiä, joiden työntekijämäärässä oli tullut suurempia muutoksia, jopa seitsemän ja kymmenen. Sitä suuremmat lisäykset olivat juuri toimintansa aloittaneilla. Jos työntekijämäärä oli vähentynyt, oli määrä maksimissaan kaksi.

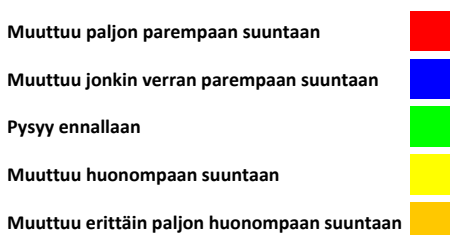
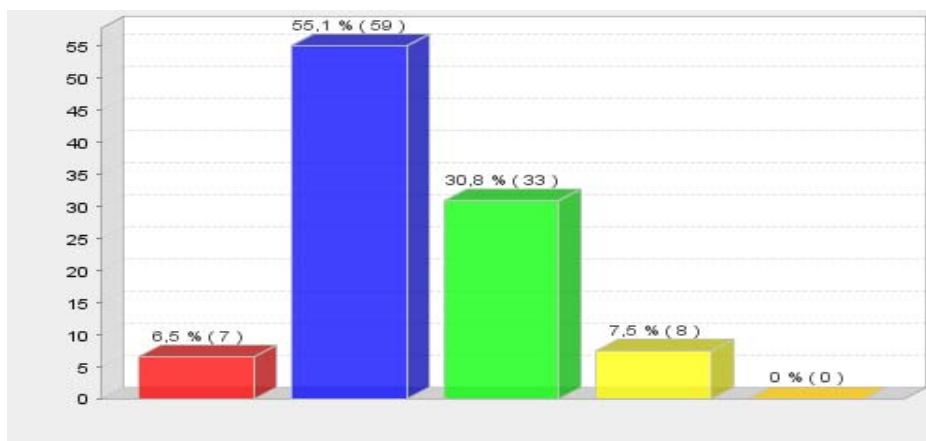
Henkilökunnan saannissa oli haasteita riippuen toimipaikan sijainnista. Joensuun seudulla myös koulutettua henkilökuntaa oli saatavilla, haja-asutusalueilla huonommin. Työntekijöitä saatavilla, myös koulutettua 32 % (34), työntekijöitä saatavilla, mutta ei koulutettua 10 % (11), ja niitä, joilla ei ole ollut saatavilla, 1 % (1). Jos haettiin juuri tietyn ammattikunnan edustajaa, oli sopivan ammattihenkilön saaminen hankalampaa.

5.2 Tulevaisuuden suunnitelmat

Toimialan tulevaisuusnäkymät

Yritykset näkivät toimialansa tulevaisuuden pääsääntöisesti positiivisena tai muuttumattomana (Kuvio 3). Ammatillisille perhekodeille aiheutti epävarmuutta uusi lastensuojelulaki ja sen mahdollisesti mukanaan tuomat muutokset toiminnassa.

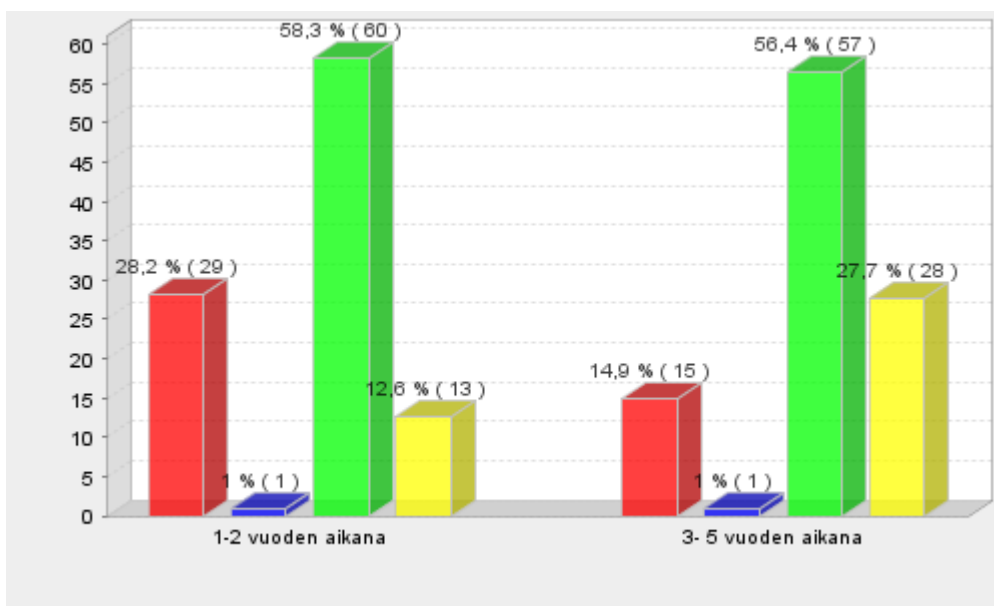
Kuvio 3. Toimialan tulevaisuudennäkymät



Työvoimatarve

Työvoimatarve tulee lähivuosina pääsääntöisesti kasvamaan (29 yritystä) tai ei muutu (60 yritystä). Ainoastaan yhdessä yrityksessä työvoimatarpeen arveltiin laskevan. Sama suuntaus on myös 3-5 vuoden näkymissä. Osittain tulevaisuuden näkymät koettiin epävarmoiksi jo yleisen taloustilanteenkin vuoksi. (Kuvio 4)

Kuvio 4. Työvoimatarpeen muutokset lähivuosien aikana



Tulee lisääntymään



Tulee väheneeseen



Ei muutu



Ei osaa sanoa



Eläkkeelle jää seuraavien 1 – 2 vuoden aikana seitsemässä yrityksessä, 3 – 5 vuoden aikana yhdeksässä yrityksessä alle kolme työntekijää. Neljästä kuuteen työntekijään on jäämässä eläkkeelle kahdessa yrityksessä seuraavien 3-5 vuoden aikana. Yli kuusi työntekijää ei jää missään yrityksessä seuraavien viiden vuoden aikana. Vastanneet eivät 61 % (14) osanneet sanoa, otetaanko eläkkeelle jäävien tilalle sama vai eri määrä työntekijöitä tai samaa ammattikuntaa edustavia. Saman ammattikunnan edustajia saman verran kertoi palkkaavansa 35 % (8). Vain yhdessä vastauksessa tuli esille toisen ammattikunnan edustaja palkkaaminen.

Oppilaitosten harjoittelijat olivat yli puolessa (52 %, 51 kpl) vastanneista yrityksistä käytössä. Niissä yrityksissä, joissa harjoittelijoita ei haluttu ottaa vastaan (35 %, 35 kpl), oli syynä joko työn luonne

(terapiakeskustelut) tai lakipykälöiden aiheuttama hankaluus (luvat ym.) tai ajan puute. Yrityksiä, joihin haluttaisiin ottaa opiskelijoita mutta joissa heitä ei tällä hetkellä ole, oli 13 % (13). Oltiin kuitenkin sitä mieltä, että opiskelijoiden avulla saataisiin vanhustyöhön lähtevien tilalle.

Toiminnan laajentaminen

Toiminnan laajentaminen oli suunnitteilla 32 yrityksellä (30 %). Yrityksistä, joissa suunniteltiin laajentamista, entisen toimialan kasvattaminen esimerkiksi rakennusta laajentamalla suunnitteli 16 yritystä (49 %), toisessa toimipaikassa mutta samalla toimialalla 9 (27 %), samassa paikassa mutta toisella toimialalla 8 yritystä (24 %).

Toiminnan supistaminen tai lopettaminen

Sekä toiminnan supistaminen tai lopettaminen oli suunnitteilla kahdella (2 %) vastanneista. Syynä supistamiseen oli oma halu vähentää työpanosta ja ikääntyminen, syynä lopettamiseen oli niin ikään ikääntyminen.

Yrityksen myyminen

Yrityksen myyminen ulkopuoliselle oli suunnitteilla 5 (5 %) yrityksellä. Syynä myymiselle oli pääsääntöisesti ikääntyminen, yhdellä kouluttautuminen muulle alalle. Ostaja ei ollut tiedossa vielä kenelläkään.

Sukupolvenvaihdokset

Sukupolvenvaihdoksia oli suunnitteilla kolmessa yrityksessä (3 %) ja jatkaja oli tiedossa kaikilla niillä, jotka suunnittelivat sukupolvenvaihdosta.

Jatkajan kouluttautumistarpeet yrittäjän näkemänä

Yritystä jatkavan henkilön kouluttautumistarve tulee ajankohtaiseksi seuraavien vuosien aikana mutta sen tarve on pieni. Tulevat yrittäjät olivat jo yrityksen palveluksessa mukana ja oppivat samalla yritykseen liittyviä asiakokonaisuuksia.

Yrittäjän rooli sukupolvenvaihdoksen jälkeen oli joko osa-aikaisesti jatkaminen tai kokonaan luopuminen.

Investointitarpeet lähitulevaisuudessa

Toimitiloihin tehtäviä investointeja seuraavien viiden vuoden aikana on suunnitteilla keskimäärin noin 12 yrityksessä (11 %), investoinnit painottuvat seuraavaan kahteen vuoteen. Koneiden, laitteiden ja Atk- ohjelmien investointeihin on suunnitellut 12 (12 %) yrityksistä.

Suurin investointiaikomus kohdistui henkilökunnan ja yrittäjän omaan osaamiseen ja sen kehittämiseen. 32 yrityksessä kiinnitettiin henkilökunnan osaamisen ja 67 yrityksessä oman osaamisen jatkuvaan erityyppiseen kehittämiseen huomiota. Monissa yrityksissä henkilökunta tai ainakin osa ja yrittäjä olivat jossain koulutuksessa tai menossa koulutukseen. Huomattakoon, että vastanneista oli 51 yksin toimivia yrittäjiä.

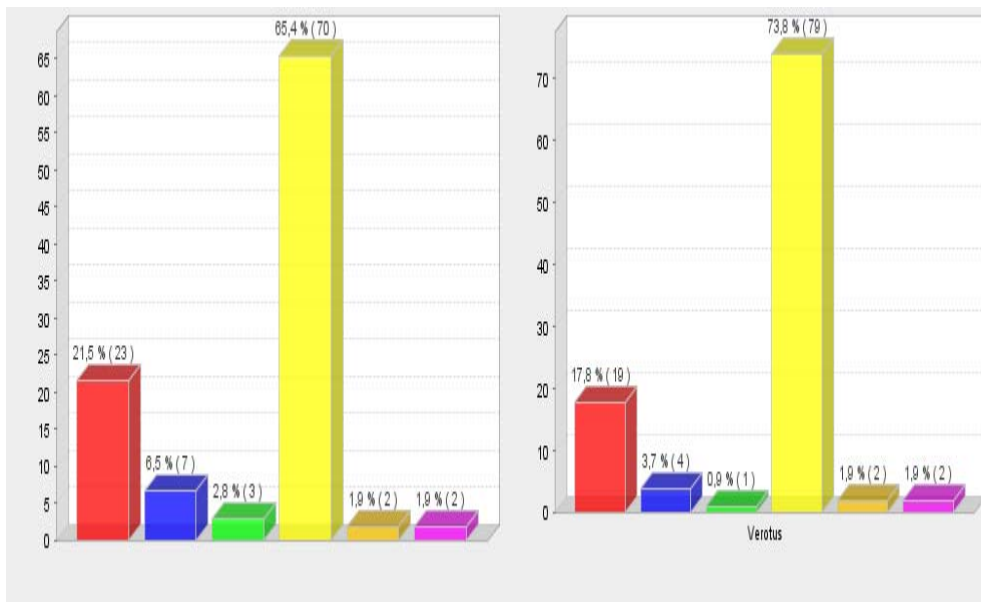
5.3 Kouluttautumistarpeet

Taloushallinto ja verotus

Taloushallintoon ja verotukseen kuuluvat asiat hoidettiin useissa yrityksissä esimerkiksi tilitoimiston kautta eikä täten erityistä kouluttautumistarvetta ollut (Kuvio 5). Kartoituksessa tuli kuitenkin ilmi, että haluttiin taitoa lukea ja ymmärtää etenkin tilinpäätöstietoja. Taloushallinnon perusasiat, tilinpäätöstiedot, poistot jne. sekä kirjanpitoon liittyvät kouluttautumistarpeet tulivat esille useissa vastauksissa. Lisäksi yksittäisiä kouluttautumistarpeita tuli esille liittyen vakuutusasioihin, yrittäjän etuihin ja lakeihin, kannattavuuteen, laskutukseen, päivärahoihin, matkakorvauksiin, lopettamiseen liittyvään asiantuntemukseen ja ohjaukseen, palkanlaskentaan sekä laitoksen ja pienryhmän eroihin taloushallinnon näkökulmasta.

Arvonlisäveroon ja yleiseen tietoon verotuksesta liittyvät kouluttautumistarpeet tulivat esille useammassa vastauksissa. Lisäksi yksittäisiä kouluttautumistarpeita tuli esille liittyen kotitalousvähennykseen, lomakkeiden täyttämiseen, yrittäjän verotukseen yleensä, myyntiin liittyviin asioihin, poistoihin, yrityksen lopettamiseen ja alasajoon liittyviin, käytännön ohjaukseen ja veroilmoitukseen ja oikeaan laatimiseen.

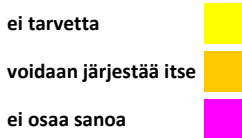
Kuvio 5. Taloushallinnon ja verotuksen kouluttautumistarpeet



Taloushallinto

Verotus

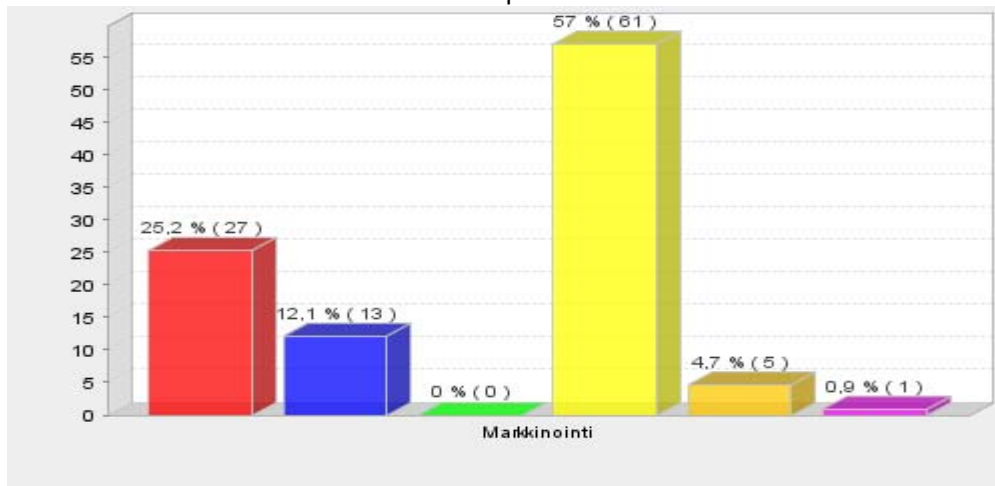
pian ■
 1-2 vuoden kuluessa ■
 3-5 vuoden kuluttua ■



Markkinointi

Etenkin pienissä yrityksissä ja yksi työskentelevien kohdalla markkinointi hoidettiin oman työn ja sen onnistumisen kautta, työn hyvä tulos ja tyytyväinen asiakas olivat siis markkinointiväline (Kuvio 6). Perusasioihin ja uusiin ideoihin, kotisivujen laatimiseen, päivitykseen ja niiden markkinointiin ja yrittäjien markkinointikoulutukseen sekä yhteisnettimarkkinointiin liittyvät kouluttautumistarpeet tulivat esille useammassa vastauksissa. Lisäksi yksittäisiä kouluttautumistarpeita tuli esille liittyen kohderyhmien saavuttamiseen, sosiaalipalvelujen markkinointiin yleensä ja esitteen uusimiseen. Myös esiintymiseen ja puhelinesiintymiseen ja miten nettiä hyödynnetään oman työn kehittämiseen ja markkinointiin tuli esille.

Kuvio 6. Markkinoinnin kouluttautumistarpeet



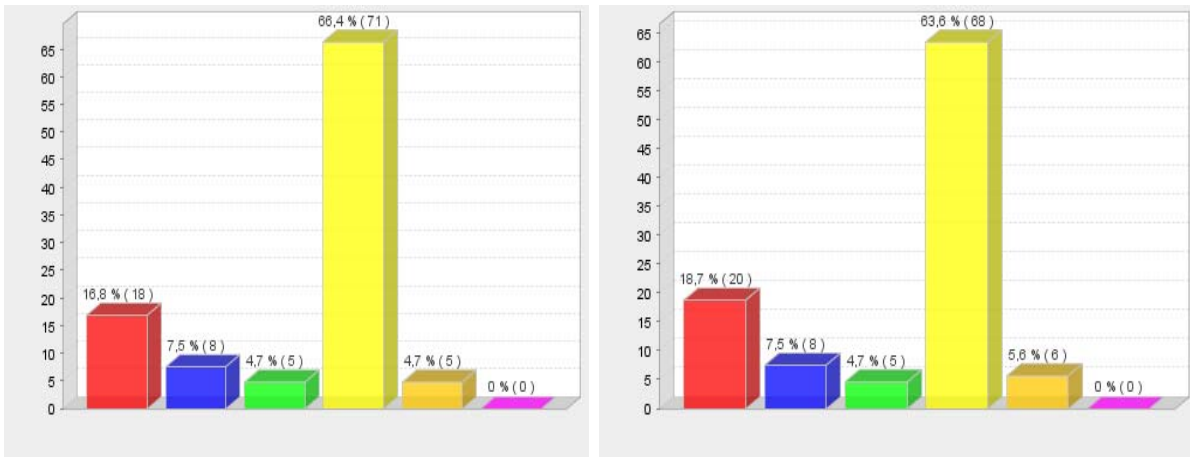
Kustannuslaskenta, palvelujen tuotteistaminen ja kilpailutus

Kustannuslaskenta ja palvelujen tuotteistaminen (Kuvio 7) koettiin niissä yrityksissä ajankohtaisiksi, joissa kilpailutukseen liittyvät hankintalainsäädäntö ja tarjouksen laatiminen (Kuvio 8) oli ollut tai on esillä lähitulevaisuudessa.

Tarjousten laadintaan yleensä ja selkiyttämiseen liittyvät kouluttautumistarpeet tulivat esille useammassa vastauksissa. Lisäksi yksittäisiä kouluttautumistarpeita tuli esille liittyen hinnoitteluun,

ostopalveluun, verkostoitumiseen, yhteisiin koulutuksiin (ostajat ja tarjoajat), lyhytkestoiisiin koulutuspaketteihin ja reiluun kilpailuttamiseen (mitä pitää sisällään). Useissa kommentteissa tuli esille, että koulutukset tahtovat laahata perässä, kilpailutustilanteissa toivottiin yhtenäistä käytäntöä ja kriteereiden selkiyttämistä. Otettiin kantaa myös siihen, että ne palvelut, joita tulisi kilpailuttaa, myös oikeasti kilpailutettaisiin eikä myytäisi suoraan. Tuli esille, että vaikka palvelujen sisältö olisi kirjattuna, ei ostajataho tahdo kuunnella. Avoin keskustelu sosiaalipuolen ja palvelun tuottajan välillä olisi hyvä saada aikaan. Asiat, joihin puolin ja toisin sitoudutaan ja yhteinen käytäntö, olisi kaikkien etu! Kaikkia toimijoita tulisi kohdella samojen periaatteiden mukaan

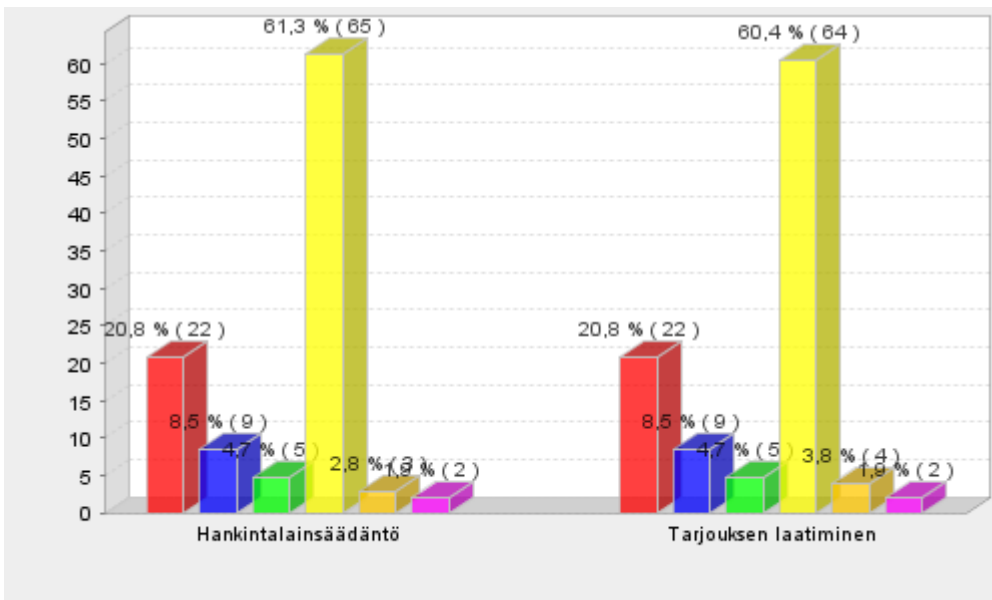
Kuvio 7. Kustannuslaskennan ja palvelujen tuotteistamisen kouluttautumistarpeet



Kustannuslaskenta

Tuotteistaminen

Kuvio 8. Hankintalainsäädännön ja tarjouksen laatimisen kouluttautumistarpeet



voidaan hoitaa itse ■
ei osaa sanoa ■

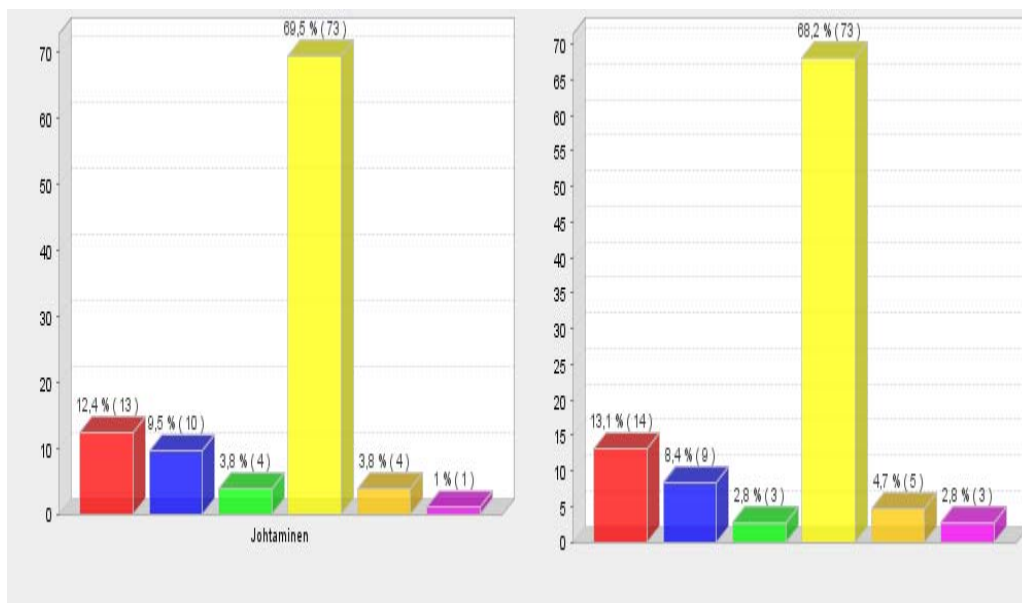
Johtaminen ja esimiestaidot sekä henkilöstöhyvinvointi ja työnohjauksen tarve

Kaiken kaikkiaan johtaminen, henkilöstöhyvinvointi, esimiestaitoihin sekä työnohjauksen tarpeeseen liittyvä osaaminen tuntui olevan vahvaa (Kuvio 9 ja kuvio 10). Pienissä yrityksissä johtaja oli sinällään tiiviisti itse työyhteisön jäsen, joten johtaminen tuli ikään kuin ”itsestään”. Koko johtamiskoulutuskokonaisuuteen ja henkilöstöhallintoon liittyvät kouluttautumistarpeet tulivat esille useammassa vastauksessa, samoin johtamisen ja esimiestaitojen yhdistämiseen ja henkilöiden johtamiseen yleensä liittyvä koulutustarve. Lisäksi yksittäisiä kouluttautumistarpeita tuli esille liittyen johtamisen ja esimiestaitojen yhdistelmäkoulutukseen, hyvä johtaja ja työnantaja- käsitteeseen, työehtosopimukseen ja työvuorosuunnitteluun, korkeampaan AMK-tutkintoon, toimitusjohtajan/yritysjohtajan koulutukseen. Muina kommentteina tuli esille jetti-koulutus yhtenä hyvänä vaihtoehtona.

Yleensä työssä jaksamiseen, vuorovaikutustaitoihin ja tiedonkulkuun liittyvät kouluttautumistarpeet tulivat esille useammassa vastauksessa. Lisäksi yksittäisiä kouluttautumistarpeita tuli esille liittyen verkostoitumiseen ja kaikkeen henkilöstöhyvinvointiin. Myös yksin toimiville toivottiin työnohjausta.

Työnohjausta toivottiin sekä yrittäjälle että henkilökunnalle.

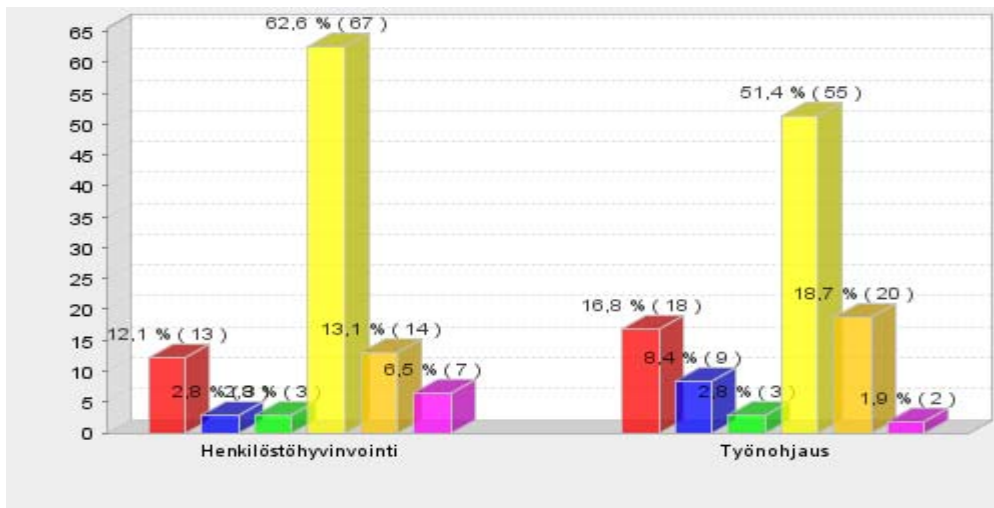
Kuvio 9. Johtamisen ja esimiestaitojen kouluttautumistarpeet



Johtaminen

Esimiestaidot

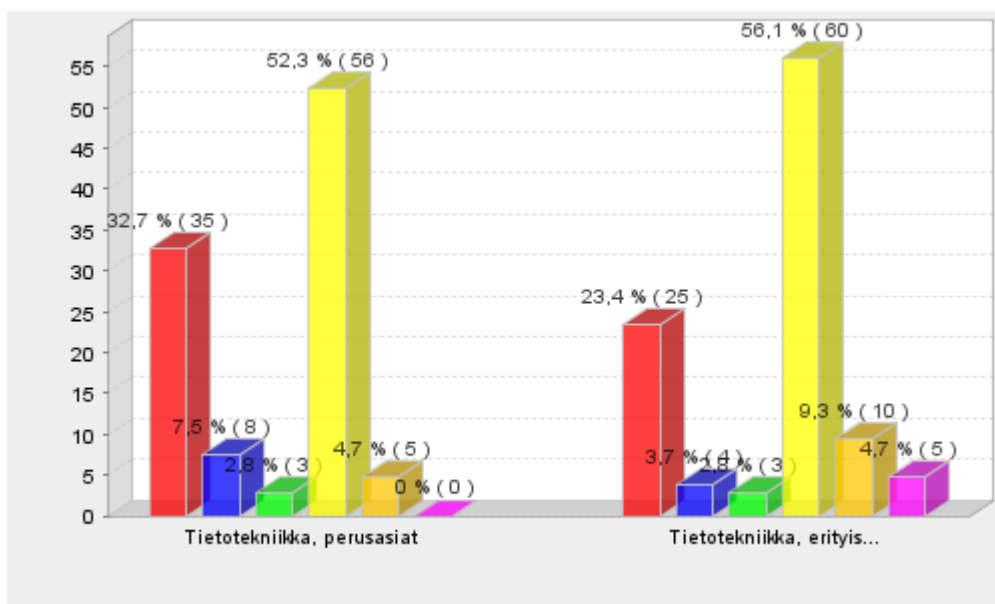
Kuvio 10. Henkilöstöhyvinvointiin ja työnohjaukseen liittyvät tarpeet



Tietotekniikka

Monessa yrityksessä keskityttiin jokapäiväiseen hoitoon ja huolenpitoon ja myönnettiin, että esimerkiksi tietotekniikka oli jäänyt toissijaiseksi vaikka tarvetta olisi. Tietotekniikan alueella koettiin siis olevan suuria kouluttautumistarpeita (Kuvio 11). Tietotekniikan perusteisiin yleensä liittyvät kouluttautumistarpeet tulivat esille useissa vastauksissa. Monissa vastauksissa tuli esiin tarve Excel- taulukkoihin, PowerPointiin, kuvankäsittelyyn, kotisivujen uusimiseen liittyvästä kouluttautumistarpeesta. Lisäksi yksittäisiä kouluttautumistarpeita tuli esille liittyen puolueettomaan tietoon, taloushallinnon ohjelmiin, asiakirjojen sähköiseen muotoon saattamiseen, uusien ohjelmien opastamiseen ja sähköiseen kirjaamiseen liittyvään. Toiveena esitettiin, että kouluttautumisasajankohta olisi iltapainotteinen, lyhytkestoinen ja lähellä toteutettava.

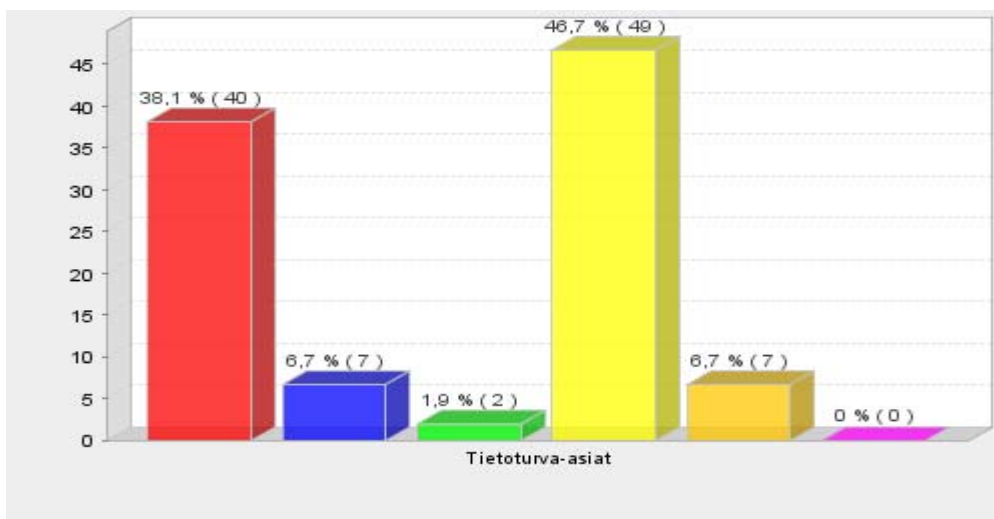
Kuvio 11. Tietotekniikan perustaitojen ja erityisohjelmien kouluttautumistarpeet



Tietoturva

Tietoturvaa koskevat kouluttautumistarpeet (Kuvio 12) osoittautuivat ajankohtaisiksi vähän aikaa sitten tulleen tietosuojaa koskevan suosituksen vuoksi. Kouluttautumisen toteutuksena toivottiin esim. ohjelmakonsulttia, joka ohjaisi yrityksessä. Kouluttautumistarvetta tuli esiin myös liittyen uusia ohjeita ja suosituksia sekä niiden soveltamista.

Kuvio 12. Tietoturvan kouluttautumistarpeet



pian	■
1-2 vuoden kuluessa	■
3-5 vuoden kuluttua	■
ei tarvetta	■
voidaan järjestää itse	■
ei osaa sanoa	■

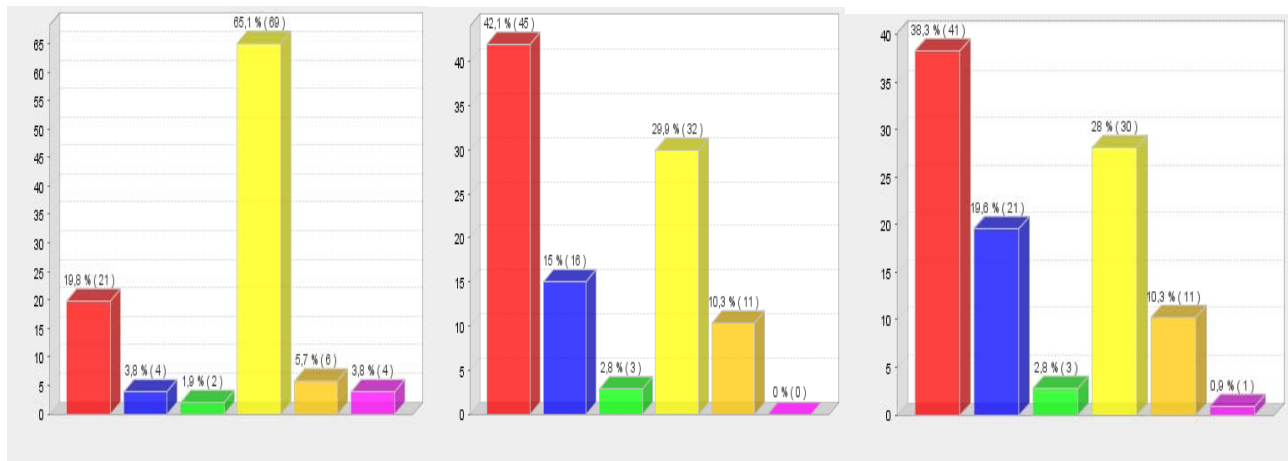
Hoito ja hoitotoimenpiteet, ensiapu 1 ja ensiapu 2

Kartoituksessa oli paljon sellaisia vastanneita, joiden tehtäväkenttään ei kuulunut varsinaisia hoitotoimenpiteitä (Kuvio 13). Jos kouluttautumistarvetta ilmaantui, tulivat esille usein yleensä kertaukseen ja vanhojen perusasioiden läpi käymiseen liittyvät kouluttautumistarpeet. Tarve tuli esille, koska käytännössä tiettyjä taitoja tarvitaan harvoin. Konkreettisia kouluttautumistarpeita tuli esille liittyen katetrointiin, saattohoitoon, dementia-työhön, sisätauteihin (diabetes, sydänsairaudet jne.), verenpaineen mittaukseen, merkitykseen ja seurantaan, verensokerin mittaukseen, rikastimiin, keuhkohtaumaan ja sen hoitoon, happihoitoon. Lisäksi yksittäisiä kouluttautumistarpeita tuli esille liittyen tunnetaitotyöskentelyyn (esim. ADHD), yleisiin hoitotoimenpiteisiin, yleisesti hoidon vaikuttavuuteen, haavahoitoon; sidontaan, seurantaan ja

arviointiin/vaikuttavuuteen sekä anatomiaan ja fysiologiaan. Mainittiin myös, että koulutustarjontaa voi olla mutta sitä on vaikea löytää.

Ensiapukoulutuskertauksen tarve oli ilmeinen, se tuli esiin myös avoimissa kommentteissa. Ensiapukurseja voisi olla tarjolla säännöllisesti, mukaan voisi ilmoittautua, kun tulee akuutti tarve.

Kuvio 13. Hoidon ja hoitotoimenpiteiden sekä ensiavun kouluttautumistarpeet



Hoito ja hoitotoimenpiteet

Ensiapu 1

Ensiapu 2

pian	■
1-2 vuoden kuluessa	■
3-5 vuoden kuluessa	■
ei tarvetta	■
voidaan hoitaa itse	■
ei osaa sanoa	■

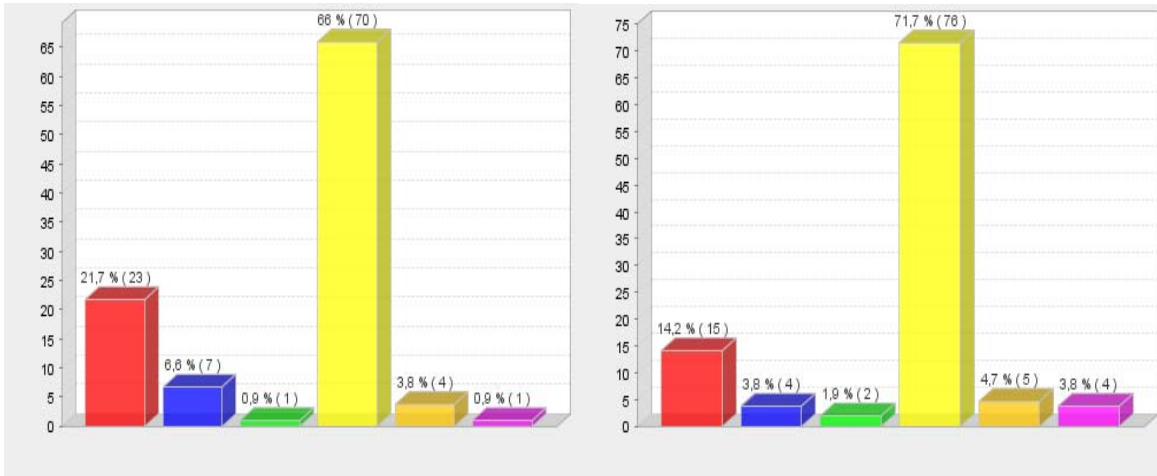
Lääkehoidon perusasiat, lääkepassi sekä pistosasiat

Yleensä lääkehoidon perusasioihin sekä myös erityislääkkeisiin liittyvät kouluttautumistarpeet tulivat esille useammassa vastauksessa. Lääkehoitokoulutus/Lääkepassi oli monessa yrityksessä jo käyty (Kuvio 14). Lisäksi yksittäisiä kouluttautumistarpeita tuli esille liittyen vanhusten lääkkeiden jakoon yhteisvaikutukseen, yleisesti käytössä olevien lääkkeiden vaikutus eri hoitotoimenpiteisiin, akuuttien tilanteiden lääkitykseen (rintakivut, epilepsia), annostukseen, seurantaan ja lääkkeisiin, joiden kohdalla ruokavalioon on kiinnitettävä huomiota.

Yrityksissä annettiin hyvin vähän suonensisäisiä lääkkeitä eikä lääkepistoksien antamiseenkaan ollut suuria kouluttautumistarpeita (Kuvio 15). Monissa yrityksissä oli muutama henkilö, joiden tehtäväksi pistokset oli annettu.

Erityisesti tässä kysymyksessä tuli esille toive samansisältöisestä koulutuksesta, joka toteutettaisiin aamu- ja iltapäivällä (että kaikki pääsevät mukaan)

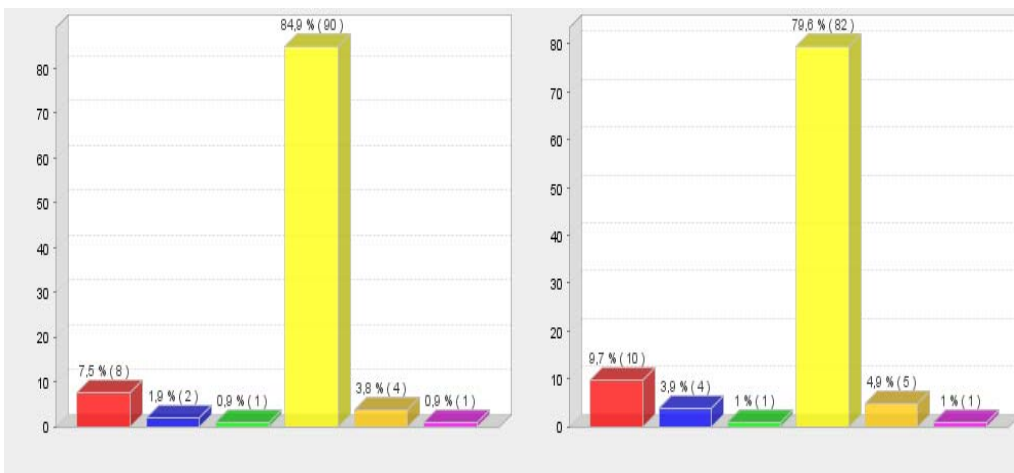
Kuvio 14. Lääkehoidon perusasioiden ja lääkepassikoulutuksen kouluttautumistarpeet



Lääkehoidon perusasiat

Lääkepassi

Kuvio 15. Suonensisäisten lääkkeiden ja lääkepistosten kouluttautumistarpeet



Suonensisäiset lääkkeet

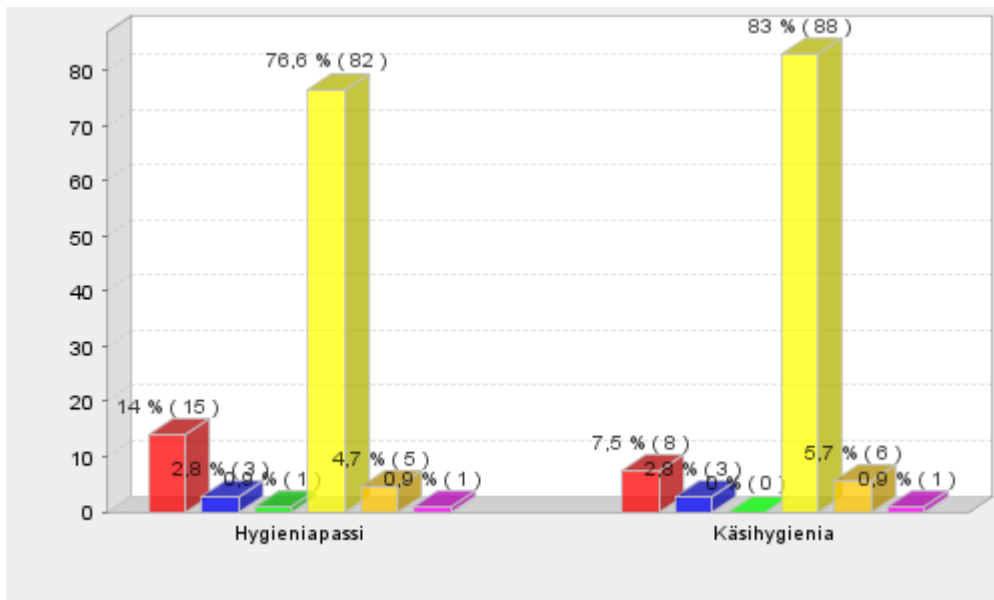
Lääkepistokset



Hygieniapassi ja käsihygieniä

Hygieniapassit olivat lähes kauttaaltaan päivitettyinä (Kuvio 16). Yksittäisiä kouluttautumistarpeita tuli esille liittyen uusien työntekijöiden kouluttamiseen. Toiveena oli koulutuksen järjestäminen säännöllisin väliajoin. Monet kertoivat hygieniakoulutuksen vähäisestä tarjonnasta. Toiveena oli koulutuksen järjestäminen omalla paikkakunnalla. Käsihygieniaan oli kiinnitetty suurta huomiota, kouluttautumistarpeet liittyivät lähinnä kertaukseen.

Kuvio 16. Hygieniapassiin ja käsihygienian kouluttautumistarpeet

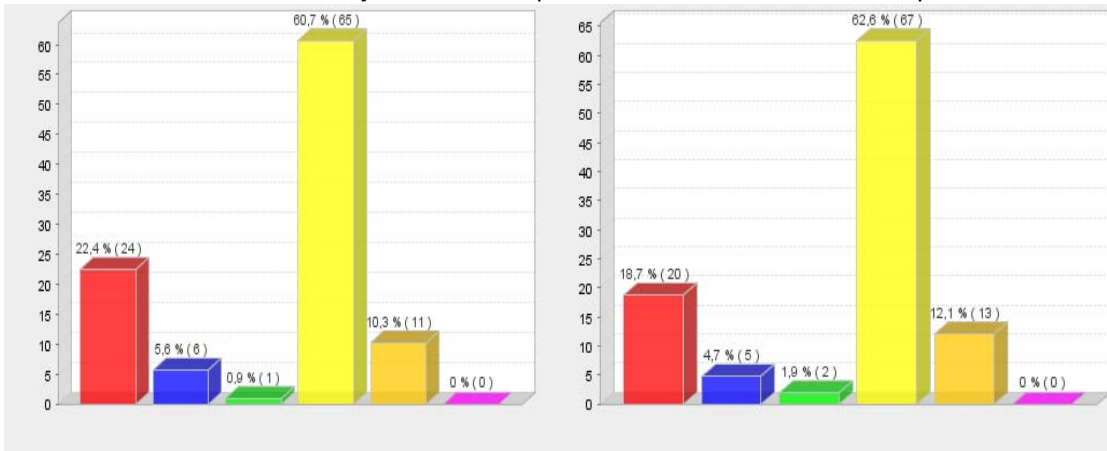


Turvallisuus

Palo- ja pelastautumiskoulutus järjestettiin usein yhdessä kunnan palo- ja pelastustoimen kanssa. Lakisääteinen turvallisuussuunnitelma ja sen toteuttaminen pitivät sisällään automaattisen tietojen ja taitojen päivittämisen. Kouluttautumistarve oli lähinnä kertausta (Kuvio 18). Työntekijöiden turvallisuuteen liittyvät kouluttautumistarpeet tulivat esille useimmin yksin töissä olevien kohdalla (Kuvio 17). Uhkaavaan asiakaspalvelutehtävään ja esimerkiksi huumausaineiden käyttäjien kohtaamiseen tarvittiin koulutusta. Lisäksi kunnan kanssa yhdessä järjestettävään, asennekoulutukseen ja konkreettisesti sammutuspeittojen ja palosammuttimien käyttöön liittyvät kouluttautumistarpeet tulivat esille.

Toiveena oli lähellä ja lyhytkestoisesti järjestettävä koulutusta.

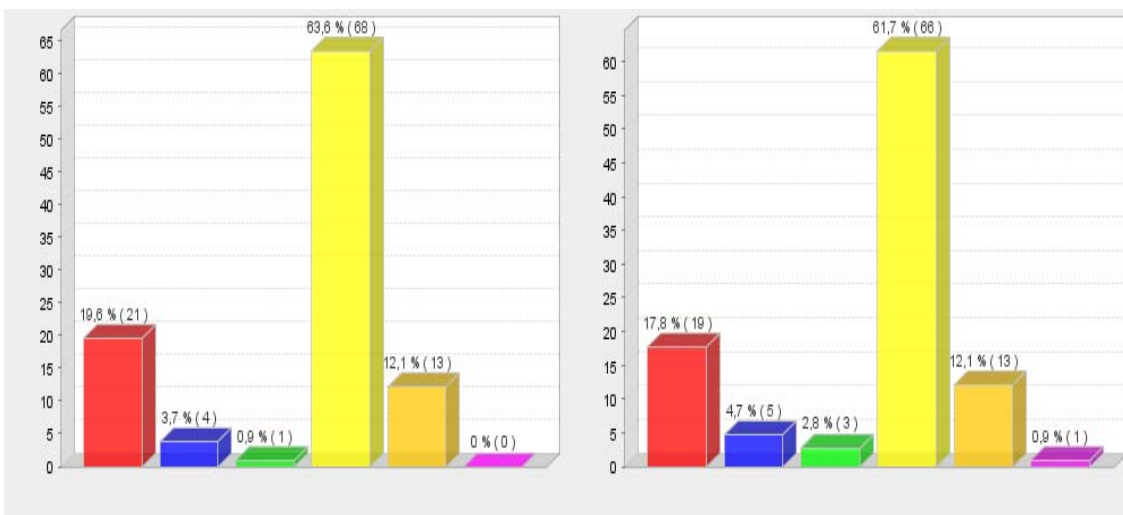
Kuvio 17. Alkusammutukseen ja asiakkaiden pelastamisen kouluttautumistarpeet



Alkusammutus

Asiakkaiden pelastaminen palotilanteessa

Kuvio 18. Asiakkaiden ja henkilökunnan turvallisuuden kouluttautumistarpeet



Asiakkaiden turvallisuuteen liittyvä

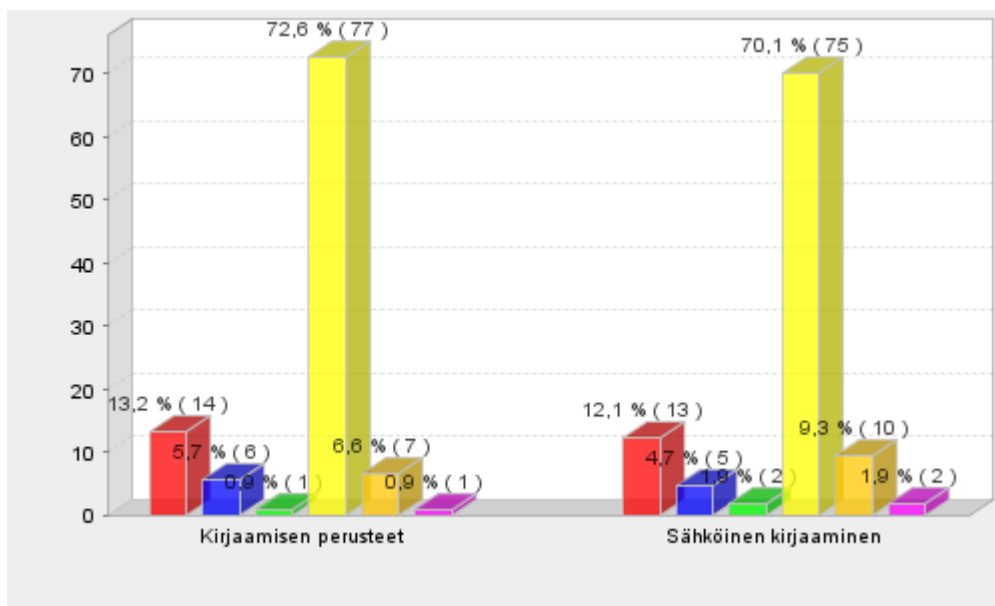
Henkilökunnan turvallisuuteen liittyvä



Kirjaaminen

Kirjaamiskäytännöt olivat kirjavat. Vastanneiden joukossa oli paljon toimijoita, joiden kirjaaminen tapahtui käsin tai tietokone oli kotona eikä kaikkien käytössä. Kuitenkin koettiin, että pääsääntöisesti kirjaaminen onnistui (Kuvio 19). Käsin kirjaavissa yrityksissä oli kuitenkin ajatuksena, että jos saisi ohjausta ja koulutusta, voisi siirtyä sähköiseen kirjaamiskäytäntöön. Yleensä siihen, mitä ja miten pitää kirjata, palvelusuunnitelmien tekoon ja vastaavaan toivottiin useissa vastauksissa koulutusta. Koulutuksista toivottiin monistetta mukaan kotiin, josta voi omassa yrityksessä toteuttaa. Tilastointiin ja Kelan lomakkeiden ja ns. palautteiden ja lausuntojen oikeaan kirjaamiseen toivottiin ohjausta. Myös muuten lomakkeiden ja samojen käytäntöjen yleistäminen eri toimijoiden välillä koettiin tarpeelliseksi. Lomakkeiden ym. saaminen samankaltaiseksi koko alueella helpottaisi kaikkien toimijoiden työtä.

Kuvio 19. Kirjaamisen perusteiden ja sähköisen kirjaamisen kouluttautumistarpeet

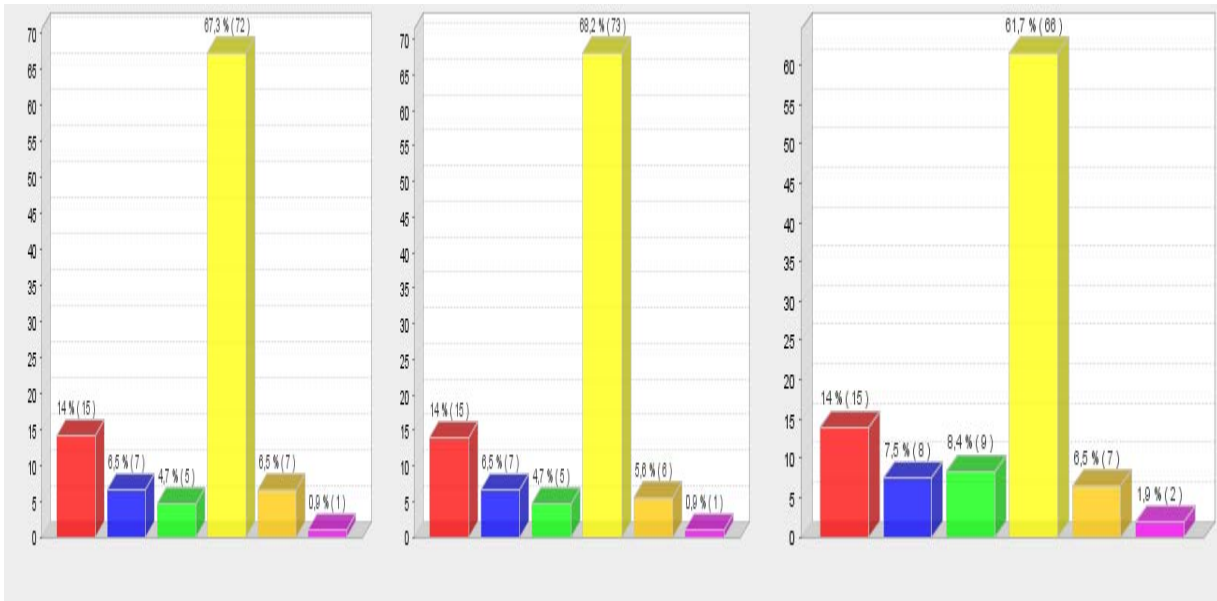


pian	■
1-2 vuoden kuluessa	■
3-5 vuoden kuluessa	■
ei tarvetta	■
voidaan hoitaa itse	■
ei osaa sanoa	■

Laadunhallinta

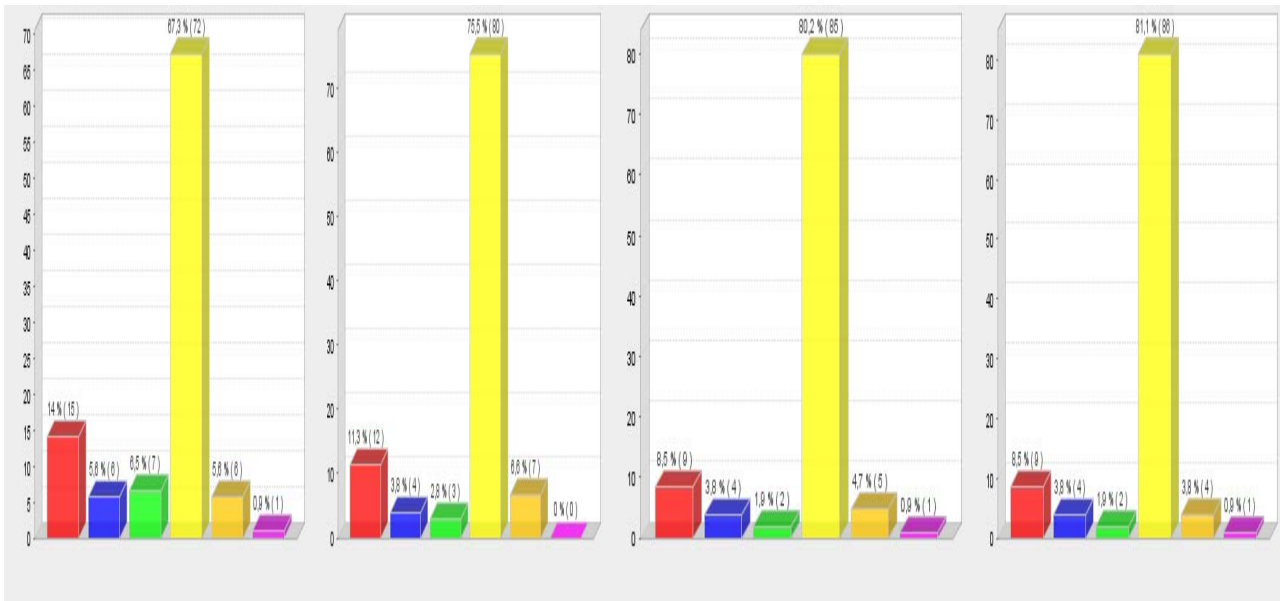
Osassa yrityksiä oli jokapäiväisessä työssään jo käytössä laatu/toimintakäsikirja tai eivät kokeneet sitä tarvitsevansa. Myöskään suurta akuuttia tarvetta laadunhallinnan osa-alueisiin ei ollut, joskin katsottiin, että kertausta aina tarvitaan (Kuvio 20 ja kuvio 21). Esimerkiksi säätiöiden toimipisteissä oli ns. emoyhtiön laatukäsikirja, joka oli käytössä. Oli myös yrityksiä, joissa tarve tiedostettiin mutta sen laatimiseen tarvittavaa aikaa ei muun työn lisäksi löytynyt. Yksittäisissä vastauksissa tuli tarve laatustandardien tuntemiseen ja laatukoulutukseen yleensä. Erityisesti sosiaali- ja terveysalan laatukoulutustarve tuli esille. Samoin toivottiin yksityistä ohjausta toimintakäsikirjan laatimiseen ja päivittämiseen.

Kuvio 20. Laadunhallinnan perusteiden, toimintakäsikirjan laatimisen ja päivittämisen kouluttautumistarpeet



Laadunhallinnan perusasiat Toimintakäsikirjan laatiminen Toimintakäsikirjan päivittäminen

Kuvio 21. Laadunhallinnan osa-alueiden kouluttautumistarpeet



Laadunhallinnan johtaminen Asiakaspalautteet Kehitysk. Työtyytyväisyys, ja ilmapiirik.

- pian ■
- 1-2 vuoden kuluessa ■
- 3-5 vuoden kuluessa ■
- ei tarvetta ■
- voidaan hoitaa itse ■



Kansainvälistyminen

Kaiken kaikkiaan vastauksista ilmeni, että palveluja tuotetaan myös tulevaisuudessa pääsääntöisesti Itä- Suomessa tai korkeintaan muualla Suomen rajojen sisäpuolella. Monille kansainvälistyminen tai kouluttautumistarve oli kaukaiselta tuntuva ajatus. Vastanneista 72 % (77 yritystä) ei kokenut tarvetta koulutukseen. Kuitenkin 13 yritystä (12 %) piti asiaa tärkeänä jo pian tai seuraavan viiden vuoden aikana (11 yritystä/ 10 %) ja usein tarpeen taustalla olivat esim. kesäaikaan asiakkaina käyvät ulkomaalaiset. Jotkut eivät osanneet kertoa tulevaisuudestaan tässä suhteessa.

5.4 Muita ajatuksia ja ideoita kehittämisestä ja koulutusteemoista

Lopuksi kartoitettiin yrittäjien muita ajatuksia ja ideoita toimintaansa ja tulevaisuutta ajatellen. Joissakin vastauksissa tuli esille toive yksityisten hoitopalvelujen lisäämisestä, jotta julkisen puolen hoitotilanne helpottuisi, ei siis kilpailuasetelmaa vaan asiakkaiden huolehtimista ajatellen.

Yhteistyö toimijoiden kesken

Alan toimijoiden välille toivottiin keskustelufoorumia, jonka tavoitteena olisi esimerkiksi suunnitella Pohjois-Karjalan toimijoiden strategia esimerkiksi suuria monikansallisia kilpailijoita kohtaan.

Verkostoituminen ja siihen kannustaminen tuli esille useissa vastauksissa, se olisi elintärkeää varsinkin yksin toimiville. Olisi hyvä, jos olisi yhteisiä tapaamisia ja kiinnitettäisiin huomiota mm. jaksamiseen. Palveluja voisi kehittää ja jakaa verkostoitumista hyödyntäen (kaikkea ei tarvitse itse tehdä, asiakkaan voi ohjata toisille palveluntuottajille). Verkostoituminen etenkin uusille yrittäjille koettiin tärkeäksi.

Pienyrityksen kaikkalainen tuki koettiin ajoittain vähäiseksi, lomien ja vapaiden pito koettiin haasteelliseksi. Kysyttiin, miten kouluttautua kun työt on tehtävä ja palkat maksettava.

Tiedottaminen toteutettavista koulutuksista ja sen merkitys

Usein koettiin haasteellisena, että eri kouluttajatahojen tiedotus tulee eri kautta ja hajanaisesti, myös päällekkäisiä koulutuksia tarjotaan, kouluttautumisesitteet pirstaleiset eikä oikeaa tahdo löytyä.

Toivottiin yksissä kansissa olevaa pakettia; esimerkiksi netissä oleva tietopankki olisi tarpeen ja hyödyllinen. Koulutuksista tieto olisi tarpeeksi pitkällä aikajänteellä, jotta voidaan työt suunnitella sen mukaan.

Koulutuksen kesto

Toivottiin lyhytkestoista koulutusta esimerkiksi yrittäjille eri osa-alueita yhdistämällä

varsinkin pienissä yrityksissä kokonaisen koulutuspäivän järjestäminen on haasteellista, joten mielellään ei kokonaisia päiviä.

Hyvänä vaihtoehtona tuotiin esille samansisältöinen koulutus aamu- ja iltapäivällä. Myös tiiviit ja informatiiviset koulutuspaketit tulivat esille usein.

Tietyt lyhytkestoiset täsmäkoulutukset toivottiin toteutettavaksi säännöllisin väliajoin (esim. ensiapu, hygieniapassi)

Tapa

Kokonaisvaltaisen sosiaali- ja terveydenhuoltoalan täydennyskoulutuksen tarvetta oli runsaasti. Mahdollisuus osallistua osioiden suorittamiseen täydentämään henkilökunnan osaamista (esim. kotipalvelu, kehitysvammaisten hoito, mielenterveyskuntoutujien hoito ja kohtaaminen) Monimuoto-opetusta ja opiskelijoiden tarpeiden mukaan räätälöityä opetusta pidettiin hyvänä toteutustapana.

Paikka

Monissa vastauksissa painotettiin koulutuspaikan sijaintia ja pidettiin hyvin tärkeänä sitä, että koulutus toteutettaisiin lähialueilla, ei Etelä-Suomessa. Syynä oli se, että koulutuksen kustannukset nousevat muuten liian korkeiksi varsinkin yksin yrittävillä.

Koulutustahoille viestiksi

Työskentelyn projektiluotoisuus näkyy, opiskelussakin, kuitenkin pitkäjänteisyyttä sietäviä henkilöitä tarvitaan asiakaspalvelussa. Opiskelijoiden koettiin olevan tervetulleita, ovat tulevaisuuden työntekijöitä. Yhteistyö oppilaitosten kanssa koettiin tärkeäksi. Oppisopimusopiskelijoiden kohdalla joskus osaamisen tason kanssa on ollut pieniä haasteita. Tietoa eri terapioista ja niiden käytöstä olisi hyvä olla oppilaitoksien tiedossa, jotta tieto siirtyisi. Kouluttajien tulisi olla päteviä, jotta kouluttautumiseen käytettävästä ajasta ja rahasta olisi hyötyä. Jos henkilö osoittaa yleensä kiinnostusta kouluttautumiseen, sitä tulisi tukea.

Koulusteemat, joita tullut usein esille

Lähihoitajakoulutus (työnkuva muuttunut viimeisten vuosien aikana paljon)

Lähihoitajien lisäkoulutus (esim. vammaistyö, mielenterveystyö tmv. vaikka oppisopimuskoulutuksena! Kiinnostaisi niitäkin, joilla on peruskoulutuksessa toinen syventävä kokonaisuus). T

Kasvatus- ja hoitotyöhön liittyvä, joka koskee erityisryhmiä (kehitysvammaiset, mielenterveys- ja päihdeongelmaiset, raskaana olevat päihteiden käyttäjät)

Kodinhoitajien kouluttautumistarve esim. lähihoitajiksi.

Kodinholdollisiin työtehtäviin liittyvä. (moniosaajia tarvitaan!)

Kuntoutus ja kuntoutuminen, kaikki niihin liittyvä

Muistioireisiin liittyvät: ennaltaehkäisy, tutkimus, seuranta

Alkoholimentia

Uusi lastensuojelulaki

Fysioterapian alaan liittyvä (mukaan lukien Huimauskoulutus)

Pakolaisten, muiden maahanmuuttajien ja muihin kulttuureihin ja uskontoihin kuuluvien asiat.
(Kulttuurierot, esim. somalien, romanien, venäläisten hoitaminen ja työyhteisön jäsenenä toimiminen)

Koulutusteemat, joita tullut yksittäin esille:

Sosiaalipuolen koulutus

Viriketoimintaan liittyvä

Kuolemaan liittyvä (avohoito, kotisaattohoidon ohjeistus)

Hieronta- ja urheiluhierontakoulutus

Aivohalvaukseen ja neurologisiin sairauksiin sekä kuntoutukseen liittyvät koulutusteemat

Homeopatia ja luontaishoito oppisopimuskoulutuksen kautta

Kansainvälistyminen Venäjän ja Euroopan suuntaan.

Kieliopetus: Venäjänkielen alkeita asiakaspalvelutilanteisiin.

Yhteiskunnan muutokset; niiden mahdollisuudet ja uhkakuvat.

Lääninhallituksen koulutukset (Luvat ja niiden soveltaminen)

Yhtenäinen sosiaalipolitiikka

Tykytoimintaan ja jaksamiseen liittyvä

Yhteisöllinen koulutus (ei tiimikoulutus)

Työrakenteisiin liittyvä

Vuorovaikutustaidot työntekijät ja asiakkaan välillä