

Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus
Matarankatu 4
40100 Jyväskylä

Sivi Talvensola
Marja Heikkilä

ESISELVITYS KOSKIEN SOSIAALIHUOLLON HENKILÖSTÖRAKENNETTA JA ELÄKÖITYMISTÄ VUOSINA 2017–2025. ERITYISENÄ TARKASTELUKOHTEENA ON SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TILANNE.

Tämän esiselvityksen tarkoituksena on tehdyn palvelutilauksen mukaisesti tilastoaineistojen pohjalta analysoida sosiaalihuollon henkilöstörakennetta ja eläköitymistä vuosina 2017–2025. Lisäksi erityisenä tarkastelukohteenä on sosiaalityöntekijöiden tilanteen tarkastelu. Raportointi toteutetaan liitteenä olevan diasarjan muodossa.

Raportin laatimisen pohjana on käytetty seuraavaa aineistoa:

- Alueellinen yritystoimintatilasto 2015, Tilastokeskus, Suomen virallinen tilasto (SVT). <http://www.stat.fi/til/alyr/>
- Kuntasektorin kuukausipalkat ammateittain vuonna 2015, Tilastokeskus. <http://www.stat.fi/til/ksp/>
- Kuntien ja valtiontyöntekijöiden eläköitymisennuste 2016–2035, KEVA. https://www.keva.fi/SiteCollectionDocuments/Julkaisut/Elakoitymisennuste_2016_2035_Keva.pdf
- Kuntien terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2014, Tilastoraportti 16/2015, Terveysten- ja hyvinvoinnin laitos THL. <https://www.thl.fi/fi/tilastot/tilastot-aiheittain/sosiaali-ja-terveydenhuollon-henkilosto/kuntien-terveys-ja-sosiaalipalvelujen-henkilosto>
- KVTES liitteen 4 sosiaalihuollon henkilöstö ammattinimikkeittäin lokakuussa 2015. KT Kuntatyönantajat / Hotti. 19.12.2016 sähköpostitse toimitettu Excel-taulukko
- Selvitys järjestöjen palveluista. SOSTE ry. http://www.soste.fi/media/selvitys_jarjestojen_palveluista_15082016.pdf Diat
- Sosiaalihuollon henkilöstö. KT Kuntatyönantajat. <http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/kuntatyonantajana/henkilosto/sosiaalihuolto/Sivut/default.aspx> itys järjestöjen palveluista 2016Selvitys järjestöjen

Lisäksi raporttia varten on tutustuttu laajaan sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöä ja sen määrää, laatua ja kehitystä koskevaan tausta-aineistoon.

Raporttia laadittaessa ja jo aiempia selvityksiä tehtäessä on käynyt selväksi, kuinka vaativaa henkilöstöselvitysten tekeminen on. Meillä ei tällä hetkellä ole luotettavaa aineistoa, joka aukottomasti kertoisi henkilöstön määrän, sijoittumisen ja koulutustason. Kunnat, yritykset ja 3. sektori luokittelevat toimin-

toja tilasto-ohjeista huolimatta (tai niiden perusteella) epämääräisesti ja ristiriitaisesti tai eivät ollenkaan. Toisaalta henkilöstön vaihtuvuus on niin suurta, ettei aivan oikeaa tilannetta koskaan taideta saadakaan kiinni. Mutta tulevaisuuden ennakoinnin takia olisi pystyttävä parempaan. Asiakaslähtöinen, joustava työvoiman käyttö tulevissa maakunnissa edellyttää tarkkaa tietoa henkilöstön rakenteesta, osaamisesta, potentiaalista ja uudistumistarpeesta. Samaan aikaan tarvitsemme tietoa työvoimatarpeesta, uusista osaamistarpeista sekä ammatti- ja palvelurakenteista.

Selvityksemme osoittaa, että sosiaalihuollon henkilöstöstä lähes puolet toimii yrityksissä ja järjestöissä. Kunnallisella puolella toimii henkilöstöstä noin 54 % ja yksityisellä puolella noin 46 % (yritykset ja järjestöt). Jatkossa yrityssektorin osuus lienee edelleen kasvussa.

Sosiaalihuollon henkilöstön määrä näyttää vaihtelevan voimakkaasti sairaanhoitopiireittäin. Kun meneillään oleva sote- ja maakuntauudistus pyrkii tasaamaan hyvinvointi- ja terveyseroja ja palveluiden saatavuutta, saattaa tämä eritahtinen kehitys aiheuttaa ongelmia palvelujen tasapuoliselle järjestämiselle.

Kelpoisten sosiaalityöntekijöiden tilanteesta viimeisimmät valtakunnalliset tiedot ovat saatavissa loka-kuulta 2015. Niiden mukaan 38,9 %:lla kuntien ja kuntayhtymien sosiaalityöntekijöistä ei ole vaadittua kelpoisuutta. Myös osalta johtavista sosiaalityöntekijöistä kelpoisuus puuttui – heidän kohdallaan vailla kelpoisuutta oli 27,6 %.

Sosiaalihuollon henkilöstön rakenteessa on 2000-luvulla tapahtunut kaksi merkittävää muutosta. Lähihoitajien määrä on lisääntynyt varsin voimakkaasti vanhustenhuollon ja avohoidon lisääntymisen myötä. Samoin sosiaaliohjaajien määrä on lisääntynyt. He ovat ottaneet monipuolista vastuuta niin vanhus-, vammais-, päihde- kuin mielenterveystyöstäkin. Lisäksi he ovat jakaneet työtä sosiaalityöntekijöiden kanssa sekä lastensuojelussa että aikuissosiaalityössä. Lisäksi uutena ammattikuntana on tullut henkilökohtainen avustaja.

Kunnallisen henkilöstön eläköityminen on lähivuosien aikana varsin nopeaa. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön kohdalla se ei ole aivan yhtä vilkasta. Kuitenkin eläkkeelle jääään sankoin joukoin ja uutta ja uudenlaista työvoimaa tarvitaan nopeasti tilalle. Vuoteen 2030 mennessä arvioiden mukaan mm. sosiaalityöntekijöistä jää eläkkeelle noin puolet ja lähihoitajista lähes puolet. Nämä arviot perustuvat pääasiassa oletukseen, että henkilöstö on työssä 65-vuotiaaksi. Eläketurvakeskuksen johtajan Mikko Kauton mukaan vuoden 2017 eläkeuudistuksenkin jälkeen 2030 -luvulla jääään eläkkeelle noin 63 vuoden iässä.¹ Nämä määrät asettavat koulutus- ja palvelujärjestelmän monien haasteiden eteen.

Lisätietoja esiselvityksestä antavat:

Suunnittelija Sivi Talvensola, puh. 040 0904663, sivi.tavensola@koske.fi
Johtaja Marja Heikkilä, puh. 040 0546613, marja.heikkila@koske.fi

¹ Haastattelu. Keski-suomalainen 28.12.2016