



KAINUUN LIITTO

Sosiaali- ja terveydenhuollon ennakointi Kainuussa

**KAINUUN SOSIAALI- JA
TERVEYSALAN
KOULUTUS- JA
TYÖVOIMATARPEET
Yritysten kyselytulokset
vuonna 2003**

Kainuun liitto 2003

Kainuun liiton julkaisusarja D:16



KAINUUN LIITTO



Sosiaali- ja terveydenhuollon ennakointi Kainuussa -hanke

KAINUUN SOSIAALI- JA TERVEYSALAN KOULUTUS- JA TYÖVOIMATARPEET

Sosiaali- ja terveysalan yritysten kyselytulokset
vuonna 2003

D:16
Kainuun liitto
2003

Yhteistyössä



Julkaisu: D:16

Julkaisija:

Kainuun liitto

Sosiaali- ja terveydenhuollon ennakointi Kainuussa -hanke

Kauppakatu 1, 87100 Kajaani

Puh. 08-7171 11

fax. 08-7171 260

www.kainuu.fi/kainuunliitto

ISSN 0788 - 4370

Kajaani 2003

ESIPUHE

Kainuun liiton Sosiaali- ja terveydenhuollon ennakointi Kainuussa –hanke toteutti yhdessä Kainuun TE -keskuksen Muuttuvat työmarkkinat – ennakointi Kainuussa –hankkeen ja Kainuun Etu Oy:n Kainuun Hoivaverkosto –hankkeen kanssa keväällä 2003 kyselyn kainuulaisille sosiaali- ja terveysalan yrityksille. Kyselyn tavoitteena oli selvittää mm. sosiaali- ja terveysalan yritysten työvoima- ja koulutustarpeita, sekä esiin tulleita rekrytointiongelmia ja yritysten tulevaisuuden näkymiä. Kysely oli ensimmäinen tälle alalle suuntautuva ja se toteutettiin Kainuun TE –keskuksen yrityshaastatteluun tarkoitettuna ja kyselylomakkeen muotoon muutetun kysymyssarjan avulla.

Kysely antoi paitsi mielipiteitä alan yritysten tämän hetkisestä tilanteesta, se testasi myös kyselytutkimuksen sopivuutta ennakoinnin toteuttamisen muotona. Yhteistyö alan yritysten kanssa jatkuu ja kyselytutkimus ennakoinnin menetelmänä yritysten mielipiteiden esille saamiseksi haakee muotoaan.

Raportin yhteenvedon on tuottanut Kainuun TE –keskuksen Muuttuvat työmarkkinat – ennakointi Kainuussa –hankkeen projektisihteeri Tuula Parviainen, jolle kuuluu kiitos nopeasta tulosten käsittelystä tulosraportin muotoon.

Eryityisesti kiitokset kuuluvat kyselyyn vastanneille alan yrityksille sekä yhteistyökumppaneille, projektipäällikkö Juha Puraselle Kainuun TE –keskuksesta ja projektipäällikkö Anna-Maria Korhoselle Kainuun Etu Oy:stä.

Kainuun liitossa, lokakuussa 2003

Erja Heikkinen

projektipäällikkö

Sosiaali- ja terveydenhuollon ennakointi Kainuussa –hanke

SISÄLLYS

ESIPUHE

TIIVISTELMÄ.....	7
1 JOHDANTO	9
2 YRITYSTEN PALVELUT	10
3 HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE	11
4 HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS VUODEN SISÄLLÄ.....	13
4.1 Henkilöstömäärän kehitys	13
4.2 Työvoiman lisäyssuunnitelmat.....	14
4.3 Vaadittava lisäominaisuus.....	15
4.4 Työvoiman vähennyssuunnitelmat.....	16
5 TYÖVOIMAN TARPEEN KEHITYS SEURAAVAN VIIDEN VUODEN AIKANA.	17
6 REKRYTOINTIONGELMAT	18
7 OSAAMINEN	21
7.1 Koulutusesitykset	21
7.2 Ehdotuksia kouluttajille.....	23
8 SUHDANNETILANNE	24
9 YRITYSTEN TILATARPEET	27
10 YRITYS-, ALIHANKINTA- JA VERKOSTOITUMISIDEAT	27
11 MUUTOKSIA ERI AMMATEISSA	29
12 KEHITTYMISTÄ RAJOITTAVIA TEKIJÖITÄ.....	30
13 TOIMINTOJEN ULKOISTAMINEN	31
14 YRITYKSEN LIIKEVAIHTO	31
15 LOPUKSI.....	32

LIITTEET

Kyselylomake

Kainuun liiton julkaisuluettelo

TIIVISTELMÄ

Kainuun liiton Sosiaali- ja terveydenhuollon ennakointi Kainuussa -hanke selvitti kainuulaisten Sosiaali- ja terveystarpeiden yritysten työvoima- ja koulutustarpeita, sekä mm. esiin tulleita rekrytointiongelmia ja yritysten tulevaisuuden näkymiä. Selvityksen vastuullisina tahoina toimivat Kainuun liiton Sosiaali- ja terveydenhuollon ennakointi Kainuussa –hanke, Kainuun Etu Oy:n Kainuun Hoivaverkosto –hanke ja Kainuun TE -keskuksen Muuttuvat työmarkkinat – ennakointi Kainuussa –hanke.

Aineisto kerättiin yrityksiin lähetetyllä kyselylomakkeella, lomakkeita lähetettiin 70 yritykseen ja lomakkeita palautettiin 29. Vastausprosentti oli 41 %.

Haastateltujen yritysten henkilöstön ikärakenne painottuu selvästi 25 - 39-vuotiaisiin (38 %) ja 40 – 49-vuotiaisiin (37 %). Nykyisestä henkilöstöstä vuoteen 2005 mennessä eläkkeelle siirtyviä on 4 henkilöä, mutta lisäksi yli 55-vuotiaita on 14 henkilöä.

Yritysten henkilöstömäärän kehitysarviossa vähennystä ei ollut vuoden sisällä lainkaan. Toisaalta työvoiman lisäys- ja vähentämissuunnitelmissa oli vähennystä jonkin verran ja lisäystä 12,4 %. Pitemmällä aikavälillä, viiden vuoden kuluessa, työvoimatarpeen arvioitiin joko pysyvän samana tai kasvavan jonkin verran, erityisesti suorittavan tason tehtävissä.

Rekrytointiongelmia ilmoitettiin koetun tai epäiltiin koettavan 20 työntekijän saamisessa yhdeksässä yrityksessä. Eniten mainintoja saanut ammattinimike oli perushoitaja. Rekrytointiongelmiensa pääasialliseksi syyksi ilmoitettiin monitaitoisuuden vaatimukset ja tehtävän vaatima työpaikkakohtainen erityisosaaminen.

Yritykset tekivät koulutusesityksiä koskien 42 nykyisen ja muutaman uuden työntekijän kouluttamisesta. Nykyisten työntekijöiden koulutusta kaivattiin eniten perushoitajille, fysioterapeuteille ja sairaanhoitajille. Vähimmäiskoulutus, jota rekrytoitavalta henkilöstöltä kaivattiin, oli pääasiallisesti ammatillisen koulun tasoista (36 %) ja ammattikurssin tasoista (33 %) koulutusta. Ammattikorkeakoulu (19 %) ja yliopisto tai korkeakoulu (3 %) ovat vähimmäisvaatimuksena harvinaisempia. Huomattavaa on, että kohtalainen osuus (6 %) uudesta työvoimasta aiottiin palkata ilman ammatillista koulutusta.

Yritykset arvioivat **yrityksen** suhdannetilanteen olevan v. 2005 parempi kuin v. 2003. Vastaushetkellä 78 % arvioi yrityksen olevan nousukaudessa ja 18 % korkeasuhdanteessa. Yksikään yritys ei arvioinut laskukauden alkavan yrityksessään.

Kahden vuoden kuluttua kyselyajankohdasta (v. 2005) yritykset arvioivat yrityksensä olevan edelleen nousukaudessa tai korkeasuhdanteessa (89 %). Seitsemän prosenttia yrityksistä arvioi laskukauden alkaneen.

Yritysten arvioivat **koko toimialan** olevan kyselyhetkellä, nousukaudessa (70 %), korkeasuhdanteessa (9 %) ja laskukauden alkavan (4 %). Kahden vuoden päästä (v. 2005) arvioitiin toimialan olevan nousukaudessa (61 %), korkeasuhdanteessa (17 %) ja laskukaudessa (22 %).

Yrityksiä pyydettiin myös listaamaan koko toimialaa koskevia muutoksia eri ammateissa esim. mitä työn sisällössä tai toimintatavoissa yrityksessä on tapahtumassa. Yrittäjät kertoivat mm. henkilöstön monitaitoisuuden korostuvan. Myös markkinoinnin ja mainonnan taitoja tarvitaan.

Yritykset kirjjasivat myös tärkeimpiä yrityksen/toimialan kehittymistä rajoittavia syitä. Tällöin mainittiin mm. tilojen pienuus, kunnan vähäinen asukasluku, kuntien maksukyky, kateus, motivaation puute.

Yritykset kertoivat ulkoistaneen tai suunnittelevansa ulkoistaa perussiivouksen, lounaspalvelun ja tila- ja kiinteistöhuollon.

Yritykset arvioivat liikevaihtotavoitteen olevan v. 2005 hieman suurempi kuin v. 2002. Jotkut yritykset arvioivat liikevaihtotavoitteen pysyvän samana. Yritysten keskimääräinen liikevaihto v. 2002 oli 202 234 € ja arvioitu keskimääräinen liikevaihtotavoite v. 2005 on 294 595 €.

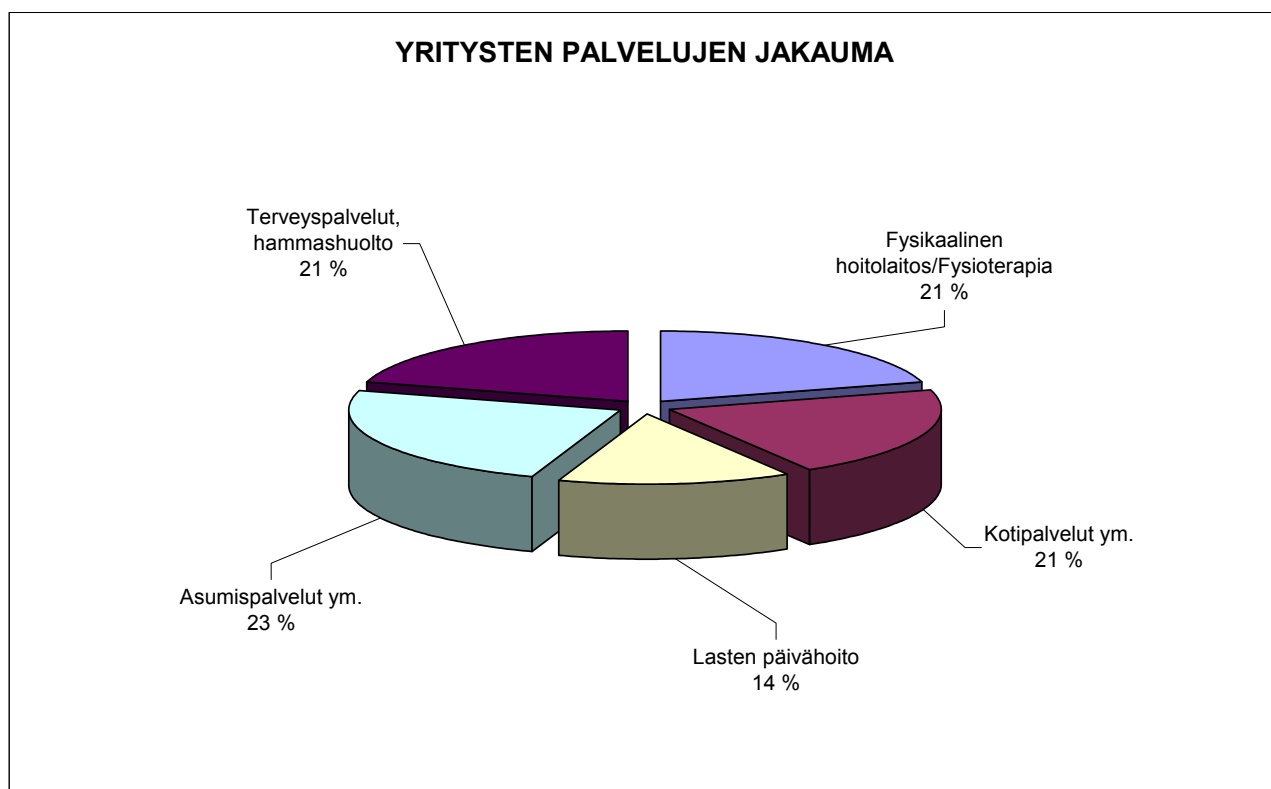
1 JOHDANTO

Kainuun Liiton suorittaman kyselyn tarkoituksena on Sosiaali- ja terveystieteiden sekä sen toimialan yrityksissä tapahtuvien muutosten ennakointi. Kyselyn avulla toteutetun ennakoinnin ensisijaisena tehtävänä on yritysten työvoima- ja koulutustarpeen selvittäminen. Tavoitteena on, että työvoiman saatavuus olisi turvattu mahdollisimman hyvin ja että työvoiman osaaminen ja ammattitaito vastaisivat mahdollisimman hyvin työnantajien tarpeita nyt ja tulevaisuudessa.

Kysely suoritettiin kokonaisuudessaan kirjekyselynä. Kyselylomake muokattiin samasta lomakkeesta, kuin mitä Kainuun työvoimatoimistot käyttivät yrityshaastatteluissa Muuttuvat työmarkkinat –ennakointi Kainuussa -projektin yhteydessä.

2 YRITYSTEN PALVELUT

Kysely lähetettiin 70 yritykselle ja vastauksia tuli 29. Kyselyyn vastasi eniten asumispalveluja tuottavat yritykset. Terveyspalvelut ja hammashuolto, fysikaaliset hoitolaitokset/fysioterapia ja kotipalvelujen tuottajat antoivat runsaasti vastauksia. Vastauksissa on mukana myös muutama päiväkotit. Vastaajien vähäisestä lukumääristä johtuen tuloksia voidaan vertailla vain yleisellä tasolla ilman, että yksittäisen yrityksen tiedot nousisivat esiin.



Kuvio 1. Yritysten palvelut.

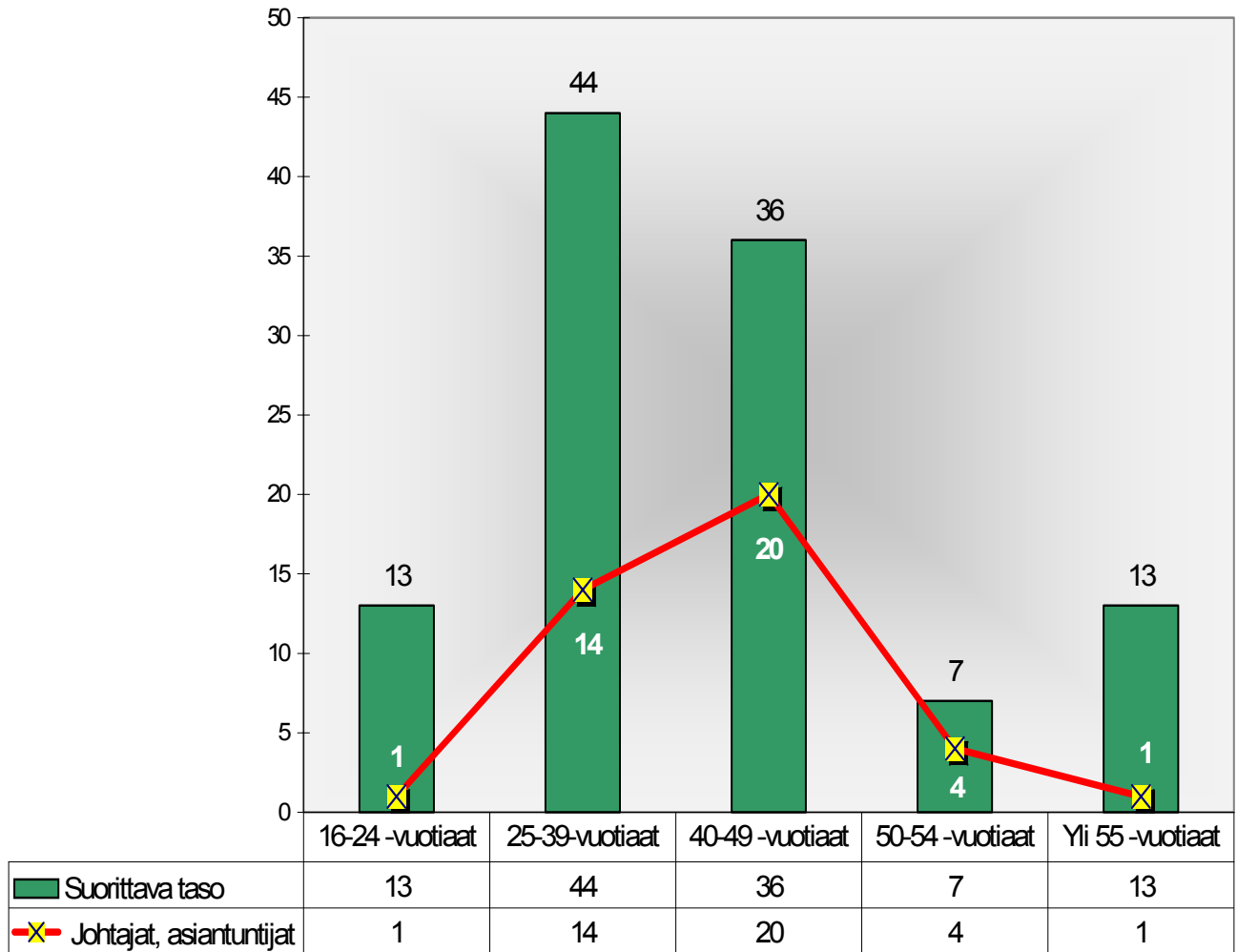
3 HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

Ikärakennekysymykseen vastanneiden yritysten (29) henkilöstön ikärakenne painottuu selvästi 25 – 39-vuotiaisiin, joita on lähes 38 % ja 40 – 49-vuotiaisiin, joita on lähes 37 %. Siten 25 - 49-vuotiaita on 75 % koko henkilöstöstä (153). Pääasiassa he ovat suorittavan tason työtehtävissä. Tiedossa olevia eläkkeelle siirtymisestä aiheutuvia poistumia vuoteen 2005 mennessä kyselyaineistossa oli vain 4 työntekijää. Yli 55-vuotiaita työntekijöitä yrityksissä on 14, joka on 9 % henkilöstöstä. Kyselyyn vastanneiden yritysten henkilöstöstä 3 % on eläköitymässä lähiaikoina.

Kainuun TE-Keskus, 2003			
Toimiala : Sosiaali- ja terveysala			
Työvoiman ikärakenne			
	Suorittava taso	Johtajat, asiantuntijat	Yhteensä
16-24 -vuotiaat	13	1	14
25-39-vuotiaat	44	14	58
40-49 -vuotiaat	36	20	56
50-54 -vuotiaat	7	4	11
Yli 55 -vuotiaat	13	1	14
Yhteensä	113	40	153
Eläkkeelle siirtyvät 2003-2005			
	2	2	4
Yrityksiä vastannut yhteensä : 29			

Taulukko 1. Henkilöstön ikärakenne, koko kyselyaineisto.

Henkilöstön ikärakenne



Kuvio 2. Henkilöstön ikärakenne, koko kyselyaineisto.

4 HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS VUODEN SISÄLLÄ

Kyselyyn vastanneissa yrityksissä työskenteli haastatteluhetkellä 153 työntekijää. Työntekijämäärän arvioitiin lisääntyvän kevääseen 2004 mennessä useimmissa yrityksissä. Henkilöstömäärän arvioitiin kasvavan 12,4 % vastanneissa yrityksistä. Yhdessäkään yrityksessä henkilöstön määrän ei arvioitu vähentyvän.

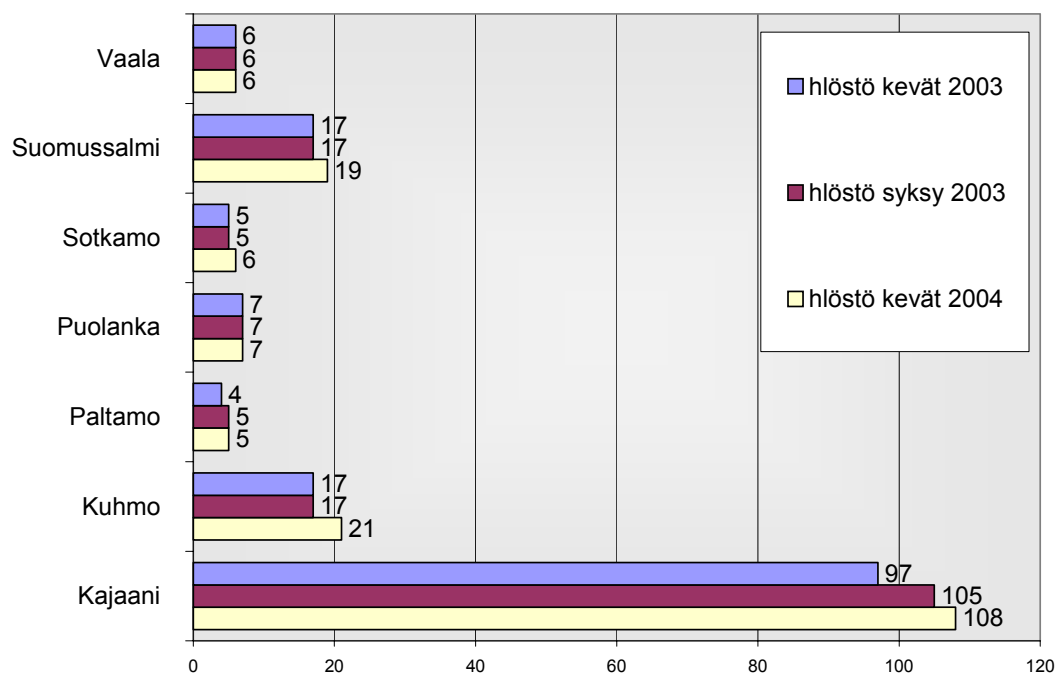
4.1 Henkilöstömäärän kehitys

Seuraavassa tarkastellaan kyselyyn vastanneitten yritysten (tässä 29 vastannutta) henkilöstömäärän muutosta eri kunnissa. Merkittävimmät henkilöstömäärän muutokset yrityksissä tapahtuvat Kajaanissa 8 henkilöä, Kuhmossa neljä ja Suomussalmella 2 henkilöä.

Henkilöstön määrän muutos vuoden sisällä (v.2003 - 2004)				
Kunta	hlöstö kevät 2003	hlöstö kevät 2004	muutos hlöä	muutos %:a
Kajaani	97	108	11	11,3
Kuhmo	17	21	4	23,5
Paltamo	4	5	1	25,0
Puolanka	7	7	0	0
Sotkamo	5	6	1	20,0
Suomussalmi	17	19	2	11,8
Vaala	6	6	0	0
Yhteensä	153	172	19	12,4

Taulukko 2. Henkilöstömäärän muutos vuoden sisällä (v. 2003 – 2004).

Henkilöstön muutos v.2003-2004



Kuvio 3. Henkilöstömäärän muutos vuoden sisällä (v. 2003 – 2004).

4.2 Työvoiman lisäyssuunnitelmat

Kyselyyn vastanneissa 29 yrityksestä oli työvoiman lisäyssuunnitelmia kaikkiaan 31 työntekijän verran. Heti palkattaisiin 9 työntekijää ja vuoden kuluttua 22 lisää. Ammattinimikkeittäin lisäyssuunnitelmat kohdistuisivat eniten perushoitajiin (12).

	Työvoiman lisäys	Heti	Vuoden kuluttua
Kajaani	23	9	15
Kuhmo	4		4
Paltami	1		1
Puolanka	0		
Sotkamo	0		
Suomussalmi	2		2
Vaala	0		
Yhteensä	31	9	22

Taulukko 3. Työvoiman lisäyssuunnitelmat.

Työvoiman lisäyssiunitelmat ammattinimikettäin	
HIEROJA	1
HOITOAPULAINEN	2
LABORATORIONHOITAJA	1
LAISSIIVOOJA	2
LASTENHOITOHENKILÖ	2
LÄÄKINTÄVOIMISTELIJA (FYSIOTERAPEUTTI)	1
PERUSHOITAJA	12
RAKENNUSTYÖNTEKIJÄ	2
SAIRAALA-APULAINEN	1
SAIRAANHOITAJA	3
TERVEYDENHOITAJA	2
YLEISLÄÄKÄRI	1
KOTIAVUSTAJA	1
Yhteensä	31

Taulukko 4. Työvoiman lisäyssiunitelmat ammattinimikkeittäin.

4.3 Vaadittava lisäominaisuus

Kyselyssä yhtenä kohtana oli kysymys palkattavan työvoiman vaadittavasta lisäominaisuudesta. Yritykset korostivat eniten henkilön monitaitoisuutta. Vaadittaviin ominaisuuksiin lueteltiin myös henkilön luotettavuus, vastuullisuus ja kärsivällisyys. Edelleen mainittiin ammatillinen osaaminen.

• Ammattipätevyys, monitaitaja, kärsivällinen, oman työn osaaminen
• Omatoimisuus, kotipalvelukokemus, asiakaslähtöisyys
• Vuorovaikutustaidot, joustaminen ja ammattitaito
• Kädentaidot, halu oppia ja hankkia uutta tietoa ja kokemuksia.
• Luotettavuus ja motivaatio työhön
• Dementoituneiden hoito, lääkehoito, vastuullisuus.
• Erikoistuminen, liikunnan ohjaaminen ja neurologinen kuntoutus
• Laboratoriohoitajan tehtävät, ajanvaraus ja sihteerin työt.

Taulukko 5. Vaadittava lisäosaaminen.

4.4 Työvoiman vähennyssuunnitelmat

Muutamalla yrityksellä oli myös työvoiman vähennyssuunnitelmia. Vähennykset ovat varsin pieniä. Vuoden sisällä tapahtuvia työvoiman vähennyksiä kyselyssä ilmoitettiin kaksi työntekijää ja vuoden kulutta kaksi työntekijää. Vähennysten syiksi mainittiin eläkkeelle siirtyminen ja taloudelliset syyt.

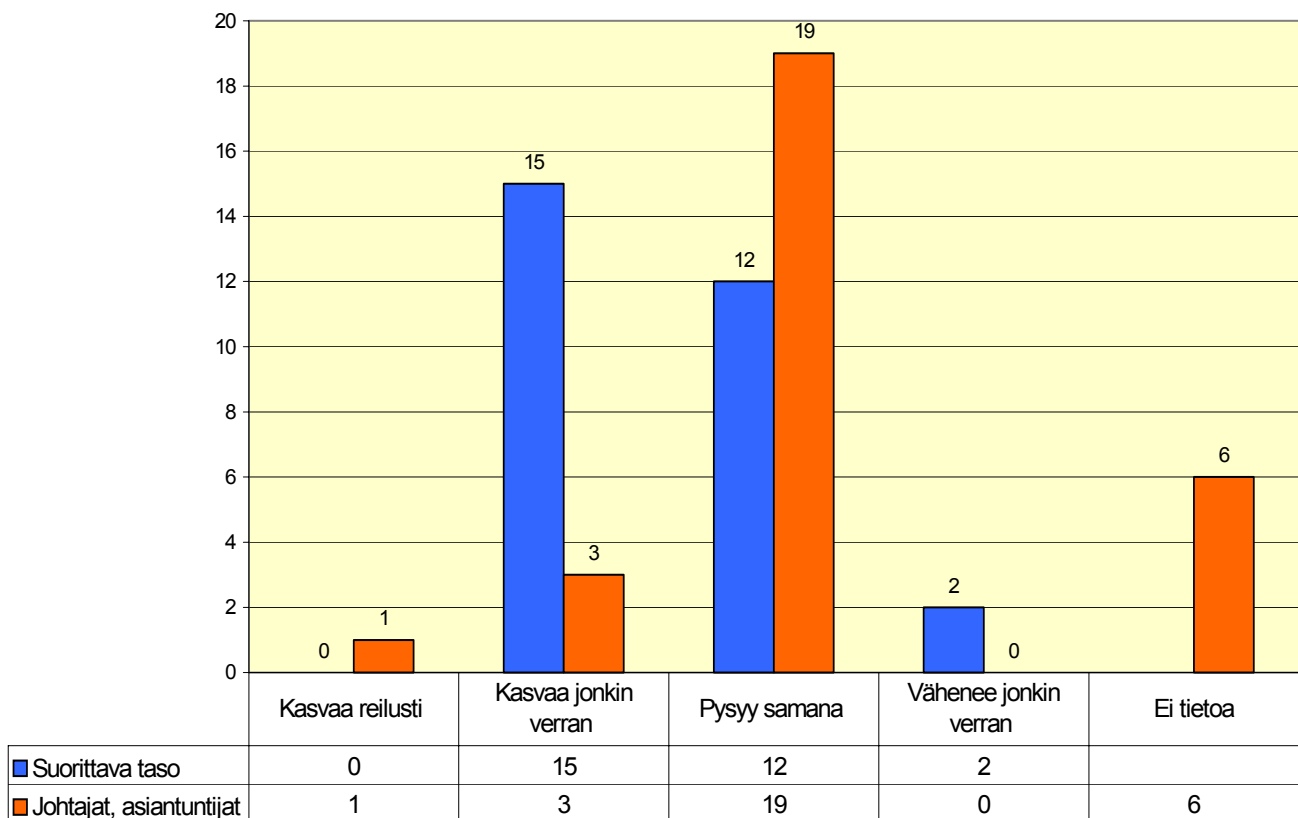
Työvoiman vähennyssuunnitelmat			
	Työvoiman vähennykset	Heti	Vuoden kuluttua
Kajaani	3	1	2
Sotkamo	1	1	
Yhteensä	4	2	2

Taulukko 6. Työvoiman vähennyssuunnitelmat.

5 TYÖVOIMAN TARPEEN KEHITYS SEURAAVAN VIIDEN VUODEN AIKANA

Yritykset arvioivat työvoiman tarpeen kehitystä omalla toimialallaan seuraavan viiden vuoden aikana. Vastanneet yritykset (29) arvioivat työvoiman tarpeen pysyvän samana tai kasvavan jonkin verran. Suorittavan tason tehtävissä työvoiman tarpeen arvioitiin pysyvän samana 12 vastanneista tai kasvavan jonkin verran 15 vastanneista. Mutta johto- ja asiantuntija tehtävissä työvoiman tarpeen arvioitiin pysyvän samana 19 vastanneista ja kasvavan jonkin verran 3 vastaajista.

Työvoiman tarpeen kehitys seuraavan viiden vuoden aikana



Kuvio 5. Työvoiman tarpeen kehitys seuraavan viiden vuoden aikana.

6 REKRYTOINTIONGELMAT

Yritysten kokemia vaikeuksia työvoiman saannissa eli rekrytointiongelmia kuvaavia mainintoja esiintyi 9 kyselyyn vastanneessa yrityksessä koskien 31 työntekijää. Joillakin tähän kysymyksen vastanneilla yrityksillä rekrytointi ei ilmeisesti ollut ongelma, vaan tarkoittivat tässä pelkästään työvoiman lisästarpeita.

Rekrytointiongelmien liittyivät selvästi työnhakijan ominaisuuksiin tai kvalifikaatioihin. Yritysten vastauksissa rekrytointiongelmien pääasiallisiksi syiksi ilmoitettiin monitaitoisuuden vaatimukset (7) tai erityisosaaminen (6). Työpaikan ominaisuuksiin liittyviksi syiksi ilmoitettiin eniten työn osa-aikaisuus (4) ja palkkukseen liittyvät syyt (4).

Rekrytointiongelmien syyt:	lkm
A. Työnhakijan ominaisuuksiin/kvalifikaatioihin liittyvät syyt	
Riittämätön työkokemus	1
Työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet	3
Tehtävän vaatima työpaikkakohtainen erityisosaaminen	6
Monitaitoisuuden vaatimukset	7
Muut ammattitaitoon tai henk.kohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät syyt	3
B. Työpaikan ominaisuuksiin liittyvät syyt	
Työn osa-aikaisuus	4
Työn tilapäisyys	2
Vuorotyö tai muuten epäsojivat työajat	3
Työmatkaan/toimipaikan sijaintiin liittyvät syyt	3
Palkkukseen liittyvät syyt	4
Muut työpaikan ominaisuuksista johtuvat syyt	2
C. Muut syyt	
Työttömyysturvaan tai sos.etuuksien saantiin liit.syyt	1
Muut työvoiman saatavuutta vaikeuttavat syyt	3
yhteensä	42

Taulukko 7. Rekrytointiongelmien syyt.

Rekrytointiongelmia haluttiin vielä tarkentaa erityisillä lisäkysymyksillä. Tällöin rekrytointiongelmia ilmoittaneita yrityksiä pyydettiin kuvailemaan niitä vielä tarkemmin ammattiryhmittäin. Lisäksi yrityksiltä kysyttiin, miten rekrytointivaikeudet on yritetty ratkaista, onko avoimet työpaikat ilmoitettu työvoimatoimistoon ja mitä muita rekrytointikeinoja on käytetty.

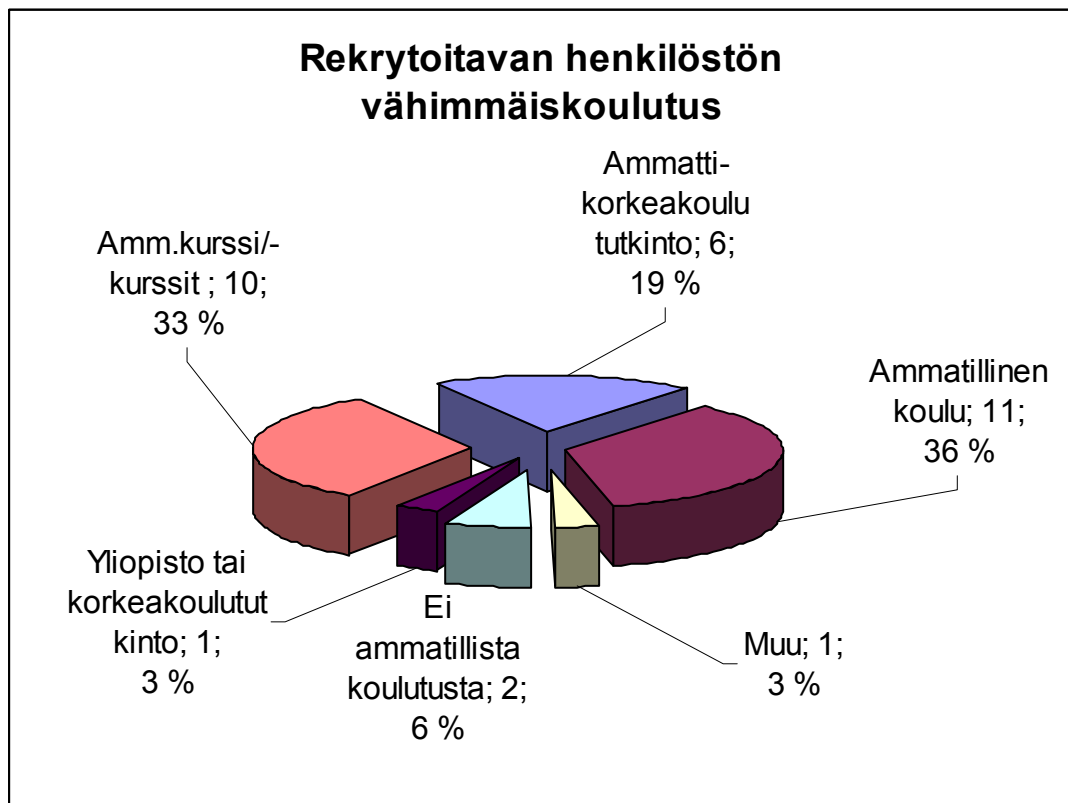
Tarkentava kysymys kiteytti em. 31 työntekijän rekrytointiongelmat 20 työntekijään. Tarkennus myös osoitti, että työpaikkoja on ilmoitettu varsin vähän työvoimatoimistoon. Tarkentavassa kysymyksessä yrittäjät ilmaisivat ongelman johtuvan työllistämistuesta tai yhdistelmästä, ajokortin puutteesta tai lääkäripulasta.

Ongelmien ratkaisemiseksi muutamat yritykset ilmoittivat ryhtyneensä käyttämään työvoiman vuokrausyrityksiä. Muutamat yritykset kuvailivat ongelmien johtuvan työn osa-aikaisuudesta ja tilapäisyydestä.

Rekrytointiongelmat	
Ammattinimikkeet	työntek. lkm
ERIKOISLÄÄKÄRI	1
HIEROJA	1
LABORATORIONHOITAJA	1
LAIHOSSIIVOOJA	2
LASTEN PÄIVÄHOITAJA	2
LÄÄKINTÄVOIMISTELIJA (FYSIOTERAPEUTTI)	1
LASTENHOITOHENKILÖ	1
PERUSHOITAJA/LÄHIHOITAJA	6
RAKENNUSTYÖNTEKIJÄ	2
SAIRAANHOITAJA	2
YLEISLÄÄKÄRI	1
Lukumäärä yht.	20

Taulukko 8. Rekrytointiongelmat ammattinimikkeittäin, koko aineisto.

Kyselyllä kartoitettiin myös rekrytoitavan henkilöstön vähimmäiskoulutusvaatimusta. Yrityksiin rekrytoitavalta henkilöstöltä edellytettiin pääasiassa ammatillisen koulun tasoista (36 %) ja ammattikurssin tasoista (33 %) koulutusta. Ammattikorkeakoulu (19 %) ja yliopisto tai korkeakoulu (3 %) on vähimmäisvaatimuksena harvinaisempi. Osa (6 %) uudesta työvoimasta oltiin valmiita palkkaamaan ilman ammatillista koulutusta.



Kuvio 6. Rekrytoitavalta henkilöstöltä edellytettävä vähimmäiskoulutus.

7 OSAAMINEN

Kyselyssä selvitettiin työntekijöiltä vaadittavaa osaamista, joka aiheuttaa joko nykyisen henkilöstön keskuudessa koulutustarpeita tai joka olisi huomioitava alan koulutusta järjestettäessä. Lisäksi vastaajat saivat esittää ehdotuksia alansa koulutuksen kehittämiseksi ja koulutuksen sisällöksi.

7.1 Koulutusesitykset

Yritykset tekivät esityksiä koulutuksen järjestämisestä. Koulutusesityksiä tehneistä yrityksistä 23 esitti nykyisestä henkilöstöstään 42 työntekijän kouluttamista ja muutama yritys esitti uusien työntekijöiden kouluttamista.

Koulutusesityksiä		
	Määrä	Sisältö
HAMMASHOITAJA	2	Täydennyskoulutus
HAMMASLÄÄKÄRI	2	Täydennyskoulutus
HOITOAPULAINEN	6	Hoitoapulaisesta lähihoitajaksi Ensiapu Laatukoulutus Työyhteisökoulutus Laatukoulutus Palokoulutus
KODINHOITAJA	1	Kodinhoitajasta lähihoitajaksi
KOTIAVUSTAJA	1	Lääketietous, ensiapu, haavahoito
KUNTOHOITAJA	1	Ammatillinen täydennyskoulutus
LASTENHOIDONOPETTAJA	1	Ammatillinen täydennyskoulutus
LASTENHOITAJA	2	Ammatillinen kehitys
LÄÄKINTÄVOIMISTELIJA (FYSIOTERAPEUTTI)	7	Lymfaterapeutti Verkoistuminen/vertaistuki Yrityskoulutus Ammattikursseilla uusista hoitomuodoista ja muista hoitokäytännöistä. Neurologiaan erikoistuminen Ammattitaidon ylläpito Ammatillinen täydennyskoulutus
MUUT ALARYHMÄÄN 191 KUULUVA	1	
PERUSHOITAJA	7	Dementiakoulutusta lähihoitajille esim. oppisopimuskoulutuksena. Hätäensiapu, perustaidot, työnohjaus Saattohoitokoulutus Jalkojen hoitajan koulutus Dementiakoulutus, yhteisöhoito Vanhustyö
PÄIVÄKODIN JOHTAJA	1	
SAIRAANHOITAJA	8	Diabetes, EU-taidot, lääkehoito, haavanhoitomenetelmät Hätäensiapu, perustaidot, työnohjaus Vanhusten lääkekoulutus, jatko Yrittäjyysopinnot, hallinnolliset taidot Dementiakoulutus, Yhteisöhoito Johtamiskoulutus (kehittämiskeskustelut) Yhteisöhoito, Laadun kehittäminen Vanhustyö
SOSIAALITOIMEN TOIMIALAJOHTAJA	1	
TERVEYDENHOITAJA	2	Validaatiokoulutus Vanhustyö
YRITTÄJÄ	2	Tavarankuljetuslupa

Taulukko 9. Yritysten koulutusesityksiä.

7.2 Ehdotuksia kouluttajille

Yrityksillä oli monia ehdotuksia kainuulaisille kouluttajille yrityksen/toimialan koulutuksen kehittämiseksi. Seuraavassa ehdotukset on listattu suoraan yritysten kirjoittamien tarpeiden mukaan.

- EA:a, lääkekoulutus, ergonomia, työyhteisön koulutus, dementia koulutus
- Yrittäjyys näkökulma kaikkeen koulutukseen. Painotus koulutuksessa hoidosta hoitoon. Vanhustyön arvostuksen lisääminen, työssäoppimispaikat suunnitteluun (pehmeämpi paikka kuin tk:n vuodeosasto). Suuntautumisvaihtoehtona houkuttelevampi.
- Validiali- ja jalkojenhoito-, ikäihmisten ravitsemukseen liittyvää koulutusta ja markkinointikoulutusta
- Tällähetkellä on menossa yksityisten päiväkotien johtajille suunniteltu koulutus joka sisällöltään kattaa yrityksen tarpeen.
- Verkostoituminen, laatukäsikirjat, olkakonseptit -koulutus (erikoiskurssit olkanivelten kuntoutukseen), alaraajan biomekaniikka -koulutus.
- Yhteistyön kehittämispäivät olisivat kaikille hyödyksi. Työterveyshuolto pitäisi vuorovaikutusta erikoissairaanhoidon, kelaan, työvoimatoimistoon, kuntokoulutus tahoihin ja työnantajien edustajiin.
- Käytännön työn osuutta opiskelussa lisättävä, nykyään liian teoriapainotteista. Vastavalmistuneet eivät ole motivoituneet vanhustyöhön. Ovatko suuntautumisvalinnat olleet oikein.
- Tarvitaan pienille yrittäjille työnjohtamista, korvausta vastaan huolehditaan jatkuvuudesta.
- Hammashoitajia ja hammaslääkäreitä tarvitaan lisää!
- Yhteistyötä ja yhteydenottoja Kainuun hoivayrittäjiin. Tarpeiden kartoitus ja yhteinen suunnittelu.
- Geriatrisen fysioterapian alueella: enemmän vanhuksille kotiin fysioterapia palveluja yhdessä muiden palvelujen kanssa.

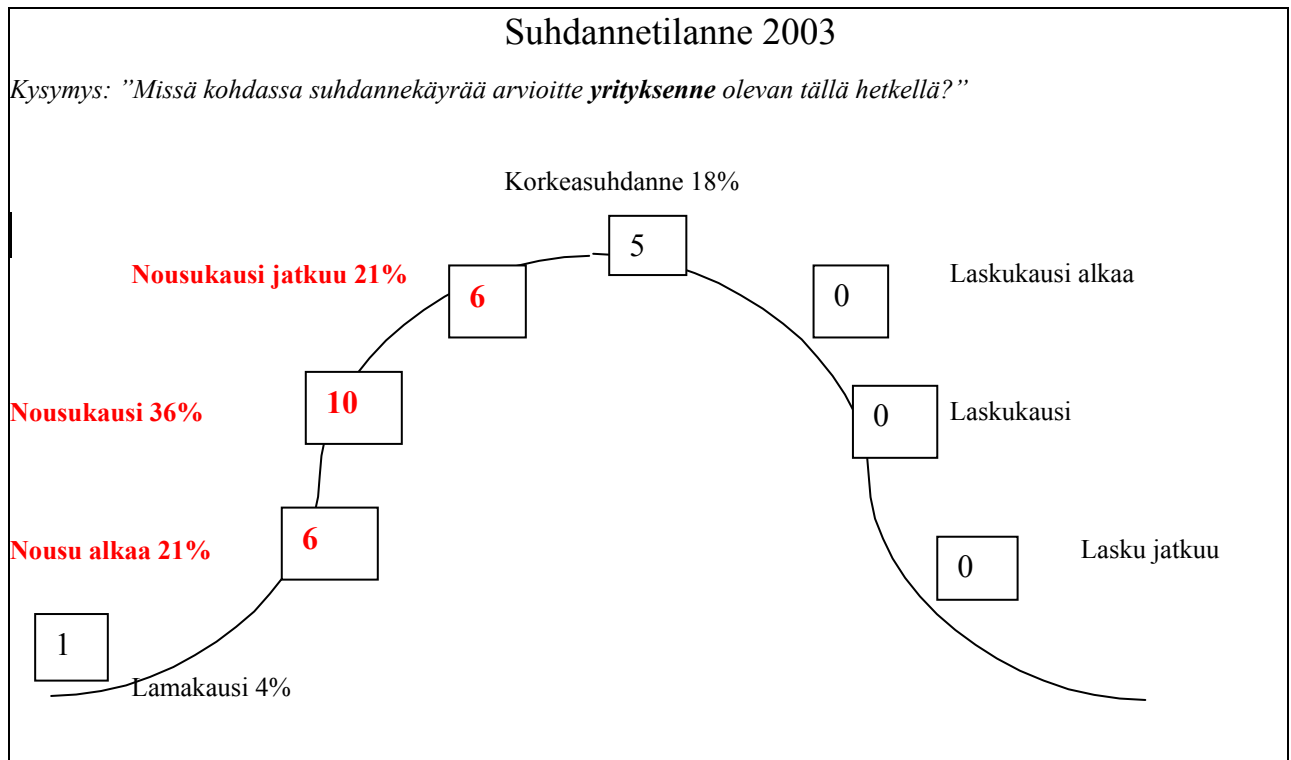
Taulukko 10. Yritysten koulutuksen kehittämisehdotuksia.

8 SUHDANNETILANNE

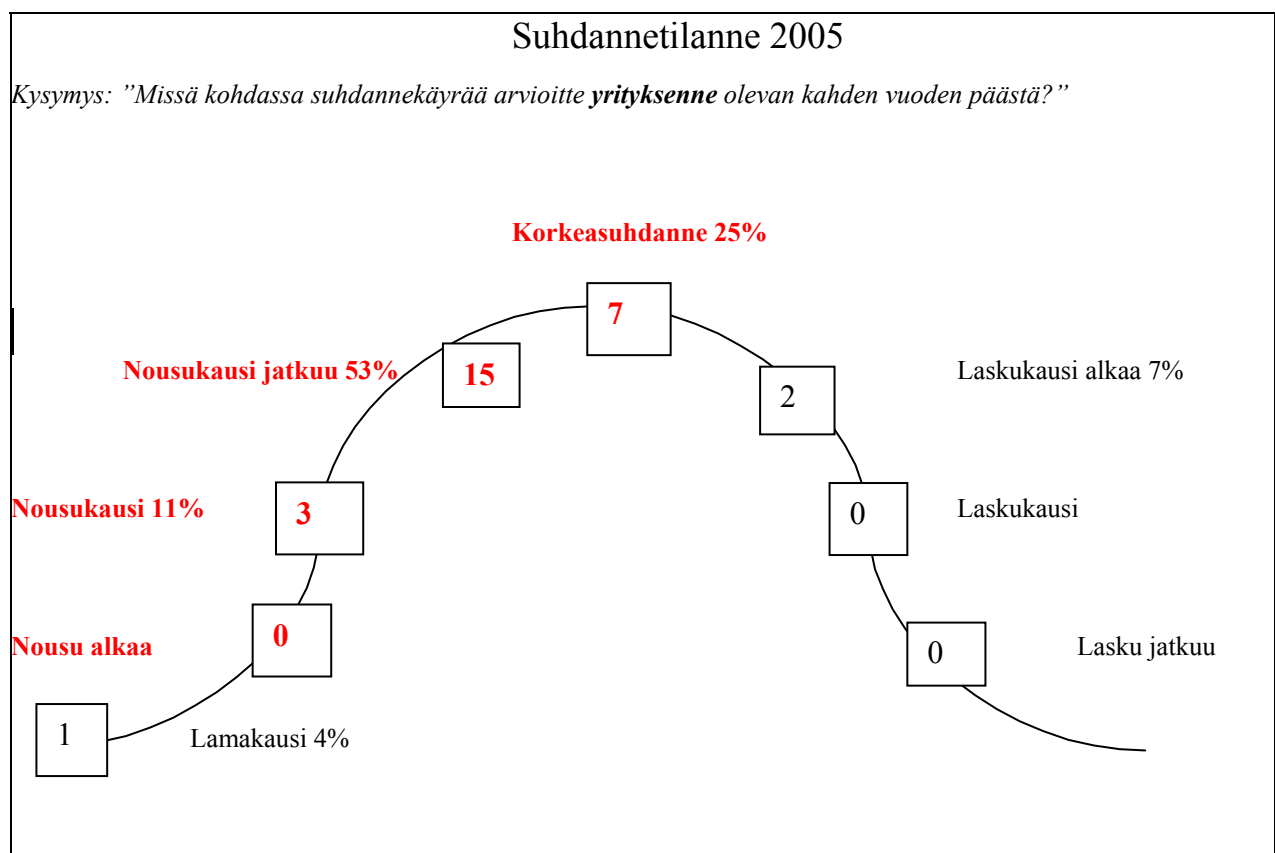
Yrityksiltä tiedusteltiin arviota **yrityksen** suhdannetilanteesta kyselyhetkellä (v. 2003) sekä arviota kahden vuoden kuluttua kyselyajankohdasta (v. 2005). Kyselyhetkellä useimmat yritykset (78 %) arvioivat yrityksensä olevan nousukaudessa tai korkeasuhdanteessa (18 %). Yksikään yritys ei arvioinut laskukauden alkavan yrityksessään.

Kahden vuoden kuluttua kyselyajankohdasta (v. 2005) yritykset arvioivat yrityksensä olevan edelleen (89 %) nousukaudessa tai korkeasuhdanteessa. Seitsemän prosenttia yrityksistä arvioi laskukauden alkaneen.

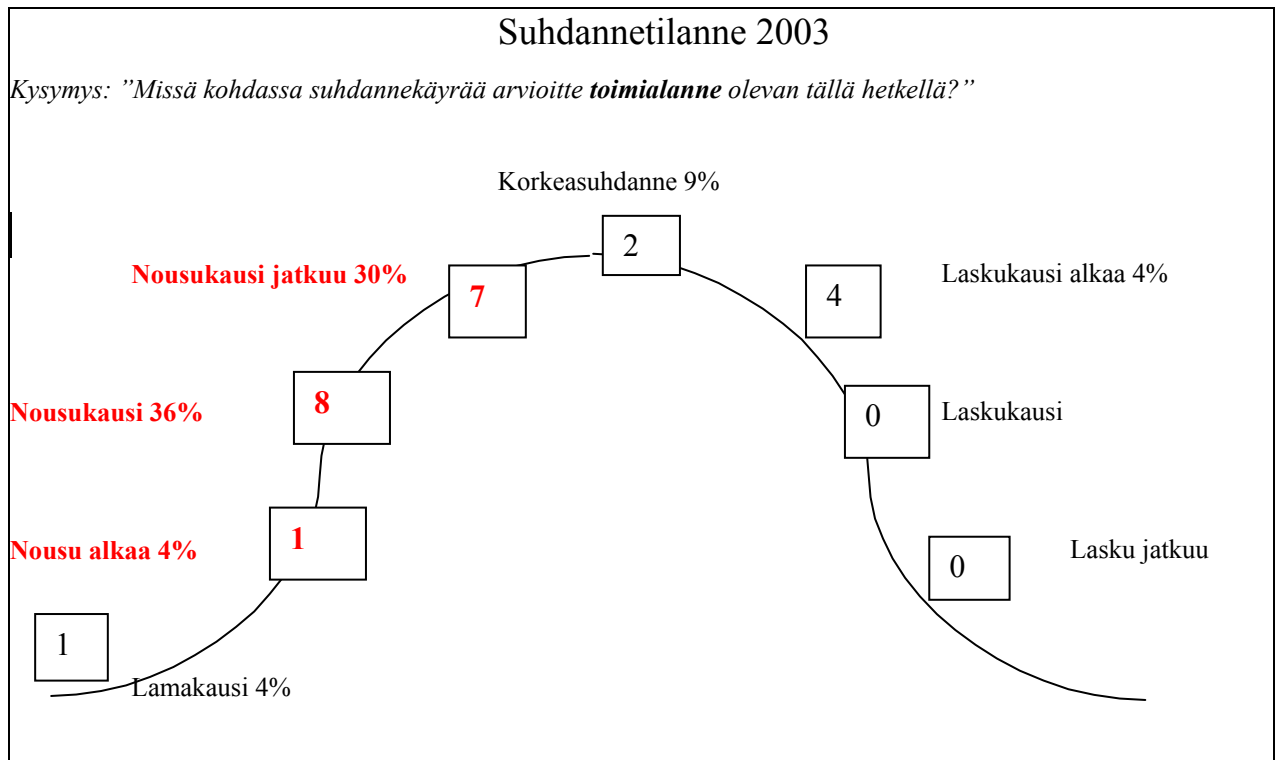
Yritysten arvioivat **koko toimialan** olevan kyselyhetkellä (v. 2003), nousukaudessa (70 %) korkeasuhdanteessa (9 %) ja laskukauden alkavan (4 %). Kahden vuoden päästä (v. 2005) arvioitiin toimialan olevan nousukaudessa (61 %), korkeasuhdanteessa (17 %) ja laskukaudessa (22 %).



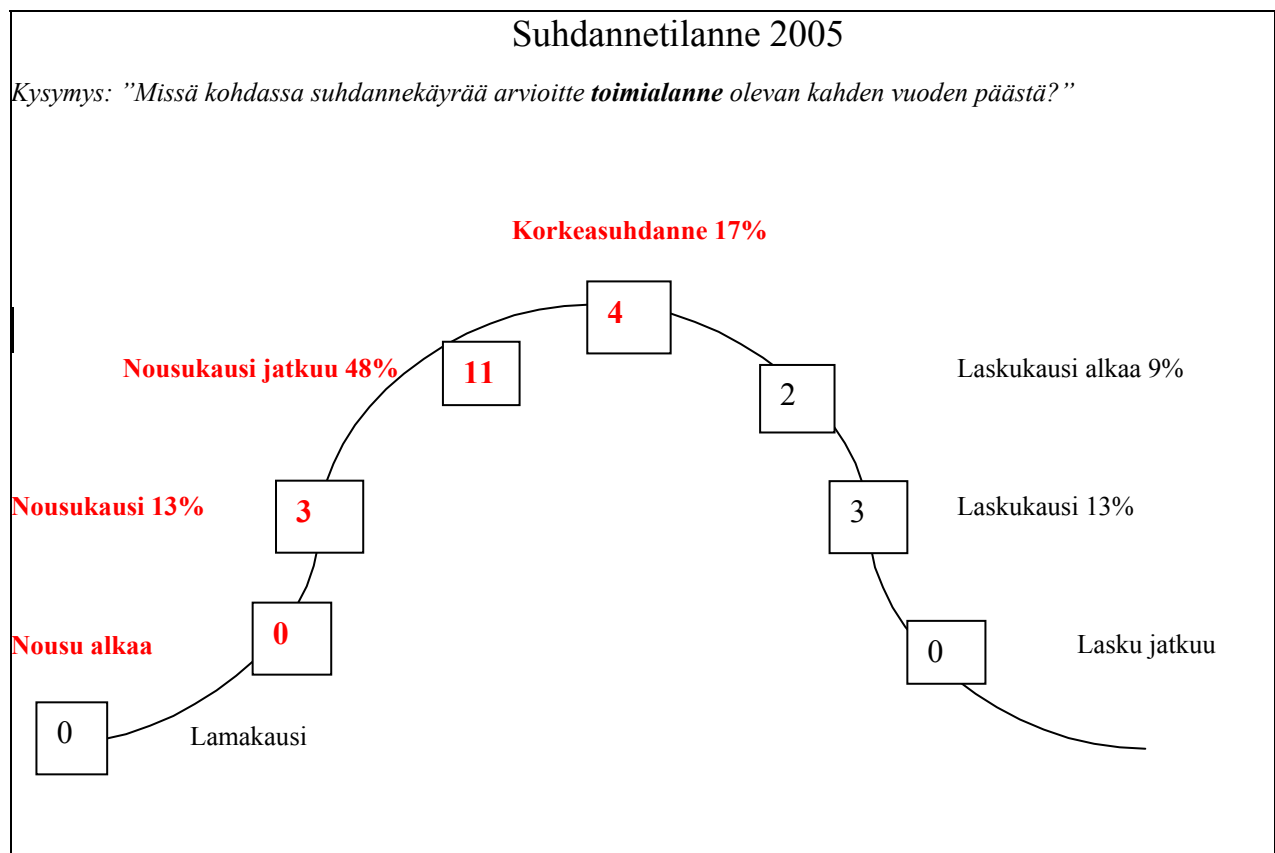
Kuvio 7. Yrityksen suhdannetilanne vuonna 2003.



Kuvio 8. Yrityksen arvioitu suhdannetilanne vuonna 2005.



Kuvio 9. Toimialan suhdannetilanne vuonna 2003.



Kuvio 10. Toimialan arvioitu suhdannetilanne vuonna 2005.

9 YRITYSTEN TILATARPEET

Yrityksen toimitiloja koskevaan kysymykseen vastasi 16 yritystä. Joissakin yrityksissä nykyisten tilojen saneeraus tai lisätilanrakentaminen oli lähiajan suunnitelmissa, samoin kuin huoneiston muuttaminen asiakasystävällisempään ympäristöön. Vain muutamassa vastauksessa korostui akuutti kokonaan uusien toimitilojen tarve.

10 YRITYS-, ALIHANKINTA- JA VERKOSTOITUMISIDEAT

Kyselyyn vastanneista yrityksistä saatiin useita yritys- (6 kpl), alihankinta- (8) ja verkostoitumisideoita (10). Ohessa on lista mainintoja saaneista ideoista. Muutamia alihankinta- ja verkostoitumisideoita olivat edenneet jo toteutusasteelle.

YRITYSIDEOITA
esim. Fysioterapiapalvelukeskus, jossa useita eri taitoja omaavia ammattihenkilöitä.
Keskittäminen: iso fysioterapiayksikkö, jossa kaikki olisimme saman katon alla. Kaikille töitä.
Kotisairaanhoidon laajentaminen KAKS:n kotiuttamiin potilaisiin. Eli kotiutus olisi aikaisempi. Yritykset voisivat yhdistää tässäkin aisassa voimavaransa.
Asiakaslähtöinen toiminta. Suomessa ei vielä ole tarpeeksi asiakaslähtöistä, kuin esim. on Tanskassa. Kuntoutus otetaan tehokkaasti mukaan toimintaan. Tiloja lisää hoitokoteihin esim. kuntosalit, sekä asiakkaita että työntekijöitä varten.
Palveluntarjonnan järkevä lisäys
Yritys on erikoistunut Fysioterapeuttiseen tutkimukseen. Yhteistyö lääkäri ym. hoidonmäärittämiseksi päätoimintana

ALIHANKINTAIDEOITA
Musiikkikasvatuksen osalta osastopalvelut musiikkiopistolta tai OKL:n opiskelijoilta.
Yhteistyön kehittäminen niin, että voi jouhevasti "ostaa" toisilta palveluja, omien palvelujen tueksi.
Hierontapalvelut
Koulutukset
Tietokoneet ja yritysten välinen tietoverkko.
Tarpeiden kartoittaminen.
Yhteisostot
Erikoisosaaminen esim. työterveyshuolto, akupunktuuri, askeltekniikka ja inkontinenssi yms.

VERKOITUMISIDEAT
Teemaillat tai kuukaudet, tempaukset, työvoiman sujuva rekrytointi esim. sairastapaus ja lomien rytmittäminen.
Työterveysasema tekee nyt ja jatkossa yhteistyötä muiden terveyshuollon yksiköiden kanssa.
Fysioterapeutit suosittelevat asiakkaita toisilleen, jos itsellä ei ole riittävää hoito tai käsittelytoimenpiteitä.
Yksityiset päiväkodit.
Toisten päiväkotien kanssa.
Varahenkilöstön vuokraus.
Hoitoverkosto hanke.
Henkilöstön voimavarojen yhdistäminen eri yritysten välillä. Työkokemusta voisi laajentaa työskentelemällä muissa yrityksissä.
Alan yrittäjien yhteiset koulutukset / teemapäivät.
Tuotteiden (tuet, teipit, oheistuotteet) myynti.

Taulukko 11. Yritysten esittämiä yritys-, alihankinta- ja verkostoitumisideoita.

11 MUUTOKSIA ERI AMMATEISSA

Yrityksiltä kysyttiin mitä muutoksia eri ammateissa esim. työn sisällössä tai toimintatavoissa yrityksessä on tapahtumassa. Yrityksiä pyydettiin myös listaamaan koko toimialaa koskevat muutokset. Yritykset kertoivat henkilöstön monitaitoisuuden korostuvan. Asiakaskunta muuttuu koko ajan työntekijältä jotakin erityistaitoa vaativaksi. Tarvitaan erikoistumista tiettyihin hoito-
muotoihin. Myös markkinoinnin ja mainonnan taitoja tarvitaan.

12 KEHITTYMISTÄ RAJOITTAVIA TEKIJÖITÄ

Yrityksistä 12 mainitsi tärkeimpiä yrityksen tai toimialan kehittymistä rajoittavia syitä.

Tärkeimpiä yrityksen/toimialan kehittymistä rajoittavia syitä:

- Verotus ja varojen puute. Kun on tehnyt pitkään samaa työtä motivaation puute etsiä uutta tietoa ja koulutusta.
- Kaupungin väkiluvun väheneminen, lasten määrä vähenee.
- Yritys palvelee suurteollisuutta.
- Laajentamistarpeita on, mutta sopivia tiloja ei löydy. Uusien tilojen rakentamista emme suunnittele. Sijaintikunta voisi saneerata tilat ja vuokrata(kilpailutuksen jälkeen) yrittäjälle.
- Kainuun on työpaikkojen vähäinen tai negatiivinen kasvu.
- Kotipalvelussa asiakkaiden nopea vaihtuminen on asia jota on vaikea ennakoida ja huomioida hinnoittelussa siten, että palkkavaroja olisi silloinkin kun työtä ei ole.
- Toiminnan eriyttämisen (isot/pienet lapset) kannalta kehittymistä rajoittaa liian pienet tilat.
- Palvelusetelimäärärahojen pienuus. Kotona asuvia vanhuksia on tulevaisuudessa, joten tukimuotoja on kehitettävä ja tuettava yrittäjiä kentällä samassa suhteessa kuin laitolasumisessa.
- Työtilauksia vähän koska paikkakunta on pieni.
- Kuntien maksukyky heikkenee. Yksityisten henkilöiden maksutaso on heikkoa. Palvelut toivotaan/mielletään yleisesti kunnan järjestettäväksi.
- Verrattain uusi ala. Nykyinen vanhusväestö ei vielä tottunut ostamaan tarvittavia palveluja.
- Tärkeimmät toimialan rajoittavat tekijät ovat naapureiden vastustus ja kateus.
- Kunnan asukasluku on vähentynyt. Työkäisille ei ole töitä täällä.

Taulukko 12. Yritysten tai toimialan rajoittavat syyt.

13 TOIMINTOJEN ULKOISTAMINEN

Yrityksiltä tiedusteltiin mitä toimintoja he ovat ulkoistaneet tai suunnitelleet ulkoistavan lähiaikoina tai lähivuosina. Yritykset kertoivat ulkoistaneen tai olevan suunnitelmissa ulkoisotettavan perussiivous, lounaspalvelun sekä tila- ja kiinteistöhuolto.

14 YRITYKSEN LIIKEVAIHTO

Yritykset arvioivat liikevaihdon lisääntyvät viiden vuoden sisällä. Muutamilla arvioitu liikevaihto pysyisi samana. Yksikään liikevaihto ei pienentyisi. Yritysten keskimääräinen liikevaihto v. 2002 oli 202 234 € ja arvioitu keskimääräinen liikevaihtotavoite v. 2005 on 294 595 €.

Yrityksen liikevaihto	Arvioitu liikevaihtotavoite
V. 2002	V. 2005
300 000	450 000
15 000	25 000
220 000	250 000
295 946	400 000
580 000	780 000
	200 000
230 000	300 000
400 000	440 000
11 750	16 800
101 590	
380 000	430 000
40 758	50 000
15 000	
100 000	100 000
135 000	140 000
400 000	1 000 000
	350 000
200 000	200 000
132 000	150 000
92 500	109 300
500 000	750 000
100 000	100 000
23 000	40 000
176 600	200 000

Taulukko 12. Yritysten liikevaihto ja arvioitu liikevaihtotavoite 2005.

15 LOPUKSI

Tulosten jatkokäsittely tapahtuu syksyllä 2003, jolloin yritysten edustajat kutsutaan mukaan yhteiseen asiantuntijaraatiin, joka analysoi saatuja tuloksia ja tekee johtopäätöksiä ja kehittämisehdotuksia. Tavoitteena on prosessi, jossa toimialan yritykset esittävät kehittämiseen tarvittavia toimenpiteitä.

Liitteenä kyselylomake.



**Työvoiman ja koulutuksen ennakointi
sosiaali- ja terveydenhuollon yrityksissä ja toimialalla**

KYSELYLOMAKE

Pyydämme yritystänne vastaamaan oheiseen kyselylomakkeeseen. Kysymykset esitetään joko avoimena kysymyksinä tai vaihtoehtokysymyksinä, joissa vastaukset annetaan rastittamalla jokin esitetyistä vastausvaihtoehdoista. Kysymysten yhteydessä annetaan vastaamisohjeet.

On tärkeää, että vastaatte kaikkiin kysymyksiin !

Toivomme Teidän palauttavan lomakkeen viimeistään 17.4.2003 oheisessa palautuskuoressa.
Lisätietoja antavat Erja Heikkinen 044 7100 85, 7171 251 ja Anna-Maria Korhonen 044 551 4601

Yritys	<input type="text"/>
Toimiala	<input type="text"/>
Sijaintikunta	<input type="text"/>
Yhteyshenkilö	<input type="text"/>
puh.	<input type="text"/>
e-mail:	<input type="text"/>

Yrityksenne /yksikönne liikeidea/toiminta-ajatus

--

Päätuotteet ja/tai palvelut lyhyesti:

--

Yrityksen liikevaihto v. 2002

ja arvioitu liikevaihtotavoite v. 2005

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

	Naisia	Miehiä	Yhteensä
1. Henkilöstön määrä			
- kyselyhetkellä			
- puolen vuoden kuluttua			
- vuoden kuluttua			

2. Henkilöstön ikärakenne (lukumäärä)

	suorittava taso	johtajat, asiantuntijat	yhteensä
16-24 -vuotiaat			
25-39 -vuotiaat			
40-49 -vuotiaat			
50-54 -vuotiaat			
55-64 -vuotiaat			
Eläkkeelle v. 2003 - 2005 siirtyvät			

3. Miten arvioitte työvoiman tarpeen kehityksen yrityksessänne seuraavan viiden vuoden aikana (rasti ruutuun)

	suorittava taso	johtajat, asiantuntijat
a) vähenee reilusti		
b) vähenee jonkin verran		
c) pysyy samana		
d) kasvaa jonkin verran		
e) kasvaa reilusti		

4. Suunnitteletteko palkkaavanne lisää työvoimaa lähimmän vuoden aikana?
 Mainitkaa missä ammateissa työvoiman lisäys tapahtuu, kuinka suuri lisäys on ja mikä on vähimmäiskoulutusvaatimus ja vaadittavat ominaisuudet.

Ammatti-nimikkeittäin (vain yksi ammatti-nimike yhteen ruutuun)	Ajankohta 1 = heti 2 = vuoden kuluttua merkitse rasti valitsemasi numeron perään	Lisättävän henkilöstön määrä	Vähimm.koulutus 1= ei ammatillista koulutusta 2 = ammattikurssi/-kurssit 3 = ammatillinen koulutuskinto 4 = ammattikorkeakoulututkinto 5 = yliopisto-tai korkeakoulututkinto 6 = muu (merkitse rasti viereiseen ruutuun valintasi mukaan)	Vaadittava osaaminen (merkitse 1-3 tärkeintä taitoa)
	1		1 2 3 4 5 6	
	2		1 2 3 4 5 6	
	1		1 2 3 4 5 6	
	2		1 2 3 4 5 6	
	1		1 2 3 4 5 6	
	2		1 2 3 4 5 6	
	1		1 2 3 4 5 6	
	2		1 2 3 4 5 6	

5. Suunnitteletko vähentävänne työvoimaa lähimmän vuoden aikana? - **Samalla kartoitamme myös eläkkeelle siirtyviä, joiden tilalle tarvitaan uutta henkilöstöä**
Työvoiman vähennys tapahtuu seuraavissa ammateissa:

Ammattinimikkeittäin (vain yksi ammattinimike yhteen ruutuun)	Ajankohta 1 = heti 2 = vuoden kuluttua merkitse rasti valitsemasi numeron perään		Vähennet- tävän henkilöstön määrä	Vähentämisen syyt: 1 = taloudelliset syyt 2 = työtehtävien muutos 3 = puutteellinen ammattitaito 4 = tuotannon lopettaminen 5 =määräaikaisuus, 6 =muu syy, mikä 7 = Eläkkeelle siirtyvät (merkitse rasti viereiseen ruutuun valintasi mukaan)			
	1	2		1	2	3	4
	1			1		2	
				3		4	
	2			5		6	
				7			
	1			1		2	
				3		4	
	2			5		6	
				7			
	1			1		2	
				3		4	
	2			5		6	
				7			
	1			1		2	
				3		4	
	2			5		6	
				7			
	1			1		2	
				3		4	
	2			5		6	
				7			
	1			1		2	
				3		4	
	2			5		6	
				7			

KOULUTUSESITYKSIÄ

6. Mitkä ovat yrityksenne tämän hetken tärkeimmät koulutustarpeet?

(esim. ammatillisen kehityksen kannalta ja/tai yrityksen menestymisen kannalta)

Ammattinimikkeittäin (vain yksi ammatti- nimike yhteen ruutuun)	Ajankohta 1 = heti 2 = vuoden kuluttua	rastita	Hlö määrä	Koulutuksen sisältö ja kohderyhmä 1 = nykyinen henkilöstö 2 = uusi henkilöstö
	1			1 = nykyinen henkilöstö
	2			2 = uusi henkilöstö
	1			1 = nykyinen henkilöstö
	2			2 = uusi henkilöstö
	1			1 = nykyinen henkilöstö
	2			2 = uusi henkilöstö
	1			1 = nykyinen henkilöstö
	2			2 = uusi henkilöstö
	1			1 = nykyinen henkilöstö
	2			2 = uusi henkilöstö

REKRYTOINTIONGELMAT

7 a. Onko Teillä nyt tai tulee olemaan lisätyövoiman tarvetta? - Koetteko vaikeuksia työvoiman saannissa? Missä ammateissa? - Merkitkää rekrytointiongelman syy

Ammattinimikkeittäin: (vain yksi ammattinimike yhteen ruutuun)	Ajankohta 1 = heti 2 = vuoden kuluttua rastita sopiva vaihtoehto		Lisä hlö määrä	Rekrytointiongelman syy: (rastita tärkein syy numeron perässä olevaan ruutuun, selitykset lomakkeen alaosassa)									
	1	2		1	2	3	4	5	6	7	8		
	1			1		2		3		4			
				5		6		7		8			
	2			9		10		11		12			
				13		14		15		16			
	1			1		2		3		4			
				5		6		7		8			
	2			9		10		11		12			
				13		14		15		16			
	1			1		2		3		4			
				5		6		7		8			
	2			9		10		11		12			
				13		14		15		16			
	1			1		2		3		4			
				5		6		7		8			
	2			9		10		11		12			
				13		14		15		16			

Rekrytointiongelman syyt:

A Työnhakijan ominaisuuksiin/kvalifikaatioihin liittyvät syyt

1. Riittämätön ammatillinen peruskoulutus	2. Riittämätön työkokemus
3. Työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet	4. Tehtävän vaatima työpaikkakohtainen erityisosaaminen
5. Kielitaitovaatimukset	6. Monitaitoisuuden vaatimukset
7. Tietotekniikkaan liittyvät vaatimukset	8. Muut ammattitaitoon tai henk.koht. omin. liittyvät syyt

B. Työpaikan ominaisuuksiin liittyvät syyt

9. Työn osa-aikaisuus	10. Työn tilapäisyys
11. Vuorotyö tai muuten epäsojivat työajat	12. Työmatkaan/toimipaikan sijaintiin liittyvät syyt
13. Palkkaukseen liittyvät syyt	14. Muut työpaikan ominaisuuksista johtuvat syyt, mitkä

C. Muut syyt

15. Työttömyysturvaan tai sos.etuuksien saantiin liitt. syyt
16. Muut työvoiman saatavuutta vaikeuttavat syyt, mitkä
Kohtien 8, 14 ja 16 kysymyksiä voitte täydentää seuraavissa kohdissa:
8.
14.
16.

Seuraavalla sivulla pyydetään kuvailemaan rekrytointiongelmia tarkemmin!

REKRYTOINTIONGELMAT

7 b. Mikäli ilmoititte edellä rekrytointiongelmia, pyydämme kuvailemaan niitä tässä vielä tarkemmin ammattiryhmittäin:

Miten rekrytointivaikeudet on yritetty ratkaista?

Onko avoimet työpaikat ilmoitettu työvoimatoimistoon? -Mitä muita rekrytointikeinoja olette käyttäneet?

Ammattinimike:

Ratkaisut:

Ammattinimike:

Ratkaisut:

Ammattinimike:

Ratkaisut:

Ammattinimike:

Ratkaisut:

Ammattinimike:

Ratkaisut:

7 c. Mainitkaa tärkeimpiä yrityksenne/toimialanne kehittymistä rajoittavia syitä?

8. Mitä muutoksia eri ammateissa esim. työn sisällöissä tai toimintatavoissa yrityksessä tapahtumassa? Mainitkaa myös koko toimialaa koskevat muutokset. (esim. sairaanhoitajan työnkuva palvelukodissa tai kotipalveluja tarjoavassa yrityksessä)

Ammattinimike	Muutokset

9. KERTOKAA IDEOITA VERKOSTOITUMISESTA (= yhteistyö muiden saman toimialan yritysten kanssa) ALIHANKINTAIDEOITA JA YRITYSIDEOITA PAIKKAKUNNALLE

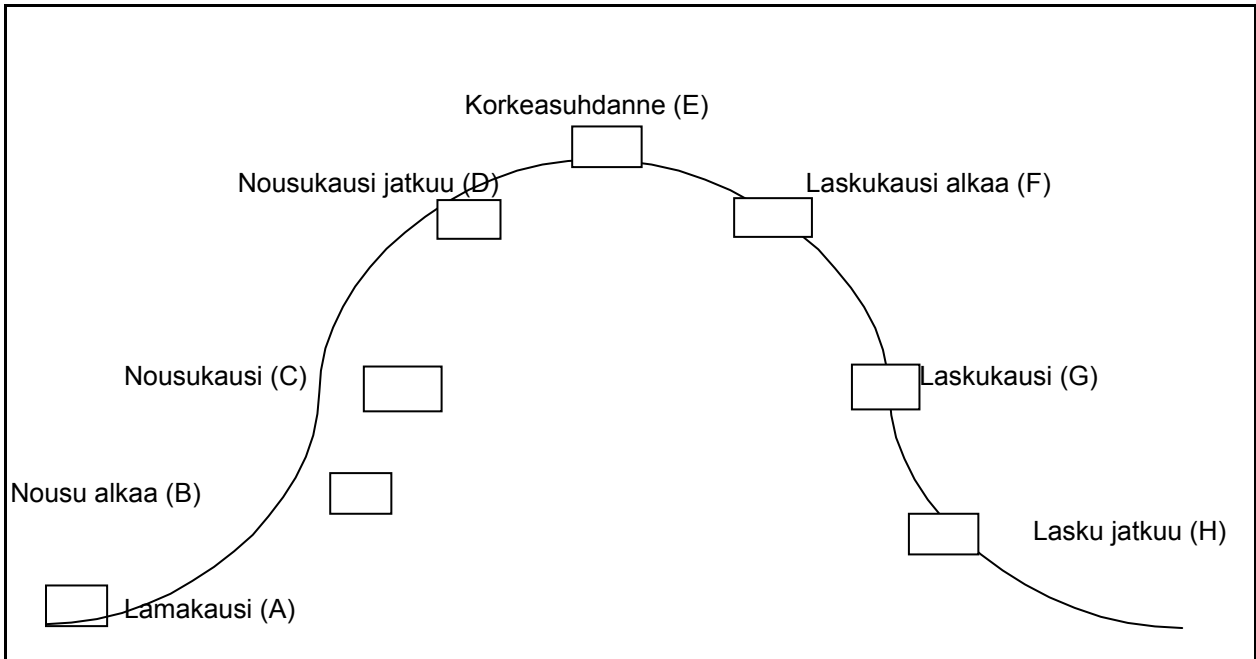
Verkostoitumisideat	
Alihankintaideat	
Yritysideat	

10. Mitä toimintoja yrityksessänne on suunniteltu ulkoistettavan lähiaikoina tai - vuosina ? (esim. siivouspalvelut, ravitsemuspalvelut jne.)

11. Ehdotuksia Kainuulaisille koulutusorganisaatioille yrityksenne/toimialanne koulutuksen kehittämiseksi ?

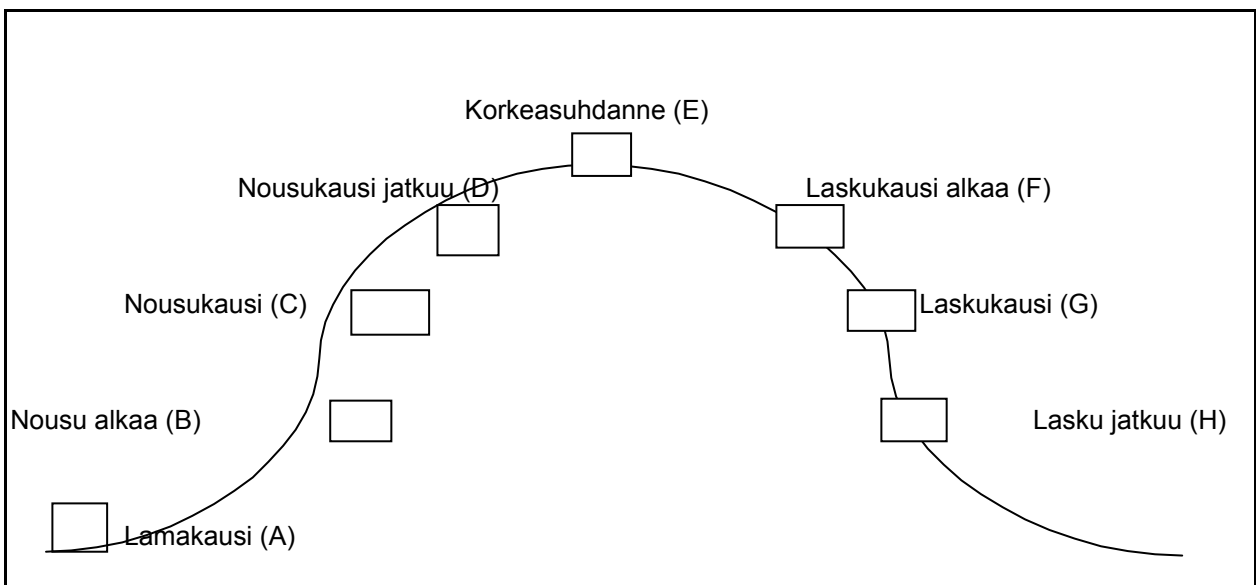
SUHDANNETILANNE NYT

12 a. Missä kohdassa suhdannekäyrää arvioitte yrityksenne olevan tällä hetkellä?



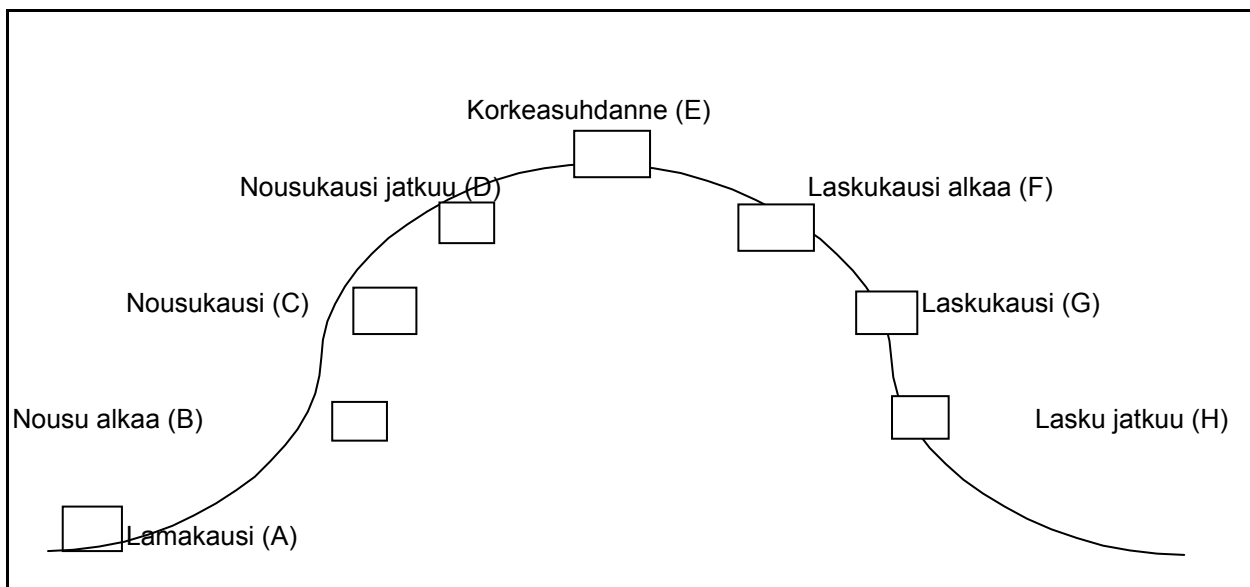
SUHDANNETILANNE KAHDEN VUODEN PÄÄSTÄ

12 b. Missä kohdassa suhdannekäyrää arvioitte yrityksenne olevan kahden vuoden päästä?



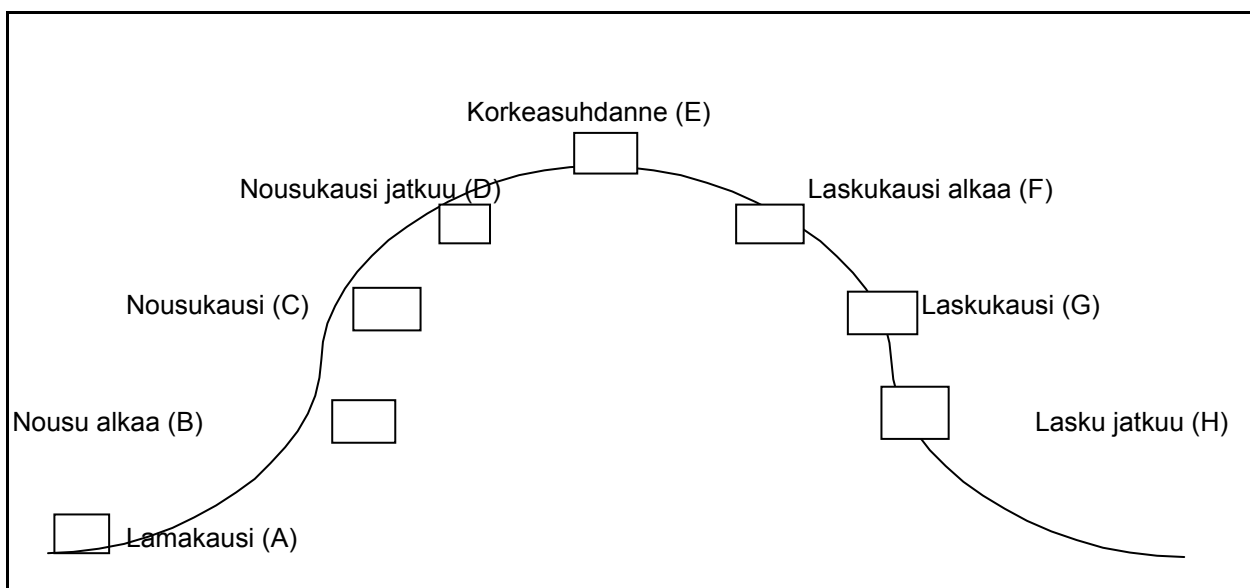
SUHDANNETILANNE KOKO TOIMIALALLA NYT

12 c. Missä kohdassa suhdannekäyrää arvioitte toimialanne olevan tällä hetkellä?



SUHDANNETILANNE KOKO TOIMIALALLA KAHDEN VUODEN PÄÄSTÄ

12 c. Missä kohdassa suhdannekäyrää arvioitte toimialanne olevan kahden vuoden päästä?



13. Yrityksenne nykyiset tilat/tilatarpeet nyt ja lähitulevaisuudessa ? - Mitä kunnostus-, muutos- tai lisärakentamistarpeita yrityksellänne on lähitulevaisuudessa?

SUURET KIITOKSET YHTEISTYÖSTÄ

JULKAISULUETTELO

Sarja A: virallisesti hyväksytyt julkaisut
 Sarja B: selvitykset ja tutkimukset
 Sarja C: hallinnolliset asiakirjat
 Sarja D: monistesarja

Sarja A

- A:1 Kainuun maakuntasuunnitelma
Maakunnan kehittämissstrategiat
vuosille 1993 - 1997 (1992)
- A:2 Kainuun maaseutuohjelma
(1994)
- A:3 Kajaanin osaamiskeskusohjelma
(1994)
- A:4 Kainuun vesistöohjelma, Oulujärven alue
(1994)
- A:5 Kainuun raja-alueohjelma (1994)
- A:6 Kainuun kehittämisohjelma (1994)
- A:7 Kainuun ehdotus EU:n 6-tavoite-
ohjelmaan (1994)
- A:8 Kainuu EU-objective programme
1995 -1999 (1995)
- A:9 Kainuun kehittämisohjelma (1995)
- A:10 Kainuun vesistöohjelma (1996)
- A:11 Karjala Interreg -ohjelma 1995-1999
(1995)
- A:12 Karjala Interreg -ohjelma 1995-1999
(1995), venäjänkielinen
- A:13 Kainuun kehittämisohjelma 1997
(1997)
- A: 14 Kainuun kehittämisohjelman priorisointi
(1997)
- A:15 Kainuun kehittämisohjelma 2000 (2000)
- A: 16 Kainuun aluekeskusohjelma (2001)
- A:17 Kainuun Kehittämisohjelma 2000,
Seurantaraportti v. 2001 (2001)
- A:18 Kainuun maakuntaohjelma 2003 – 2006
(2003)
- A:19 Kainuun maakuntasuunnitelma 2020
(2003)
- A:20 Kainuun maakuntaohjelman toteuttamis-
suunnitelma eli TOTSU 2004 – 2005

Sarja B

- B:1 Pohjois-Suomi tekee tulevaisuutensa
Seutukaavaliittojen kannanotto
Pohjois-Suomen kehittämiseen (1991)
- B:2 Pohjois-Suomen tavaraliikenne-
järjestelmän kehittäminen (1991)
- B:3 Puolanka
Kuntakeskuksen osayleiskaava
(1991)
- B:4 Kainuun liikunnan mallimaakunta
-projektin väliraportti 1988 - 1990
(1991)
- B:5 Nuorten asunto-olojen kehittämis-
projekti
Kyselytutkimus nuorten asumisesta ja
asuntotoiveista Oulun läänissä (1992)
- B:6 Yhteissuunnittelu kylien ja kaupungin-
osien liikuntasuunnittelussa (1992)
- B:7 Kainuun uhanalaiset kasvit (1992)
- B:8 Yhteissuunnittelu
Nakertaja - Hetteenmäen yhteissuun-
nittelukokeilu
Suunnitteluvaihe 1990 - 1992 (1992)
- B:9 Päivittäisen liikuntakasvatuksen opetus-
suunnitelma 5 - 6-vuotiaille esiopetuk-
seen (1992)
- B:10 Lastentanssin opetusohjelma
5 - 6-vuotiaille (1992)
- B:11 Kainuun liikunnan mallimaakunta
-projekti
Loppuraportti 88 - 92 (1992)
- B:12 Asuntoja nuorille - miten?
Nuorten asunto-olojen kehittämis-
projekti (1993)
- B:13 Kainuun tilastokatsaus 1993
(1993)
- B:14 Kainuun ja lähialueen metsätalous-
projekti; Kainuulaisten yksityismetsän-
omistajien puunmyyntihalukkuus
lähitulevaisuudessa
Loppuraportti osa 1
Loppuraportti osa 2, taulukot (1994)
- B:15 NOWERAIL
Lietmajärvi - Kozhkoma –rata (1995)

- B:16 Kainuu - tietomaakunta 2005 (1996)
- B:17 Kainuun jätehuollon yhteenvetoraportti (1996)
- B:18 Kainuun jätehuollon vaihtoehdot ja jätehuoltoyhteistyön toteutus (1996)
- B:19 Kainuun tilastokatsaus (1997)
- B:20 Kainuun kehittämissuunnitelman toteutumisasiaportti (1997)
- B:21 Lex Kainuu - Alueellinen työllisyyskokeilu 1999 - 2003 (1998)
- B:22 Kainuun kansainvälistymisasiaportti 1999 - 2000 (1998)
- B:23 Kainuun pääomasijoitusrahaston perustaminen - esiselvitys
- B:24 Hyrynsalmen talouskehitys v. 1993 - 2000 (1998)
- B:25 Kajaanin talouskehitys v. 1993 - 2000 (1998)
- B:26 Kuhmon talouskehitys v. 1993 - 2000 (1998)
- B:27 Paltamon talouskehitys v. 1993 - 2000 (1998)
- B:28 Puolangan talouskehitys v. 1993 - 2000 (1998)
- B:29 Ristijärven talouskehitys v. 1993 - 2000 (1998)
- B:30 Sotkamon talouskehitys v. 1993 - 2000 (1998)
- B:31 Suomussalmen talouskehitys v. 1993 - 2000 (1998)
- B:32 Vaalan talouskehitys v. 1993 - 2000 (1998)
- B:33 Vuolijoen talouskehitys v. 1993 - 2000 (1998)
- B:34 Kainuun kuntatalouden kehitys vuoteen 2000 (1998)
- B:35 Kainuun kehittämissuunnitelman toteutumisasiaportti (1999)
- B:36 Internationalisering av ett landskap - Kajanaland som fallstudie (1999)
- B:37 Kainuun tilastokatsaus (1999)
- B:38 Lex Kainuu
Toinen kirja Lex Kainuu työllisyyskokeilusta 1999 - 2003 (2000)
- B:39 Siniset hetket ja siintävät vaarat Kainuun maakuntakuvatutkimus 2000 (2000)
- B:40 Euroopan Unionin aluepolitiikka Kainuussa - Ensimmäiset tavoite 6 - hankkeet verkostotalousteorian näkökulmasta (2000)
- B:41 Kainuun väestöennuste 1999 - 2020 (2002)
- B:42 Kainuun maakuntasuunnitelma ja -kaava 2020 - Geologiset tiedot ja mahdollisuudet (2002)
- B:43 Lännenlokarit Kainuusta Amerikkaan: Oiva Turpeinen (2002)
- B:44 Kainuun tilastokatsaus 2002 (2002)
- B:45 Kainuun hyvinvointistrategia vuoteen 2006 (2002)
- B:46 Kainuun maakuntasuunnitelma 2020 Skenaariotyövaiheen loppuraportti (2002)
- B:47 Valtatie 22 Oulu - Kajaani oikaiseminen välillä Petäjälahti-Kajaani Liikennetaloudellinen selvitys (2003)
- Sarja C**
- C:1 Kuntainliittosuunnitelma vuosille 1991 - 1995
Talousarvio vuodelle 1991 (1990)
- C:2 Kuntainliittosuunnitelma vuosille 1992 - 1996, talousarvio vuodelle 1992 (1991)
- C:3 Kertomus Kainuun Liiton toiminnasta vuodelta 1991 (1992)
- C:4 Kuntainliittosuunnitelma vuosille 1993 - 1997, Toimintasuunnitelma ja talousarvio vuodelle 1993 (1992)
- C:5 Kertomus Kainuun Liiton toiminnasta vuodelta 1992 (1993)
- C:6 Toimintasuunnitelma ja talousarvio vuodelle 1994, Toiminta vuosina 1994 - 1998 (1993)
- C:7 Kertomus toiminnasta vuodelta 1993 (1994)

- C:8 Toimintasuunnitelma ja talousarvio vuodelle 1995, Toiminta vuosina 1995 - 1999 (1994)
- C:9 Kertomus toiminnasta vuodelta 1994 (1995)
- C:10 Toimintasuunnitelma ja talousarvio vuodelle 1996 (1995)
- C:11 Kertomus toiminnasta vuodelta 1995 (1996)
- C:12 Talousarvio 1997 ja taloussuunnitelma 1997 - 1999 (1996)
- C:13 Kertomus toiminnasta vuodelta 1996 (1997)
- C:14 Talousarvio 1998 ja taloussuunnitelma 1998 - 2000 (1997)
- C:15 Kertomus toiminnasta vuodelta 1997 (1998)
- C:16 Talousarvio 1999 ja taloussuunnitelma 1999 - 2001 (1998)
- C:17 Kertomus toiminnasta vuodelta 1998 (1999)
- C:18 Kainuun liiton talousarvio 2000 ja taloussuunnitelma 2000 - 2001 (2000)
- C:19 Kertomus toiminnasta vuodelta 1999 (2000)
- C:20 Kainuun liiton talousarvio 2001 ja taloussuunnitelma 2001 - 2003 (2001)
- C:21 Kertomus toiminnasta vuodelta 2000 (2001)
- C:22 Kainuun liiton talousarvio 2002 ja taloussuunnitelma 2002 - 2004 (2001)
- C:23 Kainuun tavoite 6 -ohjelman hankkeet Rahoittajien sisäinen arvio (2002)
- C:24 Kertomus toiminnasta vuodelta 2001 (2002)
- C:25 Kainuun liiton talousarvio 2003 ja taloussuunnitelma 2003 - 2005 (2002)
- C:26 Kertomus toiminnasta vuodelta 2002 (2003)
- D:3 Selvitys Kainuun yritys- ja toimipaikkarakenteesta (1991)
- D:4 Mielipidetiedustelu säästämisestä Sotkamon kunnan toiminnassa (1992)
- D:5 Väki vähenee - paraneeko pidot? Arvioita ja laskelmia Kainuun väestö- ja työvoimakehityksestä (1993)
- D:6 Oulujärven rantojen käyttö vuonna 1992 (1994)
- D:7 Kainuun suojelualueet (1994)
- D:8 Lex Kainuu - Kaukametsä-seminaari (1998)
- D:9 Lex Kainuu - Alueellinen työllisyyskokeilu 1999 - 2003: Vaikutukset valtion budjettiin vuonna 1999 eriteltynä eri ministeriöiden osalle (1998)
- D:10 Kainuun elinkeinopolitiikan ulkoinen arviointi (1998)
- D:11 Kainuulaisten elintarvikeyritysten tuoteluettelo (2000)
- D:12 Kainuun venäjän-kaupan strategialinjaukset - Työryhmäraportti (2000)
- D:13 Lex Kainuu eOPAS (2002)
- D:14 Lex Kainuu työllisyyskumppanuuden johtaminen - taolaisen filosofian wei wu wei -periaatteen soveltaminen työllisyyskumppanuuden verkostoitumiseen. Johtamisen erikoisammattitutkinnon lopputyö Tiimiakatemiaalle / Jyväskylän aikuiskoulutuksen Johtamiskoulutusyksikölle. (2003)
- D:15 Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon ennakointi Raportti eläkepoistumasta 2002-2020 (2003)
- D:16 Kainuun sosiaali- ja terveystalouden koulutus- ja työvoimatarpeet Yritysten kyselytulokset vuonna 2003 (2003)
- D:17 Kainuun sosiaali- ja terveystalouden Opiskelijakyselyn tulosraportti (2003)

Sarja D

- D:1 Työvoiman rakennemuutos Kainuussa 1980-luvulla (1991)
- D:2 Kainuun vesiliikenteen kehittäminen 1992 - 2010 (1991)