

SOSIAALITAITO



SOCIALKOMPETENS

**TOIMINTASUUNNITELMA
2007-2008**

<i>Esipuhe</i>	3
<i>Tiivistelmä</i>	4
<i>1 Sosiaalitaidon toiminnan lähtökohdat v. 2007</i>	7
<i>2 Sosiaalitaidon tavoitteet ja toiminta-idea</i>	8
<i>3 Sosiaalitaidon toiminnan konkretisointi ja arvioinnin kohteiden määrittäminen vuosille 2007 - 2008</i>	11
<i>4 Sosiaalitaidon toiminnan perusta</i>	13
<i>5 Talous ja henkilöstö</i>	15
<i>6 Viestintä</i>	16
<i>7 Toiminnan arviointi ja kehittäminen</i>	17
<i>8 Etelä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskusverkoston (ESO) toiminta</i>	19
<i>9 Johtopäätöksiä</i>	20

Sosiaalitaidon visio

**Keski- ja Länsi-Uusimaa
sosiaalialan edelläkävijänä**

Esipuhe

Hyvä lukija, kädessäsi on Länsi- ja Keski-Uudenmaan sosiaalialan osaamiskeskus Sosiaalitaito Oy – Socialkompetens Ab:n (myöhemmin Sosiaalitaito) toimintasuunnitelma vuosille 2007-2008. Toimintasuunnitelma on Sosiaalitaidon hallituksen ja henkilöstön yhteinen sopimus toiminnan suurimmista linjauksista seuraavan kahden vuoden ajalle. Toimintasuunnitelma pyrkii selkiyttämään sekä osaamiskeskustoiminnan sisältöjä että toimintatapoja.

Seuraavien kahden vuoden aikana Sosiaalitaidon toimintaan vaikuttavat meneillään olevat kunta- ja palvelurakennemuutokset ja terveys- ja sosiaali- ja terveystieteiden ja/tai aluehankkeet tavoilla, joita on tässä vaiheessa vaikeaa ennakoita. Yhtäältä muutoksia tapahtuu sosiaali- ja terveydenhuollon ohjausjärjestelmissä (Hyvinvointi 2015 -ohjelma, sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen ohjelma ent. TATO, kehittämis- ja tutkimusrahoituksen ja –rakenteiden muutokset mm. kehittämisyksikköverkostot). Toisaalta muutoksia tapahtuu myös sosiaalipalvelujen (hyvinvointipalvelujen) tuottamisen rakenteissa, järjestämisen tavoissa ja sisällöissä.

Sosiaalialan osaamiskeskustoiminta on myös valtakunnallisesti uusien haasteiden edessä. Toisaalta Sosiaalitaidon asema, rooli, tehtävät ja vastuut näissä muutoksissa ovat osin avoinna. Toisaalta maan kattavan asiakastyön rajapintaan sijoittuvien substanssikohtaisten kehittämisyksiköiden verkoston luominen, organisointi ja ylläpitäminen asettavat osaamiskeskuksille mittavia haasteita. Sosiaalitaidon hallitus pitää kuitenkin tärkeänä Sosiaalitaidon toiminnan turvaamista ja edelleen kehittämistä myös jatkossa. Toimintaan ohjaavat linjaukset on syytä määrittellä riittävän joustavasti, jotta toiminta voidaan sopeuttaa edessä oleviin muutoksiin. Lähitulevaisuudessa Sosiaalitaidolla on edessään monia sellaisia haasteita, joihin ei vielä tiedetä ratkaisuja (tai vielä ei tiedetä edes kysymyksiä). Sosiaalitaidon toimintaympäristön kuvaus ja siitä tehtyjä tarkempia johtopäätöksiä on Sosiaalitaidon kotisivulla (www.sosiaalitaito.fi ~ Länsi- ja Keski-Uusimaa tilastojen valossa).

Toimintasuunnitelma on laadittu kaksivuotiseksi noudattaen siten Sosiaalitaidon hallituksen toimikausia.

Toimintasuunnitelman alussa on lyhyt tiivistelmä, johon on koottu keskeiset toiminnan painopistealueet vuosina 2007 - 2008.

Järvenpäässä 14.12.2006

Sosiaalitaito Oy – Socialkompetens Ab:n hallitus

Tiivistelmä

Sosiaalitaito toimii verkostoja luovana ja dialogia ylläpitävänä solmutoimijana. Keskeistä toiminnalle on pyrkimys avoimeen ja laaja-alaiseen vuoropuheluun kaikkien toimintaympäristön keskeisten toimijoiden kanssa.

Lakisääteisten tehtävien lisäksi Sosiaalitaidon toimintaa ohjaa hallituksen asettama tavoite:

Tukea alueensa hyvinvoinnin edistämistä sosiaalialan kehittämistyötä ja sen tietoperustaa vahvistamalla sekä sosiaalialan osaamista lisäämällä ja vahvistamalla.

Sosiaalitaidon toiminta kohdentuu paitsi sosiaalialaan, myös sen välittömässä läheisyydessä tai tiiviissä yhteistyössä olevaan toimintaan. Sosiaalisen näkökulman näkyvissä pitäminen on tärkeää kaikessa toiminnassa.

Sosiaalitaidon kehittämisalueeseen kuuluu 20 kuntaa. Alueen ominaispiirteitä ovat vaihteleva väestömäärä, lapsirikkaus, kuntien kokoerot sekä pääkaupunkiseudun läheisyys. Alueelle sijoittuu urbaania ympäristöä, pikkukaupunkeja, laajoja maa- ja metsätalousalueita sekä pitkä rannikko- ja saaristoalue. Alueen lähitulevaisuuden haasteita ovat kiristyvä kuntatalous sekä väestön hyvinvoinnin polarisoituminen että koulutuksen ja työvoiman kysynnän kohtaamattomuus.

Sosiaalialan kehittämisessä on lähivuosina keskeistä meneillään olevan kehittämistyön vakiinnuttaminen ja eteenpäin vieminen. Tämän osalta on ensisijaisen tärkeää edelleen kehittää alkanutta seudullista yhteistyötä. Sosiaalitaito vahvistaa rakenteellista seudullista yhteistyötä myös Keski-Uudenmaan, Länsi-Uudenmaan ja Hiiden pilotin välillä. Seutujen keskeisten järjestöjen ja yksityisten palvelujen tuottajien keskinäistä yhteistyötä edistetään.

Seuraavien kahden vuoden aikana tulee luoda laaja pohja sosiaalialan seudullisten kehittämisyksiköiden verkostolle ja tukea kehittämisyksiköiden suunnittelua, organisoitumista ja ylläpitoa. Lisäksi tulee jatkaa, vahvistaa ja laajentaa substanssi- ja ammattialakohtaisia seudullisia työryhmiä, jotka toimivat pitkäjänteisen kehittämisen suunnittelijoina ja koordinoijina. Sosiaalitaidon rooli on ainakin osassa näistä ratkaisevan tärkeä. Sosiaalitaidon asiantuntijapanos turvaa kehittämistoiminnan jatkuvuutta työntekijöiden (erityisesti sosiaalityöntekijät) vaihtuessa.

Sosiaalitaidon toiminnassa on vahvistunut kehittämistoiminnan tueksi työnohjauksellinen ja konsultatiivinen työskentely. Osaltaan tämä lisää kehittämistoimintaan osallistuvien ammattilaisten kehittämistyön osaamista ja

prosessien hallinta- ja johtovalmiuksia. Tämä työskentely tulee vahvistumaan erityisesti kehittämissyksiköiden syntyminen myötä.

Vuosina 2007 – 2008 seudullinen yhteistyö konkretisoituu seuraavissa suunnitelmissa:

Kehittämisverkostot

- toimintansa käynnistäneet seudulliset ammattiala- tai substanssikohtaiset verkostot: ylläpito, vahvistaminen ja suunnitelmallisuuden lisääminen

Kehittämistoiminta / hanketoiminta

- luodaan perusta asiakastyön rajapintaan sijoittuville kehittämissyksiköiden verkostolle
- jatketaan ja syvennetään meneillään olevaa kehittämistoimintaa (mm. **TUIKE** vanhuspalvelujen kehittäminen / Kuuma + Hyvinkää, **sosiaalipäivystys** / Kuuma+ Hyvinkää, **Tuulas** lastensuojelun kehittäminen / Tuusula, **Varpu** / Nurmijärvi, **Yökylä** / Hyvinkää, **Avaimia päivähoiton arkeen** (14 kuntaa), **Arkitieto biteiksi**, **Sosiaalialan työolot / Sosiaalialan työturvallisuus**, **Uudenmaan kehitysvammapalveluiden kehittämissyksikkö**, **SosVoima**, **Paljonko on paljon** –lastensuojelupalvelujen talous ja vaikuttavuus, **Hildur** –ikäntyneiden apuvälineiden vaikuttavuus/ Länsi-Uusimaa)
- sosiaalipäivystys (Länsi-Uusimaa ja Hiiden pilotti yhteisenä alueena)
- seudulliset kehittämissyksiköt (sosiaalinen kuntoutus ja työllistyminen /Hiiden alue, lapsuuden hyvinvointi/Länsi- ja Keski-Uusimaa)
- seudulliset lapsi- ja perhepalvelut: kehittämishankkeet (mm. Riskiperheiden voimaannuttaminen/Hiiden alue, Kuuma-kunnat ja Hyvinkää)
- seudullinen aikuissosiaalityön kehittäminen (Kuuma + Hyvinkää)
- hankkeiden suunnittelussa ja toteutuksessa vahvistetaan suunnitelmallisesti yhteistyötä terveydenhuollon kanssa

Tietoperustan vahvistaminen ja osaamisen lisääminen

- kehittämistoiminnan itsearviointimallin vakiinnuttaminen käyttöön
- kehittämistyön vaikuttavuuden arvioinnin mallin pilotointi
- seudulliset hyvinvointikertomukset (laajennus haastatteluin ja prosessikuvauksin)
- henkilöstön osaamisen lisääminen ja kehittämistoiminnan tukeminen: konsultatiivinen ja työnohjauksellinen tuki hanketyöntekijöille
- sosiaalialan ja sosiaalialan kehittämistoiminnan tietoperustan vahvistaminen: mm. sosiaalipalvelujen talous ja vaikuttavuus, arkitieto biteiksi, sosiaalialan työturvallisuus

Sosiaalitaidon rooli kehittäjänä ja kehittämistyössä (hanketyössä)
muodostuu pääosin neljästä tehtävästä

- kehittämistyön suunnittelu ja käynnistäminen (hankkeistus, verkostojen ylläpito)
- kehittämistyön prosessien ohjaus ja tuki (hanketyöntekijöiden tukeminen ja työnohjausellisuus)
- kehittämistyön arviointi (itsearviointi, kehittämistyön vaikuttavuuden arviointi)
- kehittämistyön perusteiden ja perustelujen selvittäminen (selvitykset, kartoitukset)

1 Sosiaalitaidon toiminnan lähtökohdat v. 2007

Sosiaalitaidon alueella oli vuoden 2005 lopussa 370 803 asukasta, 20 kuntaa, joista 19 on yhtiön osakkaana. Kuntien koko vaihtelee noin 1250 asukkaasta yli 43 000:een. Länsi- ja Keski-Uudenmaan alueen väestömäärä on vuodesta 2003 vuoden 2005 loppuun kasvanut 8 800 (n. 2,4 %) asukkaalla. Laajempi kuvaus Länsi- ja Keski-Uudestamaasta tilastojen valossa on kotisivuilla www.sosiaalitaito.fi.

Toimintasuunnitelmassa käytetyt seudut ovat: Länsi-Uusimaa (Hanko, Inkoo, Karjaa, Kirkkonummi, Pohja, Tammisaari), Keski-Uusimaa (Kuuma-kunnat ja Hyvinkää), Hiiden pilotti (Karjalohja, Karkkila, Lohja, Nummi-Pusula, Sammatti, Siuntio, Vihti).

Toimintaympäristön asettamia haasteita sosiaalialan kehittämisen kannalta ovat:

- suhteellisen laaja maantieteellinen alue (yli 6000 km²) ja pitkät etäisyydet
- kuntien heterogeenisuus: nk. urbaanit pääkaupunkiseudun kehyskaupungit ja ”maaseutumaiset kunnat”, kuntien kokoerot
- pääkaupunkiseudun läheisyys, metropolialueen ominaispiirteet ja sosiaalisten ongelmien polarisoituminen (mm. nuorten työttömyys, päihde- ja mielenterveysongelmat)
- väestörakenteen vaihtelut ja jakaantuminen: ikääntyvä väestö, Suomen lapsirikkaimmat kunnat sijaitsevat Länsi- ja Keski-Uudellamaalla vilkas muuttoliike: alueella ja alueelle muutto
- palvelujen turvaaminen ruotsinkieliselle väestölle, noin kolmannes alueen kunnista on kaksikielisiä
- ammattitaitoisen henkilöstön saatavuus
- kiristynyt kuntatalous

Vaikka Sosiaalitaidon alueella elintaso on valtakunnallista keskiarvoa korkeampi, muodostavat väestön hyvinvoinnin polarisaatio ja joidenkin ryhmien (esim. pitkäaikaistyöttömät, asunnottomat, päihdeongelmaiset, syrjäytyneet nuoret) kasautunut huono-osaisuus sosiaalipalvelujen järjestämiseen ja kohdentamiseen suuria haasteita. Lisäksi haasteita aiheuttavat lapsiperheiden ja lasten suuri osuus väestöstä sekä laaja kaksikielisyys.

Lähivuosien suuria ratkaistavia kysymyksiä ovat henkilöstön saatavuuteen ja osaamisen ylläpitämiseen ja vahvistamiseen liittyvät alan yleiset ongelmat.

2 Sosiaalitaidon tavoitteet ja toiminta-idea

Edistämme sosiaalialan kumppanuutta ja luomme uutta!

Sosiaalitaidon tavoitteena on yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa tukea alueensa hyvinvoinnin edistämistä **vahvistamalla sosiaalialan kehittämistyötä ja sen tietoperustaa ja vahvistamalla ja lisäämällä ammatillista osaamista**. Sosiaalialan kehittämistyö ja ammatillisen osaamisen lisääminen ja vahvistaminen nähdään sidoksissa olevina prosesseina, joita ei voi irrottaa toisistaan. Siten niiden kuvaaminen erillisinä tuottaa päällekkäisyyttä ja on osin keinotekoista. Sosiaalialan kehittämistyössä ja ammatillisen osaamisen vahvistamisessa kulkee läpäisevänä tutkimuksen, kehittämisen ja koulutuksen yhdistämisen idea. Toiminta perustuu tutkimuksen, kehittämisen ja käytännön työelämän väliseen dialogiin.

Sosiaalitaidon toiminnassa sosiaaliala nähdään laaja-alaisena. Sosiaalitaidon toiminta kohdentuu paitsi sosiaalialaan, myös sen välittömässä läheisyydessä tai tiiviissä yhteistyössä olevaan toimintaan (mm. terveys-, opetus- ja nuorisotoimi sekä työvoimahallinto). Sosiaalisen näkökulman näkyvillä pitäminen on tärkeää kaikessa toiminnassa.

Sosiaalitaidon toiminta pohjaa alueellisiin ja seudullisiin, sosiaalialan käytännöstä nouseviin tarpeisiin, kehittämistyötä tukevaan tutkittuun tietoon, sektorirajat ylittävään monitieteiseen ja pitkäjänteiseen yhteistyöhön sekä kumppanuuteen. Pohjana tälle työlle on jo tehty alueellinen strateginen työ (mm. maakunta- ja seutustrategiat, kuntakohtainen strategiatyö, substanssikohtaiset strategiat ja ohjelmat). Alueella jo toteutettujen ja toteutumassa olevan kehittämistyön yhdistämisen tavoitteena on tuottaa pitkän aikavälin seudullista kehittämistyötä. Sosiaalialan kehittämistyö toteuttaa alueellaan myös valtakunnallisia strategisia tai ohjelmallisia linjauksia.

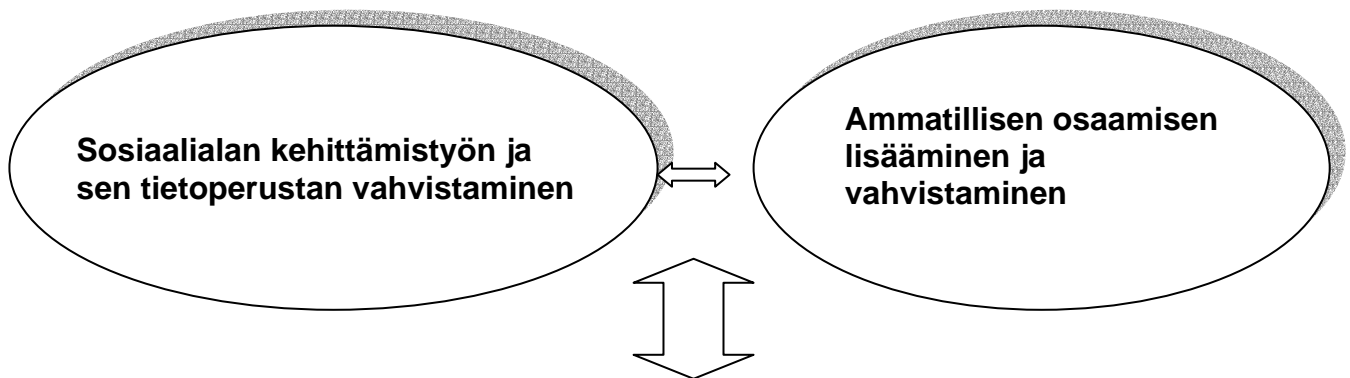
Kaikessa kehittämistyössä pidetään mukana myös sosiaalialan henkilöstöön liittyvät kysymykset (mm. osaaminen, henkilöstön saatavuuden turvaaminen, sosionomien (amk) ja sosiaalityöntekijöiden tehtävät ja roolit sosiaalialan työssä). Sosiaalitaito pyrkii myös toiminnallaan varmistamaan, että kehittämistoimintaan osoitettuja valtionavustuksia saadaan tukemaan alueen kehittämistä riittävästi sekä vähentämään kehittämistyön ja kehittämishankeavustusten rahoituksen pirstoutumista liian pieniin kokonaisuuksiin.

Sosiaalitaidon toimintaa ohjaavia periaatteita ovat:

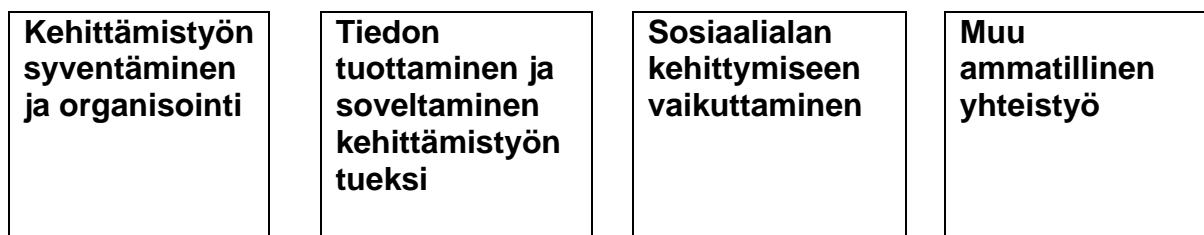
- toiminta ei kuulu muiden seudun tai alueen toimijoiden perustehtäviin
- toiminta kohdentuu yksittäistä kuntaa tai palvelua suurempiin kokonaisuuksiin

- toiminnassa yhdistyvät kehittämistyötä tukevan tutkimuksen, arvioinnin ja koulutuksen näkökulmat ja toiminta perustuu koeteltuun tietoon
- toiminnalla on jokin uutuusarvo ja se sisältää innovatiivisuutta
- toimintaa ei kunnan tai muun toimijan ole tarkoituksenmukaista toteuttaa yksinään
- toiminta kohdistuu eri toimijoiden yhteistyöpinnoille, on monitoimijaista ja monisektorista
- hanketoiminta nähdään kehittämistyön resurssina, jonka tehtävä on tukea sosiaalialan perustyötä
- toiminta noudattaa sosiaalialan osaamiskeskustoiminnasta annettua lakia ja asetusta
- toiminnassaan Sosiaalitaidolla on asiantuntijan rooli sekä konsultatiivinen lähestymistapa

Sosiaalitaidon toiminnan lähtökohtia ovat toimintasuunnitelmassa asetetut painopisteet, joiden mukaisesti toiminta kohdentuu **sosiaalialan kehittämistyön vahvistamiseen ja ammatillisen osaamisen lisäämiseen**



Pääprosessien osakokonaisuudet ovat seuraavat:



Sosiaalialan kehittämistyön ja sen tietoperustan vahvistaminen

- kuntien tarpeista, tutkimuksista tai yhteiskunnan muutoksista nousevan kehittämistyön käynnistäminen, suunnittelu, organisointi sekä kehittämisprosessin kannattelemine


- sosiaalialan asiantuntijafoorumien kokoaminen, ylläpitäminen ja vahvistaminen
- kehittämishankkeiden kokoaminen kehittämistyön alueellisiksi resursseiksi
- valtakunnallisessa kehittämisverkostossa toimiminen ja vaikuttaminen
- kehittämistyön suuntaaminen sosiaalialan perustuksen tukemiseen ja kehittämiseen
- sosiaalialan kehittämistyön vaikuttavuuden ja tuloksellisuuden arvioiminen
- laaja-alaisen, monisektorisen (sosiaali- ja terveyden-, nuoriso- ja sivistystoimi) ja yhteistyöpinnoilla tapahtuvan yhteisen työn vahvistaminen


Sosiaalialan ammatillisen osaamisen lisääminen ja vahvistaminen


- tukea sosiaalialan kehittäjiä ja hanketyöntekijöitä sekä vahvistaa kehittämistoiminnan osaamista
- tukea sosiaalialan asiantuntijuuden lisäämistä ja vahvistamista omalla toiminnallaan
- tuottaa tietoa sosiaalialan henkilöstön osaamisen vahvistamiseksi: koulutus- ja tutkimusyhteistyö, selvitykset ja kartoitukset
- prosessoida ja analysoida tutkimustietoa sosiaalialan käytäntöjä edistäväksi ja päätöksentekoa ja suunnittelua tukevaksi
- tuottaa uutta tietoa ja ennakoida yhteiskunnallisten muutosten vaikutusta


3 Sosiaalitaidon toiminnan konkretisointi ja arvioinnin kohteiden määrittäminen vuosille 2007 - 2008

Sosiaalitaidon kehittämistyö rakentuu kahden prosessin varaan: **sosiaalialan kehittämistyön ja sen tietoperustan syventäminen ja organisointi** sekä **tiedon tuottaminen ja soveltaminen kehittämistyön tueksi**. Kehittämistyön tavoitteet ja toiminnan sisällöt on pyritty avaamaan ja mahdollisuuksien mukaan, niille on määritelty arvioinnin kriteereitä. Kehittämistyön konkretisoinnin yhteydessä on myös arvioitu työn suhteellinen (%) osuus Sosiaalitaidon toiminnasta. Painotukset on tarkoitettu suuntaa-antaviksi. Tehtävälle on määritelty vuosittaisia määrällisiä tavoitteita ja joidenkin tehtävien osalta tavoitteiden toteutuminen arvioidaan myös laadullisesti. Toiminnan arviointia tehdään jatkuvasti sekä työntekijäkohtaisesti että yhteisötasolla. Arvioinnin tulokset käsitellään yhteisesti.

Tehtävä	Tehtäväkokonaisuuden konkretisointi ja arvioinnin kohteita
<p>Sosiaalialan kehittämistyön ja sen tietoperustan syventäminen ja organisointi (40 %)</p> <p>Hanketyöryhmät, tutkimusyhteistyö, sosiaalityöntekijöiden ryhmät, työntekijäverkotot, oppilaitosverkotot, sisältötyöryhmät, sosiaali- ja terveysjohto, yhteistyökokoukset</p>  <p>Tulos: seuduilla tapahtuva tarkoituksenmukainen ja hyvin kohdennettu kehittämistyö, jonka seurauksena sosiaalipalvelut järjestetään tarkoituksenmukaisissa rakenteissa ja oikeilla toimintatavoilla. Toiminta on sekä sosiaalisesti että taloudellisesti vaikuttavaa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ osallistutaan kuntien näkökulmasta keskeisiin foorumeihin (hanketyö, asiantuntijatyöryhmät) = verkostojen määrä ▪ verkostojen luominen ja kokoaminen = verkostojen määrä ▪ tutkimus- ja oppilaitosverkostojen ylläpitäminen (mm. Stakes, yliopisto, amk, II-aste, stkl): tapaaminen vuosittain (1-2) ▪ hankesuunnittelu ja hankkeiden kokoaminen, käynnistäminen (1 laaja kehittämishanke/seutu, osallistuminen muuhun hanketyöhön) ▪ jokaisella vakituisella työntekijällä on vastuullaan vähintään 1 laaja hanke ▪ henkilöstöryhmien ja verkostojen ylläpito (eri substanssi- ja ammattiryhmiä) vähintään 2 verkostoa/työntekijä. ▪ toteutetaan yhteistyössä sosiaalialan ajankohtaisseminaarit (vähintään 2/vuosi)
<p>Verkotot</p> <ul style="list-style-type: none"> • asiakastyön rajapintaan sijoittuvan kehittämissyöksikköverkoston toimintaedellytysten luominen ja organisointi • toimintansa käynnistäneet verkotot: ylläpito, vahvistaminen ja suunnitelmallisuuden lisääminen <p>Hanketoiminta</p> <ul style="list-style-type: none"> • jatketaan ja syvennetään meneillään olevaa kehittämistoimintaa (mm. TUIKE vanhuspalvelujen kehittäminen / Kuuma + Hyvinkää, sosiaalipäivystys / Kuuma+ Hyvinkää, lastensuojelun kehittäminen / Tuusula, Varpu / Nurmijärvi, yökyä / Hyvinkää, Avaimia päivähoidon arkeen (14 kuntaa), • seudulliset sosiaalipäivystysjärjestelmät (Länsi-Uusimaa ja Hiiden pilotti yhteisenä alueena) • seudulliset kehittämissyöksiköt (sosiaalinen kuntoutus ja työllistyminen /Hiiden alue, lapsuuden hyvinvointi, kehitysvamma palvelut) • seudulliset lapsi- ja perhepalvelut: kehittämissyöksiköt (Riskiperheiden voimaannuttaminen/Hiiden alue, Kuuma+Hyvinkää) • seudullinen aikuissosiaalityön kehittäminen (Kuuma + Hyvinkää) <p>Tietoperustan vahvistaminen ja osaamisen lisääminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • itsearviointimallin vakiinnuttaminen käyttöön • kehittämistyön vaikuttavuuden arvioinnin mallin kehittäminen ja pilotointi • seudulliset hyvinvointikertomukset (laajennus haastatteluun ja prosessikuvauksiin) • henkilöstön osaamisen lisääminen: kehittämissyöksiköiden tukeminen: konsultatiivinen ja työhohjauksellinen tuki hanketyöntekijöille • sosiaalialan ja sosiaalialan kehittämissyöksiköiden tietoperustan vahvistaminen: mm. sosiaalipalvelujen talous ja vaikuttavuus, arkitieto biteiksi, sosiaalialan työturvallisuus <p>Sosiaalialan tiedonhallinta Arkitieto biteiksi – seminaari Sosiaalipalvelujen talous ja vaikuttavuus POP –seminaari Sosiaalialan työolot ja työturvallisuus -seminaari</p>	

Tehtävä	Tehtäväkokonaisuuden konkretisointi ja arvioinnin kohteita
<p>Tiedon tuottaminen ja soveltaminen kehittämistyön tueksi (40%)</p> <p>Tiedon kokoaminen ja jalostaminen: selvitykset, kartoitukset, tutkiva työote, vaikuttavuuden arviointi, ennakointi</p>  <p>Tulos: seuduilla toteutettava kehittämistyö perustuu tutkittuun ja koeteltuun tietoon sekä tuottaa uutta tietoa kehittämistyön, päätöksenteon ja suunnittelun tueksi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ selvitykset, kartoitukset: Länsi- ja Keski-Uudenmaan kuntien ja seutujen käyttöön ▪ oppilaitos- ja tutkimusyhteistyö (yliopisto/amk): opinnäytetyöt ja harjoittelujaksot (AMK 5, yo 2 /vuosi) • Vaikuttavuuden arviointi: <ul style="list-style-type: none"> - asiantuntijarooli kunnan palveluiden tuottamisen tapojen ja palveluiden kohdentamisen arvioinnissa - kehittämistyön vaikuttavuuden arviointi: kehitetään meneillään oleville hankkeille itsearviointimalli - 1 laajempi tutkimus/selvitys ajankohtaisesta teemasta /vuosi • tutkiva ja arvioiva työote: toteutetaan sekä omassa toiminnassa että kuntien kanssa tehtävässä yhteistyössä • sosiaalisten vaikutusten arviointi: seurataan kehitystä
<p>Selvitykset ja kartoitukset: Lastensuojelupalvelujen talous ja vaikuttavuus Sosiaalialan tietohallinta ja sen kehittäminen Hildur –apuvälineiden käyttö ja niiden vaikutukset ikääntyvien kotona-asumisen tukemisessa HYKE – syventäminen 2007 (asiantuntijahaastattelut ja palvelujen prosessikuvaukset) Sosiaalialan työturvallisuus</p>	

Tehtävä	Tehtäväkokonaisuuden konkretisointi ja arvioinnin kohteita
<p>Sosiaalialan kehittämiseen vaikuttaminen asiantuntijaroolissa (10 %)</p> <p>Työryhmät, neuvottelukunnat, komiteat, johtoryhmät, kannanotot ja lausunnot, selvitykset</p>  <p>Tulos: kuntien ja sosiaalialan näkemyksen, tiedon ja asiantuntijuuden välittäminen lainsäädännön, ohjelmien, valtakunnallisten ohjeistusten ja laatusuositusten valmistelussa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ohjaus- ja työryhmiin osallistuminen ▪ kannanotot, lausunnot, selvitykset; kriteerinä laaja-alainen valmistelu ▪ jokainen vakituinen työntekijä osallistuu vähintään yhteen keskeiseen (valtakunnallinen) vaikuttamisen foorumiin
<p>Sosiaalialan osaamiskeskus neuvottelukunta + (työvaliokunta, oskejohtajat) Sosiaalialan henkilöstön rakenteen ja mitoituksen kehittämissuunnitelma / STM (suositusten valmistelu) TIKESOS- valtakunnallinen tietoteknologian kehittämishanke / ohjausryhmä Sosiaalihuollon tietosuojan ohjausryhmä Etelä-Suomen läänin sosiaalitoimen kehittämissuunnitelma Seurakuntaopiston työelämän neuvottelukunta</p>	

Tehtävä	Tehtäväkokonaisuuden konkretisointi ja arvioinnin kohteita
<p>Muu ammatillinen yhteistyö (10 %)</p> <p>Oman osaamisen lisääminen, mm. osaamiskeskusverkostot, ESO-suunnittelijat, ESO-tiimi</p>  <p>Tulos: Sosiaalitoimen henkilöstö on osaavaa, omaa riittävät perustiedot sosiaalialan keskeisistä kysymyksistä sekä meneillään olevista kehittämistrendeistä niin yksittäisten sisältöjen kuin yhteiskunnallisten kysymysten osalta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • oman asiantuntijuuden vahvistamisen kannalta relevantteihin työryhmiin osallistuminen: <ul style="list-style-type: none"> Osaamiskeskusverkostot (substanssit) ESO-verkostot valtakunnalliset / laajat muut verkostot ▪ seminaarit ▪ konferenssit ▪ koulutus: oman kehittämisen kannalta tarkoituksenmukainen henkilöstökoulutus
<p>Osaamiskeskusten asiantuntijaverkostot (varhaiskasvatus, lastensuojelu, päihdepalvelut, vanhuspalvelut) Ajankohtaiset konferenssit ja seminaarit (mm. TerveSos, Kuntamarkkinat, sosiaalipolitiikan päivät, sosiaalitoimen tutkimuksen päivät) Oman työyhteisön kehittämispäivät, suunnittelupäivät, kehityskeskustelut ja työnohjaus</p> <p>ESO-yhteistyö (ESOtmi, ESO-suunnittelijat, ESOKKI)</p> <p>Opintomatka 2007 / Iso-Britannia, vuoden 2008 opintomatkakohde avoin</p>	

4 Sosiaalitaidon toiminnan perusta

Sosiaalitaidon toiminnan perustaa on tarkasteltu talouden, henkilöstön, oman sisäisen toiminnan sekä sosiaalialan osaamiskeskuksen perustehtävän näkökulmista.

Sosiaalitaidon toiminnan laadukkuuden kannalta keskeisintä on toiminnan ja yhteistyön rakentuminen kuntien kanssa. Kehittämistyön toimijaverkostoissa ovat mukana kunnat, joita kehittäminen koskee ja kunnista verkostoissa mukana ovat oikeat henkilöt. Toiminnan tulee perustua kunnissa koeteltuun, tutkittuun tai selvitettyyn tietoon ja sen tulee olla uutta luovaa ja uudenlaisia lähestymistapoja etsivää. Sosiaalitaidon toiminnan tulee perustua selkeisiin yhteisiin linjauksiin sekä sisällöllisesti että toiminnallisesti.

Sosiaalitaidon vahvuuksina ovat sen oman toiminnan rakenteet. Sosiaalitaidon rakenteiden ja johtamiskäytäntöjen tulee tukea tehtävää kehittämissuhteita, olla siten joustavia ja henkilöstön osaamista tukevia sekä vahvistavia. Toiminta rakentuu tarkoituksenmukaisten hallinnollisten käytäntöjen ja päätöksenteon varaan, yhteistyötä ja asiantuntijuutta vahvistaviin yhteistyöfoorumeihin sekä vuorovaikutuksellisuutta tukeviin toimintatapoihin. Jokaisella työntekijällä on selkeä käsitys omasta työstä ja sen tavoitteista.

Sosiaalitaidon toiminta perustuu työskentelyyn seuduilla toimivissa tai Sosiaalitaidon kokoamissa asiantuntijaverkostoissa sekä työskentelyyn muissa sidosryhmien verkostoissa. Toiminnan tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden näkökulmasta tärkeää on, että verkostot on koottu oikein, niiden perustehtävän määrittely on ollut riittävän laajaa, toiminnan odotukset ja lupaukset vastaavat toisiaan sekä toimijoiden roolit ja vastuukysymykset (mandaatti) on selkeästi määriteltäviä. Kaiken tämän edellytyksenä on, että kehittämissuhteiden resursseja on riittävästi (kehittämissuhteen valtionavustus), kehittäjät ovat osaavia ja ammattitaitoisia ja että kunnat ovat sitoutuneet kehittämissuhteeseen. Tämä tarkoittaa sitä, että kehittämissuhteeseen ohjataan sekä taloudellisia että asiantuntijaresursseja riittävä määrä.

Toiminnan menestys edellyttää myös hyviä suhteita sosiaalialan osaamiskeskuksen kannalta keskeisiin sidosryhmiin mm. Stakes, STM, lääninhallitus, tutkimus- ja oppilaitokset.

Sosiaalitaidon toiminta rakentuu sen omien asiantuntijoiden osaamisen, tiedon ja ammattitaidon varaan. Tästä näkökulmasta tärkeitä tekijöitä ovat mm. henkilöstön määrä (riittävän laaja ja osaava asiantuntijayhteisö), henkilöstön asiantuntijuuden monialaisuus ja monitieteisyys, kokemus laajalta sosiaalialan kentältä, tutkimuksellinen osaaminen, yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot, kehittämisorientoitunut työote ja asiantuntijaroolin vahvuus. Tarvittaessa henkilöstön tehtäviä ja vastuita tarkistetaan. Henkilöstöä tukee suunnitelmallinen työnohjaus ja koulutus.

Sosiaalitaidon menestyminen sosiaalialan osaamiskeskustehtävässä rakentuu toiminnan riittävän laajaan ja vakaaseen rahoituspohjaan (mm. pysyvän rahoituksen osuus). Vakaa rahoituspohja mahdollistaa sellaisten kysymysten tarkastelun, joita Sosiaalitaidon alueen kunnilla ei yksittäisinä eikä seudullisina kokonaisuuksinakaan ole tarkoituksenmukaista kehittää. Riittävän laaja rahoituspohja mahdollistaa myös toimivan infrastruktuurin ylläpitämisen sekä tarvittavan henkilöstön palkkaamisen. Sosiaalitaidon alueen sisällöllinen kehittämistyö rakentuu hankeresurssein (sosiaalialan kehittämishanke, kansallinen terveyshanke¹) ylläpidettävän ja syntyvän asiantuntijaverkoston toimintaan. Sosiaalitaidon henkilöstöllä on tässä verkostossa tärkeä aloitteentekijän ja kehittäjän tehtävä. Sosiaalitaito vastaa myös osaltaan siitä, että sen toiminta-alueen kunnille kanavoituu riittävästi kehittämistyöhön tarvittavia resursseja (mm. valtionavustus).

Lähiajan tavoitteena on kasvattaa pysyvän rahoituksen määrää ja siten vahvistaa pitkäjänteistä kehittämistyötä (vakinaisen henkilöstön määrän lisääminen kahdella työntekijällä). Toimintaedellytysten vahvistaminen edellyttää, että pysyvän rahoituksen tulisi olla noin 50 % suurempi nykyistä osuutta ja koko liikevaihdosta sen tulisi kattaa 30-40 %. Muu toiminnan rahoitus koostuu eri lähteistä saatavalla hankeavustuksella. Hankeavustuksen linjaukset nousevat kuntien kanssa tehdyistä sisällöllisistä painopisteiden valinnoista.

¹ vuodesta 2008 kehittämissyksiköt, kunta- ja palvelurakennemuutoksen uudet tutkimuksen ja kehittämisen rakenteet, sosiaali- ja terveysalan kansallinen ohjelma, Hyvinvointi 2015 ohjelma

5 Talous ja henkilöstö

Sosiaalialan osaamiskeskustoimintaan on valtakunnallisesti käytettävissä noin 3 miljoonaa euroa valtionavustusta. Valtionavustus on kohdennettu lähinnä osaamiskeskusten pysyvän henkilöstön palkkaukseen ja toimintakuluihin.

Sosiaalitaidon valtionavustus vuodelle 2007 on noin 180.000 €, kuntien osakepääoma on 70.000 € ja osakassopimuksen perusteella maksettava kuntien toiminta-avustus on 68.000 € vuodessa. Siten vuosittainen perusrahoitus on noin 250 000 €. Sosiaalitaidon vakinaiseen henkilökuntaan kuuluvat tällä hetkellä kehitysohjaaja ja kaksi erikoissuunnittelijaa.

Perusrahoituksen lisäksi Sosiaalitaidon toiminnan rahoitus muodostuu hankerahoituksesta verkostotoiminnassa mukana olevilta, kuten ministeriöiltä, kunnilta ja muilta yhteisöiltä. Rahoituslähteet valikoituvat hankekohtaisesti. Pitkäjänteistä ja arvioivaa kehittämistyötä ylläpidetään ja vahvistetaan perusrahoituksen turvin.

Sosiaalitaidon henkilöstön määrään, laatuun sekä jatkuvaan osaamisen ja työssä jaksamisen vahvistamiseen kiinnitetään huomiota. Henkilöstön osalta osaamisen vahvistamisen tarpeet, toiveet ja toimenpiteet työstetään yhteisissä kehittämispäivissä (2-4 / v.), suunnittelupäivissä (vakinainen henkilöstö 5-6/v.) ja henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa (2 / v.) ja ne tukevat valittuja strategioita ja toimintalinjoja. Työntekijät saavat myös säännöllistä ja pitkäkestoista työnohjausta kehittämistyön tueksi.

6 Viestintä

Sosiaalitaidon viestinnän lähtökohtana on oma toiminta-ajatus ja työstettävä strategia. Viestinnän tavoitteena on tiedottaa Sosiaalitaidon toiminnasta, tuottaa ja levittää tietoa sosiaalialan osaamisen ja kehittämisen tarpeista ja mahdollisuuksista. Sosiaalitaito tiedottaa omasta työstä ja sen tuloksista esim. hyvistä käytännöistä sekä selvitysten ja tutkimusten tuloksista.

Tiedottamisen tärkeimmät kohderyhmät ovat kuntien sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset, sosiaalijohto, päättäjät ja vaikuttajat. Tämän lisäksi tiedottamisella vaikutetaan mm. valtakunnan ja alueen päättäjiin tuomalla esille ajankohtaista tietoa sosiaalialan henkilöstön ja alueen väestön hyvinvoinnin tilasta. Viestinnän kautta luodaan ja vahvistetaan kuvaa sosiaalialasta aktiivisena, kehittyvänä ja uutta luovana toimijana ja alueellisena vaikuttajana. Siten Sosiaalitaito osaltaan toimii myös aktiivisena alan imagonrakentajana.

Viestinnän keinoja ovat:

- o seminaarit ja tilaisuudet
- o selvitykset ja kartoitukset
- o hankeraportit ja työpaperi
- o www-sivut.

Sosiaalitaidon www-sivuja (www.sosiaalitaito.fi) kehitetään ja laajennetaan. Vuoden 2007 aikana tutkitaan mahdollisuudet kytkeä Sosiaalitaidon kotisivut ja ekstranet-ratkaisu osaksi Stakesin ylläpitämää Sosiaaliporttia (kansallinen sosiaalialan portaali). WWW-sivusto toimii ajan tasalla olevana viestinvälittäjänä, joka kertoo mm. osaamiskeskuksen ja muiden alan toimijoiden järjestämistä tilaisuuksista, seminaareista ym. toiminnasta ja julkaisuista. Artikkeleiden julkaisemisessa tehdään myös yhteistyötä muiden sosiaalialan osaamiskeskusten ja yhteistyökumppaneiden kanssa (esim. yliopistot, tieteelliset tutkimusseurat, ammattikorkeakoulut, järjestöt), joilla on jo vakiintunutta julkaisutoimintaa. Tämän lisäksi tiedotteet, esitteet, posterit, raportit, hankesuunnitelmat toimivat tiedon välittämisen keinoina.

7 Toiminnan arviointi ja kehittäminen

Sosiaalitaidon arviointi kohdentuu Sosiaalitaidon oman toiminnan arviointiin ja kehittämistoiminnan vaikuttavuuden arviointiin.

Arvioinnin taustalla ovat Sosiaalitaidon hallituksen määrittelemät tavoitteet ja toiminta-idea.

Edistämme sosiaalialan kumppanuutta ja luomme uutta!

Sosiaalitaidon arviointitoiminta tapahtuu kahdella tasolla:

- Sosiaalitaidon oman toiminnan arviointi (työyhteisön toimivuus, selkeät toimintaprosessit, tehtävänkuvat, yhteistyö- ja vastuusuhteet, johtaminen, työyhteisön ilmapiiri)
- Sosiaalitaidon kehittämistyön (hankkeet, yhteistyöfoorumit, koulutukset, kehittämistoiminta, työkokoukset jne.) arviointi

Sosiaalitaidon oman toiminnan arviointia toteutetaan itsearviointina mm. kehittämispäivät, suunnittelupäivät, kehityskeskustelut, kyselyt jne. Arvioinnin tuloksia työstetään mm. hallitustyöskentelyssä, yhteisissä kehittämisseminaareissa jne., jolloin arvioinnin kohteina ovat toiminnan oikea kohdentuminen (tavoitteet), toimintatapojen tarkoituksenmukaisuus ja tehokkuus sekä taloudellisuus.

Sosiaalitaidon yhteistyön arviointi sisältää mm. hankekohtaisen arvioinnin (hankkeiden oma arviointi), yhteistyön rakenteiden ja toteutumisen arvioinnin mm. yhteistyöfoorumit, erilaisten koulutusten, työkokousten, seminaarien tms. arvioinnin. Samassa yhteydessä arvioidaan esim. kunnissa/seuduilla käynnistyneitä uusia työ- tai toimintatapoja, palvelujen uudelleen järjestämisen muotoja, seudullisen erityisosaamisen vahvistamista. Arvioinnin mittareina ovat mm. sidosryhmähankkeiden määrä / rooli hankkeissa, yhteistyö- ja asiantuntijafoorumien määrä ja kokoonpano / käsitellyt teemat, työkokousten, seminaarien, koulutusten määrä.

Toimintaa arvioidaan ja kehitetään myös valtakunnallisessa sosiaalialan osaamiskeskustoiminnan neuvottelukunnassa, ESO:ssa ja valtakunnallisissa sosiaalialan osaamiskeskustapaamisissa.

Toiminnan arvioinnissa ja kehittämisessä käytetään tarvittaessa ulkopuolista asiantuntemusta.

Toiminnan kehittämisen kannalta tärkeää on henkilöstön ammattitaidon ja asiantuntemuksen ylläpitäminen ja edistäminen. Henkilöstön asiantuntemuksen kehittyminen turvataan osallistumalla aktiivisesti lyhyt- ja pitkäkestoisiin koulutuksiin, joiden sisällöt sovitaan kehityskeskusteluissa.

Toiminnan arvioinnin kohteet, kriteerit ja keinot määritellään hallitustyöskentelyssä.

Sosiaalitaidon toiminnan arviointia on käsitelty toimintasuunnitelmassa vuosille 2007-2008. Arviointi tapahtuu vuosittain toimintakertomustyöskentelyn yhteydessä erillisenä arviointikeskusteluna.

8 Etelä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskusverkoston (ESO) toiminta

ESO (Etelä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus) on verkosto-organisaatio, joka muodostuu kolmesta sosiaalialan osaamiskeskuksesta: SOCCA (pääkaupunkiseutu), Verso (Päijät-Häme ja Itä-Uusimaa) sekä Sosiaalitaito (Länsi- ja Keski-Uusimaa). ESON yhteisestä toiminnasta vastaa vuonna 2007 Sosiaalitaito ja vuonna 2008 SOCCA.

Etelä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen toiminta-ajatus

ESO yhdistää ja kokoaa alueen yhteiset sosiaalialan kehittämistarpeet ja tuottaa lisäarvoa yhdistämällä alueen osaamiskeskuksia toisiaan täydentäväksi verkostoksi. ESO toimii alueellaan yhteiskunnallisena vaikuttajana hyvinvointiin liittyvissä asioissa sekä alueen kehittämisen ja seudullisen yhteistyön edistäjänä.

Etelä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen yhteistyörakenteet

Etelä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus on sopimuksellinen verkosto, jonka sopijaosapuolina ovat alueellisia osaamiskeskuksia hallinnoivat Helsingin kaupunki, Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia sekä Sosiaalitaito. ESO-yhteistyötä koskevaan sopimukseen sisältyy verkoston tavoitteiden, toimielimien ja niiden tehtävien ja resurssien jaon määrittely. ESO:n yhteistyörakenteina toimivat ESO-neuvottelukunta ja alueellisten osaamiskeskusten johtajien tiimi.

ESO –neuvottelukunta (- 2007):

- linjaa Etelä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen yhteistä toimintaa ja kehittämistä,
- toimii alueellisena sosiaalialan pitkän tähtäimen kehittämisen yhteistoimintarakenteena ja vaikuttajana,
- edistää laaja-alaisten sosiaalialan kehittämistarpeiden ja toiminnan tulosten välittymistä alueellisten osaamiskeskusten sekä paikallisten, alueellisten ja valtakunnallisten toimijoiden välillä.

ESO-neuvottelukunnan toimikausi on neljä vuotta ja se kokoontuu vähintään kaksi kertaa vuodessa. ESON yhteistä käytännön toimintaa koordinoi alueellisten osaamiskeskusten johtajista koostuva säännöllisesti kokoontuva johtajien tiimi – **ESO-tiimi**.

ESO:ssa toteutetaan konkreettisenä yhteistyön muotona yhteisiä hankkeita ja selvityksiä.

9 Johtopäätöksiä

Vuosien 2007 – 2008 aikana Sosiaalitaidon toiminnan keskeisiä teemoja ovat:

- Sosiaalialan osaamiskeskustoiminnan turvaaminen ja edelleen kehittäminen
- Asiakastyön rajapintaan sijoittuvien kehittämissyksiköiden syntyminen toiminta-alueella on seuraavien vuosien tärkeä sisällöllinen haaste. Tällöin kuitenkin tulee määriteltäväksi selkeät vastuut, kehittämissyön mandaatit ja työnjako kehittämissyksiköiden ja osaamiskeskustoiminnan välillä. Sosiaalitaidolla on kuitenkin aktiivisen toimijan rooli verkoston luomisen, organisoimisen ja yhteyksien ylläpidon näkökulmasta.
- Sosiaalialan kehittämistyön ja sen tietoperustan vahvistaminen sekä henkilöstön osaamisen lisääminen ja vahvistaminen verkostotyöskentelyn ja hankemuotoisen kehittämistyön avulla.
- Vastaaminen laajojen rakenteellisten muutosten (PARAS, sote-piirit, kehittämissyksiköt) haasteisiin. Näiden muutosten vaikutuksia Sosiaalitaidon toimintaan on vaikeaa ennakoida. Sosiaalialan kehittämishankkeen päättyminen vuonna 2007 ja epäselvyys sosiaalialan kehittämistoiminnan rahoituksesta ja organisoimisesta tuottavat myös epävarmuutta toimintaympäristöön ja toiminnan perusedellytyksiin. Näihin kysymyksiin on syytä varautua vuosien 2007 – 2008 toimintasuunnitelmassa.
- Sosiaalitaidon toiminnan arvioinnin ja laatutyön kehittäminen on käynnistetty. Tätä työtä on syytä suunnitelmallisesti jatkaa myös tulevana kahtena vuonna.
- Lähivuosien yhteistyön vahvistamiseen järjestöjen ja yksityisen sektorin kanssa tulisi varautua näiden aseman kasvaessa erityisesti palvelutuotannossa.
- Oppilaitosyhteistyössä tulisi vahvistaa yhteistyötä opiskelijoiden käytännön harjoittelussa erityisesti sosiaalityön osalta.
- Uuden tiedon tuottaminen ja kehittämistyön tietoperustan vahvistaminen (selvitykset, kartoitukset, tutkimukset) ovat lähivuosina tärkeä osa Sosiaalitaidon toimintaa ja vahvistunee edelleen toimijakentässä tapahtuvien muutosprosessien aikana.

Sosiaalitaidon hallitus 2006 - 2008**Varsinaiset jäsenet:**

Yliluoma Arja, sosiaalitoimenjohtaja, Tuusulan kunta, puheenjohtaja

Eerola Aino, sosiaali- ja terveysjohtaja, Hyvinkään kaupunki

Evokari Tua, sosiaali- ja terveysjohtaja, Keravan kaupunki

Hynynen Pirkko, perusturvajohtaja, Karkkilan kaupunki

Malkavaara Mikko, yksikön johtaja, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Merikallio Jussi, perusturvajohtaja, Lohjan kaupunki (ero 3/2007)

Nylund Marianne, professori (ma.) Helsingin yliopisto,

yhteiskuntapolitiikan laitos (virkavapaa 10/2006 lähtien)

Paasovaara Seija, koulutuslajohtaja, Laurea-ammattikorkeakoulu

Pahlman Irma, suunnittelupäällikkö, Uudenmaan liitto

Salminen Jukka, sosiaali- ja terveysjohtaja, Järvenpään kaupunki (ero 3/2007)

von Renteln Katarina, sosiaali- ja terveysjohtaja, Tammisaaren kaupunki

Varajäsenet:

Ahosniemi Hilikka, sosiaalijohtaja, Mäntsälän kunta

Etholén-Rönneberg Merja, sosiaalipalvelupäällikkö, Kirkkonummen kunta

Herola Mervi, sosiaalipalvelualueen päällikkö, Nurmijärven kunta

Lundqvist Kerstin, vt. sosiaalijohtaja, Hangon kaupunki