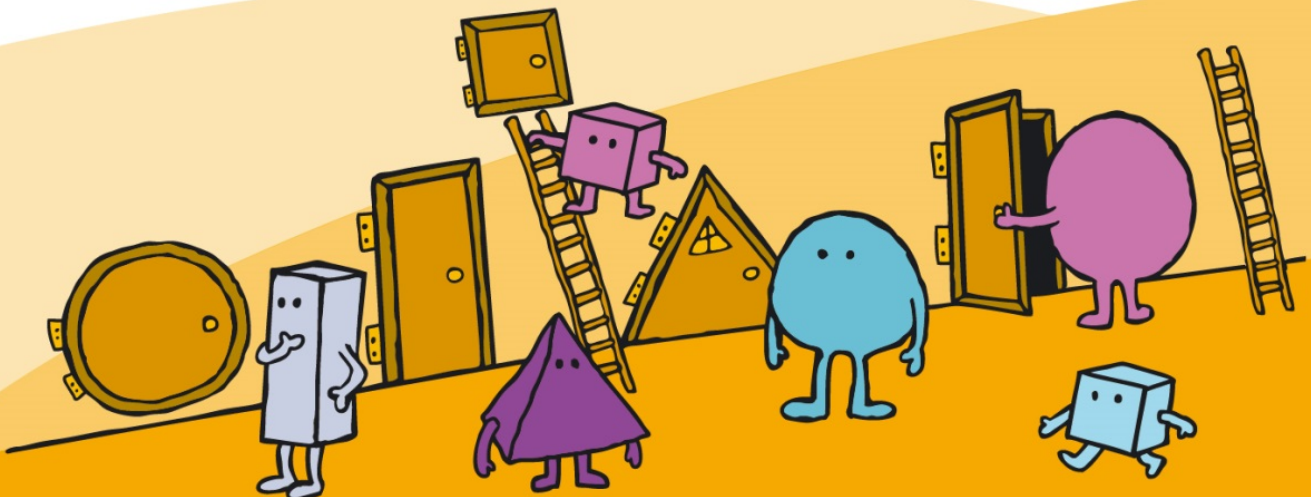


Suvi Linnanvirta

Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden urakehitys

Selvitys ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden Talentian jäsenten kokemuksista urakehityksestään ja tutkinnon suorittamisesta



Sisällys

1 Johdanto	1
2 Selvitykseen osallistuneiden taustatiedot	2
2.1 Vastaajien sukupuoli, ikäjakauma ja asuinmaakunta	2
2.2 Ylemmän AMK-tutkinnon suorittamisvuosi, suorituspaikka ja suuntautumisala	2
3 Sosionomit (ylempi AMK) työmarkkinoilla	5
3.1 Suhteellisen hyvä työllisyystilanne	5
3.2 Kolme neljästä työskentelee vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa	6
3.3 Määräaikaaisuudet tuovat vaihtelevuutta, vapauden tunnetta ja monipuolista osaamista	7
3.4 Määräaikaaisuudet aiheuttavat myös epävarmuutta ja stressiä	8
3.5 Kuntasektori työllistää	9
3.6 Työssä käydään suurilla paikkakunnilla	10
3.7 Palkkauksessa on suuria eroja	11
3.8 Palkkatoiveen esittäminen on suhteellisen harvinaista	12
3.9 Työttömyys ylemmän AMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen	13
3.9.1 Harvempi kuin joka kuudes vastaaja kokenut työttömyyttä	13
3.9.2 Työttömyyden monet syyt	14
3.10 Tehtävänimikkeiden kirjo	16
3.11 Vastaajien kokemukset työstään	19
3.11.1 Enemmistöllä työ vastaa koulutusta	19
3.11.2 Työlle kaivataan lisää yhteiskunnallista arvostusta	20
3.11.3 Työn yhteiskunnallinen asema koetaan matalaksi	22
3.11.4 Työ koetaan mielenkiintoiseksi	23
3.11.5 Työtä pidetään itsenäisenä ja vastuullisena	24
3.11.6 Työtehtävät ovat monipuolisia	25
3.11.7 Työ tarjoaa sopivasti haasteita	26
3.11.8 Työ mahdollistaa oman osaamisen kehittämisen	27
3.11.9 Työ ei mahdollista läheskään kaikkien kohdalla uralla etenemistä	28
3.11.10 Työtä on usein liikaa	30
3.11.11 Työn kuormittavuus vaihtelee vastaajittain	31
3.11.12 Työyhteisön tuki auttaa jaksamaan	32
3.11.13 Työsuhteen jatko on suurimmalla osalla varmaa	33
4 Kokemukset sosiaalialan ylemmästä AMK-tutkinnosta ja sen suorittamisesta	34
4.1 Vastaajien enemmistö oli tyytyväisiä koulutusalan valintaan	35
4.2 Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto vastasi enemmistön odotuksia	36
4.3 Vastaajien enemmistö oli ainakin jossain määrin tyytyväisiä suorittamaansa tutkintoon	37
4.4 Tutkinnon suorittaminen oli monen mielestä haastavaa mutta antoisaa	39
4.5 Useimpien kohdalla tutkinnon suorittaminen lisäsi osaamista	40
4.6 Työelämässä on tarvetta sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneille	41
4.7 Työnantajien suhtautuminen ylempää AMK-tutkintoa kohtaan vaihtelee paljon	42
4.8 Sosionomin (ylempi AMK) osaaminen tunnistetaan huonosti työelämässä	44
4.8.1 Osa työnantajista tunnistaa ylemmän AMK-tutkinnon tuottaman osaamisen, osa ei	45
4.8.2 Ylemmän AMK-tutkinnon tuottaman osaamisen tunnistamattomuudelle on monta syytä	45
4.9 Enemmistö vastaajista ei saanut työnantajaltaan kannustusta tutkinnon suorittamiseen	46
4.10 Työnantajat ottavat jatko-opinnot vaihtelevasti huomioon työjärjestelyissä	46
5 Ylemmän AMK-tutkinnon suorittaminen ja urakehitys	47
5.1 Tutkinnon suorittaminen koettiin pääosin kannattavaksi	47
5.2 Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto ja työllistyminen	48
5.3 Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto urakehityksen edistäjänä	50

5.4	Puolet vastaajista voisi olla nykyisessä työssään myös ilman ylempää AMK-tutkintoa	52
5.5	Tutkinnon suorittaminen tuonut osalle vastaajista lisää kehittämistehtäviä, osalle ei	52
5.6	Tutkinnon suorittaminen tuonut lisää esimiestehtäviä vastaajien vähemmistölle	53
5.7	Tutkinnon suorittaminen ei ole näkynyt läheskään kaikkien vastaajien palkkauksessa.....	54
5.8	Ylemmän AMK-tutkinnon tuottamat muutokset työssä ja työtehtävissä.....	55
5.9	Urakehityksen hidasteet ja esteet.....	56
5.10	Keinoja urakehityksen esteiden poistamiseksi.....	58
6	Urasuunnitelmat.....	59
6.1	Kehittämis-, esimies- ja johtotehtävät kiinnostavat.....	59
6.2	Keinoja urasuunnitelmien toteuttamiseksi	60
6.3	Työnantajalta toivotaan monenlaista tukea uratavoitteille.....	62
7	Yhteenveto ja johtopäätöksiä	63
	Lähteet.....	67

1 Johdanto

Tässä selvityksessä esitellään sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden Talentian jäsenten urakehitystä ja kokemuksia ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittamisesta sekä sen tuomasta lisäarvosta työmarkkinoilla.

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto on verrattain uusi tutkinto; ensimmäiset AMK-jatkotutkinnot järjestettiin kokeiluna vuonna 2002. Jatkotutkinto vakinaistettiin vuonna 2005 ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon nimellä. Sosiaalialan ylempi AMK -koulutusohjelmien laajuus on 90 opintopistettä, ja niihin voivat hakea sosionomi (AMK) -tutkinnon tai muun soveltuvan korkeakoulututkinnon suorittaneet henkilöt, joilla on vähintään kolmen vuoden työkokemus alalta. (Vuorensyrjä, Borgman, Kemppainen, Mäntysaari & Pohjola 2006, 166–167.) Sosiaalialan ylemmän AMK-tutkinnon oli 21.9.2012 mennessä suorittanut 479 henkilöä. Aloituspaikkoja on vuosittain noin 200. (Helminen 2013.)

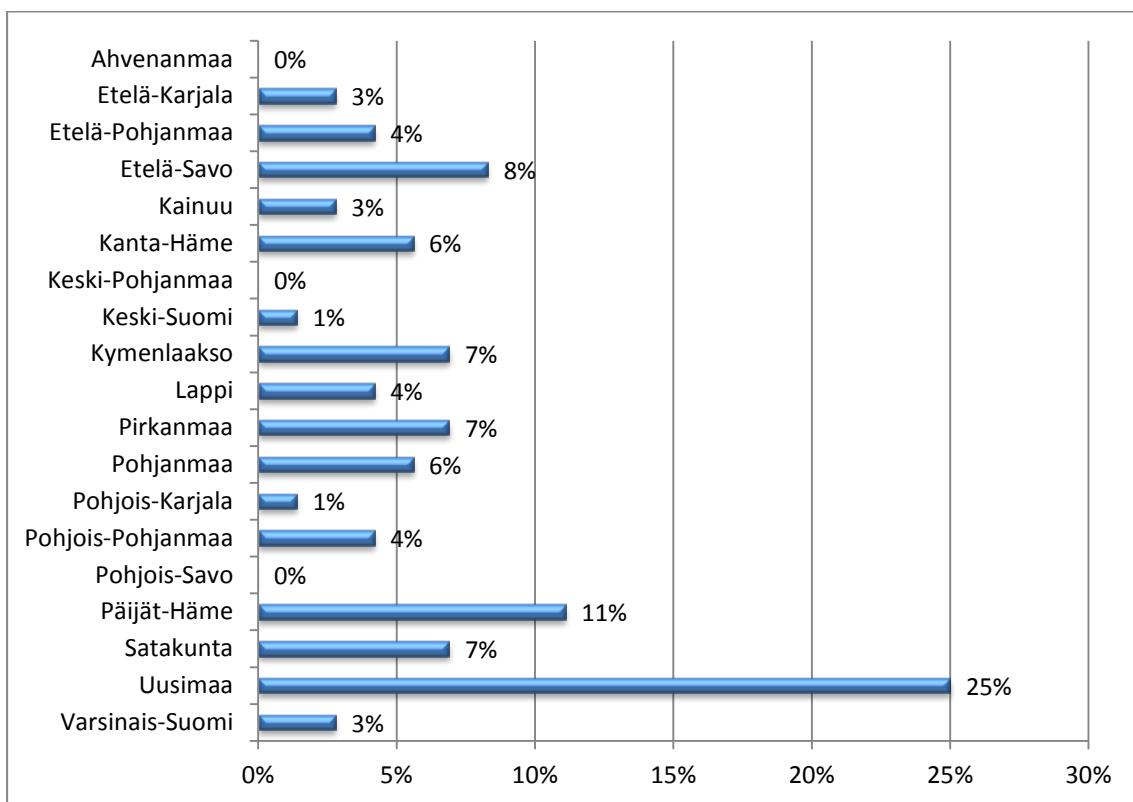
Ammattijärjestö Talentiaassa on 23 000 jäsentä. Jäsenistö toimii erilaisissa asiantuntija- ja esimiestehtävissä julkisella, yksityisellä ja kolmannella sektorilla. Ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneiden sosionomien osuus Talentian jäsenistä on pieni mutta kasvava.

Tähän raporttiin on koottu keskeiset tulokset kyselystä, joka suunnattiin ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneille Talentian jäsenille. Selvitys toteutettiin sähköisenä kyselynä SurveyPal-ohjelman avulla toukokuussa 2013. Jokaiselle ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneelle Talentian jäsenelle lähetettiin sähköpostitse ja/tai postitse viesti, jossa kerrottiin selvityksestä ja jossa oli linkki kyselyyn. Viesti lähetettiin 130 henkilölle, ja kyselyyn vastasi 72 sosiaalialan ylemmän AMK –tutkinnon suorittanutta jäsentä. Vastausprosentti oli siten 55,4. Lämmin kiitos kaikille kyselyyn vastanneille!

2 Selvitykseen osallistuneiden taustatiedot

2.1 Vastaajien sukupuoli, ikäjakauma ja asuinmaakunta

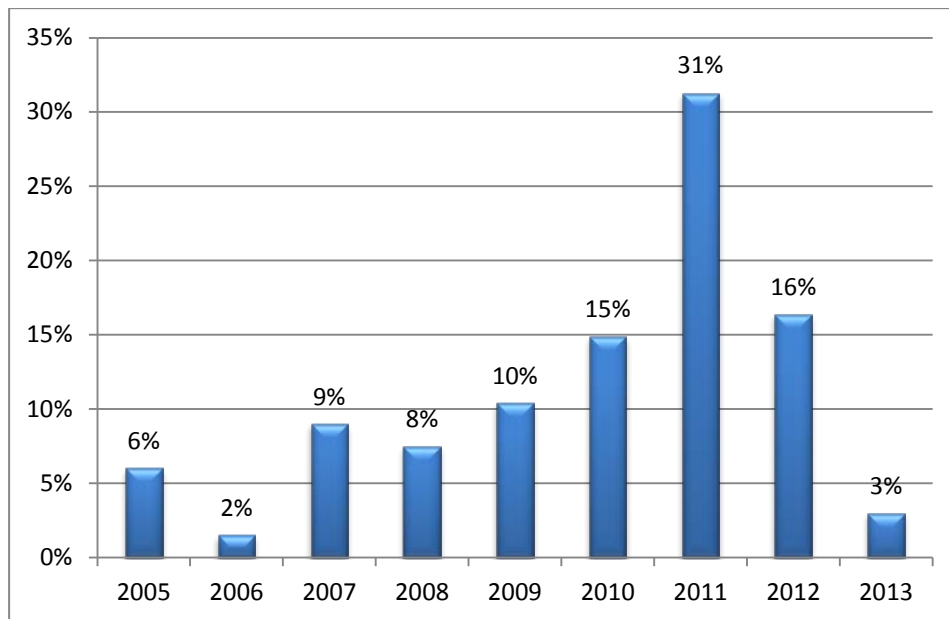
Sosiaaliala on perinteisesti hyvin naisvaltainen ala. Tämä pitää paikkansa myös ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneiden kohdalla. Selvitykseen vastanneista 91,5 prosenttia oli naisia ja 8,5 prosenttia miehiä. Vastaajien keski-ikä oli 42 vuotta nuorimman vastaajan ollessa 28-vuotias ja vanhimman 59-vuotias. Vastaajista 25 prosenttia asui Uudellamaalla, jossa suuri osa sosiaalialan opetusta tarjoavista ammattikorkeakouluista sekä työpaikoista sijaitsee (kuvio 1).



Kuvio 1. Nykyisen asuinpaikan maakunta (N=72)

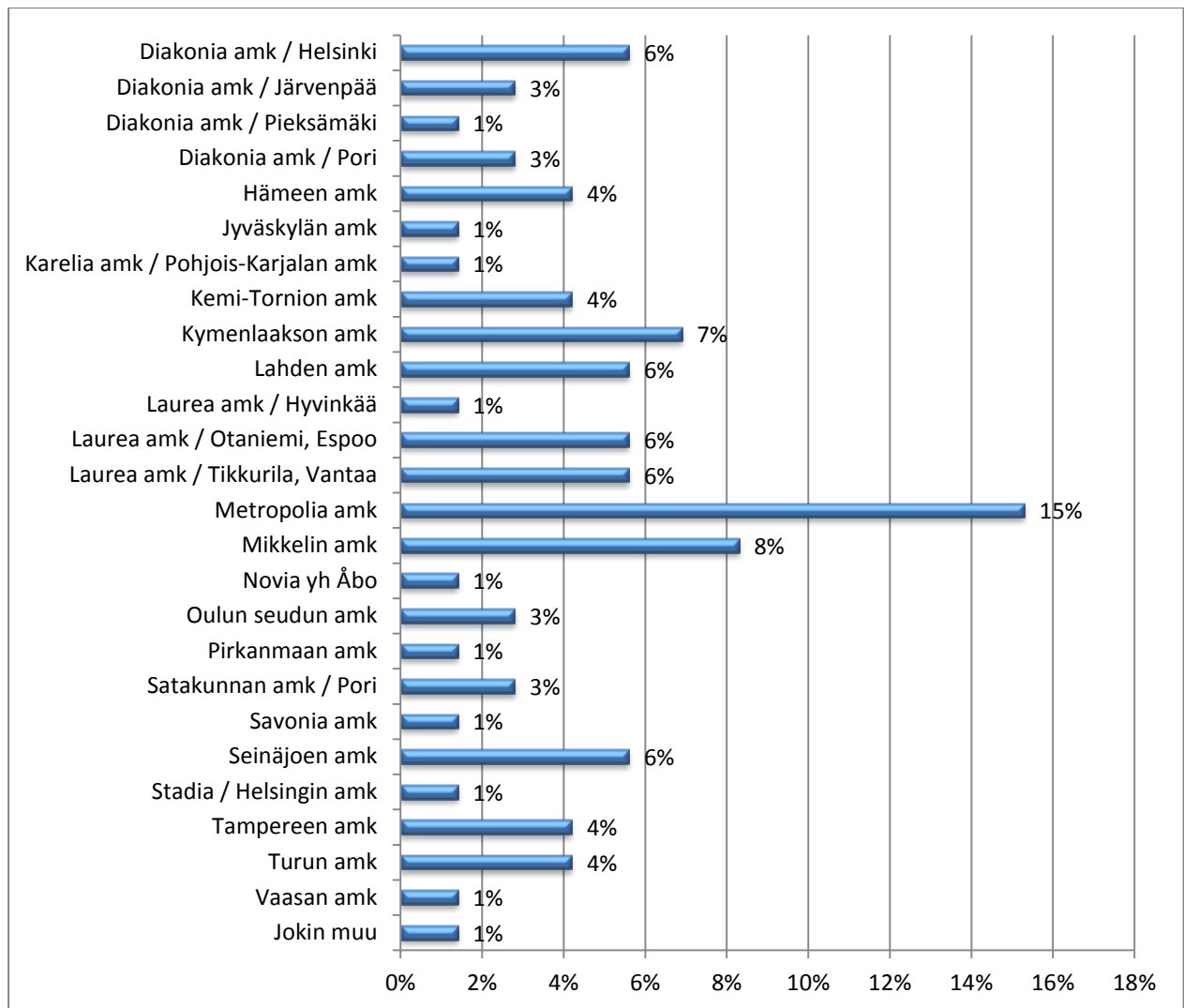
2.2 Ylemmän AMK-tutkinnon suorittamisvuosi, suorituspaikka ja suuntautumisala

Noin kolme kymmenestä vastaajasta oli suorittanut ylemmän AMK-tutkinnon vuonna 2011 (kuvio 2). Kyselyssä oli vastausvaihtoehtoina vuodet 2005–2013, ja ilmeisesti viisi vastaajaa oli valmistunut jo aiemmin, sillä he eivät olleet valinneet mitään vastausvaihtoehtoa.



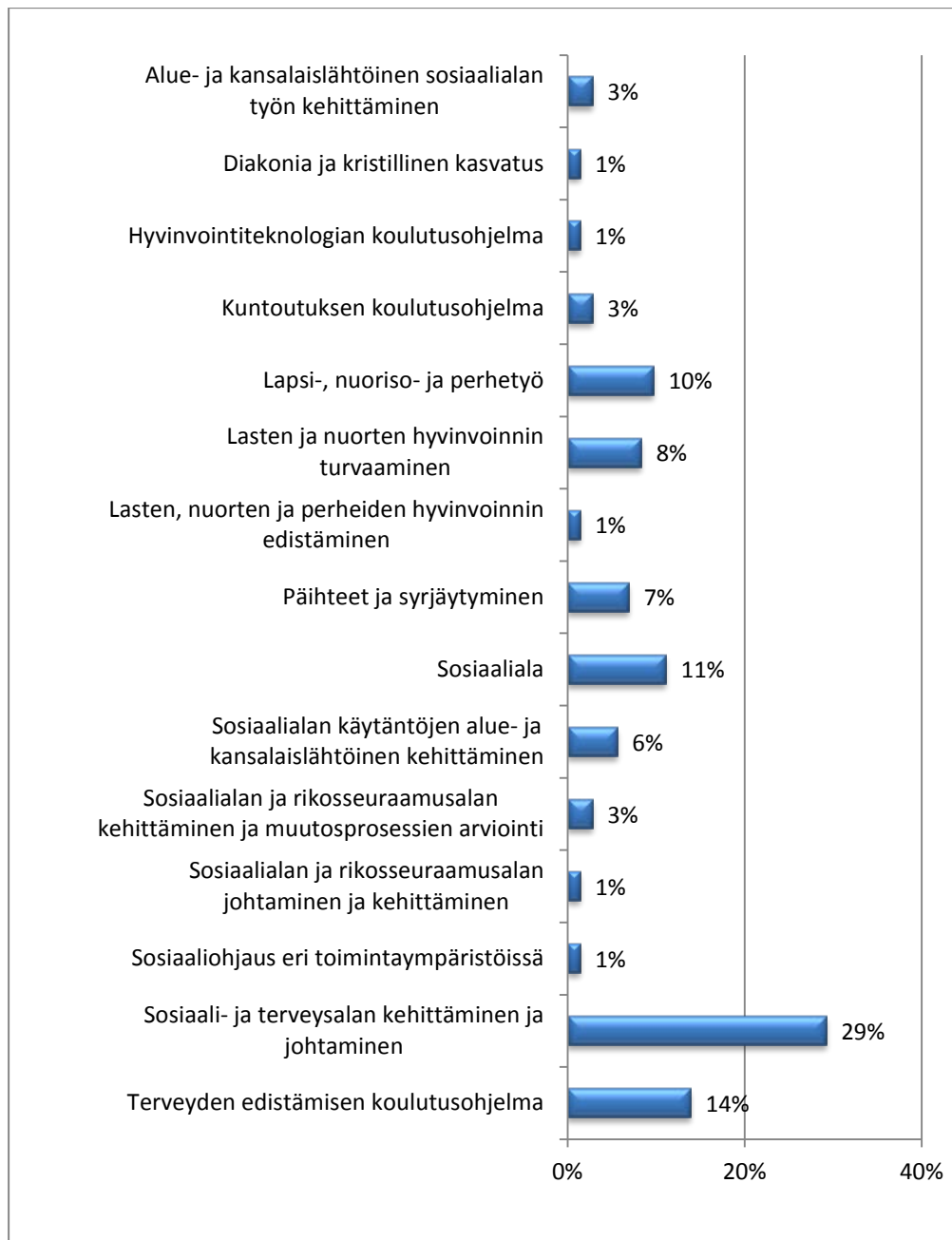
Kuvio 2. Ylemmän AMK-tutkinnon suorittamisvuosi (N=67)

Eniten ylempiä AMK-tutkintoja oli suoritettu Helsingissä sijaitsevassa Metropolia ammattikorkeakoulussa (kuvio 3).



Kuvio 3. Oppilaitos, jossa vastaaja suoritti ylemmän AMK-tutkinnon (N=72)

Yleisin suuntautumisala vastaajien suorittamissa ylemmissä AMK-tutkinnoissa oli sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, jonka oli valinnut lähes kolme kymmenestä vastaajasta (kuvio 4). Myös lapsiin, nuoriin ja perheisiin liittyvät koulutusohjelmat, terveyden edistämisen koulutusohjelma ja sosiaaliala olivat varsin yleisiä suuntautumisaloja vastaajien keskuudessa.

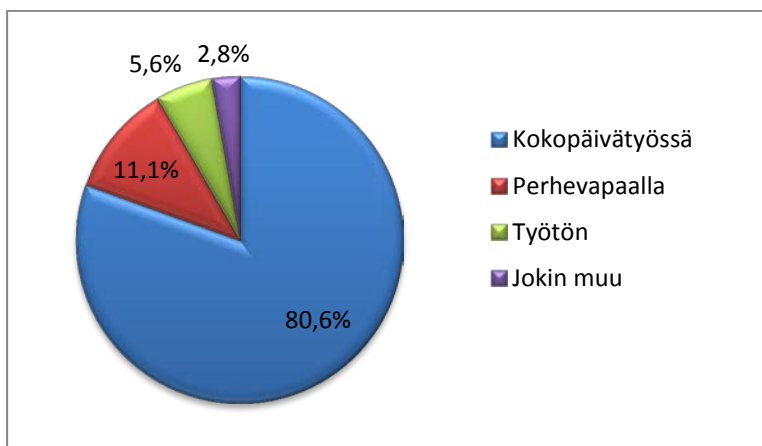


Kuvio 4. Ylemmän AMK-tutkinnon suuntautumisala (N=72)

3 Sosionomit (ylempi AMK) työmarkkinoilla

3.1 Suhteellisen hyvä työllisyystilanne

Neljä viidestä vastaajasta oli vastaushetkellä kokopäivätyössä (kuvio 5). Perhevapaalla oli useampi kuin joka kymmenes vastaaja. Työttömien osuus vastaajista oli 5,6 prosenttia.

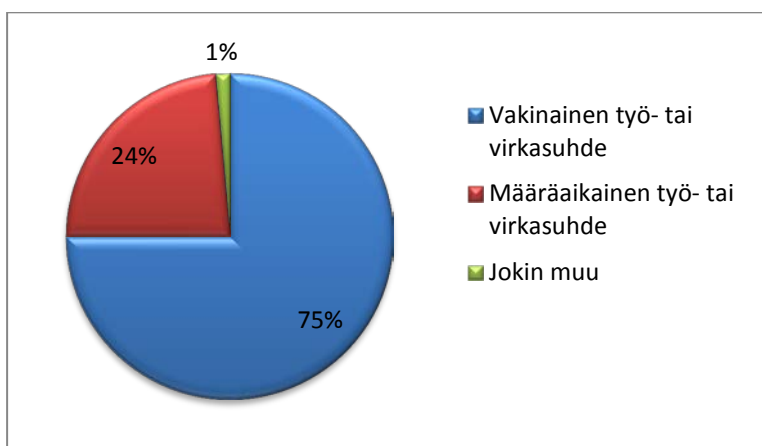


Kuvio 5. Nykyinen työtilanne (N=72)

Työttömyys on ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneiden joukossa yleisempää kuin Talentian jäsenistössä keskimäärin; vuodenvaihteessa 2012–2013 Talentian jäsenistön työttömyysaste oli 2,7 prosenttia (yliopistotutkinnon suorittaneilla 1,5 % ja AMK-tutkinnon suorittaneilla 3,1 %). *Jokin muu* -vaihtoehdon valinneista kahdesta vastaajasta toinen oli osatyökyvyttömyyseläkkeellä oleva työtön ja toinen taas kokopäivätyötä tekevä jatko-opiskelija.

3.2 Kolme neljästä työskentelee vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa

Ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneiden työsuhteiden laatua voi pitää varsin hyvänä, sillä kolmella neljästä vastaajasta on vakinainen työ- tai virkasuhde (kuvio 6). Neljännes vastaajista työskentelee ns. epätyypillisessä työsuhteessa eli määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa tai satunnaisessa työsuhteessa. Keikkatyötä ei tehnyt yksikään vastaajista.



Kuvio 6. Nykyisen tai viimeisimmän työsuhteen laatu (N=72)

Yleisin syy määräaikaaisuudelle oli muodollisen pätevyyden puuttuminen, useimmiten sosiaalityöntekijän tehtävään. Myös työn projektiluonteisuus oli varsin yleinen syy määräaikaaisuudelle. Muita määräaikaisuuden syitä olivat sijaisuudet ja virkavapaus.

3.3 Määräaikaaisuudet tuovat vaihtelevuutta, vapauden tunnetta ja monipuolista osaamista

Määräaikaaisissa työ- ja virkasuhteissa on vastaajien mukaan sekä hyviä että huonoja puolia. Hyvänä puolena pidettiin erityisesti vaihtelevuutta sekä työkokemuksen karttumista laajalti sosiaalialan eri sektoreilta ja eri tehtävistä. Määräaikaisuus antaa vastaajien mukaan tilaa sen pohtimiseen, vastaako kyseinen työ omaa osaamista ja omia toiveita. Eri työtehtävien kokeileminen auttaa myös oman ammatillisen paikan löytämisessä ja mahdollistaa jatkuvan uuden oppimisen. Myös lomautussuoja mainittiin määräaikaisuuden hyvänä puolena, samoin se, että määräaikaisen työsuhteen päättyessä pystyi jäämään ilman syyllisyyttä äitiyslomalle. Positiivisena pidettiin myös sitä, että ylipäättään on töitä. Muutama vastaaja ei kuitenkaan nähnyt määräaikaisuuksissa mitään hyviä puolia.

”Olen työskennellyt lähemmäs 10 vuotta määräaikaaisissa työsuhteissa. Koen sen mahdollistaneen laajan kartoituksen sosiaalialan työkentästä, asiakastyöstä esimiesasemaan, hanketyöhön ja kouluttamiseen. Auttoi määrittelemään ’omaa tonttia’ niin ammatillisesti kuin yksityisestikin.”

”Mahdollista työskennellä tehtävässä, johon ei vakituiseksi voi päästä, mutta saa kuitenkin kokemusta ko. työstä. Helppo siirtyä seuraavan mielenkiintoiseen työhön. Ei voida lomauttaa.”

”Vapaus kokeilla erilaisia työpaikkoja, ei sido pitkäksi aikaa. Ammattitaito kehittyy, kun ei jämähä liian pitkäksi aikaa samaan työpaikkaan.”

Useampi vastaaja toi määräaikaisuuden hyvänä puolena esiin sen, että määräaikaisesta työsuhteesta on helpompi vaihtaa toiseen työhön kuin vakinaisesta työsuhteesta; on ”vapaampi” vaihtamaan työpaikkaa.¹ Työn vaihtamisen koettu helppous liittyneekin ainakin osittain irtisanoutumisen henkiseen puoleen eli siihen, että vakinaisesta työsuhteesta lähtemiselle pitäisi ehkä keksiä jokin muukin syy kuin se, että työsuhde joka tapauksessa päättyisi pian. Määräaikaaisuudet myös pakottavat vaihtamaan työpaikkaa ja usein myös kokeilemaan jotain erilaista.

”Kun työsuhde on määräaikainen, on aina mahdollisuus vaihtaa työpaikkaa määräaikaisuuden päättymisen jälkeen.”

¹ Tämä on siinä mielessä mielenkiintoinen tulos, että tosiasiallisesti määräaikainen työsuhde sitoo työntekijää enemmän kuin vakinainen työsuhde. Määräaikaista työsuhdetta ei pääsääntöisesti voi irtisanoa ellei siitä ole erikseen sovittu työ sopimuksessa – vaikkakin käytännössä työsuhteen keskeyttäminen usein onnistuu työnantajan kanssa neuvottelemalla.

”Helpompi siirtyä mielenkiintoisen työn perään. Useammin vaihtuvat työtehtävät. Pääsee helpommin tutustumaan sosiaalialan eri kirjoon. Jos joskus tulee kyllästymistä työhön, tietää, että määräaikaisuus loppuu jossakin vaiheessa.”

Oman luokkansa määräaikaisuuksissa muodostavat erilaiset projektit ja hankkeet. Projekteissa positiivista on vastaajien mukaan se, että niillä on selkeä alkua ja loppu, työ on tavoitteellista ja itseä pääsee kehittämään eri tavalla kuin vakituisessa työssä. Projektien kohdalla korostuikin tietynlainen ajattelutapa projektityöskentelystä haasteesta toiseen etenemisenä ja oman itsen kehittämisenä. Myös palkkakehitys mainittiin tässä yhteydessä määräaikaisuuksien etuna, sillä määräaikaisuudet mahdollistavat vastaajan mukaan palkasta neuvottelun säännöllisin väliajoin.

”Projektityössä asetetaan selkeät tavoitteet mihin tähdätään. Koen siinä mielessä projektityön erittäin tavoitteellisena ja toisaalta tuloksia näkyy helpommin. Lyhyessä ajassa on omaksuttava suuri määrä uutta tietoa, itseä tulee kehitettyä ehkä tiuhempaan tahtiin kuin muulloin olisi mahdollista. Tietää koko ajan, että projektin päätyttyä tulee jotain muuta uutta ja mielenkiintoista ja pääsee jälleen kehittämään itseään uudella saralla.”

”Selkeä alkua ja loppu - saa aloittaa puhtaalta pöydältä ja siivota projektin päätyttyä pöydän. Näin voi myös hienosti edetä haasteesta toiseen ja edetä uralla. Myös palkkakehitys on parempi, kun voi muutaman vuoden välein käydä palkkaneuvottelut.”

3.4 Määräaikaisuudet aiheuttavat myös epävarmuutta ja stressiä

Määräaikaisuuksien huonona puolena pidettiin yleisimmin epävarmuutta jatkosta ja taloudellisesta toimeentulosta. Joidenkin vastaajien mukaan on stressaavaa miettiä, jatkuuko nykyinen työ ja/tai löytyykö uutta työtä. Määräaikaisen työsuhteen jatkamisen perusteleminen tai ”oman työn” vuosittainen hakeminen koetaan rasittavaksi, samoin toistuva työnhaku määräaikaisten työsuhteiden välissä. Osa vastaajista toi myös esiin, että määräaikaisesta työsuhteesta on vaikeampi lähteä muuhun työhön kuin vakinaisesta työstä, koska irtisanomisoikeutta ei ole ja koska vakituisesta työstä saa usein työvapaata, jolloin uutta työtä voi rauhassa kokeilla ilman irtisanoutumista.

”Epävarmuus jatkosta, ei ole niin sanottua että työtä on projektin päättymisen jälkeen. Tavallaan se huoli siitä, mitä sitten tapahtuu kun määräaikaisuus päättyy. Taloudellinen paine.”

”Määräaikaisesta työsuhteesta voi olla vaikeampi lähteä toisaalle kuin vakivirasta – siitä ainakin nykyisessä työssäni saa tarvittaessa yleensä työvapaata ilman, että tarvitsee irtisanoutua. Turvallisuushakuiselle määräaikaisuudet ovat stressaava asia.”

”Rasittavaa itse perustella määräaikaisuuden pidentämistä ja jatkamista ja kertoa työnantajalle, miksi pitäisi jo vakinaistaa. Joillekin varmasti kova stressi se, jatkuuko työt ja koska töiden

jatkumisesta ilmoitetaan. Irtisanomisoikeutta ei ole, jos esim. löytää vakituisen työn. Itse tosin olen irtisanonut itseni määräaikaisena, eikä se ollut ongelma.”

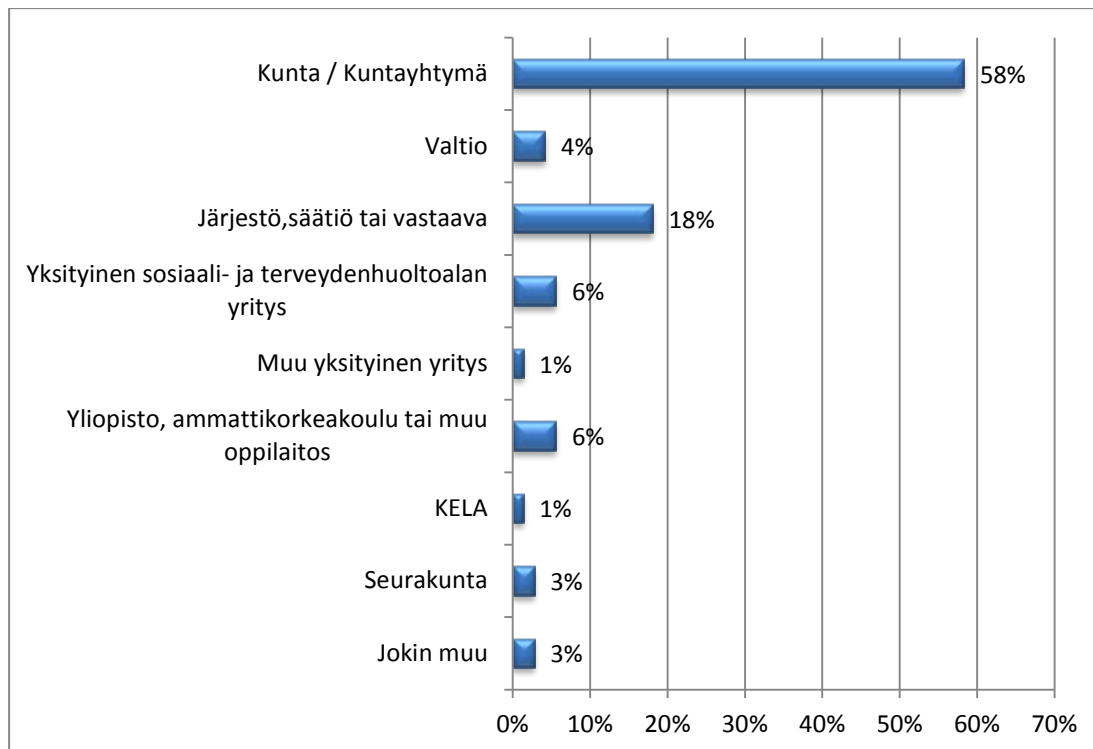
Määräaikaisissa työsuhteissa työn kehittäminen on vastaajien mukaan vaativampaa ja sitoutuminen kärsii. Työtä ja työtapoja on vaikea suunnitella pitkäjänteisesti, kun ei ole tietoa työn jatkosta tai kun tietää lähtevänsä pian muihin töihin. Huonona puolena mainittiin myös se, että ei ole pätkättöiden vuoksi oikeutettu kunnon kesälomiin. Määräaikaisen työntekijän voi myös olla vaikeampi päästä osaksi työyhteisöä. Muutama vastaaja toi esiin, että määräaikaisilla työntekijöillä on huonommat työsuhteen ehdot kuin vakinaisilla työntekijöillä. Esimerkiksi palkkauksen koettiin olevan huonompi ja työnantajan olevan haluton järjestämään koulutusta. Työsopimuslain (55/2001) mukaan määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa olevaa ei kuitenkaan saa pelkästään työsuhteen keston perusteella kohdella epäedullisemmin kuin vakinaista työntekijää.

”Lomat on aina katkolla. Määräaikaisten palkkaus on usein huonompi.”

”Työnantaja ei sitoutunut kouluttamaan ainakaan pidempikestoisesti. Joissakin paikoissa työyhteisö ei ’ottanut mukaan’ vain käymässä olevaa.”

3.5 Kuntasektori työllistää

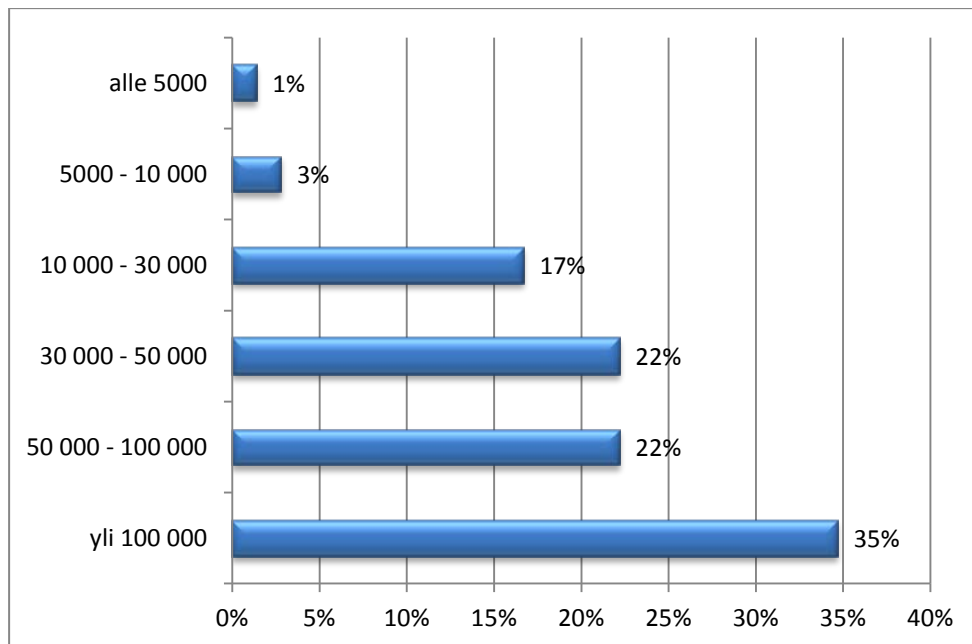
Lähes kolme viidestä vastaajasta työskenteli kuntasektorilla (kuvio 7). Kunnat tuottavat edelleen suurimman osan sosiaalipalveluista, vaikka palveluja ostetaankin yhä enemmän yksityisiltä yrityksiltä ja järjestöiltä. Järjestösektorilla työskenteli vajaa viidesosa vastaajista, kun taas yksityisten sosiaali- ja terveydenhuoltoalan yritysten palveluksessa työskenteli noin joka kahdeskymmenes vastaaja.



Kuvio 7. Nykyinen tai viimeisin työnantaja (N=72)

3.6 Työssä käydään suurilla paikkakunnilla

Kuten muidenkin sosiaalialan korkeakoulutettujen kohdalla (Nurme & Räisänen 2012, 18), ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneiden työpaikat keskittyvät suurille paikkakunnille (kuvio 8). Useampi kuin joka kolmas vastaaja työskentelee yli 100 000 asukkaan kunnassa. Hyvin harva työskentelee alle 5000 asukkaan kunnassa.

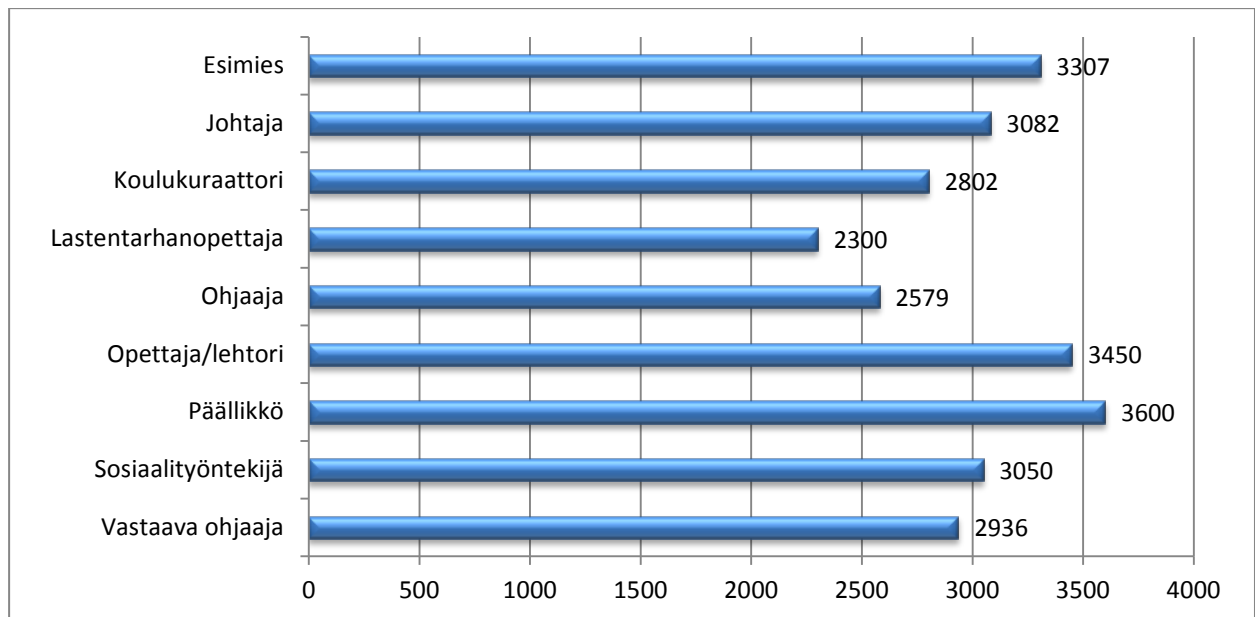


Kuvio 8. Vastaajien työpaikan sijaintikunnan asukasmäärä (N=72)

3.7 Palkkauksessa on suuria eroja

Vastaajien ylemmän AMK-tutkinnon suorittamisen jälkeiset bruttopalkat vaihtelevat hyvin paljon, 2190 eurosta 4200 euroon kuussa. Suuripalkkaisin vastaaja tienaa siis lähes kaksinkertaisesti pienipalkkaisimpaan vastaajaan verrattuna. Vastaajien keskimääräinen kuukausipalkka on noin 2935 euroa. Lähes viidesosa vastaajista ansaitsee alle 2500 euroa kuussa. Vastaavasti yli viidesosa vastaajista tienaa yli 3200 euroa kuussa. Palkkavertailusta on jätetty pois vastaaja, joka ei ollut vastaushetkeen mennessä työllistynyt ylemmän AMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen.

Eri tehtävänimikkeillä työskentelevien vastaajien palkkoja verrattaessa havaitaan, että erilaisilla päällikkönimikkeillä (kehittämispäällikkö, projektipäällikkö, palvelupäällikkö) työskentelevät vastaajat tienasivat keskimäärin enemmän kuin muut nimikeryhmät, keskimäärin 3600 euroa kuussa (kuvio 9). Päällikkö-päätteisillä nimikkeillä työskentelevien vastaajien palkkahaitari on varsin suuri, 3100 eurosta 4200 euroon. Myös opettajana/lehtorina sekä esimiesnimikkeillä työskentelevät vastaajat sijoittuivat palkkavertailussa korkealle, opettajat/lehtorit 3450 euron keskipalkalla ja esimiehet (esim. palveluesimies, yksikön esimies) reilun 3300 euron keskipalkalla. Nimikeryhmittäin tarkasteltuna pienituloisimpia olivat lastentarhanopettajan nimikkeellä työskentelevät vastaajat, joiden keskipalkka oli 2300 euroa kuussa.



Kuvio 9. Tehtävänimikeryhmien keskipalkat (e/kk)

Esimiestehtävien lisääntyminen näkyy palkassa: erilaisina ohjaajina työskentelevien vastaajien keskipalkka oli 2579 euroa kuussa, kun taas vastaavana ohjaajan työskentelevillä keskimääräinen kuukausipalkka oli noin 350 euroa enemmän eli 2936 euroa (kuvio 9). Ohjaajien palkoissa oli varsin paljon vaihtelua; alhaisimmat palkat olivat 2200 euroa kuussa ja suurin palkka taas 3300 euroa kuussa. Vastaavilla ohjaajilla palkat vaihtelivat 2700 eurosta 3250 euroon. Myös muun vastuun kuin esimiestehtävien lisääntyminen näkyy palkassa, sillä erityissosiaali-ohjaajana toimivan vastaajan kuukausipalkka oli yli 3000 euroa.

3.8 Palkkatoiveen esittäminen on suhteellisen harvinaista

Vain kolme kymmenestä vastaajasta ilmoitti esittäneensä palkkatoiveensa työnhaun yhteydessä viimeisintä työpaikkaansa hakiessaan. Heistä noin puolella palkkatoive toteutui ainakin osittain. Varsinaisen palkkatoiveen esittämisen sijaan yksi vastaaja kertoi neuvotelleensa itselleen pienemmän epäpätevyysalennusprosentin hakiessaan työtä, johon ei ollut muodollisesti pätevä.

"[Palkkatoive] toteutui lähes. Kokonaissumma oli se mitä halusin, mutta se jäi ehkä sopiessa epäselväksi, että summa piti sisällään myös kokemuslisän mikä näin ollen vähensi peruspalkan osuutta. Seuraavaksi osaan olla viisaampi tässä kohtaa ja vaatia enemmän sekä tehdä asia selkeämmin."

"Ei varsinaista palkkatoivetta (kunnalla kaikilla sosiaalityöntekijöillä sama palkka), mutta alhainen epäpätevyysalennusprosentti."

”Ei toteutunut lähellekään. Vedottiin muiden kanssa samanpalkkaisuuteen, ei voida palkata uutta kovemmalla rahalla.”

Palkkatoiveen esittämättä jättämistä vastaajat perustelivat pääasiassa sillä, että heidän käsityksensä mukaan palkkaan ei ole mahdollista vaikuttaa. Useat vastaajat kertoivat olevansa siinä käsityksessä, että varsinkaan kuntatyöntantajalla palkasta ei voi neuvotella, koska se määräytyy suoraan työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella tai koska se on muuten etukäteen määritetty tehtävänkuvan ja/tai tehtävänimikkeen perusteella. Osalle oli myös työnhaun yhteydessä ilmoitettu, että palkka on kaikilla samalla tehtävänimikkeillä työskentelevillä sama.²

”Palkka on määritelty tehtävänkuvaan liittyen eikä siinä ollut neuvottelumahdollisuutta.”

”Palkka määräytyi tehtävänimikkeen mukaan.”

”Kunnalla [palkat] määräytyvät sopimuksien mukaan.”

”Voiko KVTES palkoista edes neuvotella?”

Osa vastaajista perusteli palkkatoiveen esittämättä jättämistä sillä, että he eivät ole muodollisesti päteviä tekemäänsä työhön tai että he tiesivät, kuinka rajallinen budjetti työnantajalla on. Jotkut vastaajat taas eivät olleet esittäneet palkkatoivetta, koska sitä ei kysytty tai koska he eivät olleet varsinaisesti hakeneet nykyistä työpaikkaansa vaan saaneet sen muuta kautta.

”Epäpätevänä hakijana ei tullut mieleen enää neuvotella palkasta.”

”Vanhempainyhdistyksen ylläpitämän päiväkodin budjetti on hyvin rajallinen.”

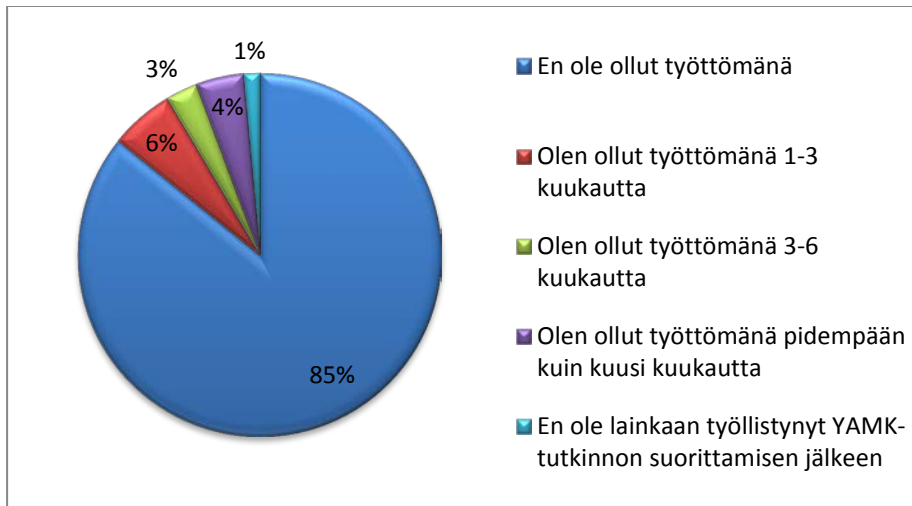
”[Palkkatoivetta] ei kysytty valmiissa lomakkeessa.”

3.9 Työttömyys ylemmän AMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen

3.9.1 Harvempi kuin joka kuudes vastaaja kokenut työttömyyttä

² Palkkatoiveen esittämättä jättämisen perusteleminen työ- tai virkaehtosopimuksella on siinä mielessä erikoista, että työ- ja virkaehtosopimuksissa sovitaan vain vähimmäispalkoista. Lopulliseen palkkaan vaikuttaa vähimmäispalkkojen lisäksi tehtävänkuvan vaativuus ja työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet kuten aiempi työkokemus, joten oma palkkatoive kannattaa ehdottomasti esittää myös kuntasektorilla. Kyselyn tulosten perusteella tämä on kuitenkin monelle sosiaalialan osaajalle epäselvää. Palkka ei myöskään määräydy tehtävänimikkeen vaan työn vaativuuden mukaan.

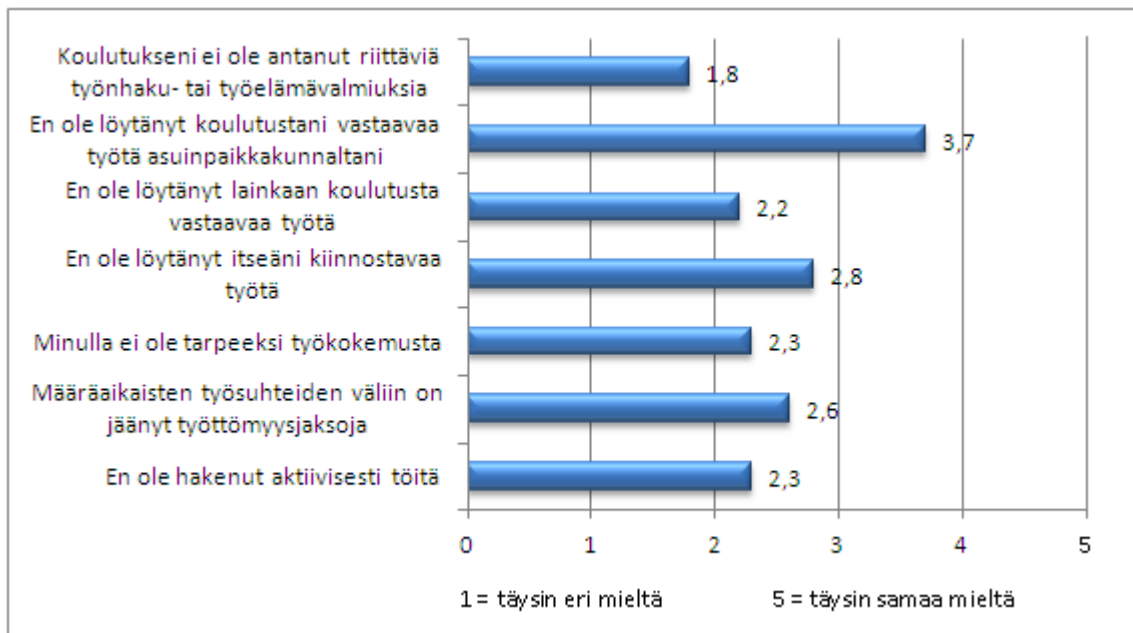
Sosiaalialan ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneiden työllisyystilanne on varsin hyvä; 85 prosenttia vastaajista ei ole kokenut lainkaan työttömyyttä ylemmän AMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen (kuvio 10). Neljä prosenttia vastaajista on kuitenkin ollut työttömänä yli puoli vuotta. Yksi vastaajista ei ollut työllistynyt lainkaan valmistumisensa jälkeen, mutta hän olikin valmistunut vuonna 2013 eli korkeintaan viisi kuukautta ennen kyselyyn vastaamista.



Kuvio 10. Työttömyys ylemmän AMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen (N=72)

3.9.2 Työttömyyden monet syyt

Työttömyyden kohdanneita pyydettiin arvioimaan itse työttömyytensä mahdollisia syitä. Enemmistö työttömyyttä kokeneista arvioi työttömyyden johtuneen ainakin osittain siitä, että omalta asuinpaikkakunnalta ei ole löytynyt koulutusta vastaavaa työtä (kuvio 11). Osa myös koki, että koulutusta vastaavaa työtä ei ole ylipäättään löytynyt. Osan kohdalla työttömyyttä selittää se, että itseä kiinnostavaa työtä ei ole löytynyt. Kukaan vastaajista ei kuitenkaan pitänyt kiinnostavan työn puutetta ainoana tai edes ensisijaisena syynä työttömyydelle. Osalla työttömyyttä on aiheuttanut se, että määräaikaisten työsuhteiden väliin on jäänyt työttömyysjaksoja. Osa puolestaan arvioi työttömyyden syyksi sen, ettei heillä ole riittävästi työkokemusta. Kaksi vastaajaa ei ole ilmoituksensa mukaan edes hakenut kovin aktiivisesti töitä. Toinen heistä oli jäänyt vanhempainvapaalta työttömäksi omasta halustaan ja hän toivoikin voivansa olla kotona vielä jonkin aikaa.



Kuvio 11. Arvio työttömyyden syistä, vastausten keskiarvo (N=9).

Muita syitä työttömyydelle olivat ulkomaille muuttaminen, tulevan työnantajan ajautuminen konkurssiin, yllättävät muutokset elämäntilanteessa, vääränlaiseksi koettu työkokemus, työnhakijoiden suuri määrä yhtä avointa työpaikkaa kohden, ylemmän AMK-tutkinnon huono tunnettuus työmarkkinoilla, koulutusta vastaavien paikkojen vähäisyys sekä vanhemmuudesta johtuvat pidemmät poissaolot työelämästä, joita ei vastaajan mukaan katsota hyvällä työnhakutilanteessa.

"(...) olin puolisen vuotta ilman työtä lähinnä sen takia, että olin ulkomailla ja vierasmaalaisen ei ole kovin helppoa saada heti koulutusta vastaavaa työtä puhumattakaan siitä, että saa ensin sen ensimmäisen työpaikan."

"Minun työkokemus on kahdella tavalla marginaalissa kun tein maahanmuuttajatyötä järjestössä. Työkokemustani ei arvosteta, kun nyt haen kaupunkien ja kuntien työpaikkoja."

"Koulutustani vastaavia paikkoja on [maakunnassa] vähän eikä täällä oikein vielä ymmärretä YAMK-tutkintoja. Esimieheksi olisin päässyt sosionomin tutkinnollakin. Otin paikan vastaan, jottei työttömyysjakson pitkittyminen alkaisi haitata työllistymistäni."

"Työnhakuni on ollut aktiivista, mutta hakijoita on valtavasti yhtä työtehtävää kohden. Pääasiassa työtehtävissä kelpoisuusehtona on sosionomi (AMK)-koulutus, sillä sosionomi (YAMK)-koulutusta vastaavia töitä on niin vähän julkisessa haussa."

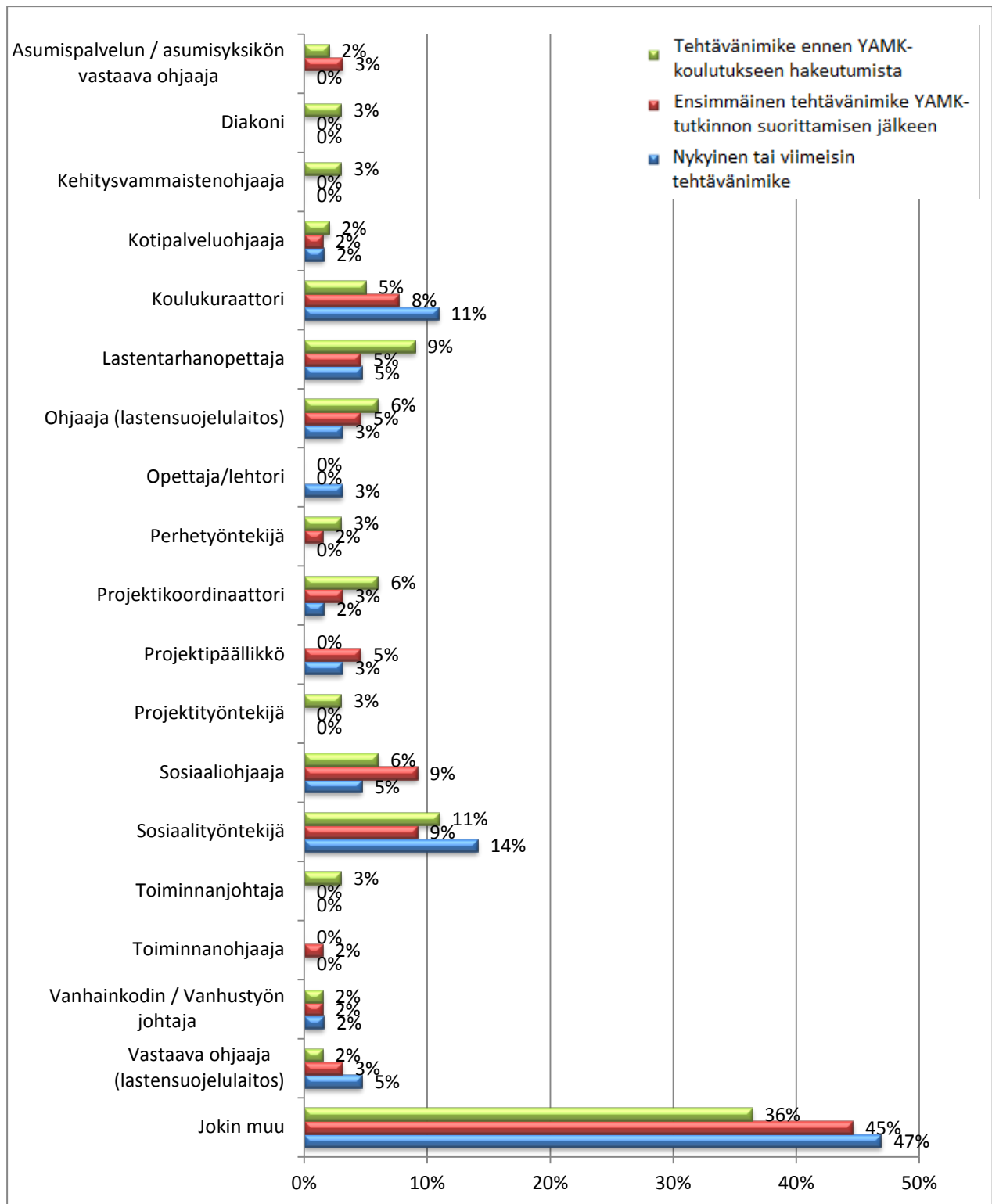
Työllistymisen todennäköisyyttä koskevaan kysymykseen oli vastannut viisi vastaushetkellä työttömänä ollutta vastaajaa. Vain kaksi heistä piti työllistymistä lähimmän puolen vuoden aikana erittäin todennäköisenä kahden muun pitäessä työllistymistä jokseenkin epätodennäköisenä ja yhden erittäin epätodennäköisenä.

3.10 Tehtävänimikkeiden kirjo

Tehtävänimikkeiden tarkastelu antaa tietoa ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneiden laadullisesta sijoittumisesta. Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto antaa kelpoisuuden esimerkiksi sosiaaliasiamiehen ja lastenvalvojan sekä sosiaalihuollon hallinnollisiin ja asiakastyön ohjaukseen liittyviin johtotehtäviin. Lisäksi sosionomit (ylempi AMK) ovat jo aikaisemman tutkintonsa [sosionomi (AMK)] johdosta kelpoisia sosiaaliohjaajan tehtäviin sekä suuntautumisalasta riippuen mahdollisesti myös lastentarhanopettajan tehtäviin. (Sosionomien ylempi AMK sijoittuminen työelämään 2011, 2–3.)

Jo ennen ylempään AMK-koulutusohjelmaan hakeutumista vastaajat olivat työskennelleet hyvin erilaisilla tehtävänimikkeillä (kuvio 12). Yli kolmannes vastaajista ei löytänyt annetuista vastausvaihtoehdoista itselleen sopivaa nimikettä. Erilaisia tehtävänimikkeitä oli vastaajien itse lisäämät nimikkeet mukaan lukien yhteensä 37 kappaletta. Yleisimpiä nimikkeitä olivat erilaiset ohjaajanimikkeet: kolmasosa vastaajista työskenteli ohjaajana tai vastaavana ohjaajana. Esimiestehtävissä työskenteli yhteensä 14 prosenttia vastaajista. Sosiaalityöntekijän nimikkeellä työskenteli 11 prosenttia vastaajista.

Ylemmän AMK-tutkinnon suorittamisen myötä tehtävänimikkeissä oli tapahtunut huomattaviakin muutoksia (kuvio 12). Esimiestehtävissä olevien osuus oli kasvanut 14 prosentista peräti 31 prosenttiin vastaajista. Lastentarhanopettajien osuus oli vähentynyt yhdeksästä prosentista viiteen prosenttiin. Koulukuraattorien osuus oli kasvanut viidestä prosentista kahdeksaan prosenttiin. Kasvu voi johtua ainakin osittain siitä, että jotkin kunnat edellyttävät koulukuraattoreilta soveltuvaa ylempää korkeakoulututkintoa kuten sosiaalialan ylempää AMK-tutkintoa.



Kuvio 12. Tehtävänimike (N=64–66).

Valmistumisesta kuluneen ajan ja valmistumisen jälkeisen työkokemuksen karttumisen myötä tehtävänimikkeiden kirjo kasvoi entisestään (kuvio 12). Lähes puolet vastaajista ei löytänyt annettujen vaihtoehtojen joukosta nykyistä tai viimeisintä työtään vastaavaa tehtävänimikettä. Erilaisia

tehtävänimikkeitä oli yhteensä 39 kappaletta. Erilaiset ohjaajanimikkeet olivat edelleen yleisin nimike; kolme kymmenestä vastaajasta työskenteli jonkinlaisella ohjaajanimikkeellä. Ohjaajanimikkeissäkin oli kuitenkin tapahtunut muutosta aiempaa useamman työskennellessä vastaavana tai johtavana ohjaajana. Ennen ylemmän AMK-tutkinnon koulutukseen hakeutumista vain viisi prosenttia vastaajista työskenteli vastaavana ohjaajana, kun taas ylemmän AMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen vastaavana ohjaajana työskenteli ensimmäisessä valmistumisen jälkeisessä työpaikassa 11 prosenttia vastaajista ja nykyisessä tai viimeisimmässä työpaikassaan 13 prosenttia vastaajista. Esimiestehtävät ovatkin varsin yleisiä vastaajien joukossa; kaiken kaikkiaan 36 prosenttia vastaajista työskenteli vastaushetkellä esimies- tai johtotehtävissä. Koulukuraattorien osuus jatkoi kasvuaan ollen 11 prosenttia vastaajista. Myös sosiaalityöntekijöinä työskentelevien osuus oli noussut 14 prosenttiin vastaajista.

28 prosentilla vastaajista tehtävänimike oli säilynyt samana ylemmän AMK-tutkinnon suorittamisesta riippumatta. Osa heistä oli jo ennen ylempään AMK-koulutusohjelmaan hakeutumistaan toiminut johtotehtävissä (esim. vanhainkodin, vanhustyön tai päiväkodin johtajana). Osa taas jatkoi työskentelyä esimerkiksi ohjaajan, lastentarhanopettajan, sosiaalityöntekijän tai koulukuraattorin nimikkeellä. Joka viides vastaaja oli tehtävänimikkeiden muutosten perusteella edennyt ylemmän AMK-tutkinnon suorittamisen myötä esimies- tai johtotehtäviin, esimerkiksi ohjaajasta vastaavaksi ohjaajaksi, lastentarhanopettajasta päiväkodin johtajaksi tai diakonista johtavaksi diakoniatyöntekijäksi.

Jatkossa kyselyn tuloksia eritellään myös tehtävänimiryhmien mukaan, minkä vuoksi vastaajien tehtävänimikkeitä on ryhmitelty taulukon 1 mukaisesti. Tehtävänimikeryhmät ovat varsin pieniä, joten niiden perusteella ei voi tehdä kovin yleispäteviä johtopäätöksiä.

Taulukko 1. Tehtävänimikeryhmät.

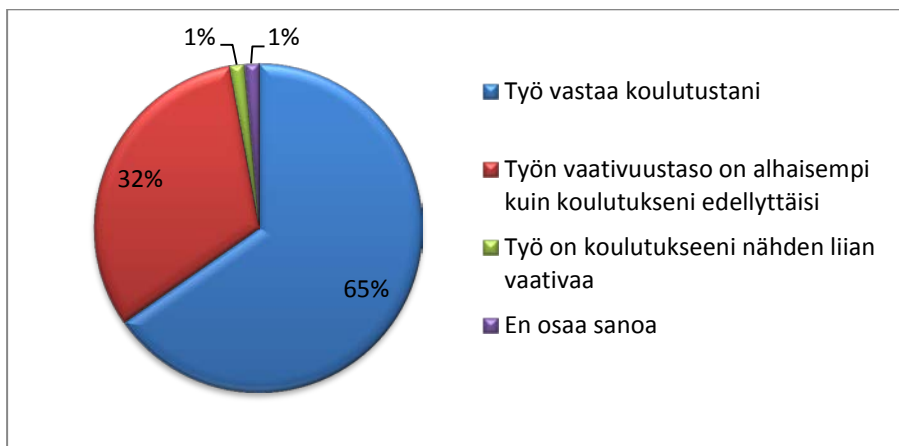
Tehtävänimikeryhmä	Vastaajien lukumäärä
Esimies	4
Johtaja	4
Koulukuraattori	7
Lastentarhanopettaja	3
Ohjaaja	10
Opettaja/Lehtori	2
Päällikkö	5
Sosiaalityöntekijä	9
Vastaava ohjaaja	7

3.11 Vastaajien kokemukset työstään

3.11.1 Enemmistöllä työ vastaa koulutusta

Tehtävänimikkeiden lisäksi laadullista sijoittumista tarkasteltaessa on syytä kiinnittää huomiota vastaajien omaan kokemukseen koulutuksen ja työtehtävien vastaavuudesta. Lähes kaksi kolmasosaa vastaajista koki, että työn vaativuus vastasi koulutusta (kuvio 13). Peräti vajaa kolmannes koki, että työn vaativuustaso on alhaisempi kuin koulutus edellyttäisi. Koulutusta vaativampaa työtä ei sen sijaan juuri tehdä. Vuoden 2011 Urapolkuselvityksessä 70 prosenttia ylemmän AMK-tutkinnon hiljattain suorittaneista vastaajista ilmoitti työnsä olevan vaativuustasoltaan alhaisempaa kuin heidän koulutuksensa edellyttäisi (Nurme & Räisänen 2012, 33). Tilanne on tämän kyselyn valossa hieman parempi, mutta vaativuustasoltaan koulutusta vastaamattomassa työssä olevien osuus on edelleen merkittävä. Huomattava osuus ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneista ei tämän tuloksen valossa ole sijoittunut koulutustaan vastaavaan työhön.

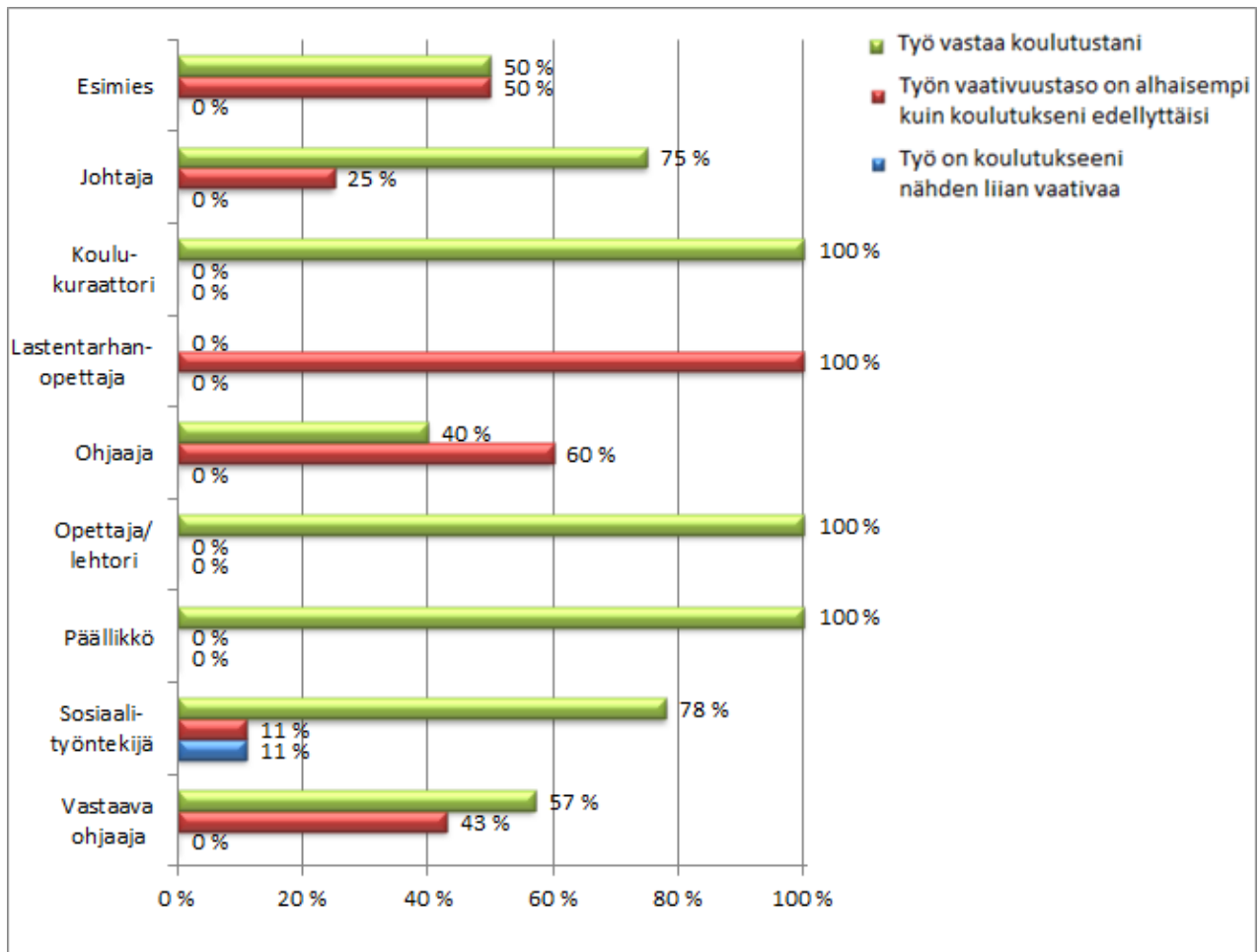
”Haen koko ajan osaamista vastaavaa työtä, mutta en tule niihin valituksi, koska pääsääntöisesti kaikissa ylempitasoisemmissa töissä [kuin] missä nyt olen, on pätevyudeksi laitettu sosiaalityö, joten en ole tullut mihinkään tehtävään valituksi, koska olen epäpätevä.”



Kuvio 13. Työn vaativuus (N=72)

Työn vaativuuden arvioinnissa oli eroa eri tehtävänimikeryhmien välillä (kuvio 14). Kaikki koulukuraattoreina, opettajana/lehtorina tai päällikkö-nimikkeellä työskentelevät kokivat työtehtäviensä vastaavan koulutustaan. Yksi neljästä johtajana työskentelevästä koki työn olevan vaativuustasoltaan liian alhaista koulutukseen nähden muiden johtajien kokiessa työnsä koulutusta vastaavaksi. Seitsemän yhdeksästä sosiaalityöntekijänä työskentelevästä koki työn vaativuuden vastaavan koulutustaan, kun taas yksi vastaaja koki työn olevan vaativuustasoltaan alhaisempi kuin

koulutus edellyttäisi ja yksi taas koki työn olevan koulutukseen nähden liian vaativaa. Esimiehistä puolet koki työn vastaavan koulutustaan ja puolet taas koki työn olevan vaativuudeltaan liian alhaista koulutukseen nähden. Erilaisilla ohjaajanimikkeillä työskentelevistä neljä kymmenestä koki työtehtävänsä koulutustaan vastaaviksi ja loput kuusi kymmenestä taas vaativuustasoltaan liian alhaisiksi. Kaikki kolme lastentarhanopettajana työskentelevää vastaajaa kokivat työtehtäviensä olevan vaativuustasoltaan alhaisempia kuin heidän koulutuksensa edellyttäisi. Koska tehtävänimikeryhmät ovat niin pieniä, ei tuloksista kuitenkaan voida vetää kovin yleisiä johtopäätöksiä.

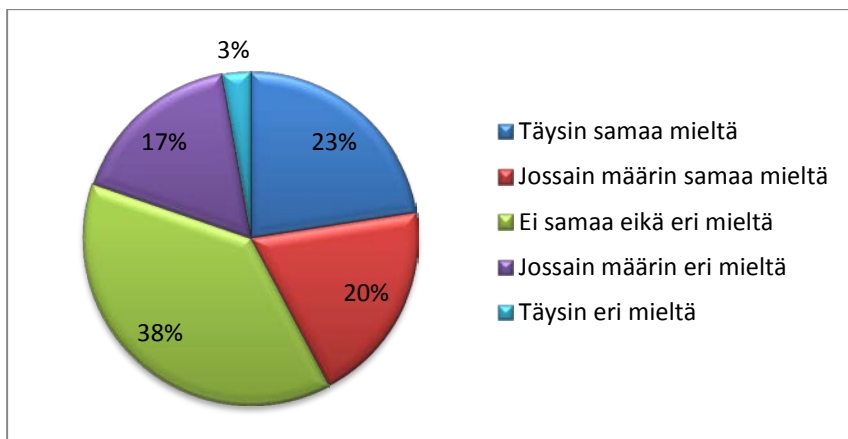


Kuvio 14. Työn vaativuus tehtävänimikeryhmittäin

3.11.2 Työlle kaivataan lisää yhteiskunnallista arvostusta

Vastaajia pyydettiin arvioimaan työtään erilaisten työhön liittyvien väittämien avulla. Alle puolet vastaajista oli täysin tai jossain määrin samaa mieltä väitteestä, että omaa työtä arvostetaan yhteiskunnassa (kuvio 15). Lähes kaksi viidestä vastaajasta ei ollut väitteen kanssa samaa eikä eri mieltä.

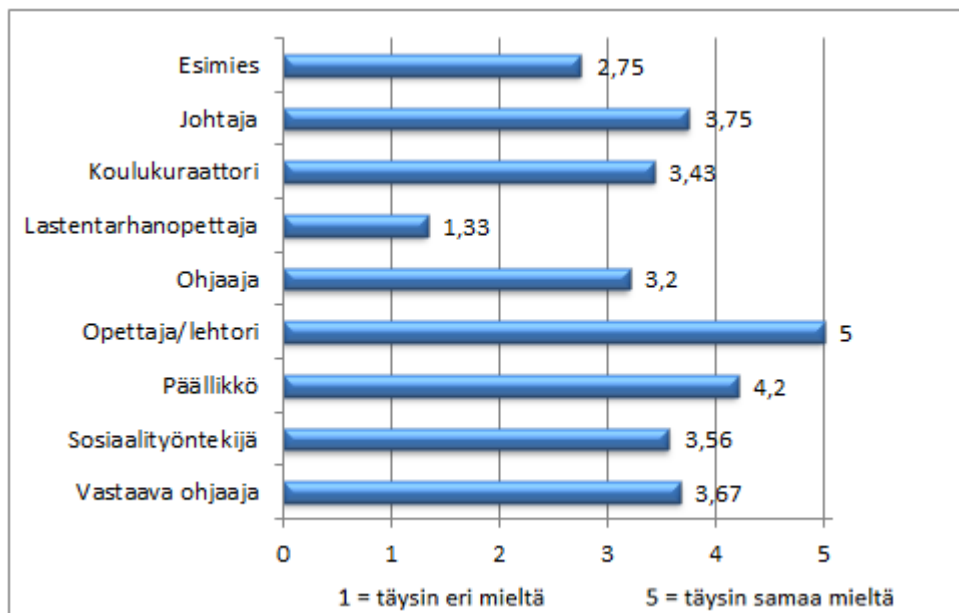
”Sosiaaliala ei yleisestikään arvostettu ja varsinkaan vammaisala.”



Kuvio 15. Arvio työstä: Kokee, että työtä arvostetaan yhteiskunnassa (N=71)

Eri tehtävänimikeryhmiin kuuluvat arvioivat työnsä saamaa yhteiskunnallista arvostusta eri tavalla (kuvio 16). Opettaja/lehtorina työskentelevät vastaajat olivat tämän väitteen kanssa täysin samaa mieltä eli he kokivat työtään arvostettavan yhteiskunnassa. Myös päällikkönimikkeellä työskentelevät olivat varsin pitkälti samaa mieltä tämän väitteen kanssa. Kaikkein vähiten yhteiskunnallista arvostusta kokivat saavansa lastentarhanopettajat.

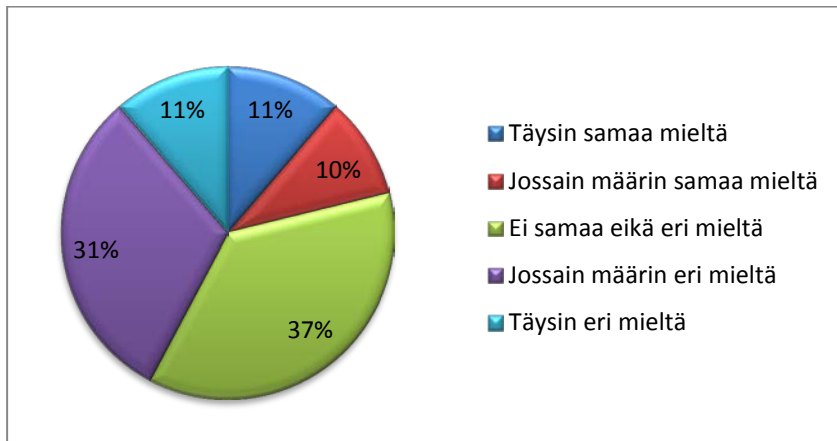
”Johtajan työtä ei välttämättä arvosteta yhteiskunnassa, kuitenkin se on erittäin merkityksellistä – mikäli johtamistyö tehdään hyvin.”



Kuvio 16. Arvio työstä tehtävänimikeryhmittäin: Kokee, että työtä arvostetaan yhteiskunnassa

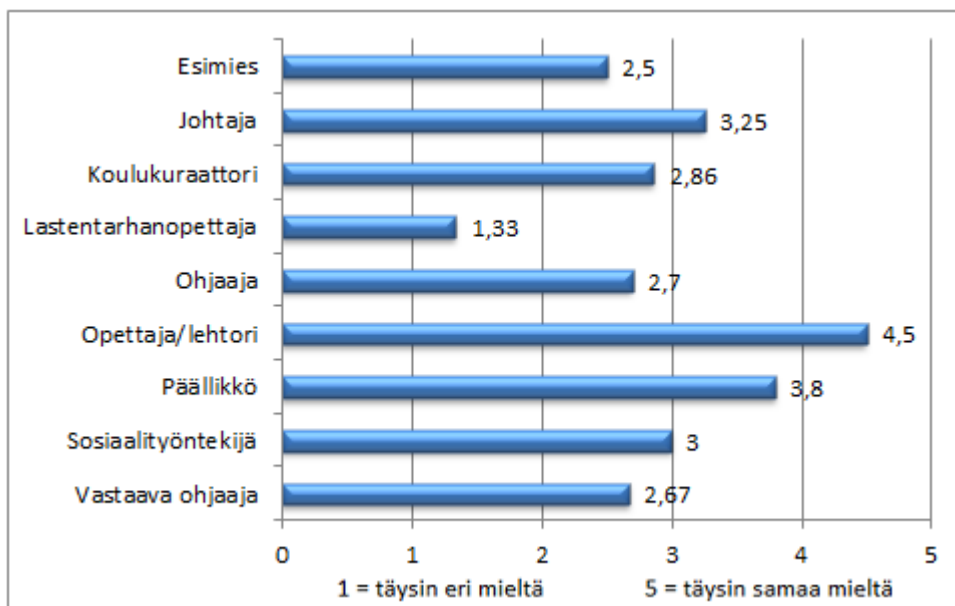
3.11.3 Työn yhteiskunnallinen asema koetaan matalaksi

Vain reilu viidennes vastaajista oli täysin tai jossain määrin samaa mieltä sen kanssa, että heidän työllään on korkea asema yhteiskunnassa (kuvio 17). Vastaavasti useampi kuin kaksi viidestä vastaajasta oli täysin tai jossain määrin eri mieltä tämän väitteen kanssa.



Kuvio 17. Arvio työstä: Työllä on korkea asema yhteiskunnassa (N=71)

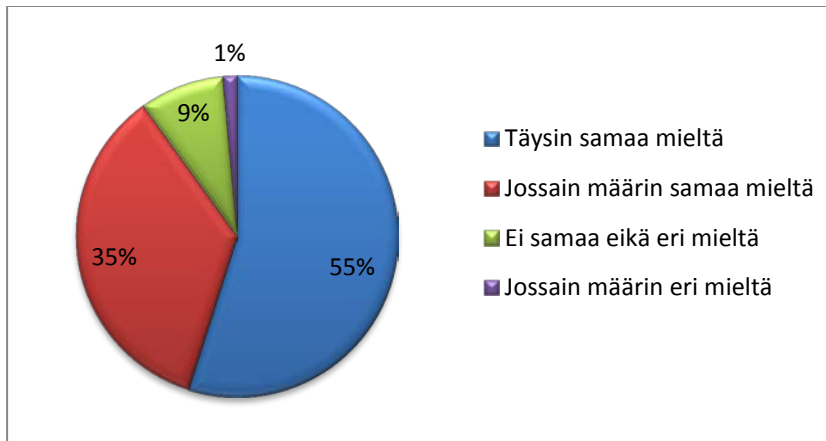
Eri tehtävänimikeryhmistä opettajat/lehtorit sekä päälliköt kokivat työnsä yhteiskunnallisen aseman korkeimmaksi (kuvio 18). Lastentarhanopettajat olivat huomattavasti enemmän eri mieltä tämän väittämän kanssa kuin muihin tehtävänimikeryhmiin kuuluvat vastaajat, eli he kokivat työnsä yhteiskunnallisen aseman matalimmaksi.



Kuvio 18. Arvio työstä tehtävänimikeryhmittäin: Työllä on korkea asema yhteiskunnassa

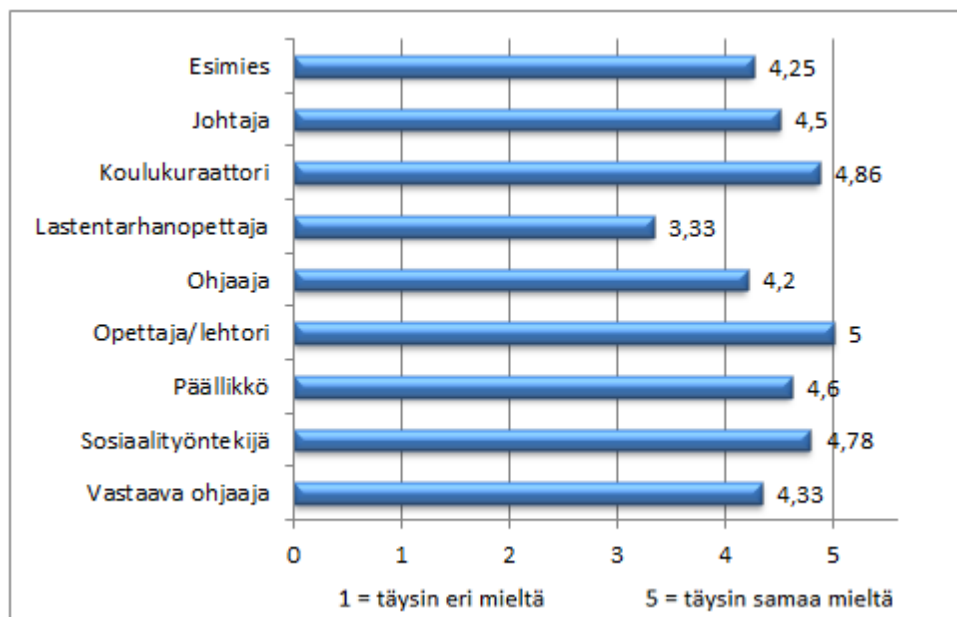
3.11.4 Työ koetaan mielenkiintoiseksi

Yhdeksän kymmenestä vastaajasta oli täysin tai jossain määrin sitä mieltä, että heidän työnsä on mielenkiintoista (kuvio 19). Ainoastaan yksi vastaaja oli täysin eri mieltä tämän väittämän kanssa.



Kuvio 19. Arvio työstä: Työ on mielenkiintoista (N=71)

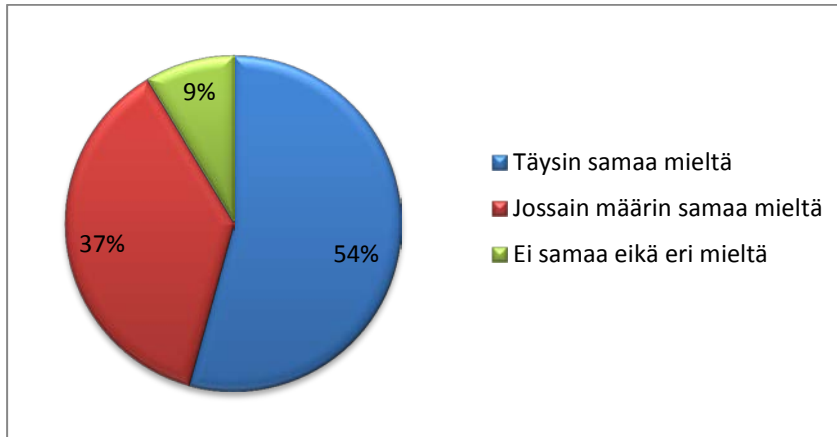
Kaikkein mielenkiintoisimpana työtään pitivät opettajat/lehtorit ja näiden jälkeen koulukuraattorit ja sosiaalityöntekijät (kuvio 20). Eri tehtävänimikeryhmistä kaikkein vähiten mielenkiintoisena työtään pitivät lastentarhanopettajat, jotka kuitenkin olivat enemmän samaa kuin eri mieltä tämän väittämän kanssa. Hekin siis pitivät työtään ainakin jossain määrin mielenkiintoisena.



Kuvio 20. Arvio työstä tehtävänimikeryhmittäin: Työ on mielenkiintoista

3.11.5 Työtä pidetään itsenäisenä ja vastuullisena

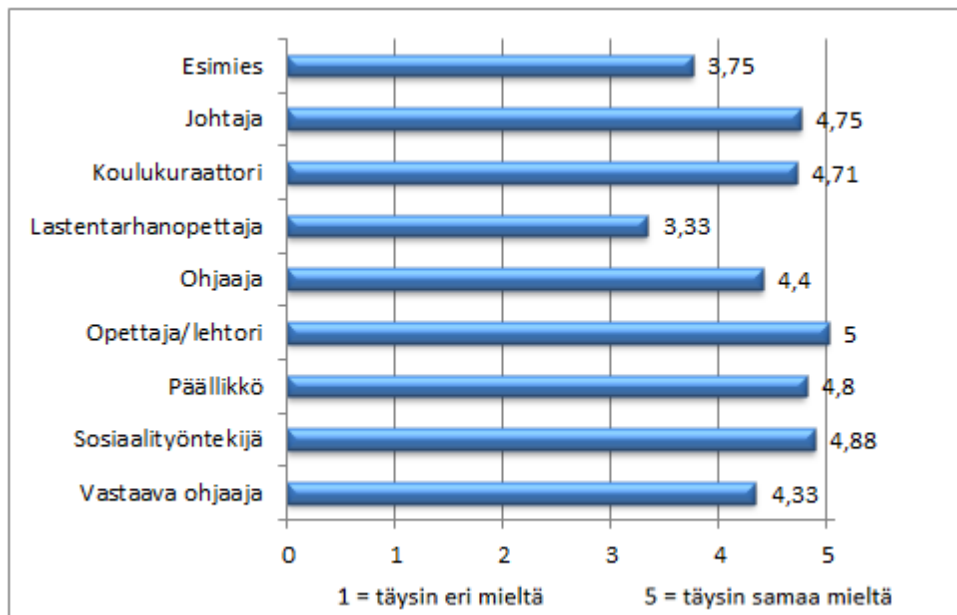
Työtä pidettiin pääsääntöisesti itsenäisenä ja vastuullisena; yli puolet vastaajista oli täysin samaa mieltä tämän väitteen kanssa (kuvio 21). Yksikään vastaajista ei ollut väitteestä eri mieltä.



Kuvio 21. Arvio työstä: Työ on itsenäistä ja vastuullista (N=70)

Eri tehtävänimikeryhmistä opettajat/lehtorit pitivät työtään kaikkein itsenäisimpänä ja vastuullisimpana (kuvio 22). Myös sosiaalityöntekijät, päälliköt, johtajat ja koulukuraattorit pitivät työtään pitkälti itsenäisenä ja vastuullisena. Lastentarhanopettajat pitivät työtään vähiten itsenäisenä ja vastuullisena, mutta he olivat kuitenkin enemmän samaa kuin eri mieltä tämän väitteen kanssa.

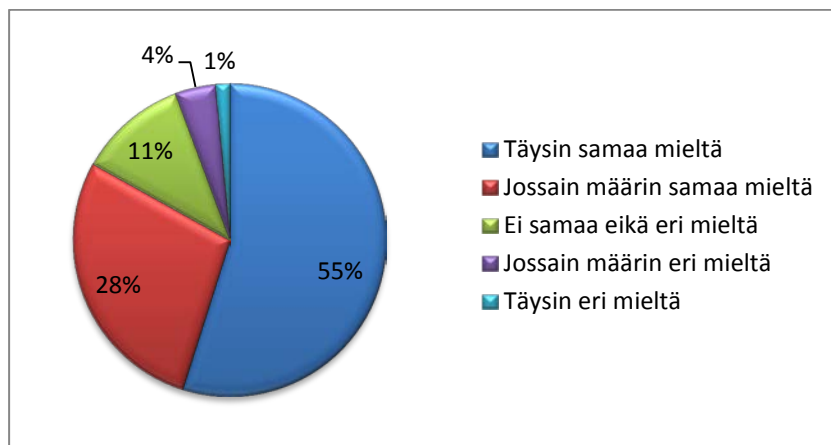
”Opettajan työ on hyvin itsenäistä kun vertaa esim. perhetyöntekijän työhön (työ perustuu asiakassuunnitelmaan ja on sosiaalityöntekijän määrittelemää).”



Kuvio 22. Arvio työstä tehtävänimikeryhmittäin: Työ on itsenäistä ja vastuullista

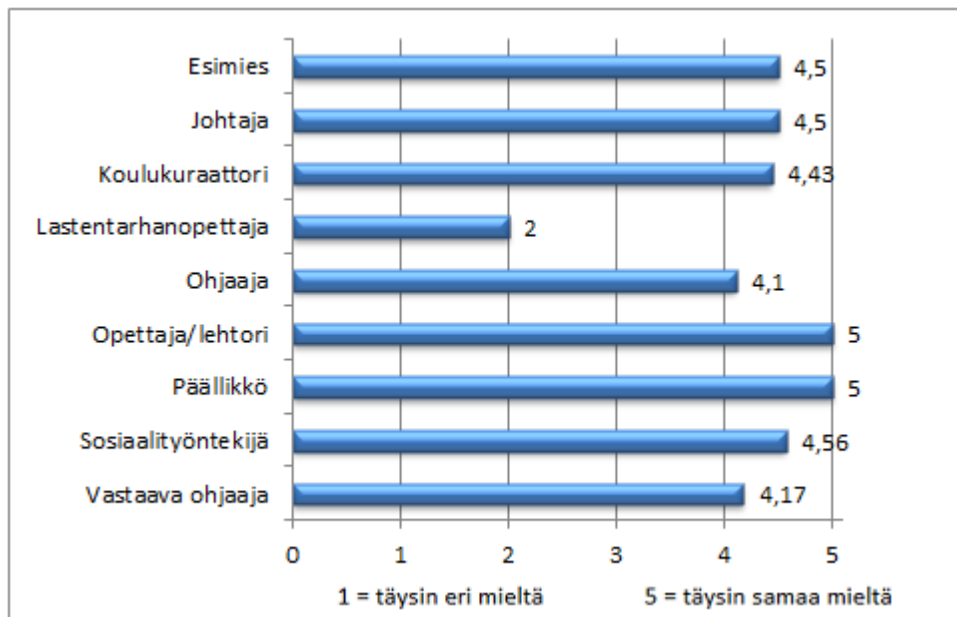
3.11.6 Työtehtävät ovat monipuolisia

Työtehtäviään piti monipuolisina useampi kuin neljä viidestä vastaajasta (kuvio 23). Vain joka kahdeskymmenes vastaaja koki ainakin jossain määrin, etteivät työtehtävät ole monipuolisia.



Kuvio 23. Arvio työstä: Työtehtävät ovat monipuolisia (N=71)

Eri tehtävänimikeryhmästä opettajat/lehtorit ja päälliköt olivat eniten samaa mieltä tämän väittämän kanssa eli he kokivat työtehtävänsä monipuolisimpina (kuvio 24). Sen sijaan lastentarhanopettajat pitivät työtehtäviään huomattavasti vähemmän monipuolisina kuin muihin tehtävänimikeryhmiin kuuluvat vastaajat ollen keskimäärin jossakin määrin eri mieltä tämän väitteen kanssa.

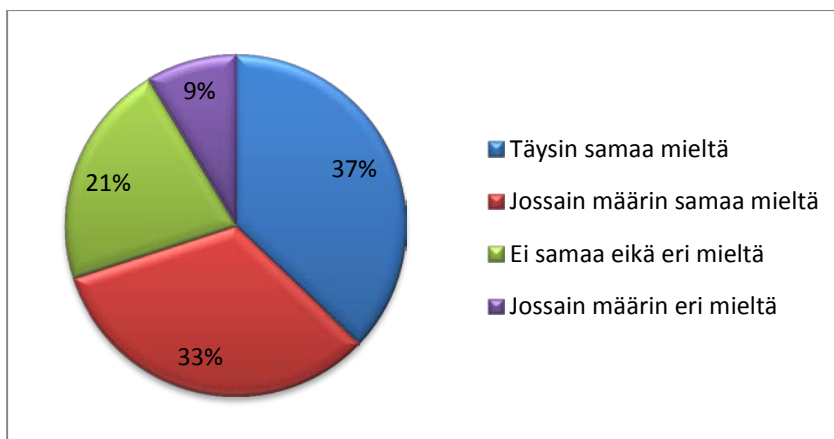


Kuvio 24. Arvio työstä tehtävänimikeryhmittäin: Työtehtävät ovat monipuolisia

3.11.7 Työ tarjoaa sopivasti haasteita

Seitsemän kymmenestä kyselyyn vastanneesta oli täysin tai jossain määrin sitä mieltä, että työ tarjoaa sopivasti haasteita (kuvio 25). Yksikään vastaajista ei ollut väitteestä täysin eri mieltä.

”Työni on haasteellista. Voin kehittää työtäni ja tehdä itsenäisiä päätöksiä. Minulla on mahdollisuus suunnitella asioita, vaikuttaa päätöksiin. Henkilöstöhallintoa sopivassa mittasuhteessa.”

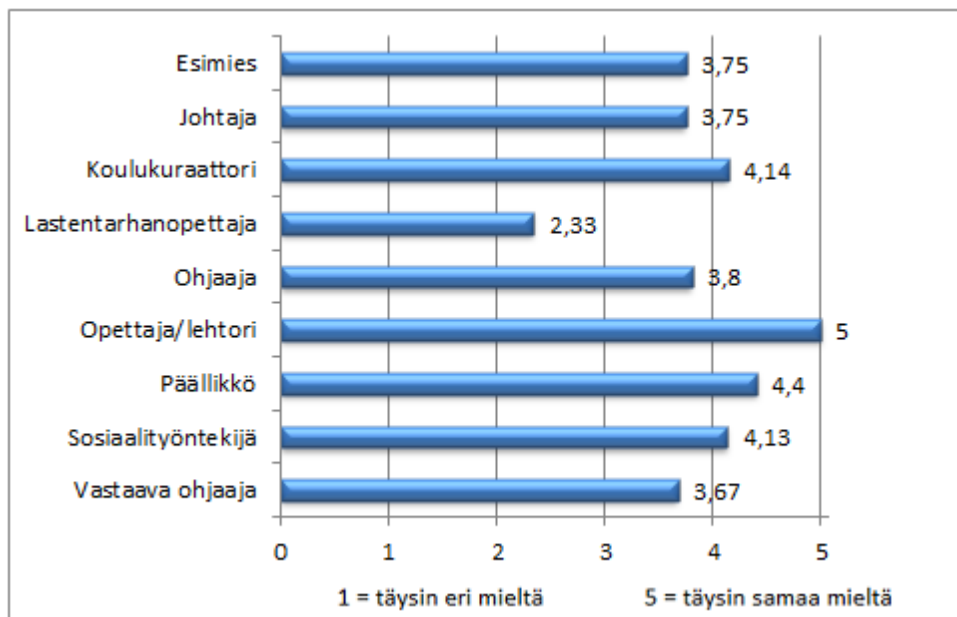


Kuvio 25. Arvio työstä: Työ tarjoaa sopivasti haasteita (N=70)

Työn haastavuuden kokemisessa on tehtävänimikeryhmittäisiä eroja (kuvio 26). Opettajat/lehtorit ovat väitteen kanssa eniten samaa mieltä. Myös päälliköt, koulukuraattorit ja sosiaalityöntekijät kokevat

varsin pitkälti työnsä tarjoavan sopivasti haasteita. Lastentarhanopettajat ovat puolestaan tämän väittämän kanssa huomattavasti enemmän eri mieltä kuin muihin tehtävänimikeryhmiin kuuluvat vastaajat.

”Esimiestyössä haasteita riittää, minulla on paljon mahdollisuuksia henkiseen ja ammatilliseen kasvuun johtajan työssä.”

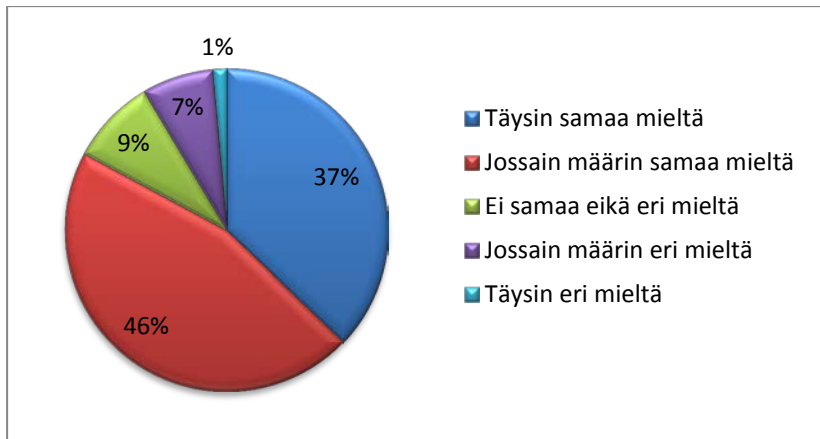


Kuvio 26. Arvio työstä tehtävänimikeryhmittäin: Työ tarjoaa sopivasti haasteita

3.11.8 Työ mahdollistaa oman osaamisen kehittämisen

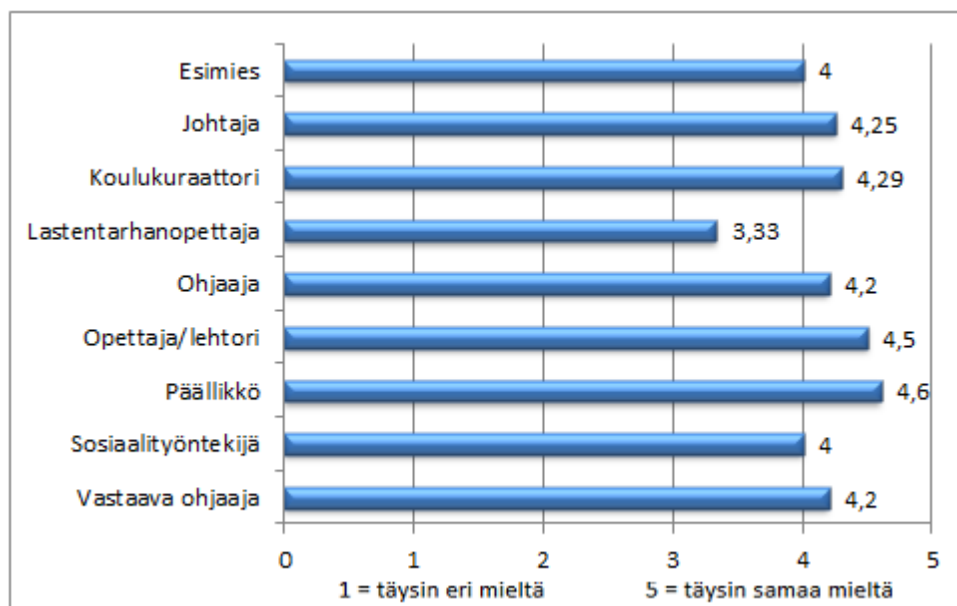
Ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneiden mielestä oma työ mahdollistaa osaamisen kehittämisen. Täysin tai jossain määrin samaa mieltä tämän väittämän kanssa oli yli neljä viidesosaa vastajista (kuvio 27). Harvempi kuin joka kahdestoista vastaaja koki, ettei heidän työnsä sisällä mahdollisuuksia oman osaamisen kehittämiseen.

”Osaamisen kehittäminen tulee työnkuvan laajuuden kautta, aikapulan vuoksi oman osaamisen kehittäminen ei kuitenkaan mahdollista sellaista kehittämistä mitä osaamisvaatimukset edellyttäisivät.”



Kuvio 27. Arvio työstä: Työssä on mahdollista kehittää osaamista (N=70)

Eri tehtävänimikeryhmistä päälliköt ja opettajat/lehtorit olivat eniten sitä mieltä, että heidän työssään on mahdollista kehittää omaa osaamista (kuvio 28). Lastentarhanopettajat olivat ainoa tehtävänimikeryhmä, joka ei keskimäärin ollut tämän väitteen kanssa edes jokseenkin samaa mieltä, mutta he eivät olleet myöskään eri mieltä väittämän kanssa.

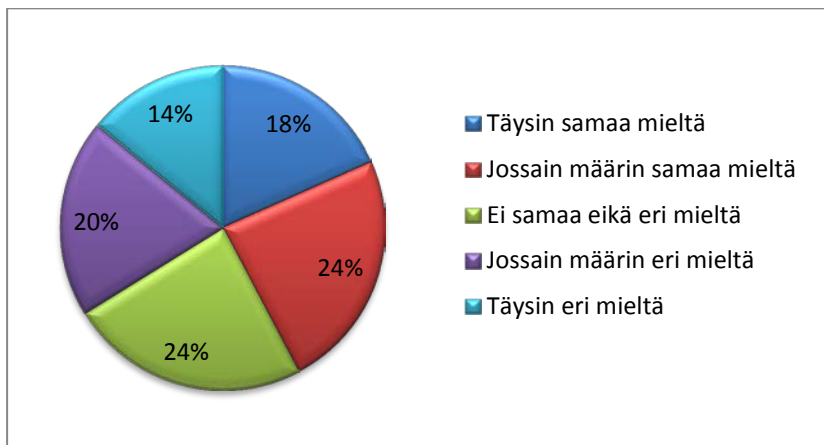


Kuvio 28. Arvio työstä tehtävänimikeryhmittäin: Työssä on mahdollista kehittää osaamista

3.11.9 Työ ei mahdollista läheskään kaikkien kohdalla uralla etenemistä

Osaamisen kehittäminen voi johtaa uralla etenemiseen. Kuitenkin vain 42 prosenttia vastaajista oli täysin tai jossain määrin sitä mieltä, että heidän työnsä mahdollistaa uralla etenemisen (kuvio 29). Osuus on varsin pieni verrattuna viimeisimmän Urapolkuselvityksen tuloksiin, joiden mukaan kuusi kymmenestä hiljattain valmistuneesta sosionomista (AMK) koki työnsä mahdollistavan uralla

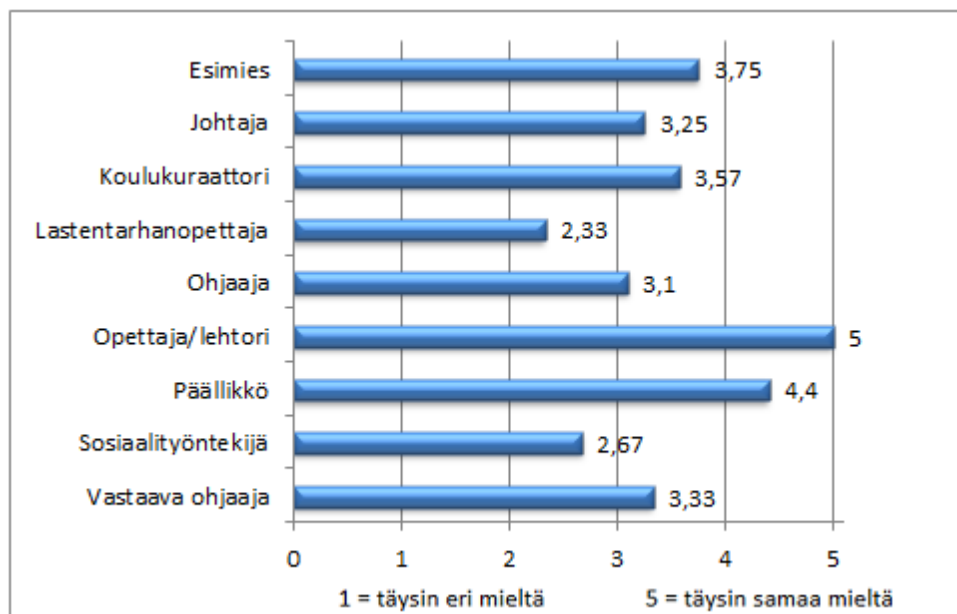
etenemisen (Nurme & Räisänen 2012, 30). Peräti joka kolmas ylemmän AMK-tutkinnon suorittanut ilmoittikin kokevansa ainakin jossain määrin, että heidän työnsä ei mahdollista uralla etenemistä.



Kuvio 29. Arvio työstä: Työ mahdollistaa uralla etenemisen (N=71)

Eri tehtävänimikeryhmiin kuuluvien vastaajien välillä on huomattavankin suuria eroja koettujen etenemismahdollisuuksien suhteen (kuvio 30). Opettajana/lehtorina työskentelevät vastaajat olivat täysin samaa mieltä siitä, että heidän työnsä mahdollistaa uralla etenemisen. Myös päälliköt olivat pitkälti samoilla linjoilla tämän väitteen kanssa. Sen sijaan sosiaalityöntekijät ja erityisesti lastentarhanopettajat olivat keskimäärin enemmän eri mieltä kuin samaa mieltä tämän väitteen kanssa.

”Kehitysmahdollisuudet /yleneminen lastentarhanopettajan tehtävissä on olemattomat. Äitiysvapaan jälkeen haen muihin tehtäviin.”



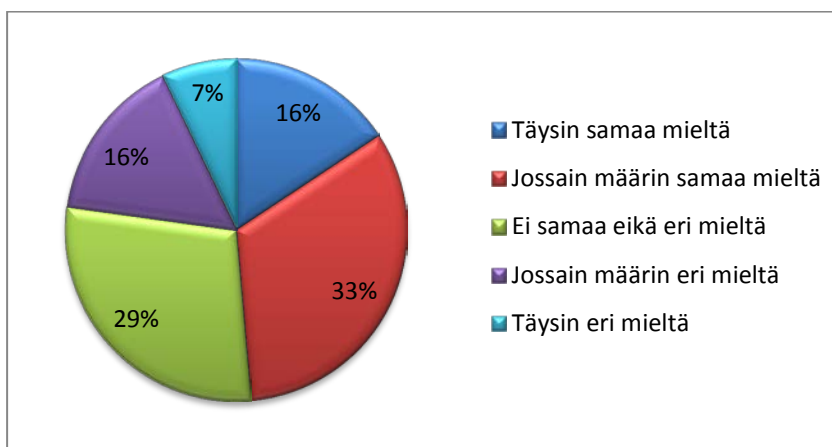
Kuvio 30. Arvio työstä tehtävänimikeryhmittäin: Työ mahdollistaa uralla etenemisen

3.11.10 Työtä on usein liikaa

Lähes puolet vastaajista oli täysin tai jossain määrin sitä mieltä, että työtä on liikaa (kuvio 31). Harvempi kuin joka neljäs vastaaja oli tästä väitteestä täysin tai jossain määrin eri mieltä.

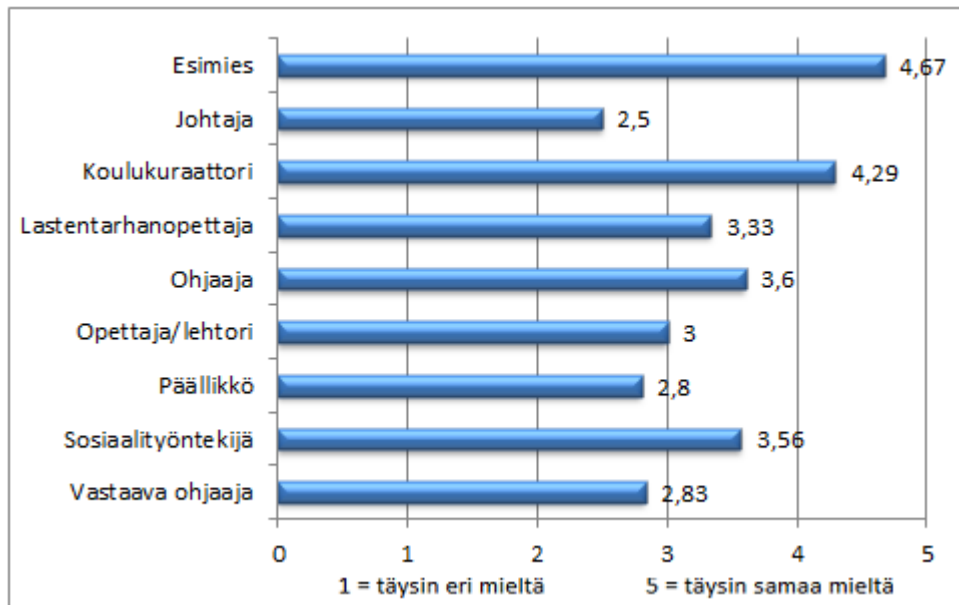
”Työtä on aivan liian paljon. Työnantaja ei ymmärrä, että tarvitaan esim. vastaava ohjaaja, jolle voi jakaa omaa työmäärää.”

”Asiakasmäärät aikuissosiaalityössä ovat kohtuuttoman suuret työntekijää kohden.”



Kuvio 31. Arvio työstä: Työtä on liikaa (N=70)

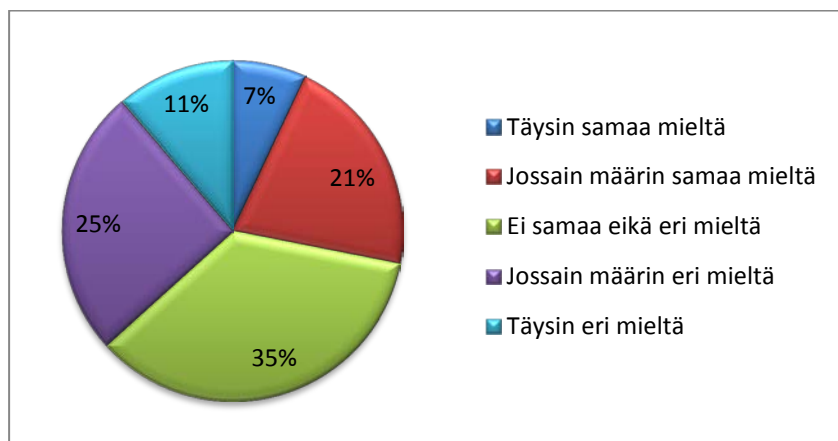
Eri tehtävänimikeryhmistä esimiehenä työskentelevät olivat eniten samaa mieltä tämän väitteen kanssa eli he kokivat työmääränsä suurimmaksi (kuvio 32). Myös koulukuraattorina työskentelevät kokivat työtä olevan ainakin jossain määrin liikaa. Johtajat, päälliköt ja vastaavat ohjaajat olivat puolestaan jonkin verran eri mieltä tämän väittämän kanssa, eli he eivät kokeneet työtä olevan ainakaan aivan liikaa.



Kuvio 32. Arvio työstä tehtävänimikeryhmittäin: Työtä on liikaa

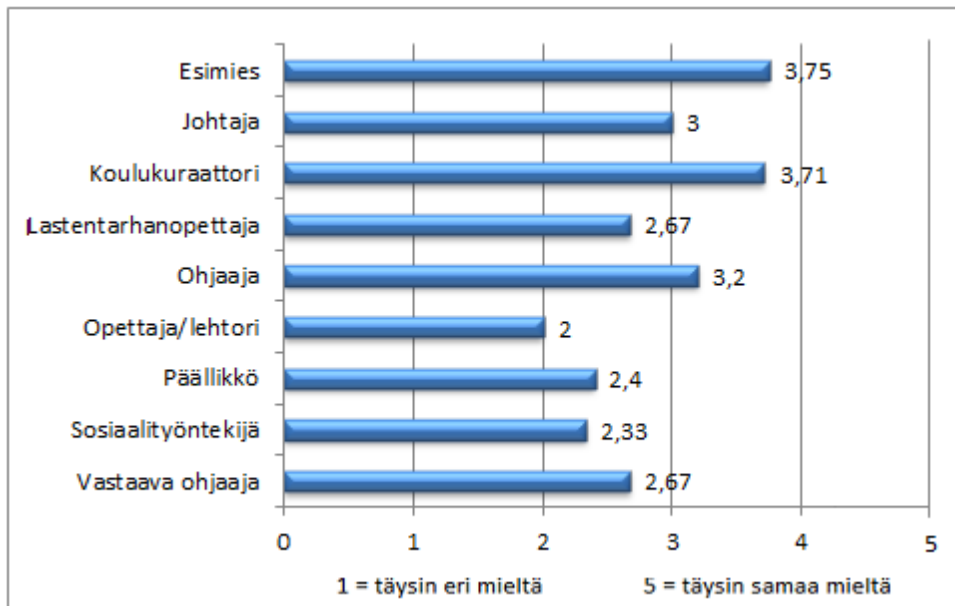
3.11.11 Työn kuormittavuus vaihtelee vastaajittain

Useampi kuin joka neljäs vastaaja oli täysin tai jossain määrin sitä mieltä, että heidän työnsä on henkisesti liian kuormittavaa (kuvio 33). Useampi kuin joka kolmas oli puolestaan väitteestä jossain määrin tai täysin eri mieltä.



Kuvio 33. Arvio työstä: Työ on henkisesti liian kuormittavaa (N=71)

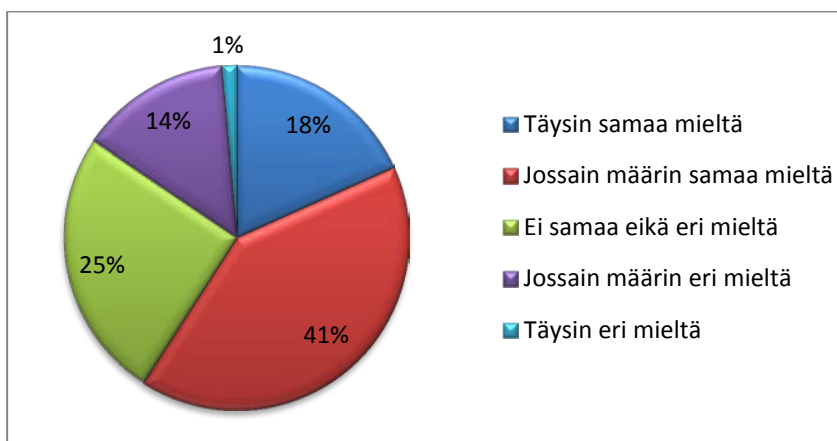
Kaikkein kuormittavimmaksi työnsä kokivat esimiehet ja koulukuraattorit (kuvio 34). Vähiten kuormittavaksi työnsä kokivat opettajat/lehtorit ja heidän jälkeensä sosiaalityöntekijät sekä päälliköt.



Kuvio 34. Arvio työstä tehtävänimikeryhmittäin: Työ on henkisesti liian kuormittavaa

3.11.12 Työyhteisön tuki auttaa jaksamaan

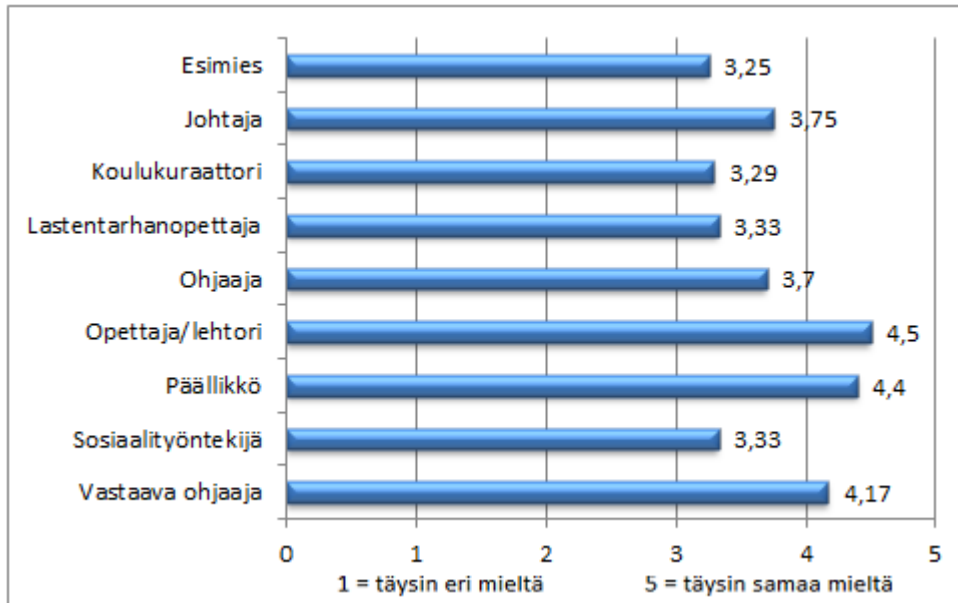
Työyhteisöllä on usein suuri merkitys työssä jaksamiselle. Noin kolme viidesosaa vastaajista koki ainakin jossain määrin, että työyhteisö tukee heitä riittävästi (kuvio 35). 15 prosenttia vastaajista oli täysin tai jossain määrin eri mieltä tämän väittämän kanssa, eli he eivät kokeneet saavansa riittävästi tukea työyhteisöltä.



Kuvio 35. Arvio työstä: Työyhteisö tukee riittävästi (N=71)

Kaikkein eniten samaa mieltä tämän väitteen kanssa olivat opettajat/lehtorit sekä päälliköt (kuvio 36). Vähiten samaa mieltä olivat lastentarhanopettajat ja sosiaalityöntekijät, mutta hekin olivat kuitenkin enemmän samaa kuin eri mieltä siitä, että työyhteisö tukee heitä riittävästi.

”Koulutusta johtaminen tarvitsee, samoin toisten esimiesten ja oman esimiehen tukea, jotta työn henkisen kuormittavuuden kestää. Onneksi minulla on hyvä esimiesten tiimi.”

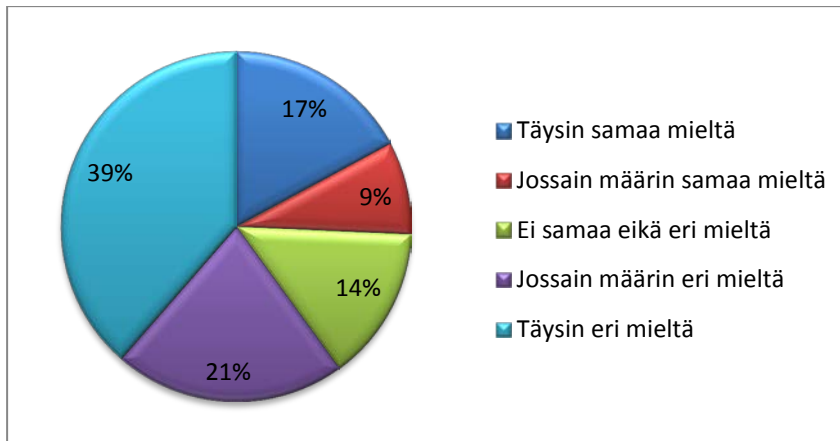


Kuvio 36. Arvio työstä tehtävänimikeryhmittäin: Työyhteisö tukee riittävästi

3.11.13 Työsuhteen jatko on suurimmalla osalla varmaa

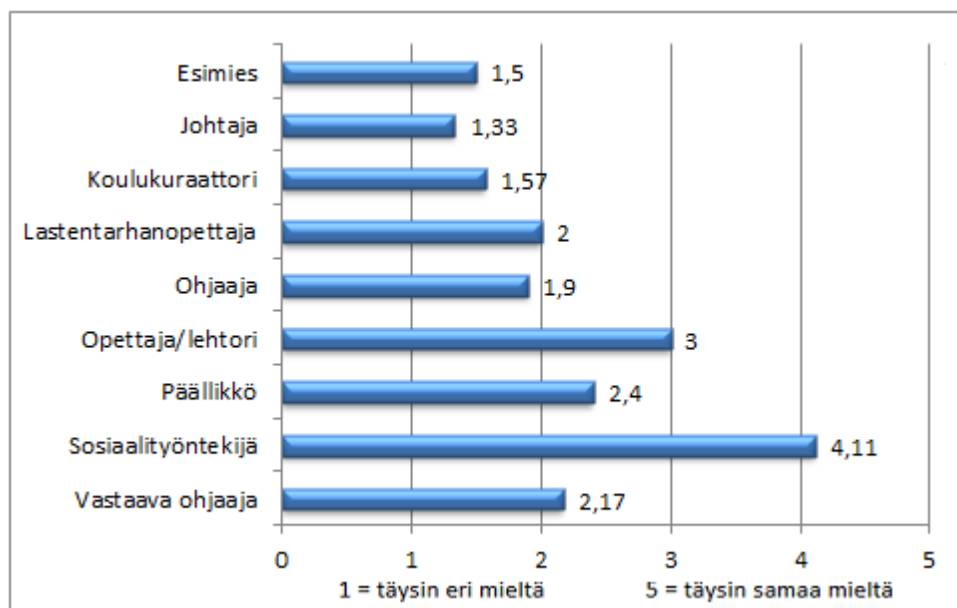
Epävarmuus työsuhteen jatkosta ei vaivaa suurinta osaa vastaajista. Lähes kaksi viidestä vastaajasta oli täysin eri mieltä väitteestä, että työsuhteen jatkuvuus olisi epävarmaa (kuvio 37). Jossain määrin eri mieltä väitteen kanssa oli useampi kuin joka viides vastaaja. Kuitenkin noin joka kuudes vastaaja oli täysin epävarma työsuhteensa jatkosta, ja lisäksi lähes joka kymmenes vastaaja koki jossain määrin epävarmuutta työsuhteensa jatkon suhteen.

”Projektityö on haastavaa ja mielenkiintoista, mutta epävarmuus jatkosta kalvaa aina.”



Kuvio 37. Arvio työstä: Työsuhteen jatkuvuus on epävarmaa (N=70)

Eri tehtävänimikeryhmistä kaikkein epävarmimpia työsuhteensa jatkosta olivat sosiaalityöntekijänä työskentelevät vastaajat (kuvio 38).³ Vähiten epävarmuutta työsuhteensa jatkosta kokivat johtajat, esimiehet, koulukuraattorit ja ohjaajat.



Kuvio 38. Arvio työstä tehtävänimikeryhmittäin: Työsuhteen jatkuvuus on epävarmaa

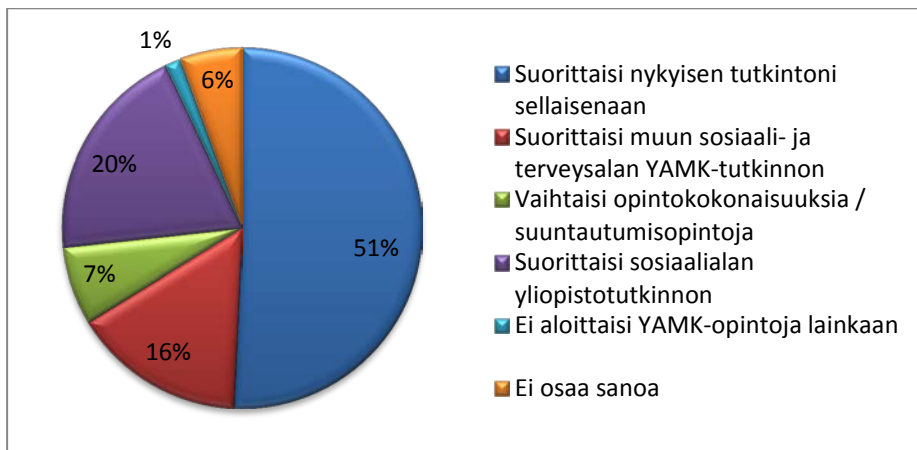
4 Kokemukset sosiaalialan ylemmästä AMK-tutkinnosta ja sen suorittamisesta

³ Tämä johtunee suurelta osin siitä, että ylempi AMK-tutkinto ei tuota sosiaalityöntekijän kelpoisuutta ja että muodollisesti epäpätevälle työntekijälle voidaan tehdä kerrallaan enintään vuoden pituinen työsopimus, jolloin työsuhde on katkolla vähintään kerran vuodessa.

4.1 Vastaajien enemmistö oli tyytyväisiä koulutusalan valintaan

Suurin osa vastaajista oli tyytyväisiä suorittamaansa ylemmän AMK-tutkintoon: puolet vastaajista olisi suorittanut tutkinnon sellaisenaan, jos olisi nyt aloittamassa jatko-opintoja (kuvio 39). Viidesosa vastaajista olisi kuitenkin näin jälkikäteen ajateltuna suorittanut mieluummin sosiaalialan yliopistotutkinnon. Noin joka kuudes vastaaja olisi suorittanut jonkin muun sosiaali- ja terveysalan ylemmän AMK-tutkinnon.

”Olen suorittanut Terveystieteiden edistämisen koulutusohjelman, koska sellainen sattui silloin hakiessani olemaan tarjolla. Jos nyt hakisin koulutukseen, todennäköisesti hakeutuisin Johtamisen koulutusohjelmaan.”

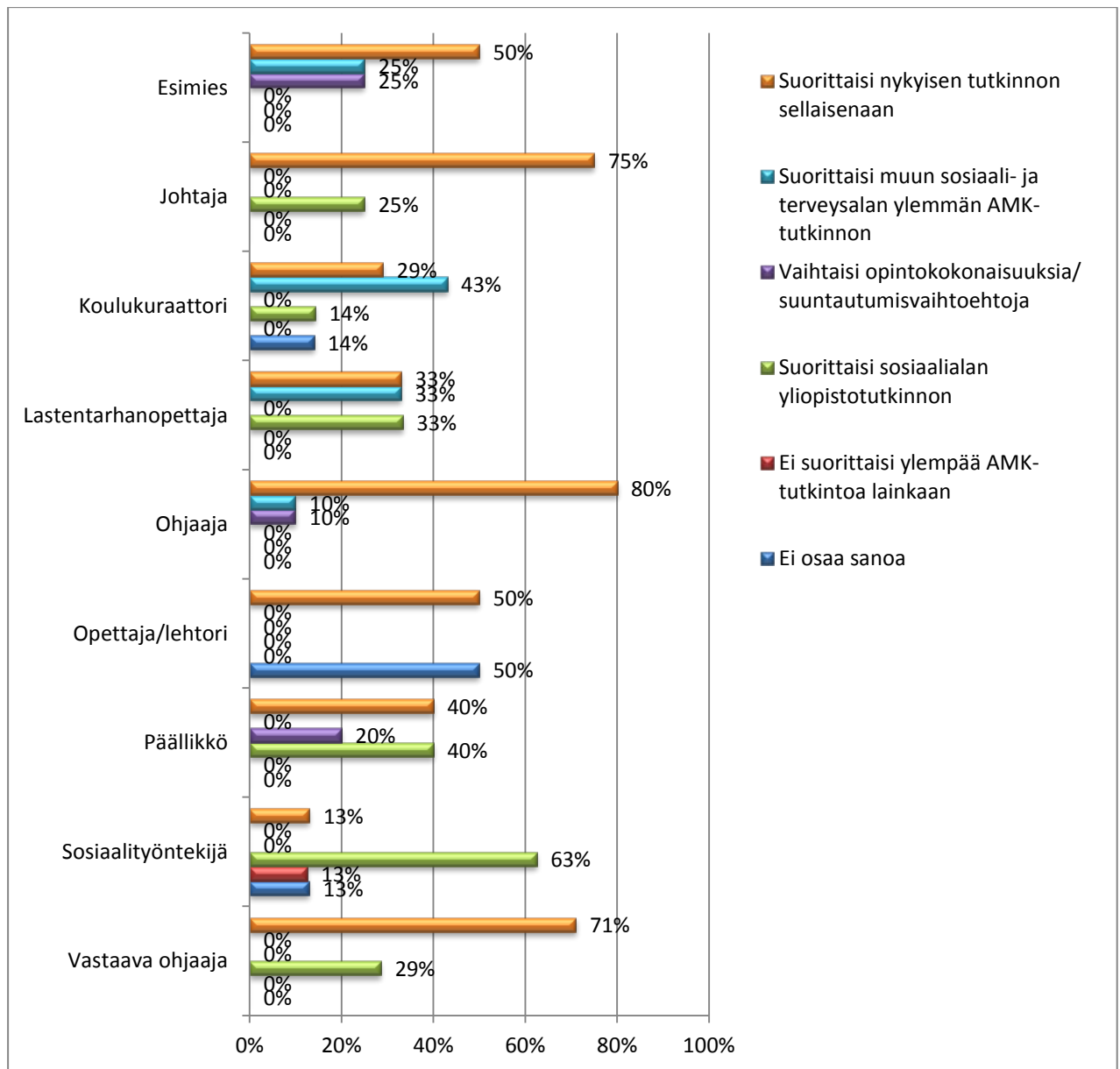


Kuvio 39. Koulutusalan valinta jatkotutkinnon suorittamisen jälkeen (N=71)

Eri tehtävänimikeryhmiin kuuluvien vastaajien välillä oli eroja tyytyväisyydessä valittuun koulutukseen/koulutusalaan (kuvio 40). Ohjaajana työskentelevistä peräti neljä viidestä suorittaisi tutkinnon sellaisenaan, kun taas sosiaalityöntekijänä työskentelevistä näin tekisi vain yksi kahdeksasta. Vastaavasti viisi kahdeksasta sosiaalityöntekijänä työskentelevästä suorittaisi mieluummin sosiaalialan yliopistotutkinnon kuin nykyisen ylemmän AMK-tutkintonsa, jos olisi nyt aloittamassa jatko-opintoja.⁴

”Mikään näistä [työn mielenkiintoisuus, työtehtävien monipuolisuus, työn haasteellisuus jne.] ja nykyinen työni ei ole YAMK-tutkinnon ansiota. Melko hyödytön koko koulutus. Itse näen huomattavasti laaja-alaisempaa ja antoisampaa yliopiston sosiaalityön maisterinopinnot.”

⁴ Sosiaalityöntekijän muodollista pätevyyttä ei ole mahdollista saada muuten kuin suorittamalla sosiaalityön yliopistolliset pääaineopinnot tai pääainetta vastaavat opinnot.



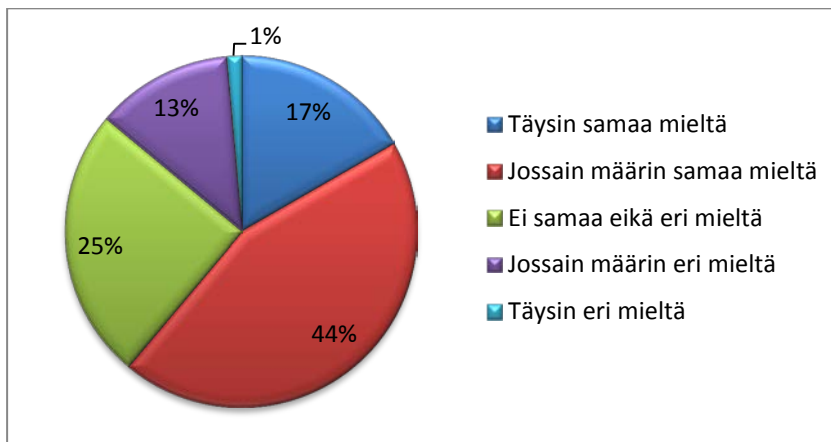
Kuvio 40. Koulutusalan valinta tehtävänimikeryhmittäin

4.2 Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto vastasi enemmistön odotuksia

Seitsemän kymmenestä vastaajasta oli täysin tai jossain määrin kokenut tutkinnon vastaavan odotuksiaan (kuvio 41). Täysin tai jossain määrin eri mieltä tämän väittämän kanssa oli noin joka seitsemäs vastaaja.

”Tutkinto osoittautui odotusten mukaiseksi. Vastuunopettaja oli erinomaisen pätevä ja hänen osuutensa/ tukensa opinnäytetyöprosessissa oli merkittävä!”

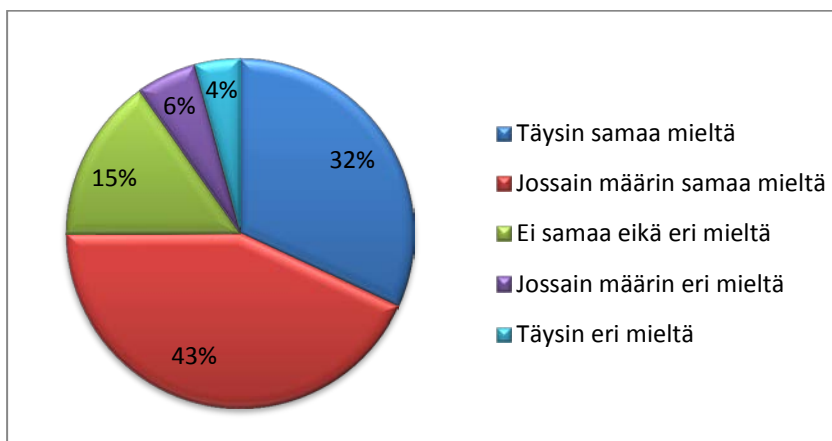
”Tutkinto ei vastannut odotuksiani. Opiskelu oli joustavaa, mutta opetuskokonaisuuksien sisällöt olivat kömpelöitä ja kukaan oppilaitoksessa ei oikeasti tiennyt, mitä hyötyä työelämässä olisi ylemmästä AMK-tutkinnosta.”



Kuvio 41. Arvio ylemmästä AMK-tutkinnosta: Tutkinto vastasi odotuksiani (N=72)

4.3 Vastaajien enemmistö oli ainakin jossain määrin tyytyväisiä suorittamaansa tutkintoon

Kolme neljästä vastaajasta oli suorittamaansa tutkintoon ainakin jossain määrin tyytyväinen (kuvio 42). Vain joka kymmenes vastaaja ilmaisi olevansa jossain määrin tai täysin eri mieltä tämän väittämän kanssa eli ainakin jossain määrin tyytymätön suorittamaansa tutkintoon.



Kuvio 42. Arvio ylemmästä AMK-tutkinnosta: Olen tyytyväinen suorittamaani tutkintoon (N=72)

Avovastausten perusteella tutkintoon oltiin tyytyväisiä muun muassa sen työelämälähtöisyyden, mielenkiintoisuuden, laajuuden, antoisuuden ja sovellettavuuden sekä monipuolisten opetusmenetelmien ja pätevien opettajien vuoksi.

"Koulutus oli hyvä. Itse sain olla ryhmässä, jossa oli osaavat ja pätevät opettajat. Paljon tukea henkiseen kasvuun, johtajuuteen ja organisoimiseen."

"Erittäin vaativa, antoisa ja monipuolinen tutkinto, josta uskon olevan itselleni paljon hyötyä tulevaisuudessa."

"Tutkinto oli hyvin työelämälähtöinen antaen eväitä suoraan omaan (...) työhön."

"Tutkinto oli monipuolinen ja siellä sai hyödyntää aiempaa työuraansa riittävästi."

Avovastauksissa tutkintoonsa tyytyväiset vastaajat kuvasivat tutkinnon suorittamista mielekkääksi ja motivoivaksi ja oppimismenetelmiä työelämää palveleviksi.

"Tutkinnon suorittaminen oli mielekästä ja innostavaa, tosin erittäin raskasta työn ohessa opiskeltuna. (...) Opiskelukavereiden kanssa vaihdetut mielipiteet ja kokemukset olivat antoisia ja rikastuttivat opiskeluarkea."

"Itsenäinen opiskelu oli erittäin hyvä juttu. Samoin se, että tenttejä ei ollut lainkaan. Esiintymistä oli paljon ja ryhmätöitä ja kirjallisia töitä. Nämä tukivat oikein hyvin nykyistä työtehtävääni."

Yksi vastaaja toi esiin, että koulutuksen taso vaihtelee hänen käsityksensä mukaan oppilaitoksittain. Avovastauksissa ilmeni myös tutkinnon suuntautumisvaihtoehdon valintaan kohdistuvaa tyytymättömyyttä. Vastaajien suhteellisen pienen lukumäärän vuoksi tyytyväisyyttä suoritettuun tutkintoon ei kuitenkaan ole tarkoituksenmukaista tarkastella oppilaitoksittain tai suuntautumisvaihtoehdottain.

"Tutkinto itsessään varmasti hyvä, koulutuksen taso ilmeisesti vaihtelee kovastikin opetusta antavien oppilaitosten välillä, itselläni opetuksen taso välillä todella heikkoa."

Myös se, minkälaisia kanssaopiskelijoita samaan ryhmään sattuu, vaikuttaa osaltaan opiskelukokemuksiin ja sitä kautta myös tyytyväisyyteen suoritettua tutkintoa kohtaan. Esimerkiksi moniammatillisuus sekä kokemusten ja mielipiteiden vaihto muiden opiskelijoiden kanssa mainittiin koulutuksen antoisuutta lisäävinä tekijöinä. Opintojen koettuun hyödyllisyyteen ja mielekkyyteen vaikuttaa osaltaan myös oma työ- tai elämäntilanne; työtilanne heijastuu suoraan siihen, miten pystyy hyödyntämään oppimistehtäviä työssään ja sitä kautta kartuttamaan osaamistaan.

"Opintomenetelmät olivat monipuolisia ja moniammatillisessa ryhmässä toimiminen avarsi näkemystä enemmän."

”Opinnoissa oli hyvää niiden sitominen vahvasti työelämään. Toisaalta opiskelua haittasi se, että olin vuorotteluvapaalla ja tiesin, että en enää palaa samaan tehtävään. Oppimistehtäväni eivät siten palvelleet suoraan työelämää niin kuin oli tarkoitettu.”

Tutkintoonsa vähemmän tyytyväiset vastaajat toivat avovastauksissa esiin, että tutkinnon suorittamisesta ei ole ollut hyötyä työllistymisen ja/tai urakehityksen kannalta. Yksittäiset vastaajat kritisoivat tutkintoa avovastauksissa myös sisällöllisestä sekavuudesta, pinnallisuudesta sekä tiettyjen koulutusohjelmien (terveyden edistäminen, hyvinvointiteknologia) osalta myös huonosta soveltuvuudesta sosiaalialan ammattilaiselle ja/tai huonosta sisällöllisestä hyödynnettävyydestä.

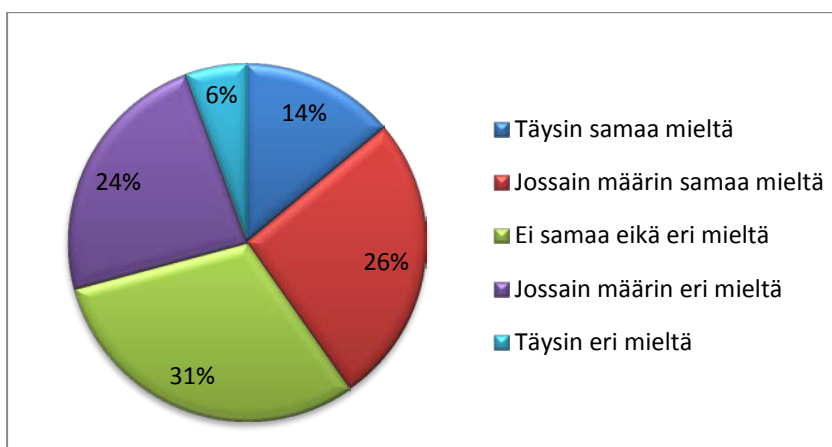
”On harmittanut aika paljon, että tuhlasin resursseja ylempään tutkintoon. Koen oppineeni paljon, mutta siitä ei ole apua työhakutilanteessa.”

”Terveiden edistämisen YAMK-tutkinto ei mielestäni erityisen hyvin sovellu sosiaalialan ammattilaiselle. Arvelen, että olisi pitänyt olla terveydenhoitoalan koulutusta taustalla saadakseen koulutuksesta kaiken mahdollisen irti.”

Pääosin vastaajat olivat kuitenkin ainakin jossain määrin tyytyväisiä suorittamaansa tutkintoon, kuten edellä todettiin.

4.4 Tutkinnon suorittaminen oli monen mielestä haastavaa mutta antoisaa

Kaksi viidestä vastaajasta oli ainakin jossain määrin sitä mieltä, että tutkinnon suorittaminen oli hyvin haastavaa (kuvio 43). Pienempi osuus eli kolme kymmenestä vastaajasta taas oli tästä väittämästä jossain määrin tai täysin eri mieltä, eli tutkinnon suorittaminen ei ollut tuntunut heistä kovin haastavalta.



Kuvio 43. Arvio ylemmästä AMK-tutkinnosta: Tutkinnon suorittaminen oli hyvin haastavaa (N=72)

Avovastausten perusteella tutkinnon suorittamisen haastavuutta pidettiin kuitenkin pääasiassa positiivisena asiana, sillä haastavuuden ansiosta tutkinnon koettiin myös antaneen ja opettaneen paljon. Toisaalta pari vastaajaa piti ylempään AMK-tutkintoon kuuluvia opintoja yliopisto-opintoihin verrattuna vähemmän haastavina.

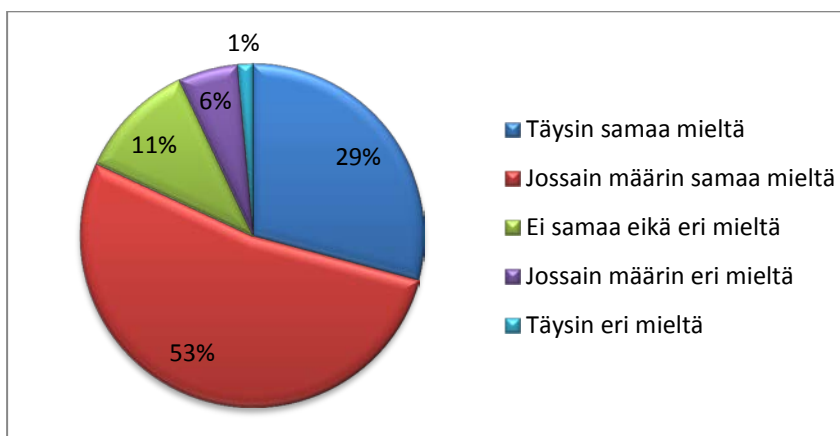
”Tutkinto oli haastava ja se on hyvä. Sosionomitutkinnon suorittaminen oli minulle aikanaan läpihuutojuttu, mutta nyt jouduin haasteiden eteen. Ymmärsin opiskellessani, että juuri tätä olin tarvinnut.”

”Tutkinto haastoi opiskelijan todenteolla ja kehitti erilaisia taitoja. Vaativa koulutus ja antaa mielestäni hyvät lähtökohdat erilaisiin sosiaalialan asiantuntijatehtäviin.”

”Vaatimustaso oli suurimmaksi osaksi helpompi kuin yliopistossa, jossa olen suorittanut joitain kursseja.”

4.5 Useimpien kohdalla tutkinnon suorittaminen lisäsi osaamista

Useampi kuin neljä viidestä vastaajasta koki ainakin jossain määrin tutkinnon lisänneen osaamistaan (kuvio 44). Ainoastaan yksi vastaaja oli täysin eri mieltä väittämän kanssa, ja jossain määrin eri mieltä väittämän kanssa oli vain noin joka kahdeskymmenes vastaaja.



Kuvio 44. Arvio ylemmästä AMK-tutkinnosta: Tutkinnon suorittaminen lisäsi osaamistani (N=72)

Avovastauksissa kerrottiin tutkinnon olleen omiaan aiemman osaamisen syventämisessä ja ajatusmaailman laajentamisessa. Toisaalta jos aiempaa osaamista samalta alueelta oli paljon, koulutus saattoi tuntua turhalta.

”Tutkinto syvensi kaikkia tietotaitojani joita olin saanut aiemmista tutkinnoistani ja siihen tuli lisänä tutkimuksellisuutta.”

"[Tutkinto] ei vastannut toiveitani. Tutkintoon liittyvä opiskelu oli pintapuolista ja suurin osa sisällöstä oli tuttua pitkän työkokemuksen ansiosta. Se oli usein turhauttavaa."

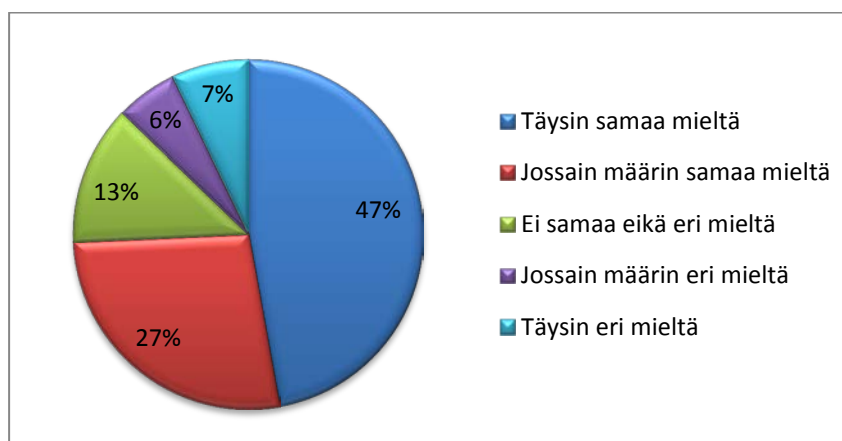
Tutkinnon kerrottiin lisänneen muun muassa kehittämisosaamista, vuorovaikutusosaamista, esiintymisvalmiuksia sekä kykyä asioiden teoreettiseen jäsentämiseen. Lisäksi tutkinnon kerrottiin tuoneen lisää itsevarmuutta oman ammatillisen osaamisen suhteen.

"YAMK-tutkinto antoi minulle kehittämisosaamista, jota olen voinut työtehtävissäni käyttää, samoin johtamistyössä käsitän asioita teoreettisesti joka auttaa minua hahmottamaan käytännön johtamistyötä. Vuorovaikutusosaaminen on kehittynyt, samoin ammatillinen itseluottamus on kehittynyt. Esiintymisvalmiuksia olen saanut. Olen myös muodostanut itselleni osaamispaketin ja vision tulevaisuuden työtehtäviini, pystyn myös markkinoimaan itseäni työhaussa hyvin."

4.6 Työelämässä on tarvetta sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneille

Noin kolme neljästä vastaajasta koki, että työelämässä on tarvetta sosiaalialan ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneille (kuvio 45). Yhteensä 13 prosenttia vastaajista on kuitenkin tämän väittämän kanssa jossain määrin tai täysin eri mieltä.

"YAMK[-tutkinto] vastaa hyvin tämän päivän kehittämis- ja johtotehtävien haasteisiin."



Kuvio 45. Arvio ylemmästä AMK-tutkinnosta: Työelämässä on tarvetta sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneille (N=70)

Avovastausten perusteella sosionomin (ylempi AMK) osaamisen tarvetta ei kuitenkaan aina tunnisteta työelämässä, sillä moni vastaaja oli kohdannut vähättelyä tutkintoaan kohtaan.

”YAMK-tutkintoa vähätellään aivan turhaan ja liikaa. YAMK-sosionomit tuovat arvokasta tietotaitoa sosiaalialan kentälle. Käsittämätöntä että tällaista ammattitaitoa ei hyödynnetä riittävästi yhteiskunnassa ja sosiaalialan töissä.”

4.7 Työnantajien suhtautuminen ylempää AMK-tutkintoa kohtaan vaihtelee paljon

Vastaajien mukaan työnantajien suhtautuminen ylempään AMK-tutkintoon on varsin kaksijakoista. Osa vastaajista koki työnantajien suhtautuneen tutkintoon positiivisesti ja arvostaen, kun taas osa oli törmännyt työnantajien tietämättömyyteen tutkinnosta ja sen sisällöstä, jolloin sen tuottamaa osaamista ei tunnisteta eikä tutkinnon suorittamista arvosteta. Osa oli kohdannut sekä positiivisesti suhtautuvia että tutkinnon tuottamaa osaamista tunnistamattomia työnantajia. Myös neutraali suhtautuminen on vastausten valossa varsin yleistä työnantajien keskuudessa.

”[Tutkintoon] suhtaudutaan kuin mihin tahansa ylempään korkeakoulututkintoon (tässä kohtaa yliopisto) eli koen, että sitä on arvostettu.”

”[Työnantajat ovat suhtautuneet ylempään AMK-tutkintoon] erittäin hyvin. Sosionomin osaaminen on hyvää ja työnantajat arvostavat sosionomeja, niin samaa on YAMK-tutkinnon suhteen, eli vahvistaa sitä.”

”[Kuntasektorilla] tutkintoani ja osaamistani arvostetaan vaikken ole töissä tehtävässä, jossa YAMK-tutkintoa tai maisteritutkintoa edellytettäisiin.”

”Olen hakenut muita työtehtäviä, joihin ei välttämättä tarvita YAMK-tutkintoa. Olen päässyt haastatteluun, mutta koulutus on nähty niin, että olen kunnianhimoinen, joten kiinnostaako minua pidemmän päälle perus sosionomin työ. En hakenut opiskelemaan sen vuoksi, että saisin tehdä esimiestehtäviä, vaan suunnitelmani oli hakea ammatilliseksi opettajaksi. Työnhaussa erottuu, mutta pidemmän päälle asia voidaan nähdä myös negatiivisena. Asia on myös nähty positiivisena asiana ja olen saanut työtarjouksia ilman hakemista.”

”Joillekin YAMK-tutkinto on vieras ja ei esim. tiedetä, että on kelpoinen samoihin virkoihin kuin maisterit. Ilmeisesti ajatellaan, että pitäisi olla yliopistotutkinto.”

Usea vastaaja oli kokenut työnantajien ja/tai esimiesten pitävän ylempää AMK-tutkintoa vähempiarvoisena kuin yliopistotutkintoa. Joillekin tämä oli sanottu suoraan, kun taas osa oli lukenut työnantajan mielipiteen rivien välistä tai siitä, että täysin samaa työtä tekevät yliopistokoulutuksen saaneet kollegat saivat parempaa palkkaa kuin ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneet.

”Järjestöpuolen toiminnanjohtaja kysyi, saanko nyt hakea yliopistoon maisteriopintoihin...”

”[Työnantajat] arvostavat tutkinnon alemmaksi kuin esim. sosiaalityöntekijän koulutuksen ja se näkyy palkkauksessa. Palkkani ei perustu osaamiseen tai tehtävän vaativuuteen vaan koulutustasoon.”

"Sain kukkakimpun ja onnittelut esimieheltäni suoritettuani tutkinnon. Samaan aikaan yksi henkilö suoritti yliopistotutkinnon ja esimies ojensi selvästi harkitusti kimpun hänelle ensin. (Päätelty siitä, että hän avasi ensin minun kortin ja sulki sen, samalla laittaen sen pois. Eli kuvainnollisesti kertoo sen, että samanarvoinen yliopistotutkinto arvostettiin paremmaksi.)"

"Mainittu, että olisi ollut viisaampaa suorittaa maisterintutkinto."

"Kaikki sosiaalialalla edellyttävät ja puhuvat sosiaalityöntekijän pätevydestä ja se tiedetään ja osataan vaatia työntekijältä. YAMK-tutkinto on kuitenkin pituudeltaan yhtä pitkä kuin maisterin tutkinto ja laadullisesti työelämälähtöinen ja käytännönläheinen tutkinto. Useat työnantajat eivät kuitenkaan ymmärrä tätä."

Vaikka työnantaja suhtautuisikin suoritettuun tutkintoon sinänsä positiivisesti, se ei välttämättä näy palkkauksessa tai työtehtävissä.

"Toki positiivisesti, mutta rakenteissa täytyy tapahtua muutoksia ennen kuin YAMK-tutkinto voi näkyä täysin tehtävänkuvissa ja palkkauksissa."

"[Entisessä työpaikassa] ei katsottu pahalla, saattoi vaikuttaa positiivisesti, mutta ei näkynyt mm. palkkauksessa, tehtävissä tms."

"Työnantajat pitävät sitä plussana, mutta päiväkodissa sille ei ole käyttöä. Samoin lastensuojelun ohjaajan tehtävissä ei hyötyä."

Useampi vastaaja toi esiin, että työnantajat eivät lainkaan noteeraa ylempää AMK-tutkintoa. Pari vastaajaa arvotti itsekin ylemmän AMK-tutkinnon vähempiarvoiseksi kuin maisteritutkinnon.

"Tutkinto jää kyllä maistereiden jalkoihin, en kehtaa laittaa sitä titteliksi käyntikorttiin tai sähköpostiin, pelkkä lehtori saa riittä. KM, YTM tai VTM olisi vasta jotain. Vähättely ei tule työkavereilta, oma kokemukseni..."

"YAMK? Eiköhän se ole jo tullut selväksi, ei voi koskaan verrata maisterinopintoihin."

Osa vastaajista kertoi kokeneensa esimiehen taholta suoranaista väheksyntää sekä työnantajan arvostelleen ylempää AMK-tutkintoa myös muun työyhteisön kuullen.

"(...) silloinen esimies väheksyi tutkintoa rankasti."

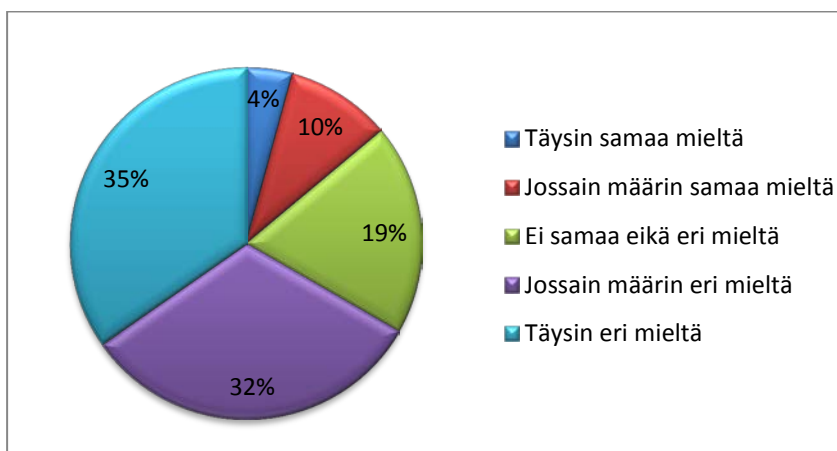
"Esimieheni on sanonut (työpaikkakokouksessa) tutkintoni olleen täysin turhan."

Yksi vastaaja yhdisti tutkinnon alhaisen arvostuksen siihen, että tutkinnon hyötyjä ei tunnisteta myöskään tutkinto-opetusta järjestävissä oppilaitoksissa.

”Koulutuksen ja tutkinnon arvostus on mielestäni alhaista, tosin se voi johtua myös siitä, että jos alan opettaja ei tiedä mitä hyötyä on työelämässä ylemmstä tutkinnosta, miten voi työnantajakaan tietää?”

4.8 Sosionomin (ylempi AMK) osaaminen tunnistetaan huonosti työelämässä

Vain noin joka seitsemäs vastaaja oli täysin tai jossain määrin sitä mieltä, että sosiaalialan ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneiden osaaminen tunnistetaan työelämässä (kuvio 46). Useampi kuin joka kolmas vastaaja oli tämän väittämän kanssa täysin eri mieltä, ja lähes kolmasosa jossain määrin eri mieltä.



Kuvio 46. Arvio ylemmstä AMK-tutkinnosta: Sosionomi (ylempi AMK):n osaaminen tunnistetaan työelämässä (N=72)

Avovastausten perusteella sosionomi (AMK) -tutkinnon ja sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon eroa ei aina tiedetä, eikä myöskään sitä, että ylempi AMK-tutkinto antaa usein kelpoisuuden samoihin tehtäviin kuin yliopistossa suoritettut ylemmät korkeakoulututkinnot. Pari vastaajaa kuitenkin uskoi, että tutkinnon tunnettuus tulee ajan kanssa parantumaan.

”Tutkintoa ei tunneta yleisesti. Tavallisen AMK-tutkinnon ja YAMK-tutkinnon eroa ei tiedetä, koulutustaan saa usein selittää. Usein on helpointa sanoa olevansa sosionomi. Työpaikalla kannustetaan kovasti esim. [johtamisen erikoisammattitutkinnon] suorittamiseen, vaikka olen juuri suorittanut YAMK-tutkinnon johtamisen ja kehittämisen koulutusohjelmassa.”

”Osa työnantajista ei todellakaan tiedä, mikä [sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto] on. (...) sosionomi- YAMK [ei] kelpaa moneen paikkaan täällä edes koulukuraattoriksi, vaikka valinta olisi aivan mahdollinen.”

”Valmistuttuani sosionomiksi (AMK) ei koulutusta vielä tunnettu. Luulen, että YAMK-tutkinnon kanssa on samoin. Eli muutaman vuoden päästä paikkoja on paljon enemmän.”

4.8.1 Osa työnantajista tunnistaa ylemmän AMK-tutkinnon tuottaman osaamisen, osa ei

Vastaajilta kysyttiin myös, onko heidän oma työnantajansa tunnistanut heidän ylempään AMK-tutkintoon liittyvän osaamisensa. Hieman yli puolet vastaajista koki työnantajansa tunnistavan ylemmän AMK-tutkinnon tuottaman osaamisensa. Vastaavasti hieman alle puolet koki, että työnantaja ei tunnista heidän osaamistaan.

Osoituksena osaamisen tunnistamisesta vastaajat mainitsivat esimerkiksi palkankorotuksen, positiivisen palautteen osaamisesta, vastuullisemmat tehtävät (esimiestehtävät, opetus), kehittämistoimintaan mukaan ottamisen, epäpätevyyssalennuksen pienentämisen sekä työpaikan vakinaistamisen. Useampi vastaaja toi esiin, että he eivät olisi saaneet nykyistä työtään ilman ylempää AMK-tutkintoa, sillä ylempi korkeakoulututkinto on edellytys esimerkiksi ammattikorkeakoulun lehtorina työskentelemiselle. Yksi vastaaja toi kuitenkin esiin, että vaikka hänen osaamisensa oli tunnistettu, sitä ei ollut hyödynnetty riittävästi.

"On puhuttu ylenemismahdollisuuksista ja tarjottu mahdollisuutta esimiestehtäviin (tosin ei sosiaalialaan liittyen)."

"Saan vastuuta sekä mahdollisuuden omatoimiseen työskentelyyn."

"Kyllä [on tunnistettu], mutta hyödyntäminen on kuitenkin ollut pientä."

4.8.2 Ylemmän AMK-tutkinnon tuottaman osaamisen tunnistamattomuudelle on monta syytä

Sytä ylemmän AMK-tutkinnon tuottaman osaamisen tunnistamattomuudelle vastaajat arvelivat olevan monia: tiedon puute tutkinnon sisällöstä ja sen tuottamasta pätevydestä, kiinnostuksen puute, ylemmän AMK-tutkinnon huono tunnettuus ylipäättään, sosionomi (ylempi AMK):n vertaaminen sosiaalityöntekijään sekä se, että kyseisessä työssä ei vaadita ylempää korkeakoulututkintoa tai että työtehtävät edellyttävät sosiaalityöntekijän pätevyyttä. Yksi vastaaja myös kertoi kokevansa väheksynnän syynä olevan sen, että tutkinto ei antanut mitään.

"[Työnantajalla/esimiehellä] ei ole mitään tietoa siitä mitä YAMK-tutkinnossa opiskellaan eikä häntä kiinnostakaan."

"Koulutusta ei tunneta eikä arvosteta."

"Sosiaalityöntekijöiden arvostus menee muiden ohi."

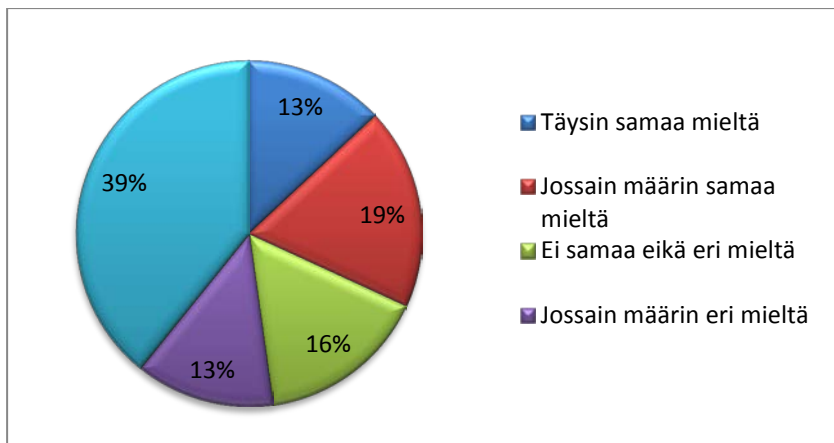
"Koska työssä ei tarvitse olla YAMK, ei työnantajaa tunnu kiinnostavan laajempi osaaminen."

4.9 Enemmistö vastaajista ei saanut työnantajaltaan kannustusta tutkinnon suorittamiseen

Vähän yli puolet vastaajista koki, että työnantaja ei kannustanut heitä ylemmän AMK-tutkinnon suorittamiseen (kuvio 47). Vastaajista 13 prosenttia oli täysin ja 19 prosenttia jossain määrin sitä mieltä, että työnantaja oli kannustanut heitä tutkinnon suorittamiseen.

"Entinen työnantajani kehotti menemään mieluummin yliopistoon opiskelemaan. Hän koki YAMK-opinnot hyödyttömiksi."

"Työpaikassa jossa työskentelin tutkintoa suorittaessani minua kannustettiin ja tuettiin opinnoissa."

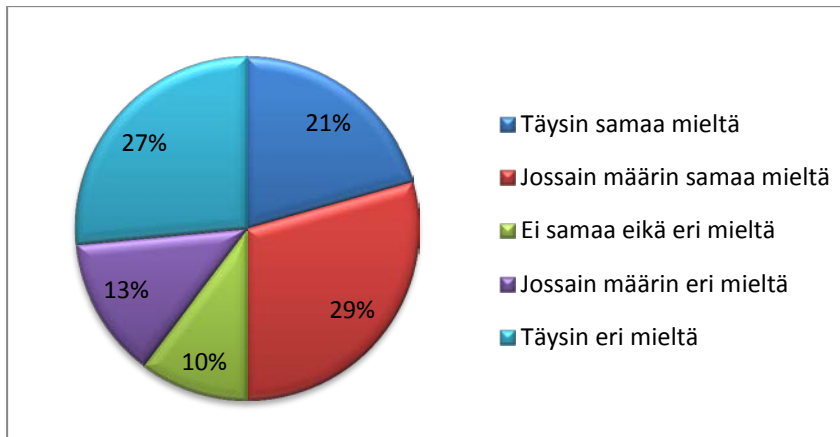


Kuvio 47. Arvio ylemmästä AMK-tutkinnosta: Työnantaja kannusti ylemmän AMK-tutkinnon suorittamiseen (N=69)

4.10 Työnantajat ottavat jatko-opinnot vaihtelevasti huomioon työjärjestelyissä

Puolet vastaajista koki ainakin jossakin määrin työnantajan ottaneen jatko-opinnot huomioon työjärjestelyissä (kuvio 48). Yli neljäsosa vastaajista oli kuitenkin täysin eri mieltä tämän väittämän kanssa.

"Hyvä, että kehitän osaamistani, mutta ajallisesti tai taloudellisesti ei ole tuettu."



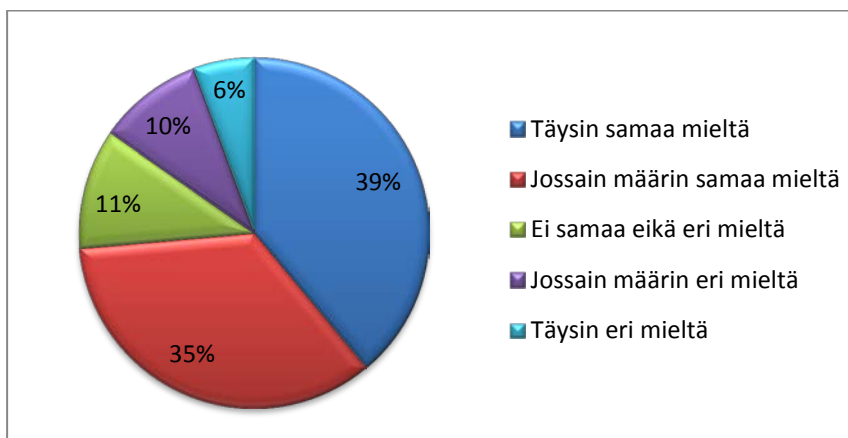
Kuvio 48. Arvio ylemmästä AMK-tutkinnosta: Työnantaja otti jatko-opinnot huomioon työjärjestelyissä (N=68)

5 Ylemmän AMK-tutkinnon suorittaminen ja urakehitys

5.1 Tutkinnon suorittaminen koettiin pääosin kannattavaksi

Sosiaali- ja terveysalan ylemmän AMK-tutkinnon suorittaminen oli enemmistön mukaan kannattavaa (kuvio 49). Kaksi viidestä vastaajasta oli täysin samaa mieltä tämän väittämän kanssa. Jokseenkin samaa mieltä oli 35 prosenttia vastaajista. Kuitenkin kuusi prosenttia vastaajista oli täysin eri mieltä tästä väitteestä ja joka kymmenes oli jossain määrin eri mieltä.

"[Tutkinnon suorittaminen] avasi paljon uusia puolia itsestä ja uskoa omiin mahdollisuuksiin. Löysin asioita, jotka minua kiinnostavat ja joita haluan kehittää työtehtävissäni."



Kuvio 49. Arvio ylemmästä AMK-tutkinnosta: Tutkinnon suorittaminen oli kannattavaa (N=72)

Tutkinnon suorittamista vähemmän kannattavana pitäneet vastaajat perustelivat avovastauksissa kokemustaan muun muassa sillä, että tutkinnon suorittaminen ei ole juurikaan edistänyt urakehitystä tai työllistymistä.

”Pettymys, koska ei ole juurikaan parantanut mahdollisuuksia työelämässä. Viimeistään sosionomi (YAMK) + kandidaattitason suoritettujen sosiaalityön yliopisto-opinnot pitäisi huomioida kelpoisuusehdoissa.”

”Tällä hetkellä tuntuu, että [tutkinnon suorittamisesta] ei ole ollut hyötyä, koska päättäjät eivät saa selvitettyä tutkinnon paikkaa.”

5.2 Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto ja työllistyminen

Työllistymistä koskevien avovastausten perusteella suurin osa vastaajista on kokenut työllistymisen helpoksi. Osa on löytänyt koulutusta vastaavan työn nopeasti. Parhaimmassa tapauksessa töitä ei ole tarvinnut juuri edes hakea, sillä työtarjouksia on tullut ilmankin.

”Yllätyin miten nopeasti YAMK-tutkinnon jälkeen sain koulutusta vastaavaa työtä.”

”Ei ole juuri tarvinnut hakea, kun pyyntöjä tulee työnantajien taholta.”

”Hyvä työllisyystilanne ja työtarjouksia on tullut kotiin.”

Osa uuden työpaikan helposti löytäneistä koki, että työpaikan saaminen ei ollut niinkään ylemmän AMK-tutkinnon suorittamisesta kuin henkilökohtaisista tekijöistä kiinni. Osa taas katsoi, että nimenomaan ylempi AMK-tutkinto oli ollut ratkaiseva tekijä työpaikan saamisessa.

”Työkokemus on se mikä taitaa tällä alalla ratkaista – tai ainakin näillä tutkinnoilla mitä minulla on. Sosionomi ja ylempi AMK-tutkinto eivät todellakaan takaa mitään ’ykkösluokan’ työtä ja parempaa palkkaa, hyvä jos kutsua työhaastatteluihin.”

”Sain uuden työpaikan suhteellisen helposti, mutta sen saaminen perustui enemmän persoonaani ja työkokemukseeni eikä niinkään opintoihini. Tärkeintä ei ole opintojen sisältö vaan se, että on riittävä koulutus eli tutkinto.”

”Opintojen ollessa loppusuoralla hain nykyistä työpaikkaani, jossa katsottiin eduksi ylemmän tutkinnon suorittaminen.”

”Pääsin toivomaani esimiesasemaan helpohkosti ja uskon tutkinnon olleen siinä iso tekijä.”

Kaikki työllistymisen helpoksi arvioineet eivät kuitenkaan välttämättä kokeneet olevansa koulutustaan vastaavassa työssä. Osa vastaajista toikin esiin, että työllistyminen sosiaalialalla on sinänsä helppoa, mutta ylempää AMK-tutkintoa vastaavan työn löytäminen on vaikeaa.

”Työllistyminen kehitysvamma-alalle on itselläni helppoa. Olen myös lähihoitaja ja tehnyt työtä heidän parissaan jo [monen] vuoden ajan. Mutta [työn hakeminen] tämän hetkisen osaamisen tasoisesti on vaikeaa.”

Varsin moni vastaaja on kokenut työllistymisen vaikeaksi ylemmästä AMK-tutkinnosta huolimatta. Heidän mukaansa tutkinnon suorittamisesta ei ole juurikaan ollut hyötyä työllistymisen kannalta. Kaikki työllistymisen vaikeaksi kokeneet eivät suinkaan olleet vastaushetkellä työttöminä, ja osa heistä koki olevansa koulutustaan vastaavassa työssä. Työllistymistä tai työpaikan vaihtoa on vastaajien mukaan vaikeuttanut se, että sopivia paikkoja ei ole ollut ylipäättään tarjolla tai että vastaajalta on puuttunut haettavassa tehtävässä edellytettävä työkokemus. Ylempää AMK-tutkintoa ei myöskään aina katsota riittäväksi tehtäviin, jotka edellyttävät soveltuvaa ylempää korkeakoulututkintoa.

”Työpaikkoja joihin haetaan YAMK- tutkinnon suorittaneita ei käytännössä ole lainkaan. Ylempää korkeakoulututkintoa vaadittaessa YAMK-tutkintoa ei pidetä riittävänä. Kun taas työpaikassa on vaatimuksena Sosionomi (AMK), ylemmällä AMK-tutkinnolla ei ole mainittavaa painoarvoa työtä hakiessa, ei esim. edesauta kokemukseni mukaan haastatteluun pääsemistä.”

”Työllistyminen YAMK-tutkinnosta valmistumisen jälkeen ei ole onnistunut lukuisista työnhauista huolimatta. Toivoisin, että YAMK-tutkinnon suorittaneille kohdistettaisiin enemmän työtehtäviä työmarkkinoilla, jotta kaikki hakemukset eivät kohdistuisi edelleen AMK-tasoisin tehtäviin. Näin ollen uutta koulutusta on vaikea hyödyntää.”

”Ei YAMK-tutkinnolla töitä juurikaan voi hakea, ainakaan täällä päin ei ole auki paikkoja, joihin haettaisiin soveltuvaa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa.”

”Olen hakenut monia työpaikkoja, päässyt haastatteluunkin, mutta aina kaatunut siihen, että ei ole esimieskokemusta. Mistä sitä saa, jos ei ole niissä töissä???”

Työllistymistä hankaloittaa joidenkin vastaajien mukaan myös se, että sosiaalialalla on vaikea liikkua sektorirajojen yli.

”Olen työskennellyt samalla substanssilla koko työurani ajan, YAMK laajensi mahdollisuuksiani työllistyä. Kuitenkin työllistyminen on vaikeaa eri asiakasryhmien yli, vaikka johtamis- ja kehittämisosaamista voisi käyttää monella eri sektorilla.”

Muutama vastaaja koki, että tutkinnosta on ollut jopa haittaa työnhaussa. Ylemmän AMK-tutkinnon suorittanut hakija voidaan mieltää liian kehittämisorientoituneeksi tai sosionomin (AMK) tehtävien ollessa kyseessä yli koulutetuksi.

”YAMK- koulutus ei ole [työllistymistä] kyllä tällä alueella helpottanut, pikemminkin vaikeuttanut.”

”Tutkinto on tuntematon, ja joskus ’kehittäjätyyppi’ nähdään peräti ’uhkana’.”

”Töitä hakiessani olin tällä alueella ’ylikoulutettu’ – minua ei palkattu toimiin, johon riittää AMK-tutkinto, koska sitoutumistani epäiltiin.”

Osa vastaajista oli edelleen samassa työpaikassa kuin ennen ylempään AMK-koulutusohjelmaan hakeutumistaan. Osalla samoissa tehtävissä jatkaneista tehtävät vastasivat ylemmän AMK-tutkinnon tuottamaa osaamista. Tällöin työpaikan tai työtehtävien vaihtamiseen ei luonnollisestikaan ole välttämättä tarvetta, ja samoissa työtehtävissä jatketaan omasta halusta.

”Olen samassa työssä kun ennen koulutukseen hakeutumista, hain kouluun omista, en työnantajan tavoitteista käsin.”

”Sain vakituisen viran [2000-luvun alussa] sosiaalityöntekijänä sosionomi (AMK) -tutkinnolla valtiolta ja sain pitää virkani pätevyysvaatimusten muuttuessa siirtymäsäädöksiin. Ylemmällä tutkinnolla hain lisäosaamista työhöni ja sain sen, mitä itse halusinkin.”

Osa kuitenkin jatkaa samoissa työtehtävissä olosuhteiden pakosta. Eräs itse hyvin koulutustaan vastaavaa työtä löytänyt vastaaja koki olleensa onnekas, sillä monet hänen opiskelukavereistaan olivat joutuneet jatkamaan samoissa työtehtävissä kuin ennen opintoja.

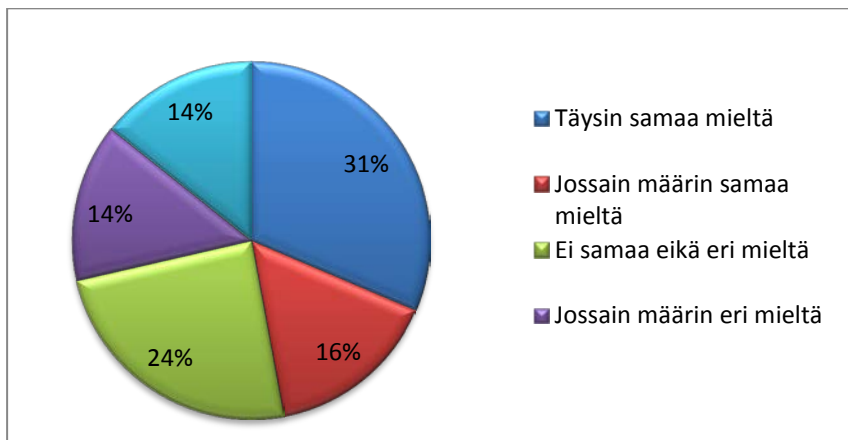
”Työura junnaa paikoillaan, olen ollut samassa työssä kohta kymmenen vuotta ja kaipaisin uusia haasteita ja kokemuksia.”

”Minulle kävi erittäin hyvä tuuri, kun sain koulutusta vastaavaa työtä heti valmistumiseni jälkeen. Kaikilla muilla opiskelukavereillani ei ole asiat menneet yhtä hyvin ja ylempi AMK-tutkinto jää taka-alalle ja joudutaan jatkamaan samassa työtehtävässä kuin ennen opiskelua.”

5.3 Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto urakehityksen edistäjänä

Vajaa puolet vastaajista koki ylemmän AMK-tutkinnon suorittamisen edistäneen ainakin jossain määrin urakehitystään (kuvio 50). Noin joka seitsemäs vastaaja oli täysin eri mieltä siitä, että ylemmän AMK-

tutkinnon suorittaminen olisi edistänyt heidän urakehitystään. Niin ikään joka seitsemäs vastaaja oli tästä väittämästä jossain määrin eri mieltä.



Kuvio 50. Arvio ylemmästä AMK-tutkinnosta: Tutkinnon suorittaminen on edistänyt urakehitystä (N=70)

Ylemmän AMK-tutkinnon suorittaminen on usean vastaajan kohdalla avannut aivan uudenlaisia mahdollisuuksia, joillakin jo itse opintojen myötä ja toisilla sen vuoksi, että kyseessä on ylempi korkeakoulututkinto.

"Olen ollut pitkään saman työnantajan palveluksessa ja edennyt urallani sitä kautta eri tehtäviin. Koulutusten suorittaminen (AMK sekä YAMK) työn ohella on mielestäni myös ollut näyttöä siitä, että kykenen ja haluan kehittyä työssäni. YAMK-tutkinnon suorittaminen on lisännyt kilpailukykyäni hakutilanteessa."

"YAMK-tutkinto avasi jo opiskeluvaiheessa uusia ovia. Opintojen loppuvaiheessa otin virkavapaata vakituisesta työstäni ja sain tehdä opinnäytetyön työsuhteessa toiseen työnantajaan. Tämän työsuhteen, opinnäytetyön sekä työpaikassa luotujen suhteiden ansiosta olen nykyisessä työssäni."

"Olen edennyt mielestäni sopivalla tahdilla opistotason koulutuksen, AMK:n sekä YAMK:n kautta nykyiseen työtehtävääni ja kerryttänyt aina sopivasti tietoa koulutuksen kautta ja taitoa työkokemuksen kautta ennen seuraavaa koulutusta."

Kaikilla urakehitys ei kuitenkaan ole edennyt ylemmän AMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen. Esimerkiksi muodollisesti epäpäteville sosiaalityöntekijöillä ylemmän AMK-tutkinnon suorittaminen ei edistä urakehitystä, mikäli haluaa työskennellä nimenomaan sosiaalityöntekijänä. Kaikki eivät kuitenkaan ole edes tavoitelleet muutoksia työuraansa.

"Aluksi siihen oli mielenkiintoa eri tahoilla, mutta se ei oleellisesti lisännyt mahdollisuuksia mihinkään."

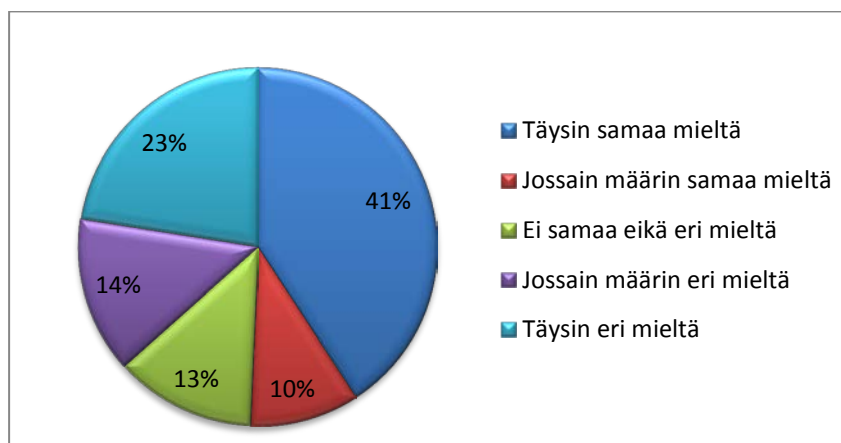
"Sosionomi (YAMK) -tutkintoa ei arvosteta riittävästi ainakaan kunnallisella puolella. Olet aina se (muodollisesti) epäpätevä, vaikka työn pystytkin hoitamaan siinä missä muodollisesti pätevätkin ja ehkä joskus jopa paremmin."

"Työurani ei ole muuttunut tutkinnon jälkeen mutta toisaalta en ole yrittänytkaan päästä toiseen työpaikkaan tai uusiin työtehtäviin."

5.4 Puolet vastaajista voisi olla nykyisessä työssään myös ilman ylempää AMK-tutkintoa

Kaksi viidestä vastaajasta oli täysin ja kymmenesosa jossain määrin sitä mieltä, että he voisivat olla nykyisessä työssään myös ilman sosiaalialan ylempää AMK-tutkintoa (kuvio 51). Yhteensä puolet vastaajista koki siis ainakin jossain määrin, että tutkinnon suorittaminen ei ollut ollut edellytys nykyisen työpaikan saamiselle. Alle neljäsosa oli tämän väittämän kanssa täysin eri mieltä ja noin joka seitsemäs jossain määrin eri mieltä eli koki ainakin osittain työpaikan saamisen edellyttäneen ylempää AMK-tutkintoa. Esimerkiksi ammattikorkeakoulun lehtorilla on pääsääntöisesti oltava ylempi korkeakoulututkinto.

"Ylempi korkeakoulututkinto mahdollistaa työskentelyn AMK-lehtorina etenkin nyt, kun olen suorittanut lisäksi opettajan pedagogiset opinnot."



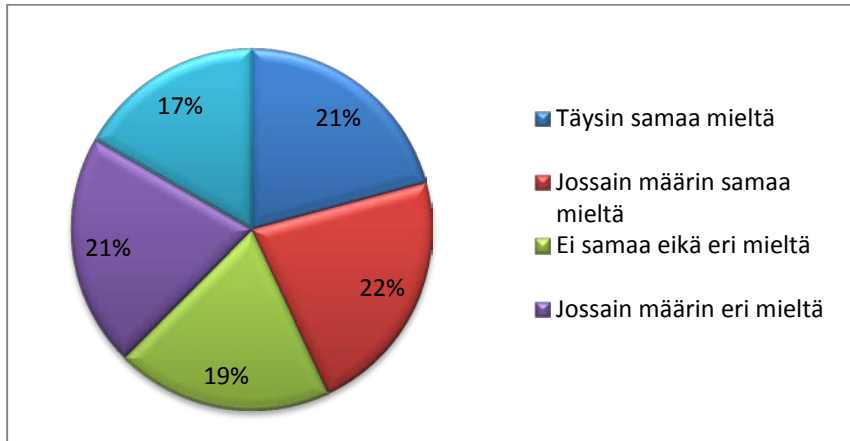
Kuvio 51. Arvio ylemmästä AMK-tutkinnosta: Vastaaja olisi / voisi olla nykyisessä työssään myös ilman sosionomi (ylempi AMK) -tutkintoa (N=71)

5.5 Tutkinnon suorittaminen tuonut osalle vastaajista lisää kehittämistehtäviä, osalle ei

Ylemmän AMK-tutkinnon suorittaminen on tuonut (lisää) kehittämistehtäviä osalle vastaajista (kuvio 52). Noin viidesosa vastaajista oli täysin samaa mieltä tämän väittämän kanssa, ja suunnilleen yhtä suuri

osuus oli jossain määrin samaa mieltä. Täysin eri mieltä oli puolestaan peräti joka kuudes vastaaja ja jossain määrin eri mieltä viidesosa vastaajista.

”Saan tehdä enemmän kehittämis- ja koulutustehtäviä. Ei ehkä sen haastavampaa kuin ennen, mutta annettu enemmän mahdollisuuksia.”



Kuvio 52. Arvio ylemmästä AMK-tutkinnosta: Tutkinnon suorittaminen on tuonut (lisää) kehittämistehtäviä (N=72)

Avovastauksissa tutkinnon kerrottiin antaneen hyvät valmiudet kehittämistyöhön.

”[Työskentelen] johto- ja kehittämistehtävissä mihin YAMK-tutkinto mielestäni antaa hyvät valmiudet.”

”Tutkinto on hyvä ja on antanut minulle tietoja, kokemusta ja mahdollisuuksia työni kehittämiseen ja sen näkyväksi tekemiseen.”

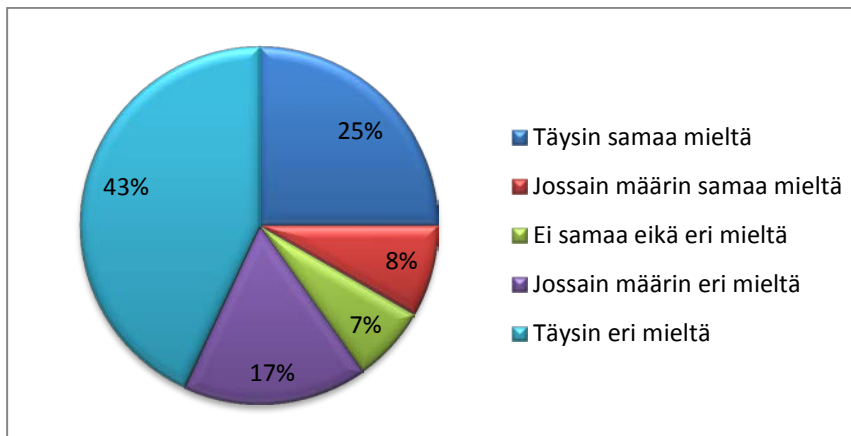
”Opinnoissa mentiin suoraan asiaan. Kaikki opintojaksot toivat lisäarvoa johtamiseen ja kehittämiseen.”

5.6 Tutkinnon suorittaminen tuonut lisää esimiestehtäviä vastaajien vähemmistölle

Ylemmän AMK-tutkinnon suorittaminen on tuonut (lisää) esimiestehtäviä vain osalle vastaajista (kuvio 53). Peräti kolme viidestä vastaajasta oli tämän väittämän kanssa täysin tai jossain määrin eri mieltä.

”Olen uskaltanut lähteä hakemaan esimiestehtäviä. Vaikka se ei ole vaikuttanut palkkaukseen uskon, että saan nykyisessä paikassa hyvää esimiestyön kokemusta, josta on hyötyä tulevaisuudessa.”

”Esimiestyö (n.30 alaista), paljon itsenäistä vastuuta. Aiemmin työssä, joka ei täysin vastannut edes sosionomin koulutusta (osin oma valinta perhesyistä).”



Kuvio 53. Arvio ylemmästä AMK-tutkinnosta: Tutkinnon suorittaminen on tuonut (lisää) esimiestehtäviä (N=72)

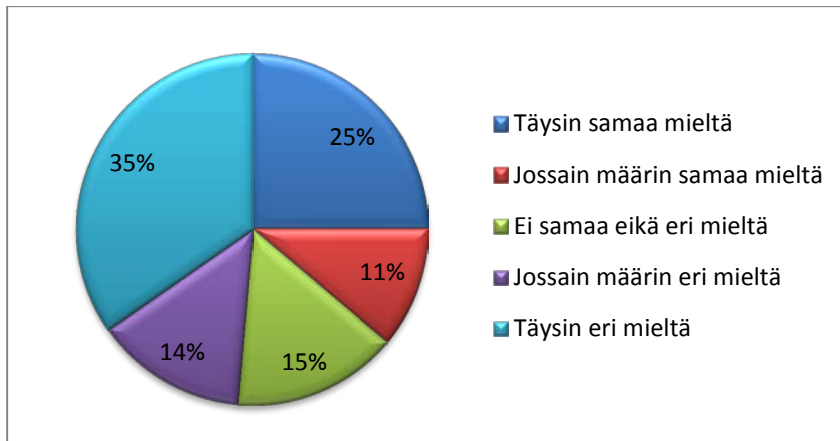
Osa esimiehenä työskentelevistä vastaajista kertoi avovastauksissa tutkinnon antaneen heille hyvät valmiudet esimiestyöhön, kun taas yksi esimiestehtävissä toimiva koki, ettei koulutus itsessään ollut tuonut riittäviä valmiuksia, vaan työn oppii tekemällä toisten esimiesten tukemana.

”YAMK-tutkinto ei itsessään anna riittäviä valmiuksia esimiestyöhön, vaan työhön oppii ja kasvaa esimiestyötä tekemällä ja kokeneempien kollegojen tuella.”

5.7 Tutkinnon suorittaminen ei ole näkynyt läheskään kaikkien vastaajien palkkauksessa

Ylemmän AMK-tutkinnon suorittaminen ei ole juurikaan näkynyt vastaajien enemmistön palkassa (kuvio 54). Neljäsosa vastaajista oli täysin ja joka kymmenes jossain määrin sitä mieltä, että tutkinnon suorittaminen on nostanut heidän palkkaansa. Useampi kuin joka kolmas on tämän väittämän kanssa täysin eri mieltä, ja noin joka seitsemäs vastaaja on väittämän kanssa jossain määrin eri mieltä.

”Palkkaukseen koulutus ei vaikuttanut, vaan palkkani on sama kuin opistotason koulutetuilla seurakuntamme nuorisotyön ja lapsityön lähiesimiehillä.”

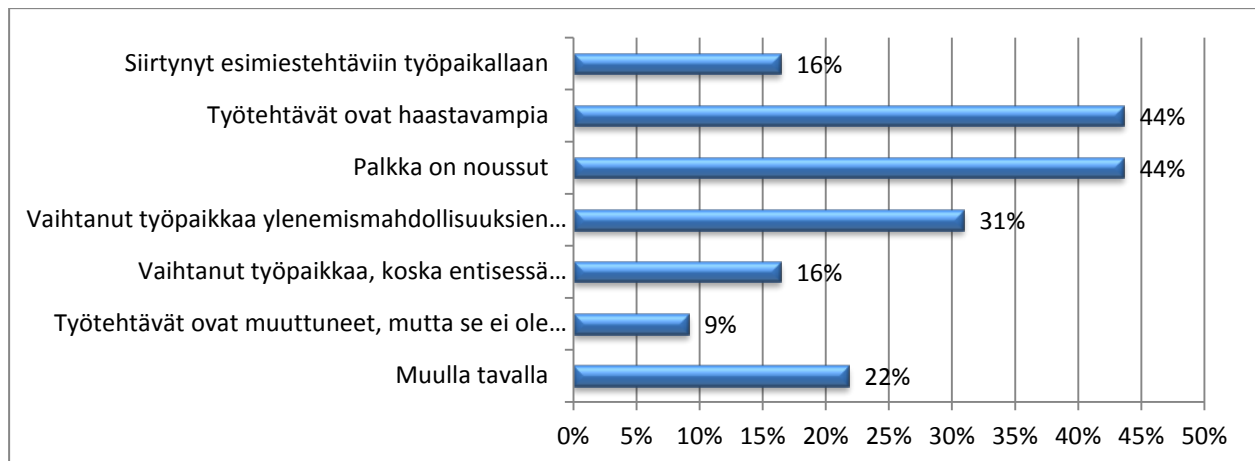


Kuvio 54. Arvio ylemmästä AMK-tutkinnosta: Tutkinnon suorittamisen ansiosta vastaajan palkka on noussut (N=72)

5.8 Ylemmän AMK-tutkinnon tuottamat muutokset työssä ja työtehtävissä

Ylemmän AMK-tutkinnon suorittamisen myötä työtehtävät ja työsuhteen ehdot ovat muuttuneet vastaajilla vaihtelevasti (kuvio 55). Vajaa neljännes kaikista vastaajista oli jättänyt vastaamatta tutkinnon tuottamia muutoksia koskevaan kysymyspatteriin. Heidän kohdallaan ylemmän AMK-tutkinnon suorittaminen ei siis ole ilmeisesti tuonut mukanaan ainakaan suurempia muutoksia työssä tai työtehtävissä.

Kysymyspatteriin vastanneiden keskuudessa yleisintä oli työtehtävien muuttuminen haastavammiksi sekä palkan nouseminen; näin oli tapahtunut 44 prosentille tähän kysymykseen vastanneista vastaajista. Kolme kymmenestä vastaajasta oli vaihtanut työpaikkaa ylenemismahdollisuuksien vuoksi. Noin joka kahdeksas vastaaja oli siirtynyt esimiestehtäviin työpaikallaan. Yhtä moni oli vaihtanut työpaikkaa sen vuoksi, että aiemmassa työpaikassa ei tunnistettu sosiaalialan ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneiden osaamista. Lähes joka kymmenes vastaaja ilmoitti, että heidän työtehtävänsä olivat muuttuneet ilman, että tällä olisi ollut vaikutusta palkkaan.



Kuvio 55. Työtehtävien/työn muuttuminen ylemmän AMK-tutkinnon suorittamisen myötä (N=55)

Työtehtävien muuttuminen haastavammiksi tarkoitti vastaajien kohdalla käytännössä usein esimies-, johto- ja kehittämistehtävien lisääntymistä sekä ylipäättään suurempaa vastuuta työssä. Osa toi myös esiin työn olevan paljon itsenäisempää aiempiin työtehtäviin verrattuna. Vastuun lisäksi tutkinto on ainakin joidenkin vastaajien kohdalla tuonut myös lisää vapautta.

”Esimiestyössä haasteita riittää, minulla paljon mahdollisuuksia henkiseen ja ammatilliseen kasvuun johtajan työssä.”

”Uusi työpaikka on tuonut minulle paljon vastuuta, mutta myös vapautta.”

Kuten edellä todettiin, useampi kuin kaksi viidestä vastaajasta oli alkanut saada parempaa palkkaa ylemmän AMK-tutkinnon suorittamisen myötä. Palkankorotuksensa määrän ilmoittaneilla palkka oli pienimmillään noussut sadalla eurolla ja suurimmillaan 1500 eurolla kuussa. Osa oli siirtynyt vuorotyöstä päivätyöhön, minkä myötä ilta-, yö- ja viikonlopputyölisät olivat jääneet pois, mutta kokonaispalkka saattoi silti nousta.

”Kokonaispalkka noussut ainakin 600–700 e/kk, vaikka aiemmin vuorotyö ja nyt päivätyö.”

”Peruspalkka nousi noin 1000e, mutta siirryin kolmivuorotyöstä lähes täysin päivätyöhön, joten lisät jääneet suurimmalta osin pois.”

5.9 Urakehityksen hidasteet ja esteet

Vastaajat nimesivät useampia urakehitystään hidastaneita tekijöitä: ylemmän AMK-tutkinnon aliarvostus yleisesti ja/tai suhteessa yliopistojen maisteritutkintoihin; ylemmän AMK-tutkinnon huono tunnettuus työmarkkinoilla; rakenteelliset tekijät; ”vääränlainen” tai puutteellinen työkokemus ja/tai

koulutus; esimieheen liittyvät tekijät; sopivien työpaikkojen puute; ylikoulutetuksi mieltäminen; työn organisointiin liittyvät tekijät sekä vastaajan oma elämäntilanne.

Usean vastaajan mukaan heidän urakehitystään on hidastanut se, että ylempää AMK-tutkintoa vähätellään ja aliarvioidaan. Sitä ei pidetä samalla lailla ylempänä korkeakoulututkintona kuin maisterin tutkintoa, minkä vuoksi moni sellainen työpaikka, johon ylemmän AMK-tutkinnon suorittanut olisi muodollisesti pätevä, jää saamatta. Ja vaikka työpaikan saisikin, palkkakehitys ei välttämättä ole yhtä suotuisa kuin samaa työtä tekevillä maistereilla.

”YAMK-tutkintoa ei pidetä yhtä arvostettuna kuin maisterin tutkintoa, ja minulla on jäänyt monia työpaikkoja saamatta sen vuoksi”

”Olen YAMK-[tutkinnon] suorittamisen jälkeen pysynyt samassa hankkeessa ja vaikka olen saanut enemmän vastuuta, niin monen mielestä YAMK-tutkinto on edelleen epäselvä tutkinto. Olen huomannut että en ole esim. palkka-asioissa samalla tasolla kuin yliopiston maisterit vaikka meillä on samantasoiset tutkinnot ja ollaan samassa työpaikassa.”

Monet vastaajat toivat esiin, että ylempää AMK-tutkintoa ei tunneta työmarkkinoilla ja että työnantajat eivät tunnista sen tuottamaa osaamista. Osa näkee tämän johtuvan rakenteellisista tekijöistä eli siitä, että ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneille ei ole vielä muodostunut omaa paikkaa työmarkkinoilla. Yksi vastaaja peräinkin Talentialta aktiivisempia toimia ylemmän AMK-tutkinnon tunnettuuden lisäämiseksi. Osa vastaajista kokee tietämättömyyden johtuvan ainakin osittain myös siitä, että työnantajan edustajia ei kiinnosta koulutuksen tuottama osaaminen ja sen hyödyntämistavat, vaikka tietoa olisikin tarjolla.

”Osaamistani ei tunnisteta tai en osaa tuoda sitä oikein esille.”

”Uskon, että syyt [urakehityksen hitaudelle] ovat rakenteellisia. Muutoksen läpimenovaihe on nyt kesken: YAMK-tutkinnon suorittaneille ei ole valmiita työpaikkoja. Tässä toistuu mielestäni samantyyppinen ilmiö kuin silloin kun opiskelin sosionomiksi. Työnantajat eivät tienneet, mihin tehtäviin sosionomit ovat päteviä ja työpaikkoja oli aluksi todella vähän (...).”

”Tutkintoa ei tunnisteta työmarkkinoilla riittävästi. Myöskään ammattijärjestö Talentia ei ole ajanut meidän etuja tai tuonut tutkintoa tunnetuksi työnantajille. Ei riitä, jos joskus on jokin juttu omassa ammattilehdessä jostakin sosionomi YAMK:sta. (...)”

”Henkilöstöpäällikkö ei tunnista koulutustani ja työnsisältöä. Työnsisällöstäni olen tehnyt monet selvitykset.”

Parin vastaajan urakehityksen esteenä on ollut esimies, joka on toiminnallaan tai mielenkiinnon puutteellaan estänyt uralla etenemisen tai oman tehtäväkentän kehittämisen.

”Järjestöpuolella oli toiminnanjohtaja, joka ei arvostanut minua eikä sen paremmin ketään muutakaan. Kyse oli hänen henkilökohtaisista ominaisuuksistaan – jos toiminnanjohtaja olisi ollut asiallisesti suhtautuva, olisin edennyt valtakunnallisessa järjestössä ja siellä olisi ollut mahdollisuuksia vaikuttaa asiakaskunnan asioihin. Kateus johtoportaassa estää tehokkaasti uralla etenemisen, oli koulutus mikä hyvänsä. Luulin saavan lisää arvostusta hankkimalla YAMK-tutkinnon – toisin kävi. Minua yritettiin pitää kahta tiukemmin taustalla.”

”Tämänhetkinen esimies ei ole kiinnostunut tehtäväkentästä (on sanonut asian myös ääneen).”

Urakehityksen esteenä on joillakin vastaajilla ollut myös se, että kiinnostavia paikkoja ei ole ylipäättään tarjolla tai jos on, niin paikan saamisen estää ”vääränlainen” tai puutteellinen työkokemus tai se, että hakijan katsotaan olevan ylikoulutettu.

”Tällä seudulla on todella vähän kiinnostavia, vapaita työpaikkoja ja silloin kun joku paikka on auki, on siihen jo valmiina työntekijä.”

”Enemmän arvostetaan työkokemusta monesta eri paikasta, vaikkakin olisi lyhyitä pätkiä, kuin pitkä kokemusta yhdestä paikasta.”

”Esimiestehtäviä on vaikea saada, kun ei ole kokemusta. Päiväkodissa esimiestehtäviä ei ole ja vieraissa yrityksissä ilman kokemusta on vaikea saada vaativimpia tehtäviä.”

Myös työn organisointiin liittyvät tekijät kuten resurssipula tai organisaatiouudistukset ovat esteitä oman työn ja osaamisen kehittämiseksi ja sitä kautta myös urakehitykselle.

”Lastensuojelutyössä perustyötehtävät vievät niin paljon aikaa, ettei ole aikaa miettiä, miten työtehtäviä voisi kehittää.”

”Sote-fuusio on hidastanut kaikkea kehittämistä ja henkilökohtaisia kehittymismahdollisuuksia eikä mitään koulutusta arvosteta päinvastoin.”

Lisäksi urakehitystä saattaa vaikeuttaa tai hidastaa hakijan oma elämäntilanne, kuten vanhempainvapaalla oleminen tai sairastuminen.

”Pätkätyöläisenä ja vakavasti sairaana ihmisenä työnhaku on joskus vaikeaa.”

”Äitiysloma on siirtänyt olemistani työelämässä tutkinnon jälkeen.”

5.10 Keinoja urakehityksen esteiden poistamiseksi

Muutama vastaaja teki avovastauksissa itse ehdotuksia urakehityksen tiellä olevien esteiden poistamiseksi. Yhden vastaajan mielestä tilannetta parantaisi tehtävänimikkeiden selkeyttäminen, jotta sosionomeille (ylempi AMK) olisi omat selkeästi määritellyt työtehtävänsä. Toinen taas katsoi, että

sosiaalialan ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneiden aseman parantaminen edellyttää sitä, että työehtosopimuksiin ja niiden palkkahinnoitteluryhmiin kirjataan ylemmät AMK-tutkinnot ja niiden tuottama erityisosaaminen. Myös lainsäädännön muuttamista pidettiin urakehityksen parantamiskeinona, esimerkiksi kelpoisuuslakia muuttamalla siten, että myös sosiaalialan ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneet olisivat kelpoisia sosiaalityöntekijän tehtäviin. Useampi vastaaja toi esiin, että ylempi AMK-tutkinto pitäisi saada tunnetummaksi ja siitä pitäisi saada yhtä arvostettu tutkinto kuin yliopistojen maisteritutkinnoista. Tässä Talentialta kaivattiin painokkaampia toimia.

”Tehtävänimikkeisiin selkeytystä, sosionomeille/YAMK-sosionomeille selkeitä työtehtäviä kentällä. Tällä hetkellä mm. sosionomit ja opistoasteen tutkinnot usein rinnastetaan työnhakukriteereissä samaksi, joka on aivan väärin.”

”Kunta-alalla/sosiaalialalla määritellään tällä hetkellä tehtävänvaativuus edelleen melko suppeasta näkökulmasta. Palkkausta nostavat päätöksenteko-oikeus (esim. vuosilomien myöntäminen) ja esimiesasema. KVTES:iin nojaututaan vahvasti ja esimerkiksi liitteestä 4 puuttuvat tällä hetkellä sosiaalialan asiantuntijatehtävät (amk) ja erityisasiantuntijatehtävät (yamk). Esimiehet kuitenkin nojautuvat täysin KVTES:iin (pitää löytyä esim. juuri sama nimike hinnoitteluryhmästä, että voisi huomioida palkassa). Pitäisi lisätä: KVTES:iin liite 4 § 2 Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön palkkahinnoitteluun sosiaalialan asiantuntija- ja erityisasiantuntijatehtävät (vrt. sivu 164 Sosiaalityön asiantuntijatehtävät). Kelpoisuusvaatimuksena sosiaalialan ylempi korkeakoulututkinto esim. sosionomi (YAMK) Tähän ryhmään kuuluvien päätehtävät muodostuvat itsenäisestä alan teoreettiseen hallintaan ja käytännön asiantuntemukseen perustuvasta ennaltaehkäisevästä tai muusta sosiaalialan kehittämis-, suunnittelu-, kouluttamis- ja asiakastyöstä. Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi erityissosiaaliohjaaja, vapaaehtoistyön koordinaattori, kehittämispäällikkö, palvelupäällikkö... Toivon, että (...) voisin jotenkin vaikuttaa, että KVTES:in hinnoitteluryhmiin kirjataan ja tehdään näkyväksi KVTES:issä ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot ja tutkintojen tuoma erityisosaaminen. Vain tätä kautta saadaan tieto YAMK-tutkintojen tuomasta pätevyydestä ja erityisasiantuntijuudesta myös työnantajien tietoisuuteen.”

”Toivon, että YAMK-tutkinto tunnustettaisiin myös lainsäädännön tasolla, jotta tutkinnon suorittamisesta todella olisi hyötyä.”

6 Urasuunnitelmat

6.1 Kehittämis-, esimies- ja johtotehtävät kiinnostavat

Vastaajilta kysyttiin heidän urasuunnitelmistaan ja pyydettiin kertomaan, minkälaisissa työtehtävissä he haluaisivat olla erityisesti ylemmän AMK-tutkinnon kautta pohdittuna. Useimpien vastaajien mukaan mieluisa työ sisältäisi kehittämis-, esimies- ja/tai johtotehtäviä. Myös muut asiantuntijatehtävät, asiakastyö, opettaminen ja kouluttaminen sekä projektityö olisivat monelle vastaajalle mieluisia. Moni

vastaaja myös yhdistäisi mielellään erilaisia tehtäviä keskenään, esimerkiksi asiakastyötä kehittämistehtäviin tai opettamiseen. Muutama vastaaja kertoi haluavansa työskennellä sosiaalityöntekijänä siten, että ylempi AMK-tutkinto antaisi siihen muodollisen pätevyyden. Sisällön lisäksi myös muiden työhön liittyvien tekijöiden kuten palkkauksen ja arvostuksen pitäisi olla kohdallaan.

”Jossakin kehittämis- tai johtamistehtävissä. (...) Tehtävien tulisi olla muuta kuin perusasiakastyötä, mutta en haluaisi luopua siitäkään täysin, koska kehittämis- ja johtamistehtävissä on mielestäni oltava hyvä perstuntuma siihen, mitä käytännössä tapahtuu.”

”Haluaisin toimia jossakin järjestössä toiminnanjohtajana. En kuitenkaan halua hautautua toimistoon paperipinojen ja tietokoneen taakse, vaan olla myös mukana toteuttamassa toimintaa jossakin määrin.”

”Haluaisin olla vastuullisessa hyväpalkkaisessa työssä, jossa omaa osaamista ja opiskelujen kautta hankittua osaamisen vahvistamista pääsee toteuttamaan.”

”Ns. asiantuntijatyössä, jossa sekä työn että oman ammattitaidon kehittäminen on mahdollista.”

Vastaajia pyydettiin kertomaan, minkälaisissa työtehtävissä he näkevät itsensä viiden vuoden päästä. Vastaukset olivat hyvin samansuuntaisia mieluisia työtehtäviä koskevien vastausten kanssa. Suurin osa vastaajista näkee itsensä viiden vuoden päästä esimies-, johto- ja/tai kehittämistehtävissä. Myös asiakastyössä itsensä näkee moni vastaaja, samoin opetustehtävissä. Yrittäjäksi ryhtymistä suunnitteli kaksi vastaajaa. Varsin moni uskoi tai toivoi olevansa samoissa tehtävissä kuin vastaushetkellä. Heistä osa arvioi työtehtäviensä olevan viiden vuoden päästä haastavampia ja/tai monipuolisempia kuin vastaushetkellä. Muutama vastaaja kertoi olevansa viiden vuoden päästä sosiaalityöntekijänä suoritettuaan yliopistossa sosiaalityön maisteriopinnot; kaksi vastaajaa taas näki itsensä sosiaalityöntekijänä ilman maisterin tutkinnon suorittamista (toisella heistä oli siirtymäsäädösten perusteella saatu vakituinen virka).

”Johtamis-, kehittämis- tai kouluttamistehtävissä. Haluan olla innovatiivisen ja kehittävän työtiimin jäsen ja johtaa yhdessä toisten kanssa muutoksia työpaikkojen työkuultuurissa.”

”Mahdollisesti nykyisessä lähiesimiestyössä. Ensimmäinen esimiestyöpaikka on uuden opettelua ja koen, että tässä riittää haastetta vielä pitkäksi aikaa. Kokemuksen kasvaessa toivon pystyväni myös laajempiin kehittämistehtäviin.”

”Jossakin erityisyksikössä sosiaalityöntekijänä, tosin silloin olen suorittanut yliopistollisen maisteritutkinnon eikä sosionomi (YAMK) tutkinnolla ole sen kanssa tekemistä.”

6.2 Keinoja urasuunnitelmien toteuttamiseksi

Vastaajilta kysyttiin, miten he aikovat toimia, jotta heidän urasuunnitelmansa toteutuvat. Suuri osa vastaajista aikoi päivittää tai oli jo päivittänyt osaamistaan jatko-, lisä- tai täydennyskoulutuksen avulla. Avovastauksissa mainittuja koulutusvaihtoehtoja olivat sosiaalityön maisterintutkinto, ylemmän AMK-tutkinnon täydennyskurssit, eri yliopistoaineiden perusopinnot, opettajan pedagogiset opinnot sekä johtamiskoulutus. Sosiaalityön maisterintutkintoa oli suorittamassa tai aikoi suorittaa ainakin viisi vastaajaa (muut yliopistollisia tutkinto-opintoja suunnitelleet eivät tuoneet esiin, koskivatko suunnitelmat juuri sosiaalityötä). Myös lyhyemmät kurssit ja koulutukset kiinnostivat. Kouluttautuminen merkitsee siten osan kohdalla täysin uuden tutkinnon suorittamista, kun taas osalla uudet opinnot ovat nykyistä tutkintoa tukevia lyhyempiä opintoja. Työpaikan tai ainakin työtehtävien vaihto oli myös hyvin usean vastaajan mielessä. Työtehtävien vaihto johtaisi urasuunnitelmien toteutumiseen joko suoraan juuri oikean paikan löytymisen kautta tai välillisesti monipuolisemman ja/tai tarkoituksenmukaisemman työkokemuksen hankkimisen kautta.

"Aloitan kuluvana vuonna (...) johtamiskoulutuksen, jonka aikana saan tehdä kehittämistyötä työajallani."

"Olen hankkinut täydennyskoulutusta (aikuiskasvatustieteen perusopinnot, Työhyvinvoinnin ja työn kehittämisen YAMK-täydennyskurssi) ja käyn kuukausittain (välillä viikoittain) katsomassa työnhakuilmoituksia."

"Haen työtä, joka mahdollistaa joko heti esimiestyön tai siirtymisen siihen."

"Haen uusia haasteita ja etenen tehtävistä toisiin."

Myös oma aktiivisuus nykyisellä työpaikalla nähtiin tärkeänä urasuunnitelmien toteuttamisessa. Käytännössä tämä tarkoittaa oman työn ja osaamisen näkyväksi tekemistä, kehityskeskustelujen hyödyntämistä, erilaisiin työtehtäviin tarjoutumista vapaaehtoisesti, omien kehittämisideoiden esiin tuomista sekä oman työn hoitamista mahdollisimman hyvin. Aina oma aktiivisuus ei kuitenkaan riitä, jos muu työyhteisö ei ole kiinnostunut työn kehittämisestä tai jos esimies ei tee hänen tietoonsa saatetuille epäkohdille mitään.

"Verkostoidun lisää ja pyrin tuomaan monipuolista osaamistani esille järjestön eri tasoilla. Tarjoudun vapaaehtoisesti erilaisiin pieniltäkin tuntuviin tehtäviin, jos se edesauttaa osaamiseni esille tuomista."

"Oma aktiivisuus: pitää tehdä tunnetuksi omaa koulutusta ja osaamista."

"Tuon johdolle esiin sitä mitä työ nykyisin on ja kerron miten minä näen että sitä pitäisi kehittää."

”Olen yrittänyt asioista keskustella mutta toiset työntekijä eivät innostu kehittämisestä. Heidän mielestä se lisää työtä ja muutenkin on kiirettä. Ei nähdä sitä, että ajan kanssa asiat saattavat toimia paremmin kehittämisen myötä.”

Muutama vastaaja toi esiin, että heidän ei varsinaisesti tarvitse tehdä mitään urasuunnitelmiansa toteuttamiseksi, sillä heidän urakehityksensä oli jo nykyisessä työtehtävässä taattu. Pari vastaajaa taas koki, että heillä ei juuri ole mahdollisuuksia vaikuttaa urakehitykseensä vaan että tarvittaisiin laajempaa vaikuttamistyötä ja sitä kautta muutoksia muun muassa työehtosopimuksissa, jotta ylempien AMK-tutkintojen tuottama osaaminen tunnistettaisiin työelämässä.

”Työskentelen yrityksessä, jossa uralla eteneminen on mahdollista ja minun kohdalla yrityksen kasvun myötä tietyllä tapaa myös ’selviö’.”

”Mitä mahdollisuuksia minulla voisi olla? [Työehtosopimuksessa] pitäisi selvemmin näkyä YAMK koulutuksen palkkaus erillään sosiaaliohjauksen palkasta. Nimike joku muu, tai jokin lisänimike esim. erityissosiaaliohjaaja.”

6.3 Työnantajalta toivotaan monenlaista tukea uratavoitteille

Vastaajilta kysyttiin, minkälaista tukea uratavoitteilleen he toivovat työnantajaltaan. Useimmin toivottiin mahdollisuuksia kouluttautumiseen sekä kunnollista palkkaa. Kouluttautumista työnantaja voisi vastaajien mukaan tukea opintovapaata ja/tai palkallisia opiskelupäiviä myöntämällä sekä järjestämällä itse tai ostopalveluna esimerkiksi johtamiskoulutusta. Työnantajalta toivottiin myös työntekijän osaamisen tunnistamista, tunnustamista ja parempaa hyödyntämistä sekä ylipäättään enemmän arvostusta tehtyä työtä kohtaan. Osa toivoi mahdollisuuksia kehittää työtään tai saada uudenlaisia työtehtäviä, osa taas kuulluksi ja ymmärretyksi tulemista. Urakehityksen voisi joidenkin vastaajien kohdalla mahdollistaa myös virkavapaa, jotta uskaltaisi ottaa määräaikaisten työsuhteen vastaan. Muita mainittuja tukemisen tapoja ovat tehtäväkuvien järjeistäminen, kehityskeskustelut, palautteen saaminen, työn oikea mitoitus, kannustus sekä mahdollisuus tehdä etätyötä.

”Haluaisin että minun osaaminen nähdään, tunnustetaan ja annetaan mahdollisuuksia kehittää!”

”Toivon enemmän mahdollisuuksia (=aikaa) asiakkaiden kuntoutuksen kehittämiseen.”

”Palkkauksen nostoa ja työn arvostamista sekä mahdollisuutta todelliseen työkuorman keventämiseen.”

Muutama vastaaja kertoi jo saavansa/saaneensa työnantajaltaan tarvitsemaansa tukea tai että he eivät juurikaan tarvitse työnantajaltaan tukea uratavoitteilleen. Osa vastaajista taas toi esiin, että heidän ei ole mahdollista saada työnantajaltaan tarvitsemaansa tukea tavoitteilleen.

”Työnantajani kouluttaa minua hyvin nykyisessä työssäni. Olen mm. suorittanut Johtamisen erikoisammattitutkinnon.”

”Voisimme edes siitä hänen kanssaan keskustella. Kehityskeskustelussa niistä ei puhuta vaikka olisin halukas.”

”Nykyinen työnantaja ei voi tarjota etenemismahdollisuutta, ainoastaan työkokemusta.”

7 Yhteenveto ja johtopäätöksiä

Vastaajien työllisyystilanne oli suhteellisen hyvä; vastaushetkellä työttömänä oli harvempi kuin joka kuudestoista vastaaja. Kuitenkin työttömyys oli vastaajien keskuudessa suurempaa (5,6 %) kuin Talentian jäsenistössä keskimäärin (2,7 %). Myös työsuhteiden laatua voi pitää hyvänä, sillä kolme neljästä vastaajasta työskenteli vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa. Määräaikaissa työsuhteissa vastaajat näkivät sekä hyviä että huonoja puolia. Hyvinä puolina mainittiin vaihtelevuus, vapaus ja monipuolisen osaamisen karttuminen, huonoina taas epävarmuus jatkosta, jatkuvan työnhaun rasittavuus sekä työn pitkäjänteisen suunnittelun ja kehittämisen vaikeus. Kunta oli vastaajien keskuudessa suurin työllistäjänä, ja työpaikat keskittyivät suuremmille paikkakunnille.

Vastaajien palkoissa oli hyvin suuriakin eroja pienituloisimman vastaajan tienatessa 2190 euroa ja suurituloisimman 4200 euroa kuussa. Keskimääräinen kuukausipalkka oli noin 2935 euroa. Tehtävänimikeryhmittäin tarkasteltuna eniten ansaitsivat erilaisilla päällikkönimikkeillä työskentelevät vastaajat ja vähiten lastentarhanopettajat. Vain 29 prosenttia vastaajista oli esittänyt palkkatoiveensa viimeisintä työpaikkaa hakiessaan. Heistä noin puolella palkkatoive oli toteutunut ainakin osittain.

Harvempi kuin joka kuudes vastaaja oli ollut työttömänä ylemmän AMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen. Työttömyyden kohdanneista suurin osa oli ollut työttömänä 1–3 kuukautta. Neljä prosenttia kaikista vastaajista oli ollut työttömänä yli kuusi kuukautta. Työttömyyden suurimmaksi syyksi arvioitiin se, että omalta asuinpaikkakunnalta ei ollut löytynyt koulutusta vastaavaa työtä.

Yleisimmät tehtävänimikkeet sosionomeilla (ylempi AMK) ovat erilaiset ohjaaja-päätteiset nimikkeet (sosiaali-ohjaaja, lastensuojelulaitoksen ohjaaja, vastaava ohjaaja); kolme kymmenestä vastaajasta työskenteli jonkinlaisella ohjaajanimikkeellä. Sosiaalityöntekijänä työskenteli 14 prosenttia ja koulukuraattorina 11 prosenttia vastaajista. Suuri osa ohjaajana työskentelevistä teki perustyötä vastuullisempaa työtä vastaavana ohjaajana, jolloin työhön sisältyy myös esimiestehtäviä. Tehtävänimikkeiden muutosten perusteella esimiestehtävät olivatkin lisääntyneet ylempään AMK-tutkinnon suorittamisen myötä. Kaiken kaikkiaan esimies- tai johtotehtävissä työskenteli 36 prosenttia vastaajista, kun ennen tutkinnon suorittamista esimiestehtävissä oli ollut 14 prosenttia vastaajista. Lähes kolmella kymmenestä vastaajasta tehtävänimikkeet olivat pysyneet samana ylempään AMK-tutkinnon suorittamisesta huolimatta. Osa heistä oli jo ennen ylempään AMK-koulutusohjelmaan hakeutumistaan toiminut johtotehtävissä tai muissa tehtävissä, joissa yleimmästä AMK-tutkinnosta on selkeästi hyötyä.

Vastaajien enemmistöllä viimeisin työ vastasi koulutusta. Työ koettiin mielenkiintoiseksi, vastuulliseksi ja itsenäiseksi, mutta sille kaivattiin yhteiskunnallista arvostusta. Työtehtäviä pidettiin monipuolisina ja työn koettiin tarjoavan sopivasti haasteita. Työn koettiin myös pääosin mahdollistavan oman osaamisen kehittämisen. Sen sijaan uralla etenemisen mahdollistamisessa monen vastaajan työssä oli parantamisen varaa. Eri tehtävänimikeryhmistä yleisesti ottaen tyytyväisimpiä työhönsä olivat opettajat/lehtorit sekä päälliköt, vähiten tyytyväisiä lastentarhanopettajat. Työtä koettiin usein olevan liikaa, ja työn liiallinen henkinen kuormittavuus vaivasi yli neljäsosaa vastaajista. Enemmistö vastaajista sai kuitenkin työyhteisöltä riittävästi tukea, millä on usein suuri merkitys työssä jaksamiselle. Epävarmuus työsuhteen jatkosta vaivasi neljäsosaa vastaajista.

Suurin osa vastaajista oli tyytyväisiä suorittamaansa ylempään AMK-tutkintoon ja olisi suorittanut sen sellaisenaan, jos olisi nyt aloittamassa jatko-opintoja. Tutkinto myös vastasi enemmistön odotuksia. Tutkinnon suorittaminen koettiin pääosin haastavaksi mutta myös antoisaksi, ja sen koettiin lisänneen osaamista. Kolme neljästä vastaajasta oli sitä mieltä, että työelämässä on tarvetta sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneille. Sosionomien (ylempi AMK) osaamista ei kuitenkaan tunnusteta työelämässä kovin hyvin, ja työnantajien suhtautuminen ylempään AMK-tutkintoon kohtaan vaihtelee paljon. Osa työnantajista arvostaa ylempään AMK-tutkintoon, kun taas osa vähättelee sitä varsin rankastikin. Ylempään AMK-tutkintoon saatetaan verrata yliopistotutkintoon, tai tutkintoon saatetaan muuten arvostella. Vaikka työnantaja suhtautuisikin tutkintoon positiivisesti, se ei välttämättä näy palkkauksessa ja työtehtävissä.

Vastaajien enemmistö koki ainakin jossain määrin, että sosionomien (ylempi AMK) osaamista ei tunnisteta työelämässä. Myöskään noin joka toisen vastaajan oma työnantaja ei tunnista tutkinnon tuottamaa osaamista. Syynä tähän voi olla esimerkiksi tiedon tai kiinnostuksen puute tai se, että kyseisessä työssä ei edellytetä ylempää korkeakoulututkintoa tai että työssä vaaditaan sosiaalityöntekijän pätevyys. Osaamisen tunnistaminen näkyy esimerkiksi parempana palkkana, vastuullisempina työtehtävinä, positiivisen palautteen saamisena ja/tai työpaikan vakinaistamisena – tai ylipäättään työpaikan saamisena.

Työnantajat kannustivat vastaajia varsin huonosti ylemmän AMK-tutkinnon suorittamiseen; alle kolmasosa vastaajista oli saanut työnantajaltaan kannustusta. Hieman suurempi osuus eli puolet vastaajista kertoi kuitenkin työnantajan ottaneen jatko-opinnot huomioon työjärjestelyissä.

Vastaajien enemmistö piti ylemmän AMK-tutkinnon suorittamista kannattavana. Suurin osa vastaajista oli kokenut työllistymisen helpoksi, joko ylemmän AMK-tutkinnon ansiosta tai siitä riippumatta. Kaikki eivät kuitenkaan olleet koulutustaan vastaavassa työssä. Moni vastaaja oli kokenut työllistymisen tai työpaikan vaihtamisen vaikeaksi tutkinnosta huolimatta ja osa jopa tutkinnon takia, jos oli hakemassa työtä, johon riittää alempikin koulutus.

Hieman alle puolet vastaajista koki ylemmän AMK-tutkinnon suorittamisen edistäneen urakehitystään ainakin jossain määrin. Harvempi kuin kaksi viidestä vastaajasta arvioi, että sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto oli ollut edellytys nykyisen työpaikan saamiselle, ja vastaavasti noin puolet olisi voinut olla nykyisessä työssään myös ilman ylempää AMK-tutkintoa. Tutkinnon suorittaminen oli tuonut lisää kehittämistehtäviä kahdelle viidestä vastaajasta ja esimiestehtäviä joka kolmannelle. Tutkinnon suorittaminen ei näkynyt läheskään kaikkien vastaajien palkkauksessa; vain reilu kolmasosa vastaajista koki tutkinnon suorittamisen nostaneen heidän palkkaansa.

Ylemmän AMK-tutkinnon suorittaminen oli tuottanut monenlaisia muutoksia vastaajien työssä ja työtehtävissä, tosin ei läheskään kaikilla vastaajilla. Yleisimpiä muutoksia olivat työtehtävien muuttuminen haastavammiksi, palkan nouseminen ja työpaikan vaihtaminen ylenemismahdollisuuksien vuoksi. Haastavammat työtehtävät olivat usein esimies-, johto- tai kehittämistehtäviä. Noin joka kymmenennen vastaajan työtehtävät olivat muuttuneet ilman, että heidän palkkansa olisi noussut. Niillä, joiden palkka oli noussut, palkankorotuksen määrä vaihteli sadan ja 1500 euron välillä kuussa.

Ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneiden urakehityksen tiellä on vastaajien mukaan monenlaisia esteitä ja hidasteita, kuten tutkinnon aliarvostus yleisesti ja suhteessa yliopiston maisteritutkintoon, tutkinnon huono tunnettuus työmarkkinoilla, sopivien työpaikkojen puute tai ylikoulutetuksi mieltäminen. Urakehityksen esteiden poistaminen edellyttäisi ainakin joidenkin vastaajien mukaan tehtävänimikkeiden selkeyttämistä, lisäyksiä työehtosopimukseen, lainsäädännön muuttamista ja/tai ylemmän AMK-tutkinnon tekemistä tunnetummaksi työnantajien keskuudessa.

Suurin osa vastaajista haluaisi mieluiten työskennellä kehittämis-, esimies- tai johtotehtävissä, ja näissä tehtävissä suurin osa heistä myös näkee itsensä viiden vuoden päästä. Varsin moni uskoi olevansa samoissa tehtävissä kuin vastaushetkellä. Urasuunnitelmien toteuttamisen yleisimpänä keinona mainittiin osaamisen päivittäminen jatko-, lisä- tai täydennyskoulutuksen avulla. Myös työpaikan tai ainakin työtehtävien vaihtaminen oli varsin yleinen keino. Työnantajalta toivottiin urasuunnitelmien tueksi useimin mahdollisuuksia kouluttautumiseen sekä kunnollista palkkaa.

Ylemmän AMK-tutkinnon suorittamisesta on ollut hyötyä suurelle osalle tähän kyselyyn vastanneista, mutta ei kaikille. Tutkinnon suorittamisesta eniten hyötäneillä urakehitys on ollut todella hyvä ja myös palkkakehitys on ollut erittäin suotuisa. Vähiten hyötäneillä taas tutkinnon suorittaminen ei näy millään lailla työtehtävissä tai palkkauksessa, eikä työpaikan vaihtaminenkaan ole yrityksistä huolimatta onnistunut. Vastausten perusteella sosiaalialan ylempi AMK-tutkinto ei ole täysin löytänyt paikkaansa työmarkkinoilla, ja sen tunnettuudessa on paljon parantamisen varaa.

Lähteet

- Helminen, Jari (2013) Sosiaalialan ylempi AMK-koulutusohjelma. Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto. Työpaperi 6.3.2013. <URL> http://www.sosiaaliportti.fi/File/71945d07-a20a-4c5c-a274-af4866681a7b/Sosionomi_Ylempi_AMK_I_12022013+sos.ty%C3%B6n+saatavuus.pdf Viitattu 17.6.2013.
- Nurme, Kirsi & Räisänen, Enni (2012) Vastavalmistuneiden urapolut 2011. Vuosina 2009–2010 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. <URL> http://www.talentia.fi/files/1152/vastavalmistuneiden_urapolut.pdf Viitattu 19.6.2013.
- Sosionomien (ylempi AMK) sijoittuminen työelämään (2011). Sosiaaliportti. <URL> http://www.sosiaaliportti.fi/fi-fi/sosiaalialanammkverkosto/verkoston_tavoitteet/tyoryhmat/ylemmat_ammattikorkeakoulututkinnot_sosiaalialalla/ Viitattu 3.6.2013.
- Työsopimuslaki 26.1.2001/55.
- Vuorensyrjä, Matti & Borgman, Merja & Kemppainen, Tarja & Mäntysaari, Mikko & Pohjola, Anneli (2006) Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti. Sosiaalityön julkaisusarja 4. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.