

Tiia-Maria Luukko

# **Sosiaalialan täydennyskoulutus**

Vuoden 2016 selvitys Talentian jäsenten  
osallistumisesta täydennyskoulutukseen

## Sisällys

1 Johdanto .....	1
2 Täydennyskoulutuksen määrittely .....	1
3 Vastaajien taustatiedot .....	2
4 Työnantajan osoittama täydennyskoulutus.....	5
4.1. Tarpeiden kartoitus ja menojen sisällyttäminen talousarvioon.....	6
4.2. Osallistuminen.....	7
4.3. Koulutuspäivien määrä.....	8
4.4. Tyytymättömyys täydennyskoulutusta kohtaan kasvanut .....	11
5 Omaehtoinen koulutus.....	11
5.1. Omaehtoiseen koulutukseen osallistuminen lisääntynyt.....	12
5.2. Koulutuspäivien määrä.....	13
5.3. Omaehtoisen koulutuksen kustannukset .....	15
5.4. Omaehtoinen koulutus on vastaa tarpeisiin .....	16
6 Toiveita täydennyskoulutukselle .....	17
7 Täydennyskoulutuksen yhteys työhyvinvointiin .....	19
8 Johtopäätöksiä.....	20
Lähteet.....	21

### LIITTEET: Erityishuomiopaperit

LIITE 1: Sosiaalitoimisto

LIITE 2: Päiväkoti

LIITE 3: Vammais- ja kehitysvammahuollon palveluyksikkö

LIITE 4: Lastenkoti, perhetukiyksikkö, koulukoti

LIITE 5: Peruskoulu, lukio ja ammattioppilaitos

LIITE 6: Sairaala

LIITE 7: Vanhustyön palveluyksikkö

# 1 Johdanto

Palvelutarpeiden lisääntyvät vaatimukset sekä työelämän ja toimintaympäristön muutokset vaikuttavat ammatilliseen osaamiseen ja sen kehittämiseen. Täydennyskoulutuksen merkitys korostuu sosiaali- ja terveydenhuollossa, kun tavoitteena on henkilöstön ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen.

Täydennyskoulutus- ja työnohjauskysely on toteutettu viimeksi vuonna 2009 Talentian toimesta. Työnohjauksesta on laadittu erillinen raportti. Vuoden 2016 kysely laadittiin edellisen kyselyn pohjalta sitä tarpeenmukaisesti päivittäen. Vertailukelpoista aineistoa pidettiin yhtenä uudistamisen kriteerinä. Täydennyskoulutukseen liittyen merkittävin lainsäädännön muutos on ollut maaliskuussa 2016 voimaan astunut Sosiaalihuollon ammattihenkilölaki, joka siirtää vastuuta osaamisen ylläpidosta työnantajalta osittain työntekijälle itselleen.

Tämän selvityksen tavoitteena on selvittää Talentian työssäkäyvän jäsenistön osallistumista sekä työnantajan osoittamaan täydennyskoulutukseen että omaehtoiseen koulutukseen. Kysely toteutettiin Webropol-työkalulla. Osallistumispyyntö lähetettiin lokakuussa sähköpostitse kaikille Talentian työssäkäyville jäsenille, noin 12 000 henkilölle. Vastausaikaa annettiin 14 päivää. Viikon kuluttua ensimmäisestä viestistä lähetettiin muistutusviesti. Sähköpostinsa ilmoittaneiden vastaajien kesken arvottiin Samsonite-matkalaukku. Määräaikaan mennessä kyselyyn vastasi 1330 jäsentä. Vuoden 2009 vastaajien määrä oli 1770. Vastausten määrä katsottiin kuitenkin riittäväksi eikä uusintakyselyyn nähty tarvetta.

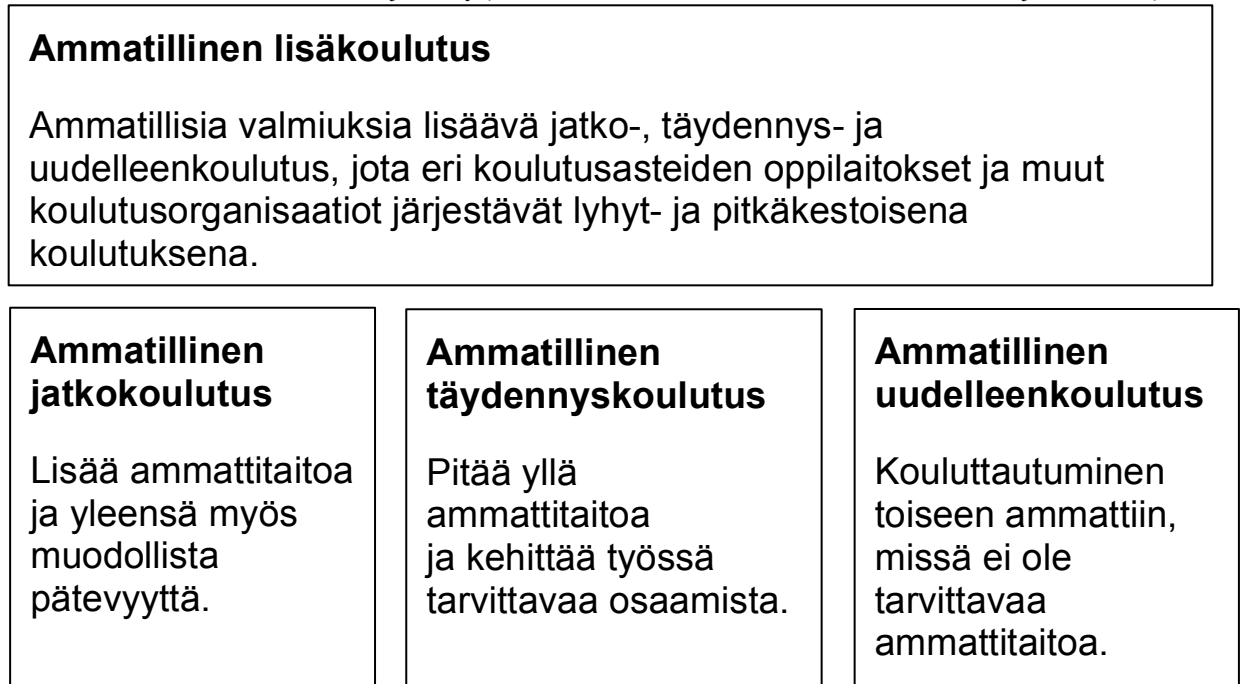
Raportti on jaettu kuvaamaan sekä työnantajan osoittamaa täydennyskoulutusta että omaehtoiseen koulutukseen osallistumista. Raportissa on kuvailtu koko vastausjoukkoa sekä tehty vertailua vuoden 2009 selvitykseen, niiltä osin kuin se on ollut mahdollista. Työnantajasektoreista on tehty vertailua kunta-, järjestö- ja yrityspuolen työnantajista. Joidenkin kysymysten kohdalla on tuotu myös tutkinnoittain näkyneitä eroja esiin. Tutkintojen osalta vertailua tehtiin yliopisto-, ammattikorkeakoulu- ja opistotutkintojen välillä.

Lisäksi raportin loppuun on liitetty työpaikoittain eriteltyt erityishuomiopaperit niiltä osin kuin vastaajien määrä on katsottu riittäväksi. Selvityksen tuloksia käytetään Talentian tekemän ammatillisen edunvalvonnan ja vaikuttamistyön tukena.

## 2 Täydennyskoulutuksen määrittely

Ammatillisella täydennyskoulutuksella tarkoitetaan koulutusta, jonka avulla ylläpidetään ja kehitetään työssä tarvittavaa osaamista. Täydennyskoulutus vastaa henkilöstön välittömiin koulutustarpeisiin tai suuntaa tulevaisuudessa tarvittaviin tietoihin ja taitoihin. Säännöllinen täydennyskoulutus antaa sosiaalihuollon henkilöstölle mahdollisuuden hankkia ammattialan viimeisintä tietoa ja kehittää työtaitoja sekä parantaa työn hallintaa ja ammatillista yhteistyötä. (Kallio, Sarvimäki 2006, 15.) Aikuiskoulutusjärjestelmässä täydennyskoulutus sisältyy ammatilliseen lisäkoulutukseen (kuviot 1).

Kuvio 1. Ammatillisen lisäkoulutuksen jäsentely (lähde: mukailten Kallio, Sarvimäki 2006, Alanen 1992 ja OPM 2005)



Tässä selvityksessä täydennyskoulutus jaetaan työnantajan järjestämään koulutukseen sekä omaehtoiseen koulutukseen. Työnantajan osoittama täydennyskoulutus on työpaikan ja työyhteisön tarpeiden perusteella osoitettua koulutusta, joka perustuu työnantajan tekemään koulutussuunnitelmaan.

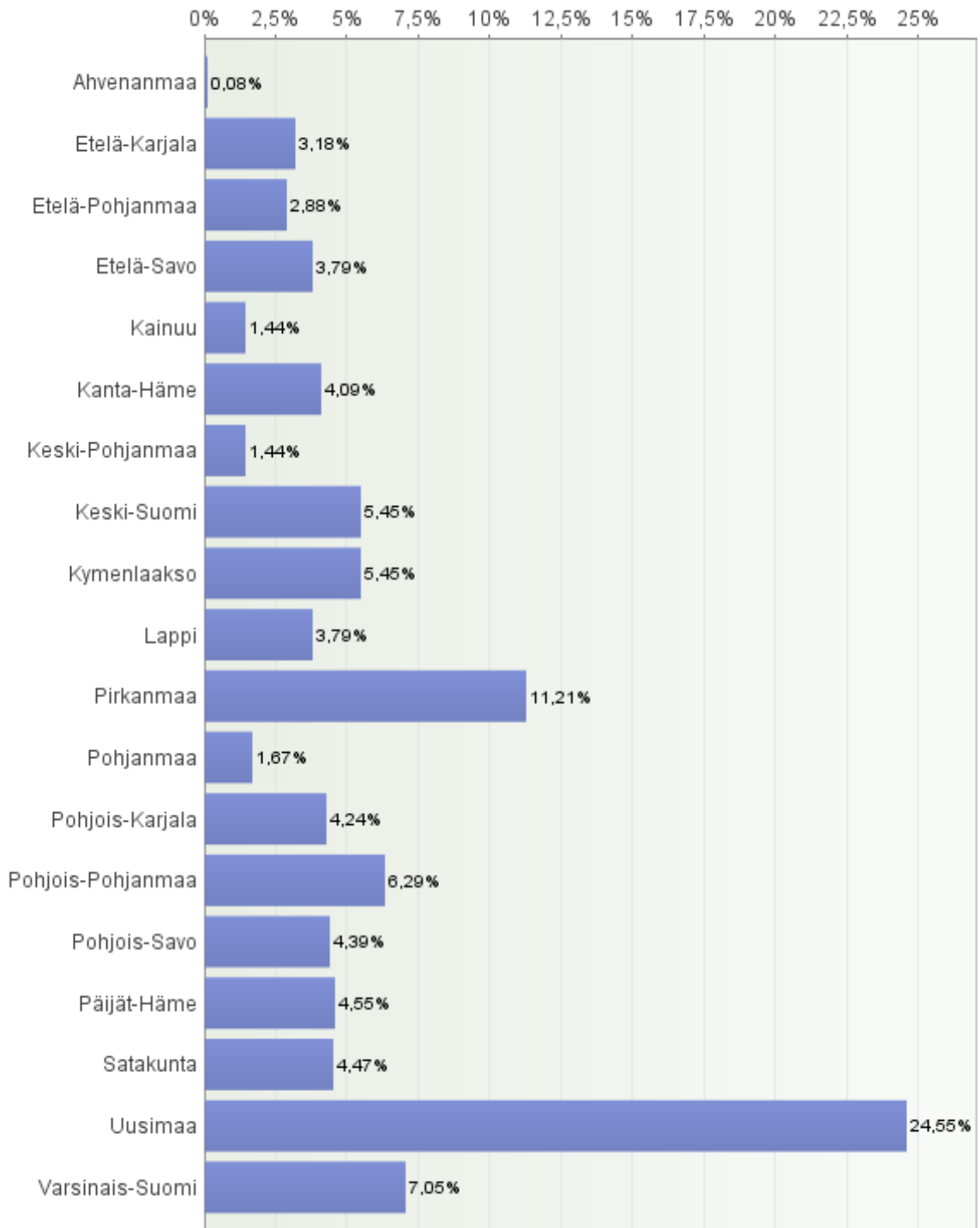
Omaehtoinen koulutus viittaa työntekijän omasta mielenkiinnosta ja tarpeista lähtevään koulutukseen, johon hakeudutaan omaehtoisesti. Omaehtoinen koulutus ei välttämättä sisälly työyhteisön koulutussuunnitelmiin. Omaehtoinen koulutus on lisä-, täydennys- tai erikoistumiskoulutusta, ja se voi olla lyhyt- tai pitkäkestoista. Pitkäkestoiset koulutukset ovat esimerkiksi toisen tutkinnon opintojen tai yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen järjestämien erikoistumiskoulutusten suorittamista.

### 3 Vastaajien taustatiedot

Tyypillinen vastaaja on ammattikorkeakoulutaustainen sosiaaliohjaaja Uudeltamaalta, joka on vakituisessa työsuhteessa kunnan palveluksessa.

Vastaajista suurin osa työskenteli Etelä-Suomessa. Eniten vastauksia saapui neljästä maakunnasta: 24,55% oli Uudeltamaalta, Pirkanmaalta 11,21%, Varsinais-Suomesta 7,05% ja Pohjois-Pohjanmaalta 6,29%. Muista maakunnista vastaajia oli kustakin alle 6%. Vähiten vastauksia annettiin Ahvenanmaalta 0,08%.

Kuvio 2. Vastaajat alueittain. Vastaajien määrä: 1320.

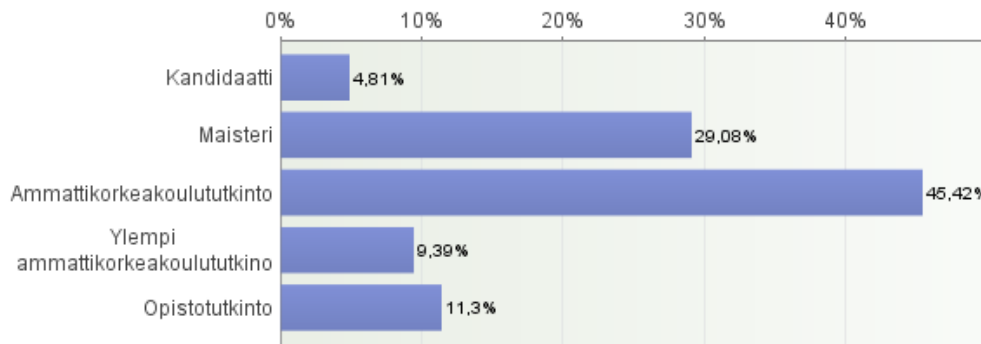


Kyselyyn vastanneet jakautuivat työnantajittain työssä käyvän jäsenkunnan mukaisesti.

Vastaajista 77,56% (1016 vastaajaa) työskenteli kuntasektorilla. Yhdistyksissä, järjestöissä ja säätiöillä työskenteli 11,45% (150) vastaajista. Yksityisissä yrityksissä työskenteli 7,86% ja valtiolla 1,6%. Muut julkiset työnantajat (kirkko, KELA, yliopistot) jäivät vastausmääriltään vähäisiksi. Edelliseen selvitykseen verrattuna kuntapuolen vastaajia oli 4,56% enemmän ja vastaavasti muut työnantajasektorit jäivät vähäisemmiksi.

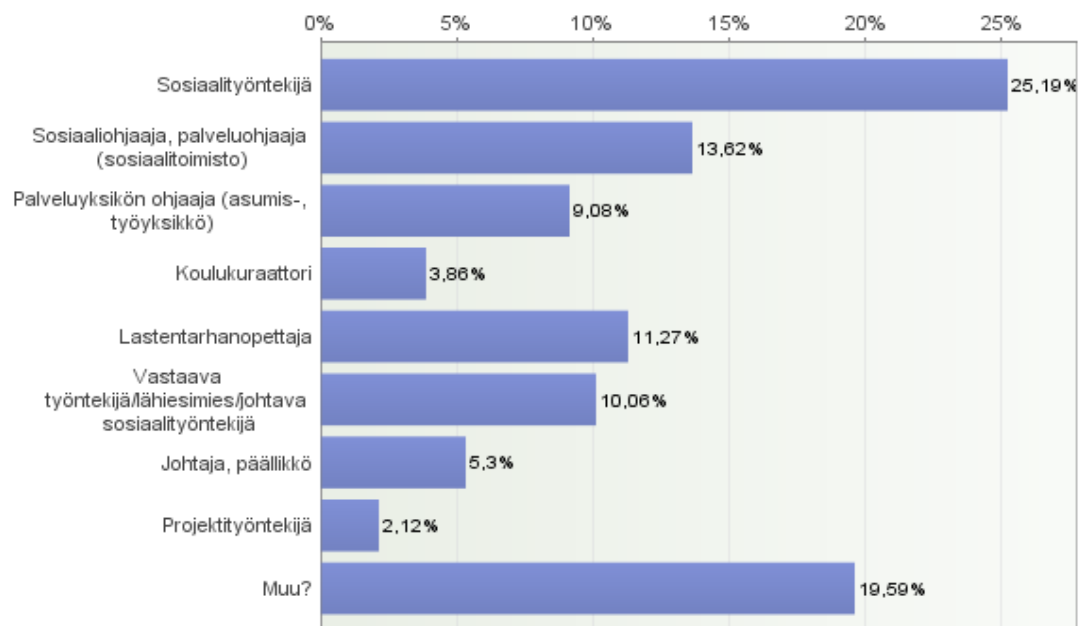
Vastaajista 33,89% (442 vastaajaa) oli suorittanut yliopistotutkinnon, joista 29,08% oli maistereita. Alemman ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita oli 45,42% ja ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneita oli 9,39%. Yhteensä ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita oli 717. Runsaalla 11% vastaajista oli opistotutkinto. Edelliseen kyselyyn verrattuna yliopistovastaajien osuus säilyi samana, mutta ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden määrä kasvoi lähes 7%.

Kuvio 3. Vastaajien määrä tutkinnon perusteella. Vastaajien määrä: 1310.



Suurin ammattiryhmä vastaajien joukosta oli sosiaalityöntekijät 25,19%. Sosiaalitoimistossa työskenteleviä sosiaaliohjaajia oli 13,62% ja palveluyksikön ohjaajia asumis- tai työyksikössä oli 9,08%. Lastentarhanopettajien osuus oli 11,27%. Vastaavia työntekijöitä, lähiesimiehiä ja johtavia sosiaalityöntekijöitä oli noin 10%. Johtajia ja päälliköitä vastaajista oli 5%. Lähes 20% vastaajista ei löytänyt työtehtäviään annettujen vastausten joukosta, vaan lisäsi työtehtävänsä avoimeen vastaukseen. Edellisessä kyselyssä avoimeen vastaukseen turvautui 16% vastaajista.

Kuvio 4. Vastaajien jakautuminen tehtävien mukaan. Vastaajien määrä: 1322.



Vakinaisessa virka- tai työsuhteessa vastaajista oli 85%. Tämä oli 9% enemmän kuin edellisessä selvityksessä. Määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa työskenteli 14% vastaajista. Tämä oli 9% vähemmän kuin edellisessä selvityksessä. Yrittäjiä tai itsensä työllistäjiä ei ollut yhtään vastaajien joukossa. Keikkatyössä tai muissa lyhytaikaisissa töissä oli 0,38% vastaajista.

Saman työnantajan palveluksessa yli kymmenen vuotta oli toiminut 33% vastaajista. Alle kaksi vuotta: 24%, 2-5 vuotta 24%, 6-10 vuotta 20%.

#### Vastaajien taustatiedot työnantajasektoreittain

Kuntapuolen vastaajista 37% työskenteli sosiaalitoimistossa, 16% päiväkodissa ja 6% peruskoulussa tai toisen asteen oppilaitoksessa. Suurin ammattiryhmä 31% muodostui sosiaalityöntekijöistä. Tutkintoja vertailtaessa 40% oli suorittanut ammattikorkeakoulututkinnon, 34% maisterin tutkinnon, 11% opistotutkinnon, 9% ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon ja 6% kandidaatintutkinnon.

Yhdistyksissä, järjestöissä ja säätiöissä työskentelevistä eniten vastauksia tuli palveluyksikön ohjaajilta (17%) ja projektityöntekijöiltä (15%). Tutkintoja vertailtaessa 63% oli suorittanut ammattikorkeakoulututkinnon, 13% maisterin tutkinnon ja 12% ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon, 9% opistotutkinnon. Kolmannella sektorilla työskentelevistä 38% työskenteli sosiaali- ja terveysalan järjestöissä, 10% kehitysvammahuollon palveluyksikössä ja 7% vanhustyön palveluyksikössä ja 7% lastenkodissa, perhetukiyksikössä tai koulukodissa.

Yksityisissä yrityksissä työskentelevistä (103 vastaajaa) eniten vastauksia tuli palveluyksikön ohjaajilta (40%), vastaavilta esimiehiltä, lähiesimiehiltä ja johtavilta sosiaalityöntekijöiltä (11%), ja 10% lastentarhanopettajilta. Tutkintoja vertailtaessa 76% oli suorittanut ammattikorkeakoulututkinnon, 12% opistotutkinnon ja 7% ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon ja 5% maisterintutkinnon. Yksityisissä yrityksissä työskentelevistä 33% työskenteli lastenkodissa, perhetukiyksikössä tai koulukodissa, 13% päiväkodissa ja 10% kehitysvammahuollon palveluyksikössä.

## 4 Työnantajan osoittama täydennyskoulutus

Sosiaalihuoltolaki uudistui vuonna 2015, mutta edellisestä sosiaalihuoltolaista jäi voimaan täydennyskoulutuspykälä (§53). Pykälän mukaan kunnan tulee huolehtia siitä, että sosiaalihuollon henkilöstö peruskoulutuksen pituudesta, työn vaativuudesta ja toimenkuvasta riippuen osallistuu riittävästi sille järjestettyyn täydennyskoulutukseen. Lain tarkoituksena on parantaa sosiaalihuollon henkilöstön mahdollisuuksia saada säännöllisesti täydennyskoulutusta, sillä henkilöstön ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen edistävät sosiaalihuollon palvelujen laatua sekä niiden tehokasta ja taloudellista toteutusta.

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä astui voimaan vuoden 2014 alusta. Tämä laki koskee koko kunnallista henkilöstöä ja sisältää säännökset ammatillista osaamista edistävästä koulutuksesta ja ammatillisen osaamisen kehittämiseksi laadittavasta

koulutussuunnitelmasta. Edellä mainitut lait koskevat kunnallista työnantajaa, mutta ovat sovellettavissa myös muihin työntajiin.

## 4.1. Tarpeiden kartoitus ja menojen sisällyttäminen talousarvioon

Sosiaali- ja terveysministeriö on laatinut kunnille ja kuntayhtymille sosiaalihuoltolaissa olevan täydennyskoulutussäädöksen tueksi oppaan vuonna 2006. Sen mukaan kuntien tulisi kirjata osaamisen arviointiin perustuvat täydennyskoulutusta koskevat linjaukset ja pitkän aikavälin tavoitteet sosiaalihuollon henkilöstöstrategiaan. Täydennyskoulutus on suunnitelmallista, palvelutarpeista ja työntekijöiden osaamistarpeista lähtevää, tietoon ja hyviin käytäntöihin perustuvaa ja se on osa työn kehittämistä ja laadun hallintaa. (STM Julkaisuja 2006:6, 20-21.)

Vuoden 2009 selvityksen mukaan joka toinen vastaajista (52%) ilmoitti, että heidän työpaikallaan ei ole kartoitettu henkilöstön koulutustarpeita eikä tehty sen pohjalta täydennyskoulutussuunnitelmaa. Vuonna 2016 vastaava luku oli 46%, eli tilanne on parantunut seitsemässä vuodessa ainoastaan 6% verran. Koulutustarpeiden kartoitus ja täydennyskoulutussuunnitelma oli vuoden 2016 selvityksen mukaan tehty 31% työpaikoista. Tilanne parani edelliseen selvitykseen verrattuna 3%. Kaikista vastaajista joka neljäs (23%) ei osannut sanoa, onko heidän työpaikallaan tehty kartoitusta ja suunnitelmaa. Alla on vertailtu vastauksia työnantajan mukaan.

Kuvio 5. Onko työpaikallasi kartoitettu henkilökunnan koulutustarpeita ja tehty sen pohjalta täydennyskoulutussuunnitelma?

Työnantaja	Vastaajien määrä	Ei ole tehty	Kyllä, on tehty	En osaa sanoa
Kunnat ja kuntayhtymät	1013	48%	29%	23%
Yhdistykset, järjestöt ja säätiöt	149	46%	36%	19%
Yksityinen yritys	103	39%	37%	24%

Yhdistyksissä ja yksityisissä yrityksissä koulutustarpeet on kartoitettu useammin kuin kunnallisella puolella työskentelevien työpaikoilla. Kunnissa ja yksityisissä yrityksissä joka viides ei osaa sanoa onko työpaikalla kartoitettu henkilökunnan koulutustarpeita ja tehty suunnitelma sen pohjalta. Yhdistyksissä työskentelevistä joka neljäs vastasi, että ei tiedä onko kartoitusta tehty.

Kuvio 2. Onko työnantajasi talousarvioon sisällytetty täydennyskoulutuksen menot?

	Kaikki vastaajat (1322)	Kunnat ja kuntayhtymät (1101)	Yhdistykset ja järjestöt (150)	Yksityiset yritykset (103)
Kyllä:	47%	47%	55%	37%
Ei:	8%	7%	14%	7%
EOS:	45%%	46%	31%	56%



Täydenniskoulutuksen menojen sisällyttämistä talousarvioon ei kysytty vuoden 2009 selvityksessä, joten vertailukohtaa ei tämän kysymyksen osalta ole saatavilla. Vuoden 2016 selvityksen mukaan täydenniskoulutus oli sisällytetty talousarvioon lähes puolessa työpaikoista (47,32%), ja lähes yhtä suurella prosentilla (44,78%) vastaajat eivät osanneet sanoa.

Työnantajia vertailtaessa yhdistyksissä ja järjestöissä täydenniskoulutuksen menot oli sisällytetty talousarvioon useammin (55%) kuin muilla työnantajilla, yksityisissä yrityksissä tilanne työnantajia vertailtaessa oli heikoin. Yhdistyksissä täydenniskoulutuksen menoja ei ollut sisällytetty talousarvioon 14% tapauksista, kun kuntapuolella ja yksityisissä yrityksissä vastaava luku oli 7%. Yhdistyksissä työskentelevistä joka kolmas ei osannut sanoa onko menoja sisällytetty talousarvioon vai ei, kuntapuolella työskentelevistä 46% ei osannut sanoa ja yksityisissä yrityksissä jopa 56% ei osannut vastata.

## 4.2. Osallistuminen

Koko vastausjoukosta vuonna 2015 työnantajan osoittamaan täydenniskoulutukseen osallistui 80% ja seuraavana vuonna 82% vastaajista. Edellisen selvityksen tuloksena joka viides jäi täydenniskoulutuksen ulkopuolelle eli 75% vastaajista oli osallistunut täydenniskoulutukseen.

Kuvio 6. Työnantajan osoittaman täydenniskoulutuksen ulkopuolelle jääneet



Työnantajasektoreittain vertailtuna yksityisissä yrityksissä työskentelevistä 28% sanoo, että ei ole osallistunut työnantajan osoittamaan täydenniskoulutukseen vuonna 2015, seuraavana vuonna 22% oli jäänyt koulutuksen ulkopuolelle. Yhdistyksissä työskentelevistä 27% ei ollut osallistunut täydenniskoulutukseen vuonna 2015, seuraavana vuonna 21% oli jäänyt koulutuksen ulkopuolelle. Kuntasektorilla tilanne oli työnantajittain vertailtuna kaikkein paras, sillä vuonna 2015 vain 18% ei osallistunut täydenniskoulutukseen ja seuraavana vuonna määrä oli vielä pienempi (16%).

Vertailtaessa yliopistokoulutuksen ja ammattikorkeakoulusta valmistuneiden osallistumista työnantajan osoittamaan täydenniskoulutukseen voidaan todeta, että vuonna 2015 yliopistosta valmistuneet osallistuivat täydenniskoulutukseen useammin (85%) kuin ammattikorkeakoulusta valmistuneet (75%). Osallistuminen tasoittui seuraavana vuonna, ja kun vertaillaan täysin

työnantajan osoittaman täydennyskoulutuksen ulkopuolelle jääneitä vuosina 2015 ja 2016 eroa tutkintojen välillä ei juurikaan ole. Opistotutkinnon saaneista 91% on osallistunut työnantajan osoittamaan täydennyskoulutukseen kumpanakin vuonna.

Akava julkaisee puolivuositain Akavaaka-tilastokoosteen (Akava, Teemajutut, 5.12.2016.) , joka sisältää tietoa akavalaisten sekä muiden korkeakoulutettujen asemasta työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa. Joulukuussa 2016 julkaistiin viimeisin Akavaaka-tilastokooste, jonka mukaan 33% palkansaajista on jäänyt viimeisen 12 kuukauden aikana työnantajan kustantaman täydennyskoulutuksen ulkopuolelle. Kyselyyn vastasi 1000 akavalaista elo-syyskuussa 2016. Käsillä olevaan Talentian kyselyyn vastasi hieman yli 1300 talentialaista työntekijää.

Talentian selvityksen mukaan vuonna 2016 joka viides on jäänyt työnantajan osoittaman täydennyskoulutuksen ulkopuolelle. Tilanne talentialaisten työntekijöiden osalta on siis parempi kuin keskimäärin akavalaisten työntekijöiden osalta, sillä talentialaisista vain 18% jäi työnantajan kustantaman täydennyskoulutuksen ulkopuolelle.

Huolestuttavaa talentialaisten kohdalla on kuitenkin se, että yhdistyksissä työskentelevistä 14% sanoo, että ei ole osallistunut työnantajan järjestämään täydennyskoulutukseen vuosina 2015 ja 2016. Yksityisissä yrityksissä työskentelevistä vastaava prosentti on 13% ja kunnallisella puolella 11%.

### 4.3. Koulutuspäivien määrä

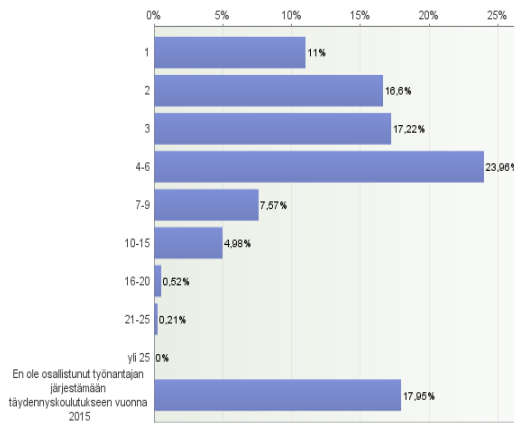
Työolobarometrin mukaan yli yhdeksän koulutuspäivää saaneista palkansaajista 66% katsoi koulutuksen avanneen mahdollisuuksia uusiin työtehtäviin. Neljän koulutuspäivän jälkeen näin koki vain 24% palkansaajista. Akavan tutkija Joonas Miittisen mukaan asiantuntija tarvitsee uudistuakseen pidempää koulutusta. (Akava, Teemajutut, 5.12.2016.)

Täydennyskoulutukselle tai ammatillisen osaamiseen kehittämistä edistävälle koulutukselle ei ole asetettu sen enempää vähimmäis- kuin enimmäismääriä. Koulutuksen tarve voi vaihdella vuosittain mm. työyhteisön toimintojen kehittämisvaiheesta ja henkilön ammatillisesta koulutuksesta ja tehtävästä riippuen huomattavastikin puoleen tai toiseen. Valtioneuvoston periaatepäätöksissä (sosiaalihuolto 2.10.2003 ja terveydenhuolto 11.4.2002) sosiaalihuollon ja terveydenhuollon tulevaisuuden turvaamiseksi on todettu, että keskimäärin 3 -10 koulutuspäivää vuodessa voidaan pitää yhtenä lähtökohtana.

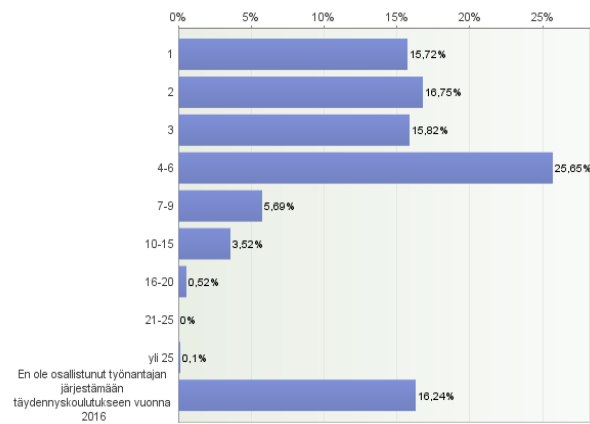
Alla on eritelty työnantajasektoreittan kuinka monena päivänä vastaaja on osallistunut työnantajan järjestämään täydennyskoulutukseen vuosina 2015 ja 2016. Vastaajia ohjeistettiin laskemaan yksi päivä koko työpäiväksi tai kahdeksi vähintään kolmen tunnin koulutukseksi.

Kuvio 6. Kunnat ja kuntayhtymät (964 vastaajaa)

Vuosi 2015



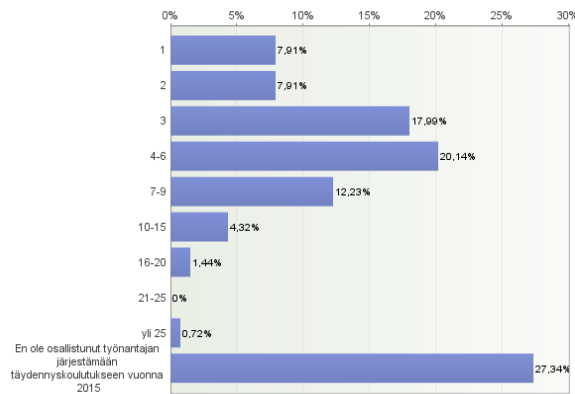
Vuosi 2016



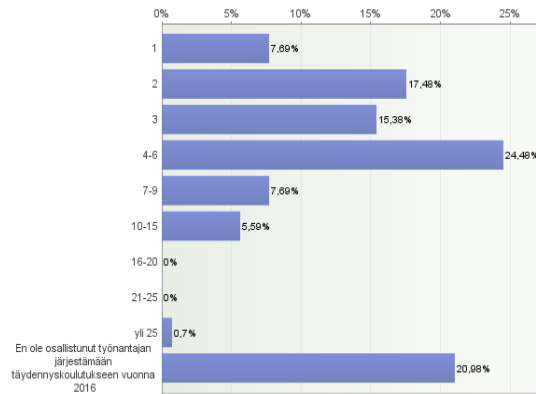
Kuntasektorilla työskentelevistä suurin joukko (24%) oli niitä, jotka olivat osallistuneet työnantajan järjestämään täydennyskoulutukseen 4-6 päivänä vuonna 2015. Seuraavaksi suurin joukko (18%) oli niitä, jotka eivät olleet olleet työnantajan järjestämässä täydennyskoulutuksessa vuonna 2015. Lähes yhtä suuri joukko (17%) oli niitä, jotka olivat osallistuneet täydennyskoulutukseen kolmena päivänä viikossa. Alle kymmenen päivää vuodessa (sis. myös koulutuksen ulkopuolelle jääneet): 87%.

Kuvio 7. Yhdistykset ja järjestöt (139 vastaajaa)

Vuosi 2015

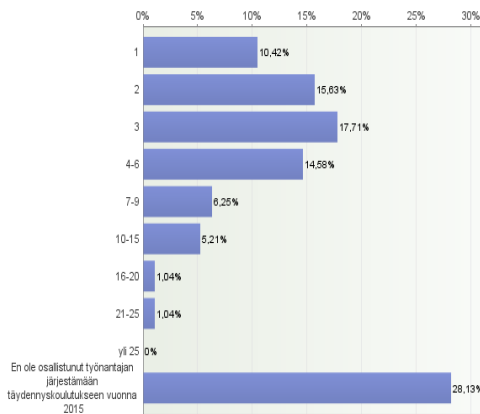


Vuosi 2016

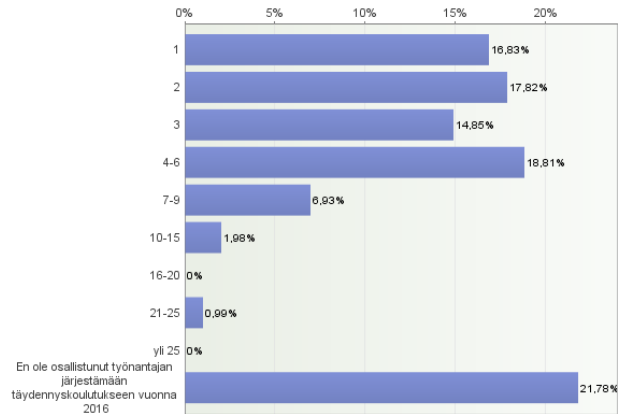


Yhdistyksissä työskentelevistä suurin joukko (27%) oli niitä, jotka eivät osallistuneet työnantajan järjestämään täydennyskoulutukseen vuonna 2015. Yhdistyspuolelta ne, jotka olivat olleet työnantajan järjestämässä täydennyskoulutuksessa vuonna 2015 olivat osallistuneet 4-6 päivänä (20%), seuraavaksi eniten oli osallistuttu täydennyskoulutukseen kolmena päivänä. Alle kymmenen päivää vuodessa (sis. myös koulutuksen ulkopuolelle jääneet): 93%.

Kuvio 8. Yksityiset yritykset (96 vastausta)  
Vuosi 2015



Vuosi 2016



Yksityisissä yrityksissä työskentelevistä suurin joukko (28%) oli täydennyskoulutuksen ulkopuolelle jääneitä. Seuraavaksi suurin joukko oli niitä, jotka osallistuivat täydennyskoulutukseen kolmena päivänä vuodessa. Kolmanneksi eniten työntekijät pääsivät koulutukseen kahtena päivänä vuodessa. Alle kymmenen päivää vuodessa (sis. myös koulutuksen ulkopuolelle jääneet): 93%.

Tulosten perusteella näyttää siltä, että työnantajan järjestämä täydennyskoulutus on lisääntynyt vuodessa. Järjestöpuolella ja yrityksissä tilanne parani 6% verran molemmissa. Vuonna 2015 73% järjestöpuolen vastaajista osallistui työnantajan osoittamaan täydennyskoulutukseen, vuonna 2016 tilanne parani hieman ja 79% vastaajista osallistui täydennyskoulutukseen. Yksityisissä yrityksissä vuonna 2015 72% osallistui täydennyskoulutukseen ja seuraavana vuonna 78%. Kuntasektorilla muutos oli vähäinen, 2% luokkaa.

Toisaalta tulokset antavat viitteitä myös siihen suuntaan, että työnantajan osoittaman täydennyskoulutuksen koulutuspäivien määrä on vähentynyt. Tässä on huomioitava myös se, että kysely on toteutettu lokakuun lopulla, jolloin kuluva vuotta on ollut vielä kaksi kuukautta jäljellä. Vuonna 2016 työnantajan järjestämässä täydennyskoulutuksessa enintään kuusi koulutuspäivää vuodessa näyttää olevan tavallista. Yhdistyspuolella vuonna 2015 vastaajista 54% oli saanut enintään 6 täydennyskoulutuspäivää. Vuonna 2016 vastaava luku oli 65%, nousua oli siis 11% verran. Kuntasektorilla vuonna 2015 vastaajista 69% oli saanut enintään kuusi täydennyskoulutuspäivää. Vuonna 2016 vastaava luku oli 74%, nousua oli siis 5% verran. Näyttääkin siltä, että yhdistyspuolella täydennyskoulutus on saamassa enemmän jalansijaa.

## 4.4. Tyytymättömyys täydenniskoulutusta kohtaan kasvanut

Kuvio 9. Oletko ollut pääsääntöisesti tyytyväinen työnantajan osoittamaan täydenniskoulutukseen?

	Vuoden 2016 selvitys	Vuoden 2009 selvitys
Täysin	11%	15%
Melko hyvin	68%	72%
Melko huonosti	17%	12%
Ei lainkaan	5%	0,47%

Vastausten mukaan tyytyväisyys työnantajan osoittamaan täydenniskoulutukseen on vähentynyt vuoden 2009 selvityksestä, jolloin täysin tai melko tyytyväisiä oli 87% vastaajista. Vuoden 2016 selvityksen mukaan enää 79% vastaajista oli täysin tai melko tyytyväisiä siihen, kuinka työnantajan osoittama täydenniskoulutus on vastannut heidän tarpeisiinsa. Lähes joka neljäs vastaaja (23%) oli sitä mieltä, että työnantajan osoittama täydenniskoulutus vastasi tarpeita huonosti tai melko huonosti. Edellisessä selvityksessä noin joka kymmenes oli tätä mieltä. Tyytymättömyys on siis seitsemässä vuodessa lisääntynyt.

Työnantajittain vertailtuna kunnallisella sektorilla työskentelevistä ainoastaan 9% oli sitä mieltä, että koulutus on vastannut täysin heidän tarpeitaan, kun yhdistyksissä 16% oli sitä mieltä ja yrityksissä työskentelevistä 15%. Tutkinnoittain vertailtaessa opistotutkinnon saaneet olivat kaikkein tyytyväisimpiä täydenniskoulutukseen, heistä 85% oli sitä mieltä että se vastasi täysin tai melko hyvin heidän tarpeisiinsa.

Työnantajan osoittamassa täydenniskoulutuksessa kartutettua osaamista hyödynnettiin ensisijaisesti työn sisällön kehittämisessä (67%), toissijaisesti palvelujen kehittämisessä ja kolmanneksi eniten johtamis- ja esimiestyössä. Tulos säilyi samana työnantajien mukaan tehdyssä vertailussa, joskin yhdistyksissä työskentelevien osalta työn sisällön kehittäminen ei korostunut niin paljoa kuin muilla sektoreilla (62%). Palvelujen kehittäminen sekä johtamis- ja esimiestyö korostuivat eniten yhdistyksissä, sitten kuntasektorilla ja yrityksissä.

## 5 Omaehtoinen koulutus

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä astui voimaan 1.3.2016. Sosiaalihuollon ammattihenkilö lain § 5 mukaan velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitaitoaan sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin. Sosiaalihuollon ammattihenkilön työnantajan tulee luoda edellytykset sille, että ammattihenkilö saa työssään tarvittavan perehdytyksen ja että hän voi osallistua ammattitaitonsa kehittämiseksi tarpeelliseen täydenniskoulutukseen. Laki velvoittaa kaikkia sosiaalihuollon ammattihenkilöitä niin julkisella kuin yksityiselläkin sektorilla. Ammattihenkilölaki siis siirtää vastuuta työnantajalta myös työntekijälle itselleen.

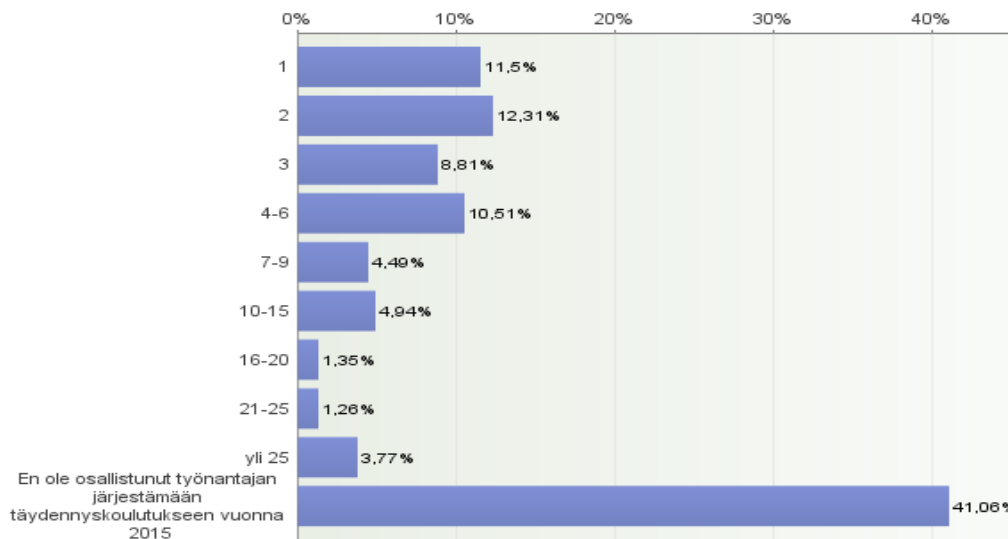
Omaehtoinen koulutus on työntekijän omasta mielenkiinnosta ja tarpeista nousevaa. Se ei välttämättä sisälly työyhteisön koulutussuunnitelmiin. Omaehtoinen koulutus on lisä-, täydennys-

tai erikoistumiskoulutusta, ja se voi olla lyhyt- tai pitkäkestoista. Pitkäkestoiset koulutukset ovat esimerkiksi toisen tutkinnon opintojen tai yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen järjestämien erikoistumiskoulutusten suorittamista.

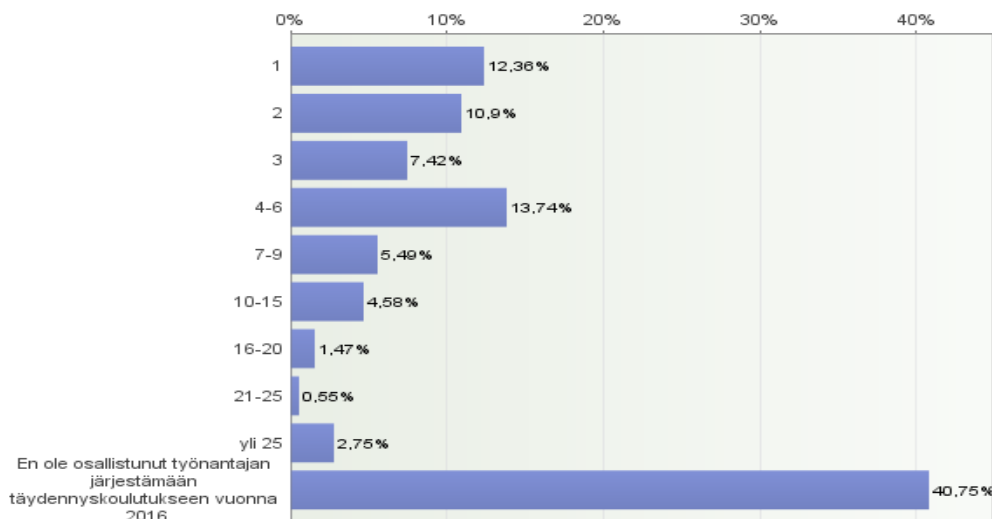
## 5.1. Omaehtoiseen koulutukseen osallistuminen lisääntynyt

Vuoden 2009 selvityksen mukaan vain viidesosa vastaajista oli osallistunut omaehtoiseen koulutukseen. Tilanne on selvästi parantunut seitsemässä vuodessa, sillä vuoden 2016 kyselyn mukaan useampi kuin joka toinen vastaajista (59%) on osallistunut omaehtoiseen koulutukseen. Tutkinnoittain vertaillaessa opistotutkinnon saaneet ovat useimmiten päässeet koulutukseen, vuonna 2016 heistä 65% oli osallistunut omaehtoiseen koulutukseen. Yliopisto- ja ammattikorkeakoulututkinnon saaneet olivat linjassa perusjoukon kanssa.

Kuvio 10. Kuinka monena päivänä olet osallistunut omaehtoiseen koulutukseen vuonna 2015? (päivä = koko työpäivä tai kaksi vähintään kolmen tunnin päivää). Vastaajien määrä: 1113



Kuvio 11. Kuinka monena päivänä olet osallistunut omaehtoiseen koulutukseen vuonna 2016? (päivä = koko työpäivä tai kaksi vähintään kolmen tunnin päivää). Vastaajien määrä: 1092.



Kuvioista voi nähdä, että omaehtoisen koulutuksen osalta koulutuspäivien määrä jää useimmiten enintään kuuteen päivään vuodessa. Vain noin 15% vastaajista on osallistunut useampana kuin kuutena päivänä omaehtoiseen koulutukseen.

Työnantajia vertailtaessa erityisesti yhdistyksissä ja järjestöissä työskentelevät ovat hyvässä asemassa omaehtoisen koulutuksen suhteen, sillä 66% heistä on päässyt kouluttautumaan. Kunnan palveluksessa työskentelevistä hieman harvempi, 59%, on päässyt osallistumaan omaehtoiseen koulutukseen. Yrityksissä työskentelevistä vastaajista heistäkin joka toinen on päässyt omaehtoiseen koulutukseen, mutta osallistumisprosentti jää 53%.

Kuvio 12. Oletko osallistunut omaehtoiseen koulutukseen vuonna 2016?

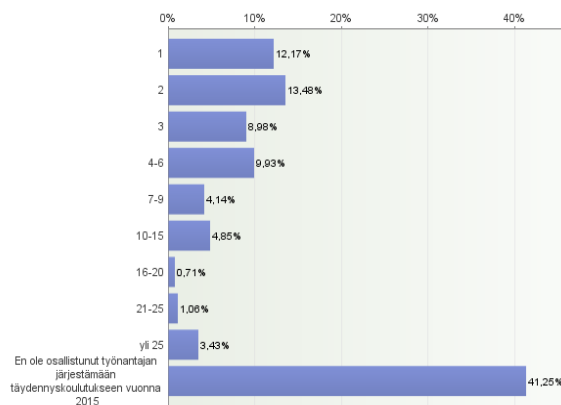
	Kunta	Yhdistykset	Yritykset
Olen osallistunut	59%	66%	53%
En ole osallistunut	41%	34%	47%

## 5.2. Koulutuspäivien määrä

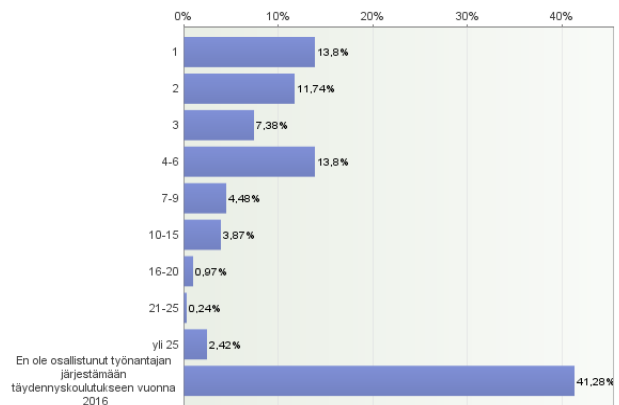
Aivan kuten työnantajan osoittaman täydennyskoulutuksen, myös omaehtoisen koulutuksen osalta on vaikeaa asettaa vähimmäismäärää koulutuspäiville. Koulutuksen tarve vaihtelee työyhteisöittäin, tutkinnoittain ja työtehtävistä riippuen. Myös mahdollisuus irtautua koulutukseen vaihtelee työkiireiden mukaisesti.

Alla on eritelty työnantajasektoreittain, kuinka monena päivänä vastaaja on omaehtoiseen koulutukseen vuosina 2015 ja 2016. Vastaajia ohjeistettiin laskemaan yksi päivä koko työpäiväksi tai kahdeksi vähintään kolmen tunnin koulutukseksi.

Kuvio 13. Kunta/kuntayhtymä - Vastaajien määrä: 846  
Vuosi 2015



Vuosi 2016

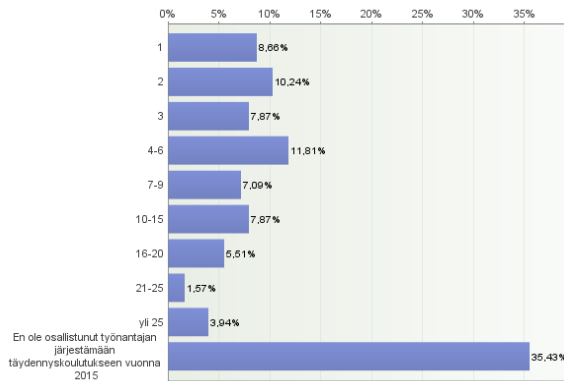


Vuonna 2015 kaksi koulutuspäivää (13%) vuodessa oli yleisintä kuntapuolen työntekijöillä. Seuraavana vuonna yleisintä olivat yksipäiväiset (14%) ja 4-6 koulutuspäivää vuodessa.

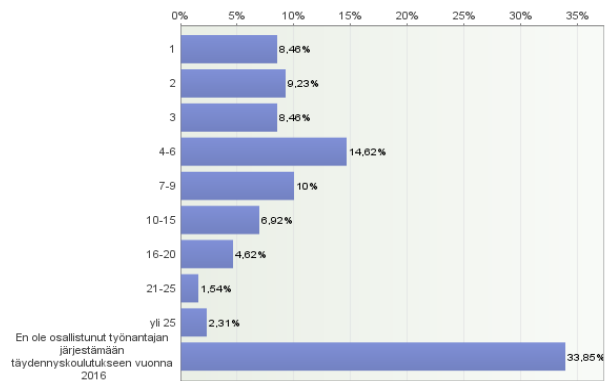
Kouluspäivien määrä siis hieman nousi, sillä 4-6 päivää vastausvaihtoehdossa oli neljän prosenttiyksikön nousu.

Kuvio 14. Yhdistykset - Vastaajien määrä: 127

Vuosi 2015



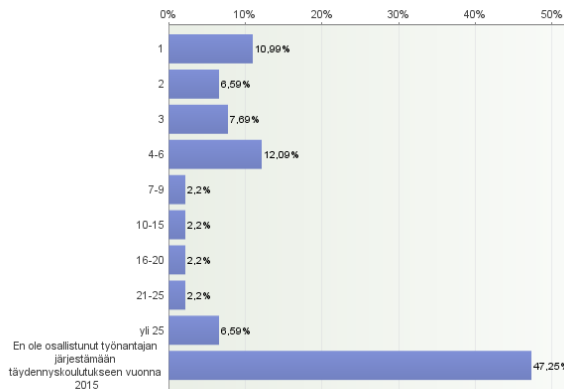
Vuosi 2016



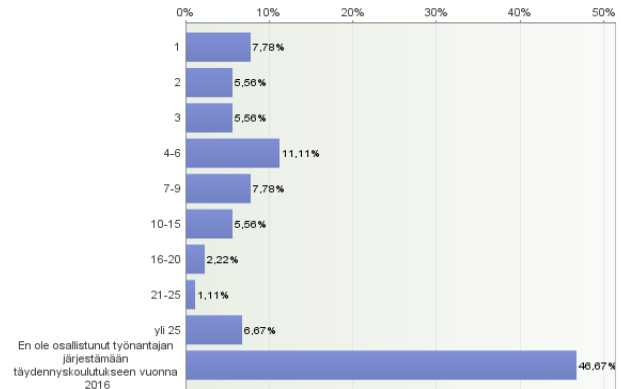
Yhdistyksissä työskentelevien osalta kouluspäivien määrä näyttää hieman lisääntyneen. Neljästä kuuteen kouluspäivien määrä on vuodessa lisääntynyt kolmella prosenttiyksiköllä kuten seitsemästä yhdeksään kouluspäiväkin.

Kuvio 15. Yritykset - Vastaajien määrä: 91

Vuosi 2015



Vuosi 2016



Yrityksissä työskentelevien osalta vuonna 2015 korostuivat korkeintaan kuusi kouluspäivää vuodessa. Seuraavana vuonna hajontaa on hieman enemmän ja kouluspäivien määrä näyttää hieman kasvaneen. Kumpanakin vuonna neljästä kuuteen kouluspäivää on yleisintä.

Kaikkien työnantajien kohdalla neljästä kuuteen kouluspäivää näyttää olevan yleistä omaehtoisen koulutuksen kohdalla.



### 5.3. Omaehtoisen koulutuksen kustannukset

Kuvio 16. Omaehtoisesta koulutuksesta aiheutuneiden kustannusten jakautuminen.

	Vuoden 2016 selvitys	Vuoden 2009 selvitys
Työnantaja maksoi kaikki	41%	29%
Työnantaja maksoi osan	20%	23%
Työntekijä maksoi itse	39%	48%

Vuoden 2009 selvityksen mukaan hieman harvempi kuin joka kolmas työnantaja (29%) maksoi omaehtoisesta koulutuksesta koituneet kaikki kustannukset. Tilanne on parantunut merkittävästi, sillä vuoden 2016 kyselyn mukaan 41% työnantajista maksoi omaehtoisesta koulutuksesta koituneet kustannukset. Parannettavaa löytyy silti edelleen, sillä 39% omaehtoiseen koulutukseen osallistuneista vastaajista on maksanut kaikki kulut itse.

Työnantajia vertailtaessa voi todeta, että vaikka yhdistyksissä työskentelevät vastaajat ovat osallistuneet eniten omaehtoiseen koulutukseen, on kuitenkin kunnallinen työnantaja se, joka todennäköisimmin on kustantanut koulutuksesta syntyneet kaikki kulut. Vuonna 2016 kunnallinen työnantaja on maksanut kaikki kulut 44%, kun yhdistyksissä työnantaja on maksanut koulutuksen kulut vain 34% ja yrityksissä vielä heikommin, 29% tapauksista. Yrityksissä työskentelevistä joka toinen on joutunut maksamaan itse kaikki omaehtoisesta koulutuksesta koituneet kulut, ja yhdistyksissä työskentelevistäkin 44%.

Tutkintoja vertailtaessa ammattikorkeakoulutaustaiset ovat itse joutuneet useimmiten kustantamaan omaehtoisesta koulutuksesta koituneet kulut. Tämä selittyy osin sillä, että ammattikorkeakoulutaustaiset työskentelevät myös muilla työnantajasektoreilla kuin maksuvalmiudeltaan parhaalla eli kuntasektorilla. Opistotutkinnon saaneista suurin osa on ollut yli 10-vuoden työsuhteessa kunnalla, opistotutkinnon saaneiden työnantajista jopa 53% on maksanut kaikki koulutuksista koituneet kulut.

Omaehtoisesta koulutuksesta koituneiden kustannusten lisäksi kyselyssä selvitettiin ovatko työntekijät saaneet koulutuspäivät palkallisina vai ovatko he joutuneet käyttämään niihin vuosilomiaan tai ovatko he joutuneet käyttämään niitä varten vuosilomiaan. Vuoden 2009 selvityksen mukaan työnantaja myönsi omaehtoisen koulutuksen koulutuspäivät palkallisena 44%. Vuoden 2016 selvityksen mukaan tilanne on parantunut, sillä 58% työnantajista myönsi omaehtoiset koulutuspäivät palkallisena.

Kuvio 17. Onko työnantaja myöntänyt omaehtoiset koulutuspäivät palkallisena?

	Kunta	Yhdistys	Yritys
Kyllä	60%	54%	48%
Osa palkallisena	14%	21%	17%
Palkaton/vuosiloma	26%	25%	35%

Työnantajia vertailtaessa on nähtävillä hieman enemmän hajontaa. Kuntapuolen työnantaja myöntää omaehtoiset koulutuspäivät palkallisena kaikkein auliimmin (60%), yhdistyksissä vain 54% ja yrityksissä vielä huonommin (48%). Yhdistysten osalta työnantaja on hieman tullut vastaan ja vuonna 2016 omaehtoiseen koulutukseen osallistuneista työntekijöistä joka viides on saanut osan koulutuspäivistä palkallisena, kun edellisenä vuonna ainoastaan 12% on saanut koulutuspäivistä osan palkallisena. Yritysten osalta palkattomat koulutuspäivät ovat lisääntyneet, vuonna 2016 35% omaehtoiseen koulutukseen osallistuneista on joutunut ottamaan palkatonta vapaata tai käyttämään niihin vuosilomiaan.

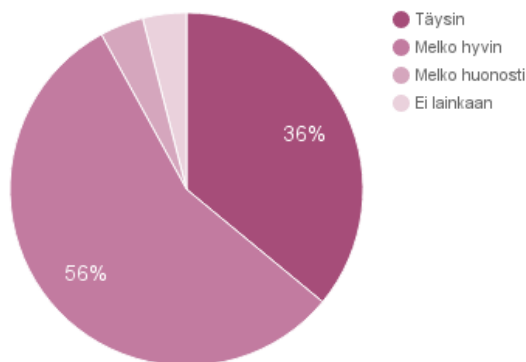
Tutkintoja vertailtaessa yliopistotaustaiset ovat saaneet koulutuspäivät palkallisina 66%, ammattikorkeakoulutaustaiset vain 52%, ja opistotaustaiset 65%. Ammattikorkeakoulutaustaiset ovat joutuneet 30% ottamaan palkatonta vapaata omaehtoista koulutusta varten, kun yliopistotaustaiset vain 21% ja opistotaustaiset 23%.

Työnantaja ei myöskään ole lähes kertaakaan vaatinut irtisanoutumisen kieltävää sopimusta (97%). Niissä muutamissa tapauksissa kun sitä on vaadittu, on irtisanoutumisen kieltävä sopimus ollut kahden vuoden mittainen. Vuoden 2009 selvityksessä tällaista sopimusta vaadittiin hieman useammin, mutta silloinkin 94% työnantaja ei sitä vaatinut, joskin tilanne oli parantunut silloinkin hieman edellisvuoteen verrattuna.

## 5.4. Omaehtoinen koulutus on vastaa tarpeisiin

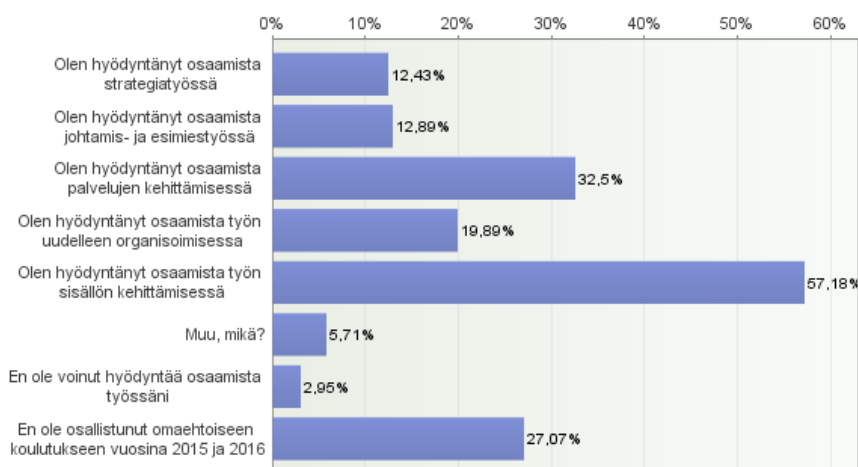
Kuvio 18. Onko omaehtoinen koulutus pääsääntöisesti vastannut tarpeitasi?

**Onko omaehtoinen koulutus pääsääntöisesti vastannut tarpeitasi? (834 vastaajaa)**



Tyytyväisyys omaehtoiseen koulutukseen oli korkea. Koulutukseen päässeistä 92% katsoi koulutuksen vastanneen täysin tai melko hyvin tarpeita. Työnantajan järjestämän täydennyskoulutuksen osalta tyytyväisyys ei ollut ihan yhtä korkealla, sillä vain 79% vastaajista katsoi koulutuksen vastanneen tarpeita täysin tai melko hyvin. Kuitenkin 4% vastaajista oli sitä mieltä, että omaehtoinen koulutus ei vastannut tarpeita lainkaan. Huomionarvoista on, että tähän lukemaan saattaa sisältyä osittain myös niitä, jotka ovat jääneet omaehtoisen koulutuksen ulkopuolelle. On myös mahdollista, että tarpeita vastaavaa koulutusta ei ole ollut tarjolla.

Kuvio 19. Millä tavoin olet työssäsi hyödyntänyt omaehtoisessa koulutuksessa kartuttamaasi osaamista?  
Vastaajien määrä: 1086



Kyselyssä esitettiin koulutuksessa saatujen tietojen kuusi hyödyntämisaluetta ja annettiin mahdollisuus nimetä niistä useampia. Eniten vastaajat olivat voineet hyödyntää lisäosaamistaan työn sisällön kehittämisessä, tämän vaihtoehdon valitsi 57% vastaajista. Seuraavina tulivat palvelujen kehittäminen ja työn uudelleen organisointi. Työnantajan osoittamaan täydennyskoulutukseen verrattuna omaehtoisessa koulutuksessa työn sisällön kehitys ei korostunut aivan yhtä paljoa, sen sijaan työn uudelleen organisoinnin nähtiin karttuneen enemmän omaehtoisessa koulutuksessa kuin työnantajan osoittamassa täydennyskoulutuksessa.

Ammattitaidon uudistaminen auttaa työntekijää vastaamaan entistä paremmin asiakkaiden palvelutarpeisiin ja toimintaympäristön muutoksiin. Täydennyskoulutuksen avulla voidaan kehittää organisaatiota ja palveluja sekä lisätä niiden laadun arviointiin liittyviä valmiuksia. (Kallio, Sarvimäki 2006, 15.)

## 6 Toiveita täydennyskoulutukselle

Täydennyskoulutukseen liittyviä tarpeita kysyttiin myös avoimella kysymyksellä. Vastauksia annettiin yhteensä 506. Vastauksia on eritelty työpaikkakohtaisesti selvityksen lopussa olevissa erityishuomiopapereissa. Avoimista vastauksista on löydettävissä työympäristöstä riippumatta toistuvia toiveita, jotka on karkeasti ryhmiteltävissä kuuteen osaan:

- 1) Asiakastyö
- 2) Lakimuutokset
- 3) Johtaminen ja esimiestyö
- 4) Menetelmäkoulutus
- 5) Mielensterveys- ja päihdekoulutus
- 6) Kriisi- ja terapiakoulutus

Tässä luvussa esitellään avoimista vastauksista poimittuja yleisiä huomioita liittyen täydennyskoulutuksen järjestämiseen ja toteuttamistapoihin. Yleiset huomiot on jaoteltavissa koulutuksen sijaintiin, talouden reunaehtoihin, koulutuksen keston, koulutuksen toteutukseen ja kritiikkiin. Alla esille nostetut yleishuomiot löytyvät myös erityishuomiopapereista työpaikkakohtaisesti eriteltyinä.

#### Sijainti

- Koulutukset painottuvat liikaa Etelä-Suomen alueelle, joihin osallistuminen on suurten koulutus-, majoitus- ym. kustannusten takia mahdotonta.”
- “Suoraan varsinaisessa työssä hyödynnettäviä koulutuksia järjestetään mielestäni vähän kotipaikkakuntani läheisyydessä, minkä vuoksi olen ollut koulutuksissa joiden sisältö ei ole suoraan vastannut tarpeitani”

#### Talouden reunaehdot

- “Tiukat talousraamit rajoittavat ehdottomasti koulutusta”.
- “Raha on suurin este.”
- “Kunnalla on tiukka taloudellinen tilanne, joten koulutuskustannuksiin ei ole varaa.”
- “Työnantaja on sallinut osallistua vain ilmaisiin alueella järjestettäviin koulutuksiin.”
- “Itse joutuisin maksamaan omat koulutukset ja ne pitää vapaa-ajalla suorittaa. Mahdotonta kolmivuorotyötä tehdessä.”

#### Koulutuksen kesto

- “Kun olen tehnyt pitkään kuraattorin työtä, koen tarvitsevani enemmän pitkäkestoista koulutusta.”
- “Pidempikestoisia täsmäkoulutuksia, joiden kautta olisi mahdollisuus myös edetä työssään.”
- “Yhden päivän koulutuksissa ei pääse kuin raapaisemaan pintaa.”
- “Usein yhden päivän koulutukset lähtee liikkeelle perusteista, eikä koskaan päästä siihen, että mitä sitten tehdään.”
- ”osan päivää kestävät koulutukset tuntuvat parhaiten järjestettäviltä, silloin ei tarvitse välttämättä hankkia töihin sijaista”

#### Koulutuksen toteutus

- “Olemme paljon puhuneet työyhteisössä siitä, ettei 1-2 työntekijän käyminen muutaman kerran vuodessa puolen päivän koulutuksessa oikein siirry työyhteisön hyödyksi/ työmenetelmäksi. Vaikka koulutuksessa käyneet hetken olisivatkin aiheesta innoissaan, into hiipuu, kun se ei ole yhteistä työyhteisössä = koko työyhteisön kouluttaminen toimisi paremmin. Toki turvallisuuskoulutuksissa tulee kaikkien käydä jopa vuosittain. Osaamme siis sammuttaa tulipalon tarvittaessa, mikä sekin toki tärkeää, mutta työyhteisön kehittyminen perustyössään tuntuu jääneen jalkoihin”
- “Hyvin toteutettua verkkokoulutusta ja monimuotoista etäkoulutusta olisi hyvä olla tarjolla enemmän.”
- “Täydennyskoulutus olisi hyvä toteuttaa joko työn ohessa tai työaikana tapahtuvana luento-opetuksena yhdistettynä keskustelemaan, käytännön asiakastyöhön liittyvään case-työskentelyyn tai pohdintaan. Pelkkä luento-opetus tai Power-Point -sulkeisineen ei riitä!”
- “Jaettavan materiaalin tulisi olla oikeasti mieleenpainuvaa ja hyödynnettävää: esim. nopeasti silmäiltäviä tiivistelmiä, huoneentauluja, tehtävämateriaaleja asiakkaan kanssa tehtäviksi, työkirjoja..”
- “Vapaa-ajalla ei voi kouluttautua, sillä silloin ei pääse palautumaan.”

- ”Toinen mikä on vaikeuttanut koulutuksen saamista on kielto joka estää ottamasta sijaista niihin päiviin, kun joku on koulutuksessa eli käytännössä koulutuspäiviin osallistuminen on tehty mahdottomaksi.”

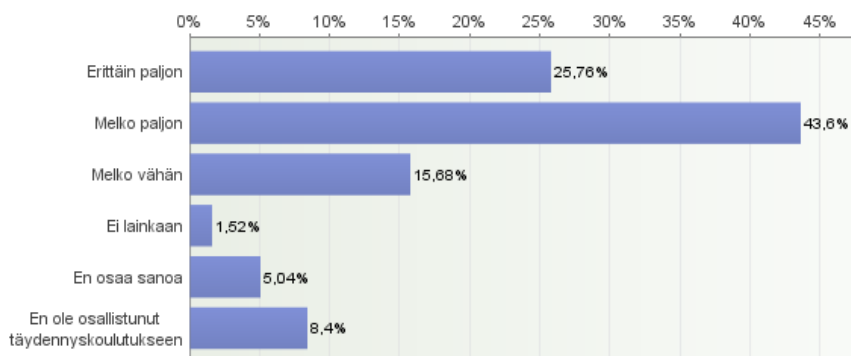
### Kritiikki

- “Kaikki mahdollinen diibadaaba on muka täydennyskoulutusta, jotta työnantaja selviää kiertämällä täydennyskoulutusvelvoitteestaan.”
- “Tällä hetkellä työnantajan järjestämät koulutukset ovat sisällöltään, laajudeltaan ja ajankohdaltaan ennakoimattomia eivätkä välttämättä vastaa työntekijöiden tarpeita ja toiveita.”
- “Koulutuksia on vaikea suunnitella etukäteen koska infot tulevat nopeasti eikä koulutussuunnitelmaa ole.”
- “Työn määrä suuri, vaikea irrottautua koulutukseen.”
- “Täydennyskoulutusta voitaisiin tuoda enemmän työpaikoille, eikä vain ns. liittokeskeisinä.”
- ”haluaisin suorittaa yamk-tutkinnon, mutta työnantaja ei järkevällä tavalla mahdollista sitä (loman saaminen, työvuoroihin vaikuttaminen, opinnäytetyön mahdollistaminen työpaikalla..)”
- “Koen, että työpaikallani on paljon osaamista, mutta aikaa ei ole yhdessä taitojen hyödyntämiseen.”

## 7 Täydennyskoulutuksen yhteys työhyvinvointiin

Vastaajilta kysyttiin myös täydennyskoulutuksen yhteyttä työhyvinvointiin.

Kuvio 19. Mikäli olet osallistunut työurasi aikana täydennyskoulutukseen, onko sillä ollut vaikutusta työhyvinvointiisi?  
Vastaajien määrä: 1250



Kaikista vastaajista 70% oli sitä mieltä että täydennyskoulutuksella on ollut erittäin paljon tai melko paljon vaikutusta työhyvinvointiin. Vain 1,5% oli sitä mieltä, että koulutuksella ole ollut lainkaan vaikutusta työhyvinvointiin. Huomionarvoista on myös se, että 8,4% ei ole osallistunut täydennyskoulutukseen koko työuransa aikana. Vastaajien joukossa oli toki eri pituisia työsuhteita, esimerkiksi alle kahden vuoden työsuhteista 14% ei ole osallistunut täydennyskoulutukseen ollenkaan ja yli 10-vuoden työsuhteista 5% eli 19 vastaajaa.

## 8 Johtopäätöksiä

Työnantajan osoittamaan täydennyskoulutukseen osallistuminen on lisääntynyt viime selvityksestä, vaikka tarpeiden kartoitus ja suunnitelmien teko on edelleen vähäistä kuntatyönantajia velvoittavista säädöksistä huolimatta. Tyytymättömyys työnantajan osoittamaa täydennyskoulutusta kohtaan on kasvanut selkeästi viime selvityksestä. Yhtenä syynä voidaan pitää vähäistä tarpeiden kartoitusta, joka johtaa siihen että työntekijät eivät saa tarpeitaan vastaavaa koulutusta.

Omaehtoiseen koulutukseen osallistuminen on lisääntynyt merkittävästi. Kustannukset ovat suuremmilta osin työnantajan maksamia, mutta parannettavaa löytyy edelleen etenkin yhdistyksissä ja yrityksissä. Tyytyväisyys omaehtoista koulutusta kohtaan on aivan eri luokkaa kuin työnantajan osoittamaa täydennyskoulutusta kohtaan. Työnantajien tulisi kuunnella herkemällä korvalla työntekijöiden koulutustarpeita pitääkseen kiinni hyvistä työntekijöistä ja kehittääkseen sosiaalialan palveluita.

Muste ammattihenkilölain pykälissä ei ole vielä kuivunut eikä siten muutos työntekijöille osittain siirtyneestä vastuusta osaamisen ylläpidosta näy vielä kunnolla. Laki ja sen henki vaatii vielä vahvempaa jalkauttamista sosiaalihuollon ammattihenkilöiden pariin. Talentian laatima ammattihenkilölakiopas tukee osaltaan tätä tavoitetta. Aiemmin ainoastaan sosiaalihuoltolaki on velvoittanut täydennyskoulutukseen, ja se on koskenut yksinään kunnallista työnantajaa. Ammattihenkilölaki on tärkeä siinä mielessä, että se velvoittaa kaikkia sosiaalihuollon ammattihenkilöitä - sosiaalityöntekijöitä, sosionomeja ja geronomeja - työnantajasektorista riippumatta.

Selvityksestä ja Talentian koulutustukien suosioista on havaittavissa, että sosiaalihuollon henkilöstö on hyvin koulutusmyönteistä. Työntekijöitä kuunteleva ja hyvin toimiva täydennyskoulutus on työpaikan parhaita valttikortteja. Täydennyskoulutuksen tulisi sisältyä sekä yksityisiin että kunnallisiin palveluihin yhtenä laatukriteerinä.

Yliopistoissa vuonna 2016 alkaneet sosiaalityön erikoistumiskoulutukset ovat kalliita sijoituksia. 70 opintopisteen koulutus maksaa noin 4000€ ja yliopistoilla on jo nyt korotuspaineita hintoihin. Vuodesta 2017 alkaen ammattikorkeakouluissa järjestetään puolestaan lyhyempikestoisia 30 opintopisteen erikoistumiskoulutuksia, mikäli toteutusavustushakemuksiin saadaan myönteinen päätös Opetus- ja kulttuuriministeriöltä. Seuraavassa täydennyskoulutuskyselyssä Talentia selvittää erikoistumiskoulutukseen osallistumista sekä kustannusten jakautumista työntekijän ja työnantajan kesken.

# Lähteet

Akava, Teemajutut, 5.12.2016. Akavaaika: kolmannes akavalaisista jäänyt työnantajan kustantaman koulutuksen ulkopuolelle.

[http://www.akava.fi/uutishuone/teemajutut/akavaaika\\_kolmannes\\_akavalaisista\\_jaaynyt\\_tyonantajan\\_kustantaman\\_koulutuksen\\_ulkopuolelle](http://www.akava.fi/uutishuone/teemajutut/akavaaika_kolmannes_akavalaisista_jaaynyt_tyonantajan_kustantaman_koulutuksen_ulkopuolelle) Luettu 30.12.2016.

Kallio, Anu - Sarvimäki, Pirjo (toim.) 2006, Sosiaalihuollon täydennyskoulutussuositus, Opas kunnille ja kuntayhtymille. Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:6.

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä 1136/2013

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015

Valtioneuvoston periaatepäätös sosiaalialan tulevaisuuden turvaamiseksi 2.10.2003.

# Täydennyskoulutus ja työnohjaus 2016

## Erityishuomiopaperi

### SOSIAALITOIMISTO

#### VASTAAJAT

##### Vastaajien määrä: 376

- Sosiaalityöntekijä: 49% (183 vastaajista)
- Sosiaaliohjaaja, palveluohjaaja: 29% (110 vastaajista)
- Vastaava työntekijä/lähiesimies/johtava sosiaalityöntekijä: 9% (34 vastaajista)
- Muu: 9% (33 vastaajista) - sisältäen perhetyöntekijän ja lastenvalvojan

##### Tutkinnot:

- Maisteri: 50% (185 vastaajista)
- AMK-tutkinto: 30% (110 vastaajista)
- Kandidaatti: 8% (28 vastaajista)
- YAMK: 6% (24 vastaajista)
- Opistotutkinto: 6% (24 vastaajista)

##### Alueet, joista eniten vastauksia:

1. Uusimaa: 22% (82 vastaajista)
2. Pirkanmaa: 10% (37 vastaajista)
3. Kymenlaakso, Keski-Suomi, Varsinais-Suomi: 6%
4. Kanta-Häme, Lappi, Pohjois-Karjala, Päijät-Häme: 5%

##### Työnantaja:

- Kunta/kuntayhtymä: 100%

##### Työ- tai palvelusuhde:

- Vakinainen työ- tai virkasuhde: 86% (322 vastaajista)
- Määräaikainen työ- tai virkasuhde 14% (51 vastaajista)

##### Nykyisen työ- tai palvelussuhteen pituus:

- Yli 10 vuotta: 33% (122 vastaajista)
- 2 - 5 vuotta: 25% (95 vastaajista)
- Alle 2 vuotta: 23% (86 vastaajista)
- 6 - 10 vuotta: 19% (72 vastaajista)



## TYÖNANTAJAN JÄRJESTÄMÄ TÄYDENNYSKOULUTUS

- Sosiaalitoimistossa työskentelevistä puolet vastasi, että työpaikalla ei ollut kartoitettu henkilöstön koulutustarpeita ja tehty sen pohjalta täydennyskoulutussuunnitelmaa. Vain joka neljännessä sosiaalitoimistossa oli tehty kartoitus ja suunnitelma. Koko vastaajajoukon osalta tilanne oli hieman parempi.
- Joka viides sosiaalitoimistossa työskentelevistä ei ollut osallistunut työnantajan järjestämään täydennyskoulutukseen vuonna 2015 tai 2016.
- Suurin osa vastaajista oli osallistunut täydennyskoulutukseen korkeintaan kuutena päivänä vuodessa (71-73%).
- Täydennyskoulutuksessa kartutettua osaamista on hyödynnetty työn sisällön kehittämisessä. Koko vastaajajoukosta hieman poiketen sosiaalitoimistossa työskentelevät eivät ole niinkään hyödyntäneet osaamista johtamis- ja esimiestyössä (sosiaalitoimisto: 11%, koko vastaajajoukko: 16%).
- 25 avointa vastausta: asiakastyö: 8 mainintaa, lakikoulutus: 6 mainintaa
- Työnantajan järjestämä täydennyskoulutus on vastannut tarpeita melko hyvin (70%). Täysin se on vastannut tarpeita vain 5% mielestä sosiaalitoimistossa työskentelevistä, kun koko vastaajajoukossa 11% mielestä.

## OMAEHTOINEN KOULUTUS

- 44% sosiaalitoimistossa työskentelevistä ei ole osallistunut omaehtoiseen koulutukseen vuonna 2015, ja 42% vuonna 2016. Joka kolmas vastaajista ei ole osallistunut omaehtoiseen koulutukseen kumpanakaan vuonna.
- Vuonna 2016 44% sosiaalitoimistossa työskentelevistä on maksanut itse kaikki omaehtoisesta koulutuksesta koituneet kustannukset, kun koko vastaajajoukossa vastaava prosentti on 39%. (Vuonna 2015 työnantaja on maksanut kaikki kustannukset 42%, työntekijä itse 43%.)
- Vuonna 2015 sosiaalitoimistossa työskentelevistä 59% on saanut koulutuspäivät palkallisina, mutta joka kolmas on joutunut ottamaan palkatonta tai käyttämään vuosilomia. Vuonna 2016 enää 55% sosiaalitoimistossa työskentelevistä on saanut koulutuspäivät palkallisena, koko vastaajajoukossa vastaava prosentti on 58%.
- Omaehtoinen koulutus on vastannut täysin tarpeita 36%, tämä on yhteneväinen koko vastaajajoukon kanssa.

## TÄYDENNYSKOULUTUSTARPEET

Avoimet vastaukset: 148/336

- lakikoulutus: 51 mainintaa
- menetelmät: 20 mainintaa
- terapia, kriisi: 20 mainintaa
- mielenterveys- ja päihde: 17 mainintaa
- työhyvinvointi: 13 mainintaa
- sote: 4 mainintaa
- maahanmuuttajat: 3 mainintaa

## LIITE 1 SOSIAALITOIMISTO

### Huomioita:

- “Täydennyskoulutus olisi hyvä toteuttaa joko työn ohessa tai työaikana tapahtuvana luento-opetuksena yhdistettynä keskustelemaan, käytännön asiakastyöhön liittyvään case-työskentelyyn tai pohdintaan. Pelkkä luento-opetus tai Power-Point -sulkeisineen ei riitä!”
- “Jaettavan materiaalin tulisi olla oikeasti mieleenpainuvaa ja hyödynnettävää: esim. nopeasti silmäiltäviä tiivistelmiä, huoneentauluja, tehtävämateriaaleja asiakkaan kanssa tehtäviksi, työkirjoja..”
- “Pidempikestoisia täsmäkoulutuksia, joiden kautta olisi mahdollisuus myös edetä työssään.”
- “Vapaa-ajalla ei voi kouluttautua, sillä silloin ei pääse palautumaan.”
- “Nimenomaan työssäjaksamista pitäisi tukea näinä jatkuvan epävarmuuden ja tiukkuuden ja kiristämisen aikana.”
- “Kaikki mahdollinen diibadaaba on muka täydennyskoulutusta, jotta työnantaja selviää kiertämällä täydennyskoulutusveloitteestaan.”
- “Tällä hetkellä työnantajan järjestämät koulutukset ovat sisällöltään, laajudeltaan ja ajankohdaltaan ennakoimattomia eivätkä välttämättä vastaa työntekijöiden tarpeita ja toiveita.”
- “Koulutuksia on vaikea suunnitella etukäteen koska infot tulevat nopeasti eikä koulutus suunnitelmaa ole.”
- “Työn määrä suuri, vaikea irrottautua koulutukseen.”
- “Hyvin toteutettua verkkokoulutusta ja monimuotoista etäkoulutusta olisi hyvä olla tarjolla enemmän.”
- “Työnantaja on sallinut osallistua vain ilmaisiin alueella järjestettäviin koulutuksiin.”
- “Pääsyvaatimuksena (terapiakoulutukseen) voisi olla työkokemus, mahdollisuus käyttää opiskeltavaa taitoa tämän hetken työssä ja pääsy/-soveltuvuuskoe.”

# Täydennyskoulutus ja työnohjaus 2016

## Erityishuomiopaperi

### PÄIVÄKOTI

#### VASTAAJAT

##### Vastaajien määrä: 179

- Lastentarhanopettaja: 83% (148 vastaajista)
- Johtaja/päällikkö: 7% (12 vastaajista)
- Vastaava työntekijä/lähiesimies: 5% (9 vastaajista)
- Muu: 5% (9 vastaajista), sisältäen mm. päiväkodinjohtajia ja erityislastentarhanopettajia

##### Tutkinnot:

- AMK-tutkinto 70% (124 vastaajista)
- Opistotutkinto 22% (40 vastaajista)
- YAMK 8% (14 vastaajista)

##### Alueet, joista eniten vastauksia:

1. Uusimaa: 29%
2. Pirkanmaa ja Varsinais-Suomi: 9%
3. Päijät-Häme 8%
4. Pohjois-Pohjanmaa 6%

##### Työnantajasi:

- Kunta/kuntayhtymä: 91% (163 vastaajista)
- Yksityinen yritys: 7% (13 vastaajista)
- Yhdistys, järjestö, säätiö: 1% (2 vastaajista)
- Muu: 1% (1 vastaajista), Seure-henkilöstöpalvelu

##### Työ- tai palvelusuhteesi:

- Vakinainen työ- tai virkasuhde: 80% (143 vastaajista)
- Määräaikainen työ- tai virkasuhde: 18% (32 vastaajista)
- Keikkatyössä: 1% (2 vastaajista)
- Muu: 1% (1 vastaajista), eläkkeellä

##### Nykyisen työ- tai palvelusuhteen pituus:

- Yli 10 vuotta: 33% (59 vastaajista)
- Alle 2 vuotta: 31% (55 vastaajista)
- 6 - 10 vuotta: 20% (35 vastaajista)
- 2 - 5 vuotta: 16% (29 vastaajista)

## TYÖNANTAJAN JÄRJESTÄMÄ TÄYDENNYSKOULUTUS

- Vain joka neljännessä päiväkodissa on kartoitettu henkilöstön koulutustarpeet ja tehty täydennyskoulutussuunnitelma sen pohjalta. Yksityisessä päiväkodissa työskentelevistä vain 15% osasi varmasti sanoa, että koulutustarpeet on kartoitettu ja suunnitelma tehty. Päiväkodeissa tilanne täydennyskoulutussuunnitelmien suhteen on hieman huonompi kuin vastaajien joukossa muutoin.
- Poikkeuksellisen suuri joukko lastentarhanopettajista (63%) ei osannut sanoa, onko täydennyskoulutuksen menot sisällytetty työnantajan talousarvioon. Yksityisessä päiväkodissa työskentelevien osalta jopa 91% vastaajista ei osannut vastata kysymykseen. Vastaava prosentti koko vastaajajoukosta oli 45%.
- Tulosten mukaan näyttäisi siltä, että lastentarhanopettajina työskentelevillä korostuu vähäinen täydennyskoulutuspäivien määrä verrattuna koko vastaajaryhmään. Lastentarhanopettajilla yli puolet vastaajista (55%) kouluttautuvat ainoastaan 1-3 päivänä vuodessa työnantajan järjestämässä täydennyskoulutuksessa, kun koko vastaajajoukossa samainen vastausosuus oli 46% - ero on melkein 10%.

## OMAEHTOINEN KOULUTUS

- Omaehtoiseen koulutukseen osallistuminen on ollut vähäisempää päiväkodissa työskentelevien kohdalla (47%) kuin muilla talentialaisilla työntekijöillä (41%).
- Päiväkodissa työskentelevien kohdalla omaehtoisesta koulutuksesta koituneet kustannukset ovat vuonna 2015 jääneet työntekijöiden itse maksettavaksi 45% (vuonna 2016, 41%) vastaajista, kun muilla talentialaisilla työntekijöillä vastaava luku on 40%.
- Päiväkodissa työskentelevät ovat joutuneet ottamaan palkatonta virkavapaata koulutuspäiviä varten tai ovat käyttäneet niihin vuosilomiaan vuonna 2015, 34% (vuonna 2016, 35%), kun koko vastaajajoukossa vain 27% on joutunut ottamaan palkatonta tai käyttämään vuosilomiaan.
- Päiväkodissa työskentelevien kohdalla omaehtoinen koulutus on vastannut täysin tarpeisiin 46% tapauksissa ja melko hyvin 45% tapauksista, yhteensä 91%. Työnantajan järjestämän koulutuksen kohdalla täysin ja melko hyvin tarpeisiin vastaaminen oli vain 80% tapauksista.

## TÄYDENNYSKOULUTUSTARPEET

Avoimet vastaukset: 83/179

- Työn sisältö (30 mainintaa)
  - esim. lasten vuorovaikutussuhteiden tuki, lapsen kasvu ja kehitys...
- Pedagoginen johtajuus ja esimiestyö (12 mainintaa)
- Esiopetuspätevyyden/lto-pätevyys (11 mainintaa)
- Varhaiskasvatuslaki ja varhaiskasvatussuunnitelma (9 mainintaa)
- Tieto- ja viestintätekniikka sekä mediakasvatus (7 mainintaa)
- Arkilähtöisyys/konkretia (6 mainintaa)
- Työhyvinvointi (6 mainintaa)
- Koulutuksen toteuttamiseen liittyviä huomioita:
  - ”haluaisin suorittaa YAMK-tutkinnon, mutta työnantaja ei järkevällä tavalla mahdollista sitä (loman saaminen, työvuoroihin vaikuttaminen, opinnäytetyön mahdollistaminen työpaikalla..)”
  - ”enemmän aikaa, mahdollisuus opiskella osittain/kokonaan työajalla, esimiehen suostumus/hyväksyntä”
  - ”osan päivää kestävät koulutukset tuntuvat parhaiten järjestettäviltä, silloin ei tarvitse välttämättä hankkia töihin sijaista”

# Täydennyskoulutus ja työnohjaus 2016

## Erityishuomiopaperi

### VAMMAIS- JA KEHITYSVAMMAHUOLTO

#### VASTAAJAT

##### Vastaajien määrä: 102

- Palveluyksikön ohjaaja (asumis-, työyksikkö): 41% (42 vastaajista)
- Vastaava työntekijä/lähiesimies/johtava sosiaalityöntekijä: 23% (23 vastaajista)
- Muu: 14% (14 vastaajista)- sisältäen erilaisia ohjaaja-nimikkeitä
- Sosiaaliohjaaja, palveluohjaaja (sosiaalitoimisto): 9% (9 vastaajista)
- Johtaja, päällikkö: 7% (7 vastaajista)
- Sosiaalityöntekijä: 5% (5 vastaajista)
- Projektityöntekijä: 2% (2 vastaajista)

##### Tutkinnot:

- AMK-tutkinto: 57% (59 vastaajista)
- Opistotutkinto: 21% (21 vastaajista)
- YAMK: 13% (13 vastaajista)
- Maisteri: 7% (7 vastaajista)
- Kandidaatti: 2% (2 vastaajista)

##### Alueet, joista eniten vastauksia:

1. Uusimaa: 30%
2. Pirkanmaa ja Pohjois-Savo: 9%
3. Etelä-Savo ja Pohjois-Pohjanmaa: 7%
4. Keski-Suomi ja Varsinais-Suomi: 6%

##### Työnantajasi:

- Kunta/kuntayhtymä: 71% (71 vastaajista)
- Yhdistys, järjestö, säätiö: 17% (17 vastaajista)
- Yksityinen yritys: 13% (13 vastaajista)

##### Työpaikkasi:

- Kehitysvammahuollon palveluyksikkö: 75% (76 vastaajista)
- Vammaishuollon palveluyksikkö: 25% (26 vastaajista)

##### Työ- tai palvelusuhteesi:

- Vakinainen työ- tai virkasuhde: 90% (90 vastaajista)
- Määräaikainen työ- tai virkasuhde: 10% (10 vastaajista)

##### Nykyisen työ- tai palvelussuhteen pituus:

- Yli 10 vuotta: 37% (37 vastaajista)
- 2 - 5 vuotta: 25% (25 vastaajista)
- 6 - 10 vuotta: 23% (23 vastaajista)
- Alle 2 vuotta: 17% (17 vastaajista)

## TYÖNANTAJAN JÄRJESTÄMÄ TÄYDENNYSKOULUTUS

- Vammais- ja kehitysvammahuollossa työskentelevien vastaajien joukosta 51% sanoi, että henkilöstön koulutustarpeet on kartoitettu ja sen pohjalta on laadittu täydennyskoulutussuunnitelma. Vastaava prosentti kaikkien vastaajien kesken on 31%.
- Täydennyskoulutuksen menot on sisällytetty työnantajan talousarvioon 54%, kaikkien vastaajien kesken 47%.
- Vuonna 2015 vammais- ja kehitysvammahuollossa työskentelevistä vastaajista 22% oli osallistunut kolmeen täydennyskoulutuspäivään, 19% 4-6 täydennyskoulutuspäivään ja 16% 2 päivään. Vuonna 2016 yleistyivät kaksi koulutuspäivää (22%) sekä 4-6 koulutuspäivää (25%).
- 21% vastaajista ei ollut osallistunut työnantajan järjestämään täydennyskoulutukseen vuonna 2015. Seuraavana vuonna tilanne vammais- ja kehitysvammahuollossa työskentelevien vastaajien osalta parani, sillä vuonna 2016 enää 13% sanoi, että ei ole osallistunut työnantajan järjestämään täydennyskoulutukseen.
- Täydennyskoulutuksessa kartoitettua osaamista on hyödynnetty työn sisällön kehittämisessä, palvelujen kehittämisessä sekä johtamis- ja esimiestyössä. Erityisesti johtamis- ja esimiestyö korostuvat vammais- ja kehitysvammahuollossa työskentelevien vastaajien osalta (30%, koko vastaajajoukosta 16%).
- Työnantajan järjestämä täydennyskoulutus on vastannut tarpeita täysin 15%, kun koko vastaajajoukosta vain 5% valitsi tämän vaihtoehdon. Täysin ja melko hyvin: 83%.

## OMAEHTOINEN KOULUTUS

- Omaehtoisen koulutuksen kohdalla vuonna 2015 vammais- ja kehitysvammahuollossa työskentelevät vastaajat ovat jääneet koulutuksen ulkopuolelle hieman useammin (45%) kuin vastaajat yleisesti (41%). Vuonna 2016 omaehtoisen koulutuksen ulkopuolelle jääneiden joukko kasvoi 52%. Joka kolmas sanoi, että ei ole osallistunut omaehtoiseen koulutukseen kumpanakaan vuonna.
- Koulutuspäivien määrässä korostuvat kolme koulutuspäivää (10%) sekä yli 25 koulutuspäivää (9%). Kaikkien vastaajien joukosta vain 4% sanoi päässeensä omaehtoiseen koulutukseen yli 25 päivänä vuonna 2015. Vuonna 2016 sen sijaan yksipäiväiset koulutukset lisääntyivät vammais- ja kehitysvammahuollossa työskentelevien vastaajien osalta 9% → 15%.
- Vammais- ja kehitysvammahuollossa työskentelevät vastaajat ovat 45% maksaneet itse omaehtoisen koulutuksen, kaikkien vastaajien joukosta 40%. Työnantaja on maksanut kaiken 35%, kaikkien vastaajien joukosta 41%. / Omaehtoisen koulutuksen kohdalla työnantaja ei ole tullut taloudellisesti kovin hyvin vastaan - 45% on joutunut maksamaan koulutuksen kokonaan itse - 37% on joutunut ottamaan palkatonta virka-/toimivapaata tai käyttänyt vuosilomia päästäkseen koulutukseen. Vuonna 2016 kustannusten osalta tilanne on hieman parantunut, esimerkiksi työnantaja on maksanut kaikki kustannukset 44%. Myös palkattomat koulutuspäivät vähenivät 27%iin.
- Omaehtoinen koulutus vastaa tarpeisiin paremmin (29%) kuin työnantajan järjestämä koulutus (15%), mutta huonommin vammais- ja kehitysvammahuollossa työskentelevien vastaajien osalta kuin kaikkien vastaajien kesken (36%).

## TÄYDENNYSKOULUTUSTARPEET

Avoimet vastaukset: 25/102

- Mielenterveys- ja päihdeosaaminen: 7 mainintaa
- Lainsäädäntö: 6 mainintaa
- Työhyvinvointi: 4 mainintaa
- Johtaminen ja esimiestyö: 3 mainintaa

Huomioita:

- “Eri tahot järjestävät kyllä sosiaali- ja vammaisalan “täsmäkoulutuksia”, mutta emme saa rahoitusta niihin.”
- “Vammaispalvelulain ja vaikeavammaisuuden kriteerien määrittelemiseen liittyvää koulutusta olisi tarpeen saada myös Pohjois-Suomeen ja Savon alueelle. Koulutukset painottuvat liikaa Etelä-Suomen alueelle, joihin osallistuminen on suurten koulutus-, majoitus- ym. kustannusten takia mahdotonta.”
- “Työnantaja ei tarjoa kuin ea- ja paloturvallisuuskoulutusta. Itse joutuisin maksamaan omat koulutukset ja ne pitää vapaa-ajalla suorittaa. Mahdotonta kolmivuorotyötä tehdessä.”
- “Täydennyskoulutusta voitaisiin tuoda enemmän työpaikoille, eikä vain ns. liittokeskeisinä.”
- “Haluaisin päättää itse enemmän täydennyskoulutuksistani. Mikäli olen ehdottanut työnantajalleni ammatilleni hyviä koulutuksia, työnantaja on yleensä kieltänyt minua menemästä niihin. Työnantaja ei ole kustantanut/hyväksynyt täydennyskoulutuksiin kuin “pakollisia” koulutuksia kuten hygieniapassi, lääkelaskukoulutuksen, Mapa-koulutuksen ja ensiapukoulutuksen. Ne ovat tärkeitä, mutta eivät tue ammatillista kehittymistä.”

# Täydennyskoulutus ja työnohjaus 2016

## Erityishuomiopaperi

### LASTENKOTI, PERHETUKIYKSIKKÖ, KOULUKOTI

#### VASTAAJAT

##### Vastaajien määrä: 94

- Palveluyksikönohjaaja (asumispalvelut): 46% (43 vastaajista)
- Muu: 27% (25 vastaajista) - sisältäen erilaisia ohjaaja-nimikkeitä
- Vastaava työntekijä, lähiesimies: 13% (12 vastaajista)
- Sosiaaliohjaaja, palveluohjaaja (sosiaalitoimisto): 12% (11 vastaajista)
- Johtaja, päällikkö: 3% (3 vastaajista)

##### Tutkinnot:

- AMK: 78% (73 vastaajista)
- Opistotutkinto: 13% (12 vastaajista)
- YAMK: 6% (6 vastaajista)
- Maisteri: 3% (3 vastaajista)

##### Alueet, joista eniten vastauksia:

1. Uusimaa: 27% (25 vastaajista)
2. Pirkanmaa: 11% (10 vastaajista)
3. Varsinais-Suomi: 10% (9 vastaajista)
4. Etelä-Karjala: 8% (7 vastaajista)

##### Työnantaja:

- Kunta/kuntayhtymä: 52% (48 vastaajista)
- Yksityinen yritys: 37% (34 vastaajista)
- Yhdistys, järjestö, säätiö: 11% (10 vastaajista)

##### Työ- tai palvelusuhde:

- Vakituksessa työ- tai virkasuhde: 95% (89 vastaajista)
- Määräaikainen työ- tai virkasuhde: 4% (4 vastaajista)
- Keikkatyö: 1% (1 vastaajista)

##### Nykyisen työ- tai palvelusuhteen pituus

- 6-10 vuotta: 31% (29 vastaajista)
- Yli 10-vuotta: 28% (26 vastaajista)
- 2-5 vuotta: 22% (21 vastaajista)
- Alle 2-vuotta: 19% (18 vastaajista)



## TYÖNANTAJAN JÄRJESTÄMÄ TÄYDENNYSKOULUTUS

- Lastenkodissa, perhetukiyksikössä ja koulukodissa (myöh. lyhennetään: “lastenkoti”) työskentelevien työpaikoilla on selvästi useammin (47%) kartoitettu henkilöstön koulutustarpeita ja laadittu täydennyskoulutussuunnitelma sen pohjalta kuin kaikkien vastaajien keskuudessa (31%).
- Lastenkodeista noin joka toisessa täydennyskoulutuksen menot on sisällytetty työnantajan talousarvioon. Tulos on sama kuin koko vastaajajoukolla (47%).
- Vuonna 2015 lastenkodissa työskentelevistä 18% jäi paitsi työnantajan järjestämästä täydennyskoulutuksesta. Vuonna 2016 enää 14% jäi täydennyskoulutuksen ulkopuolelle.
- 2-6 koulutuspäivää vuonna 2015 olivat yleisimpiä lastenkodin työntekijöiden osalta (63%), kun kaikkien vastaajien joukosta 56%. Yksipäiväiset koulutukset lisääntyivät vuodesta 2015 vuoteen 2016 14%.
- Osaamista hyödynnettiin eniten työn sisällön ja palvelujen kehittämisessä kuten koko vastaajajoukossa.
- 86% on sitä mieltä, että työnantajan järjestämä täydennyskoulutus on vastannut tarpeita täysin tai melko hyvin. Koko vastaajajoukosta 79% oli samaa mieltä.

## OMAEHTOINEN KOULUTUS

- Lastenkodissa työskentelevistä 44% ei ollut osallistunut omaehtoiseen koulutukseen vuonna 2015, kun koko vastaajajoukosta 41% vastasi samoin. Vuonna 2016 lastenkodissa työskentelevistä hieman useampi oli päässyt omaehtoiseen koulutukseen, kun 40% jäi omaehtoisen koulutuksen ulkopuolelle.
- Ero työnantajan järjestämän täydennyskoulutuksen (2015, 18% ei ole osallistunut) ja omaehtoisen koulutuksen välillä (2015, 44% ei ole osallistunut) on merkittävä.
- Lastenkodissa työskentelevistä huomionarvoista omaehtoisen koulutuksen kohdalla on 7-9 koulutuspäivää vuodessa saaneiden osuuden lisääntyminen vuodesta 2015 (1%) vuoteen 2016 (8%).
- Lastenkodissa työskentelevien osalta työntekijät ovat itse maksaneet omaehtoisen koulutuksen 51% (vuonna 2015) ja 45% (vuonna 2016). Hienoista parannusta on siis nähtävillä. Koko vastaajajoukosta 40% on joutunut maksamaan koulutuksen kustannukset itse.
- Lastenkodissa työskentelevien osalta palkaton virkavapaa tai vuosilomien käyttäminen omaehtoista koulutusta varten on hieman yleisempää (33%) kuin koko vastaajajoukolla (27%).
- Lastenkodissa työskentelevien vastaajien kohdalla omaehtoinen koulutus on vastannut täysin tarpeisiin 41% tapauksissa ja melko hyvin 52% tapauksista, yhteensä 93%. Työnantajan järjestämän koulutuksen kohdalla täysin ja melko hyvin tarpeisiin vastaaminen oli 86% tapauksista. Näyttääkin siltä, että ne lastenkodissa työskentelevät, jotka ovat osallistuneet omaehtoiseen koulutukseen, ovat myös saaneet tarpeisiinsa vastaavaa koulutusta. Omaehtoisen koulutuksen antiin ollaan oltu tyytyväisiä.
- 70% lastenkodin työntekijöistä on sitä mieltä, että täydennyskoulutukseen pääsy vaikuttaa erittäin paljon tai melko paljon työhyvinvointiin. Erittäin paljon -vastaukset korostuvat hieman lastenkodin työntekijöillä (31%), kun koko vastaajajoukosta 26% on samaa mieltä.

## TÄYDENNYSKOULUTUSTARPEET

Avoimet vastaukset: 29/94

- Psykkisesti oireilevat lapset, mielenterveys- ja päihdetyö: 8 mainintaa
- Asiakastyö: 5 mainintaa
- Johtaminen ja esimiestyö: 5 mainintaa
- Perhetyö: 3

## LIITE 4

### LASTENKOTI, PERHETUKIYKSIKÖ, KOULUKOTI

- Yleiset huomiot:
  - “Olemme paljon puhuneet työyhteisössä siitä, ettei 1-2 työntekijän käyminen muutaman kerran vuodessa puolen päivän koulutuksessa oikein siirry työyhteisön hyödyksi/ työmenetelmäksi. Vaikka koulutuksessa käyneet hetken olisivatkin aiheesta innoissaan, into hiipuu, kun se ei ole yhteistä työyhteisössä = koko työyhteisön kouluttaminen toimisi paremmin. Toki turvallisuuskoulutuksissa tulee kaikkien käydä jopa vuosittain. Osaamme siis sammuttaa tulipalon tarvittaessa, mikä sekin toki tärkeää, mutta työyhteisön kehittyminen perustyössään tuntuu jääneen jalkoihin”
  - “Suoraan varsinaisessa työssä hyödynnettäviä koulutuksia järjestetään mielestäni vähän kotipaikkakuntani läheisyydessä, minkä vuoksi olen ollut koulutuksissa joiden sisältö ei ole suoraan vastannut tarpeitani”
  - “jatkuvaa asioiden päivittämistä tarvitaan” Toinen mikä on vaikeuttanut koulutuksen saamista on kielto joka estää ottamasta sijaista niihin päiviin, kun joku on koulutuksessa eli käytännössä koulutuspäiviin osallistuminen on tehty mahdottomaksi.
  - Työnantaja ei ole tarjonnut minulle mahdollisuutta osallistua omaehtoisiin koulutuksiin. Olen kysellyt useamman vuoden ajan esimerkiksi kriisikoulutusten perään, mutta toistaiseksi mahdollisuutta ei ole annettu.
  - Koen, että työpaikallani on paljon osaamista, mutta aikaa ei ole yhdessä taitojen hyödyntämiseen
  - Työnkuva on muuttunut oleellisesti. Koulutusta ei ole saatu
  - Työmme on muuttunut ja mielestäni meillä pitäisi olla enemmän mahdollisuuksia ja tukea lisäkoulutukseen.

# Täydennyskoulutus ja työnohjaus 2016

## Erityishuomiopaperi

### PERUSKOULU, LUKIO, AMMATTIOPPILAITOS

#### VASTAAJAT

##### Vastaajien määrä: 68

- Koulukuuraattori: 74% (50 vastaajista)
- Muu: 16% (11 vastaajista), sisältäen mm. ohjaaja-nimikkeeseen
- Vastaava työntekijä/lähiesimies/johtava sosiaalityöntekijä: 6% (4 vastaajista)
- Palveluyksikön ohjaaja (asumis-, työyksikkö): 3% (2 vastaajista)
- Projektityöntekijä: 1% (1 vastaajista)

##### Tutkinnot:

- AMK-tutkinto: 42% (28 vastaajista)
- Maisteri: 36% (24 vastaajista)
- YAMK: 11% (7 vastaajista)
- Opistotutkinto 9% (6 vastaajista)

##### Alueet, joista eniten vastauksia:

1. Uusimaa: 24%
2. Pirkanmaa ja Pohjois-Pohjanmaa: 9%
3. Satakunta ja Pohjois-Karjala: 7%
4. Lappi ja Keski-Suomi: 4%

##### Työnantaja:

- Kunta: 91% (61 vastaajista)
- Yhdistys, järjestö, säätiö: 6% (4 vastaajista)
- Yksityinen yritys: 3% (2 vastaajista)

##### Työ- tai palvelusuhde:

- Vakinainen työ- tai virkasuhde: 84% (56 vastaajista)
- Määräaikainen työ- tai virkasuhde 13% (9 vastaajista)
- Keikkatyössä: 1% (1 vastaajista)
- Muu: 1% (1 vastaajista) - hankerahoitteinen, määräaikainen

##### Nykyisen työ- tai palvelusuhteen pituus

- Yli 10-vuotta: 41% (28 vastaajista)
- Alle 2-vuotta: 26% (18 vastaajista)
- 6-10 vuotta: 18% (12 vastaajista)
- 2-5 vuotta: 15% (10 vastaajista)

## TYÖNANTAJAN JÄRJESTÄMÄ TÄYDENNYSKOULUTUS

- Oppilaitoksissa työskentelevien vastauksissa korostuu, että henkilöstön koulutustarpeita ei ole kartoitettu ja tehty täydennyskoulutussuunnitelmia niiden pohjalta (59%). Koko vastaajajoukossa samainen prosentti jää 49%. Oppilaitoksissa työskentelevien osalta tarpeiden kartoitus ja täydennyskoulutussuunnitelma on tehty vain 10% vastauksista, kun kaikkien vastaajien osalta tulos on 31%.
- Oppilaitoksissa työskentelevistä 22% sanoo, että ei ole osallistunut työnantajan järjestämään täydennyskoulutukseen vuonna 2015, kun vuonna 2016 luku on 27%.
- Työnantaja on maksanut kaikki kustannukset 92%.
- Täydennyskoulutuksessa kartutettua osaamista hyödynnetään työn sisällön kehittämisessä (68%) sekä palvelujen kehittämisessä (35%).
- Työnantajan järjestämä täydennyskoulutus vastaa tarpeita melko hyvin 72%.

## OMAEHTOINEN KOULUTUS

- Joka kolmas peruskoulussa tai toisen asteen oppilaitoksessa työskentelevistä ei ole osallistunut omaehtoiseen koulutukseen vuonna 2015. Seuraavana vuonna 42% samaisesta joukosta on jäänyt omaehtoisen koulutuksen ulkopuolelle.
- Vuonna 2015 oppilaitoksissa työskentelevistä 64% osallistui korkeintaan kuuteen koulutuspäivään. Seuraavana vuonna enää 50% osallistui 1-6 koulutuspäivään, kun suurempi joukko jäi kokonaan omaehtoisen koulutuksen ulkopuolelle.
- Työnantaja on maksanut kaikki kustannukset joka toiselle. Omaehtoisen koulutuksen suhteen oppilaitoksissa työskentelevät olivat paremmassa tilanteessa, kuin muut talentialaiset vastaajat, sillä kaikista vastaajista vain 41% pääsi omaehtoiseen koulutukseen työnantajan maksamana. Vuonna 2016 oppilaitoksessa työskentelevistä 34% maksoi kaikki kustannukset itse, kun edellisellä vuonna vain 25%.
- Oppilaitoksissa työskentelevistä 74% on saanut kaikki koulutuspäivät palkallisena, kun koko vastaajajoukosta vain 60%.
- Koulutuksessa karttunut osaaminen painottuu työn sisällön kehittämiseen ja palvelujen kehittämiseen.
- Omaehtoinen koulutus on vastannut tarpeita täysi tai melko hyvin 93%.
- Vain 19% sanoo, että täydennyskoulutuksella on ollut erittäin paljon vaikutusta työhyvinvointiin, kun koko vastaajajoukosta 26% on tätä mieltä.

## TÄYDENNYSKOULUTUSTARPEET

Avoimet vastaukset: 24/68

- (Perhe)terapiakoulutus: 6 mainintaa
- Lainsäädäntö: 5 mainintaa
- Menetelmäkoulutus: 3 mainintaa

Yleiset huomiot:

- “Tiukat talousraamit rajoittavat ehdottomasti koulutusta”.
- “Raha on suurin este.”
- “Kunnalla on tiukka taloudellinen tilanne, joten koulutuskustannuksiin ei ole varaa.”
- “Kun olen tehnyt pitkään kuraattorin työtä, koen tarvitsevani enemmän pitkäkestoista koulutusta.”
- “Yhden päivän koulutuksissa ei pääse kuin raapaisemaan pintaa.”
- “Usein yhden päivän koulutukset lähtee liikkeelle perusteista, eikä koskaan päästä siihen, että mitä sitten tehdään.”

# Täydennyskoulutus ja työnohjaus 2016

## Erityishuomiopaperi

### SAIRAALA

#### VASTAAJAT

##### Vastaajien määrä: 59

- Sosiaalityöntekijä: 78% (46 vastaajista)
- Vastaava työntekijä/lähiesimies/johtava sosiaalityöntekijä: 14% (8 vastaajista)
- Sosiaaliohjaaja, palveluohjaaja: 2% (1 vastaajista)
- Projektityöntekijä: 2% (1 vastaajista)
- Muu: 5% (3 vastaajista) - sisältäen kuntoutussuunnittelijan ja taideterapeutin

##### Tutkinnot:

- Maisteri: 64% (37 vastaajista)
- Kandidaatti: 14% (8 vastaajista)
- YAMK: 10% (6 vastaajista)
- AMK-tutkinto: 7% (4 vastaajista)
- Opistotutkinto: 5% (3 vastaajista)

##### Alueet, joista eniten vastauksia:

1. Uusimaa: 24% (14 vastaajista)
2. Pirkanmaa ja Kymenlaakso: 10% (6 vastaajista)
3. Keski-Suomi ja Pohjois-Savo: 9% (5 vastaajista)
4. Etelä-Savo, Pohjois-Pohjanmaa, Satakunta, Varsinais-Suomi: 5% (3 vastaajista)

##### Työnantaja:

- Kunta/kuntayhtymä: 86% (50 vastaajista)
- Muu: 7% (4 vastaajista) - sisältäen sairaanhoitopiirejä
- Muu julkinen työnantaja (kirkko, KELA, yliopisto): 5% (3 vastaajista)
- Valtio: 3% (2 vastaajista)

##### Työ- tai palvelusuhteesi:

- Vakainainen työ- tai virkasuhde: 92% (54 vastaajista)
- Määräaikainen työ- tai virkasuhde 8% (5 vastaajista)

##### Nykyisen työ- tai palvelussuhteen pituus:

- Yli 10 vuotta: 47% (28 vastaajista)
- 2 - 5 vuotta: 20% (12 vastaajista)
- 6 - 10 vuotta: 19% (11 vastaajista)
- Alle 2 vuotta: 14% (8 vastaajista)

## TYÖNANTAJAN JÄRJESTÄMÄ TÄYDENNYSKOULUTUS

- Sairaaloissa täydennyskoulutuksen menot on sisällytetty talousarvioon selvästi useammin (78%) kuin koko vastaajajoukossa (47%). Sairaaloissa työskentelevistä joka neljäs ei osannut sanoa, onko menot sisällytetty talousarvioon.
- Sairaaloissa työskentelevät ovat päässeet työnantajan järjestämään täydennyskoulutukseen 2015 (84%) ja 2016 (88%) useammin kuin muut talentialaiset työntekijät. Koko vastausjoukossa vastaavat prosentit ovat: 2015 (80%) ja 2016 (82%).
- Sairaaloissa työskentelevien osalta kolme koulutuspäivää vuodessa yleistyi vuodesta 2015 (12%) vuoteen 2016 (23%)
- Sairaaloissa työskentelevien osalta työnantaja on maksanut kustannukset 98%, koko joukosta 91%.
- Työnantajan järjestämää täydennyskoulutusta on hyödynnetty ensisijaisesti työn sisällön ja palvelujen kehittämisessä.

## OMAEHTOINEN KOULUTUS

- Sairaaloissa työskentelevät ovat vuonna 2015 osallistuneet selkeästi useammin omaehtoiseen koulutukseen (72%) kuin koko vastaajajoukko (59%). Vuonna 2016 hieman harvempi (68%) sairaaloissa työskentelevistä pääsi omaehtoiseen koulutukseen.
- Sairaaloissa työskentelevien osalta yleisintä (vuonna 2015: 23%; vuonna 2016: 34%) oli osallistua omaehtoiseen koulutukseen 4-6 päivää vuodessa, kun kaikkien vastaajien keskuudessa vain 11%. Vuonna 2015 yksipäiväiset koulutukset olivat toiseksi yleisimpiä 21%, kun koko vastaajajoukosta yksipäiväisiin koulutuksiin osallistui 12%. Vuonna 2016 yksipäiväisiin koulutuksiin osallistui enää 7%.
- Vuonna 2015 työnantaja on maksanut omaehtoisesta koulutuksesta koituneet kustannukset 64%, kun koko vastaajajoukosta vain 41% on saanut työnantajan kustantamana osallistua omaehtoiseen koulutukseen. Vuonna 2016 jopa 72% sairaaloissa työskentelevistä vastaajista sanoi, että työnantaja on maksanut kaikki kustannukset.
- Sairaaloissa työskentelevät ovat selkeästi useammin saaneet koulutuspäivät palkallisina (82%) kuin muu vastaajajoukko (60%).

## TÄYDENNYSKOULUTUSTARPEET

Avoimet vastaukset: 19/59

- Psykiatrinen osaaminen/terapiakoulutus: 6 mainintaa
- Sote: 3 mainintaa
- Lainsäädäntö: 3 mainintaa
- Johtaminen, esimiestyö: 2 mainintaa
- Kansainväliset koulutukset: 2 mainintaa
- Yleisiä huomioita:
  - "Valitettavasti pidempikestoisen terapiakoulutuksen siirryttyä yliopistojen järjestettäväksi, koulutusten kustannukset nousivat niin suureksi, että omakustanteisesti en voi niihin hakea."
  - "Työnantajan taloudellinen tuki pitkäkestoisiin koulutuksiin on vähäinen."

# Täydennyskoulutus ja työnohjaus 2016

## Erityishuomiopaperi

### VANHUSTYÖN PALVELUYKSIKKÖ

#### VASTAAJAT

##### Vastaajien määrä: 51

- Sosiaalihoaja, palveluohjaaja (sosiaalitoimisto): 29% (15 vastaajista)
- Muu: 20% (10 vastaajista) - sisältäen lähinnä erilaisia ohjaaja-nimikkeitä
- Sosiaalityöntekijä: 18% (9 vastaajista)
- Vastaava työntekijä/lähiesimies/johtava sosiaalityöntekijä: 16% (8 vastaajista)
- Johtaja, päällikkö: 16% (8 vastaajista)
- Palveluyksikön ohjaaja (asumis-, työyksikkö): 2% (1 vastaajista)

##### Tutkinnot:

- AMK-tutkinto: 51% (26 vastaajista)
- Maisteri: 18% (9 vastaajista)
- Opistotutkinto: 14% (7 vastaajista)
- YAMK: 10% (5 vastaajista)
- Kandidaatti: 8% (4 vastaajista)

##### Alueet, joista eniten vastauksia:

1. Uusimaa: 20%
2. Pirkanmaa: 14%
3. Varsinais-Suomi: 10%
4. Kanta-Häme, Kymenlaakso, Pohjois-Karjala, Pohjois-Pohjanmaa: 8%

##### Työnantaja:

- Kunta/kuntayhtymä: 73% (37 vastaajista)
- Yhdistys, järjestö, säätiö: 20% (10 vastaajista)
- Yksityinen yritys: 6% (3 vastaajista)
- Muu: 1% (1 vastaajista) - sosiaali- ja terveystyö

##### Työ- tai palvelusuhteesi:

- Vakinainen työ- tai virkasuhde: 86% (44 vastaajista)
- Määräaikainen työ- tai virkasuhde: 14% (7 vastaajista)

##### Nykyisen työ- tai palvelussuhteen pituus:

- Yli 10 vuotta: 33% (17 vastaajista)
- Alle 2 vuotta: 24% (12 vastaajista)
- 2 - 5 vuotta: 22% (11 vastaajista)
- 6 - 10 vuotta: 22% (11 vastaajista)

## TYÖNANTAJAN JÄRJESTÄMÄ TÄYDENNYSKOULUTUS

- Vanhustyön palveluyksiköissä henkilöstön koulutustarpeet on kartoitettu ja sen pohjalta tehty koulutussuunnitelma useammin kuin kaikkien vastaajien keskuudessa (vanhustyön palveluyksikkö 41% - kaikki 31%).
- Myös talousarvioon on useammin sisällytetty täydennyskoulutusmenot kuin kaikkien vastaajien keskuudessa (vanhustyön palveluyksikkö 56% - kaikki 47%).
- Vain 12% vanhustyön palveluyksikössä työskentelevistä on jäänyt ilman työnantajan järjestämää täydennyskoulutusta, kun kaikkien vastaajien kesken joka viides on jäänyt koulutuksen ulkopuolelle.
- Täydennyskoulutuspäiviä kertyi vuonna 2015 2-6 päivää. Vuonna 2016 koulutuspäivien määrä hieman kasvoi, sillä 4-6 osallistumispäivää yleistyivät yli 10% verran.
- Työnantaja on maksanut kaikki kustannukset lähes 100%:sti.
- Vanhustyön palveluyksikköjen kohdalla strategia- ja johtamistyö painottui täydennyskoulutuksen avulla karttuneessa osaamisessa enemmän kuin kaikkien vastaajien keskuudessa.
- Kysyttäessä täydennyskoulutuksen vastaamista tarpeisiin vanhustyön palveluyksikköjen kohdalla kaikkiin vastaajiin nähden painottui hieman täysin tarpeisiin vastaaminen. Toisaalta "melko huonosti"-vastauksia oli 27%, kun kaikkien vastaajien keskuudessa vain 17%.

## OMAEHTOINEN KOULUTUS

- Omaehtoisessa koulutuksessa vanhustyön palveluyksikköjen kohdalla painottui yksipäiväiset koulutukset sekä kolme koulutuspäivää vuodessa.
- 29% vanhustyön palveluyksiköissä työskentelevistä ei osallistunut omaehtoiseen koulutukseen vuonna 2015, kun kaikista vastaajista 41% jäi koulutuksen ulkopuolelle. Seuraavana vuonna tilanne huononi hieman, sillä 34% vanhustyön palveluyksiköissä työskentelevistä jäi omaehtoisen koulutuksen ulkopuolelle. Vuonna 2016 yksipäiväiset koulutuspäivät olivat yleisimpiä (26% - kaikki vastaajat: 12%).
- Vuonna 2015 17% vanhustyön palveluyksiköissä työskentelevistä joutui ottamaan palkatonta virkavapaata tai käyttämään vuosilomia omaehtoista koulutusta varten. Joka neljäs sai osan koulutuspäivistä palkallisena ja 59% sai kaikki koulutuspäivät palkallisena. Vuonna 2016 tilanne huononi, sillä 28% joutui ottamaan palkatonta/virkavapaata.
- Työnantaja on maksanut kaikki kustannukset n. 40%.
- Myös omaehtoisen koulutuksen kohdalla strategia- ja johtamistyö painottuvat palvelujen kehittämisen ohella.
- 87% vanhustyön palveluyksiköissä työskentelevistä oli sitä mieltä, että omaehtoinen koulutus on vastannut tarpeita täysin tai melko hyvin.

## TÄYDENNYSKOULUTUSTARPEET

Avoimet vastaukset: 23/51

Ammattitaidon ylläpito ja kehitys: 7 mainintaa

Lainsäädäntö: 5 mainintaa

Esimiestyö: 3 mainintaa