

Jatkuva oppiminen sosiaaalialalla 2021

Sosiaaalialan korkeakoulutettujen ammatillisen osaamisen kehittämisen
tavat, toteutuminen ja tarpeet vuosina 2019–2021.



Sisällys

1. Johdanto	5
2. Vastaajien taustatiedot	6
2.1 Sukupuoli	6
2.2 Työpaikan sijainti	6
2.3 Työnantajat	6
2.4 Tehtäväkentät	7
2.5 Asema työyhteisössä	7
2.6 Työ- ja palvelussuhteet	9
2.7 Tehtävänimikkeet	9
2.8 Palvelusvuodet sosiaaalialalla	9
3. Sosiaaalialan korkeakouluopinnot	10
3.1 Valmistumisvuosi sosiaaalialalle	10
3.2 Suoritetut sosiaaalialan tutkinnot	10
3.3 Koulutuspolut	11
4. Kerrytetty ammatillinen osaaminen vuosina 2019–2021	15
4.1 Ammatillisen osaamisen kehittämiseen osallistuminen	15
4.2 Kerrytetty sosiaaalialan osaaminen	15
4.3 Kerrytetty työelämäosaaminen	17
4.4 Ammatillisen osaamisen kerryttäminen tutkinnoilla ja koulutuksilla	19
4.5 Ammatillisen osaamisen kerryttäminen työssä ja vapaa-ajalla	21
4.6 Ammatillisen osaamisen kehittämisestä avautuneet työmahdollisuudet	22
4.7 Ammatillisen osaamisen kartuttaminen vapaa-ajalla	22
4.8 Käytetty aika osaamisen kehittämiseen vapaalla	23
5. Työnantajien ja ammattilaisten osuudet osaamisen kehittämisessä	24
5.1 Riittävän ammatillisen osaamisen kartoittaminen työssä	24
5.2 Työnantajan käytännöt ammatillisen osaamisen kehittämisessä	25
5.3 Työyhteisön keskustelut ammatillisen osaamisen kehittämisestä	25
5.4 Työnantajan ammatillisen osaamisen kehittämisen suunnitelmat	26
5.5 Ammatillisen osaamisen jakaminen työyhteisössä	26
5.6 Aloitteen tekijä ammatillisen osaamisen kehittämisessä	26
5.7 Työnantajan osallistuminen ammatillisen osaamisen kehittämisen kustannuksiin	28
5.8 Ammatillisen osaamisen kehittämisen jakautuminen työ- ja vapaa-ajalle	28

6. Kiinnostus hankkia lisää sosiaalialan ammatillista osaamista	30
6.1 Kiinnostus hankkia lisää ammatillista osaamista	30
6.2 Kiinnostus hankkia lisää sosiaalialan osaamista	30
6.3 Kiinnostus hankkia lisää työelämäosaamista	32
6.4 Kiinnostavat ammatillisen osaamisen hankkimisen tavat: tutkinnot ja koulutukset	34
6.5 Kiinnostavat ammatillisen osaamisen hankkimisen tavat työssä ja vapaa-ajalla	34
7. Jatkuva oppiminen sosiaalialalla koronan aikana	37
7.1 Työnantajan hyödyntämä ammatillinen osaaminen korona-aikana	37
7.2 Työnantajan tukema ammatillisen osaamisen kehittäminen korona-aikana	37
7.3 Sosiaalialan osaamisen hankkiminen koronan aiheuttamiin muutoksiin	38
7.4 Työelämäosaamisen hankkiminen koronan aiheuttamiin muutoksiin	40
8. Johtopäätökset ja pohdinta	42
8.1 Jatkuva oppiminen motivoi	42
8.2 Sosiaalialan korkeakoulututkintoon on monta reittiä	42
8.3 Osaamismyönteisyys ei heijastu urakehitykseen	42
8.4 Lainsäädäntö edellyttää täydennyskoulutusta ja osaamisen kehittämistä	43
8.5 Työhyvinvointiosaamista tarvitaan lisää	43
8.6 Palkkaus ei vastaa työn vaativuutta	44
8.7 Sosionomi (YAMK) -tutkinnon tuottama osaaminen hyödynnettävä	44
8.8 Sosiaalityön maistereita kiinnostaa yliopisto-opetus	44
8.9 Sosionomi-nimike otettava käyttöön kuvaamaan osaamista	45
8.10 Korona-aikana aloitettua jatkuvaa oppimista tulee ylläpitää	45
8.11 Osaamista johdettava ja palkittava paremmin	45
9. Lähteet	47

Kuviot

Kuvio 1	Työpaikan sijainti	6
Kuvio 2	Tehtäväkentät	7
Kuvio 3	Asema työyhteisössä	8
Kuvio 4	Tehtävänimikkeet	9
Kuvio 5	Suoritetut sosiaalialan tutkinnot	10
Kuvio 6	Sosionomi (AMK) -tutkinto ensimmäisenä tutkintona	11
Kuvio 7	Sosionomi (AMK) -tutkinto toisena tutkintona	11
Kuvio 8	Sosiaalityön maisterin tutkinto ensimmäisenä tutkintona	12
Kuvio 9	Sosiaalityön maisterin tutkinto toisena tutkintona	12
Kuvio 10	Suoritettuna tutkintona sosionomi (YAMK) -tutkinto	13
Kuvio 11	Ylimmän sosiaalialan tutkinnon vastaavuus työtehtävään	14
Kuvio 12	Ammatillisen osaamisen kehittämiseen osallistuminen	15
Kuvio 13	Kerrytetty sosiaalialan osaaminen 2019-2021	16
Kuvio 14	Kerrytetty työelämäosaaminen 2019-2021	18
Kuvio 15	Osaamisen kerryttäminen tutkintojen ja koulutuksien kautta	20
Kuvio 16	Kerrytetyn osaamisen tavat työssä ja vapaa-ajalla	21
Kuvio 17	Ammatillisen osaamisen kehittämisestä avautuneet työmahdollisuudet	22
Kuvio 18	Ammatillisen osaamisen kartuttaminen vapaa-ajalla	23
Kuvio 19	Vapaa-ajalla käytetty aika osaamisen kehittämiseen	23
Kuvio 20	Riittävän ammatillisen osaamisen kartoittaminen työssä	24
Kuvio 21	Kokemukset työnantajan käytännöistä ammatillisen osaamisen kehittämisessä	25
Kuvio 22	Työyhteisössä käydyt keskustelut ammatillisen osaamisen kehittämisestä	25
Kuvio 23	Työnantajan laatimat ammatillisen osaamisen kehittämisen suunnitelmat	26
Kuvio 24	Työyhteisön käytännöt ammatillisen osaamisen jakamiseen	27
Kuvio 25	Työnantajan ja työntekijän osuus ammatillisen osaamisen kehittämisen aloitteista	27
Kuvio 26	Työnantajan ja työntekijän osuus ammatillisen osaamisen kehittämisen kustannuksista	28
Kuvio 27	Ammatillisen osaamisen kehittämisen jakautuminen työ- ja vapaa-ajalle	29
Kuvio 28	Kiinnostus hankkia lisää ammatillista osaamista tulevaisuudessa	30
Kuvio 29	Kiinnostus hankkia lisää sosiaalialan osaamista	31
Kuvio 30	Kiinnostus hankkia lisää työelämäosaamista	33
Kuvio 31	Kiinnostavat ammatillisen osaamisen hankkimisen tavat tutkinnoista ja koulutuksista	35
Kuvio 32	Kiinnostavat ammatillisen osaamisen hankkimisen tavat työssä ja vapaa-ajalla	36
Kuvio 33	Työnantajan hyödyntämä ammatillinen osaaminen korona-aikana	37
Kuvio 34	Työnantajan tukema ammatillisen osaamisen kehittäminen korona-aikana	38
Kuvio 35	Sosiaalialan osaamisen hankkiminen koronan muuttamassa työssä	39
Kuvio 36	Työelämäosaamisen hankkiminen koronan muuttamassa työssä	41

1. Johdanto

Jatkuva oppiminen sosiaalialalla 2021 selvittää, miten pidempään työssä olleiden talentialaisten jatkuva oppiminen sekä ammatillisen osaamisen kehittäminen näkyvät heidän työelämässään. Selvitys kertoo, mitä osaamista talentialaiset ovat hankkineet ja millaista ovat kiinnostuneet hankkimaan tulevaisuudessa, miten työnantajat ovat tukeneet jatkuvaa oppimista ennen koronaa ja sen aikana sekä miten työntekijät ovat itse panostaneet jatkuvaan oppimiseen. Tarkastelujakso rajautuu vuodesta 2019 kesäkuulle 2021 (30.6.2021).

Selvityksessä keskitytään erityisesti yhteiskunta- ja valtiotieteiden maisterin tutkinnon suorittaneisiin, joiden pääaineena oli sosiaalityö tai niitä vastaavat opinnot (n=90) (myöhemmin sosiaalityön maisterit), sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneisiin (n=293) sekä sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneisiin (n=51). Lisäksi tarkastellaan tarkoituksenmukaisissa yhteyksissä kahden kyselyn suurinta vastaajien työkenttää edustavaa vastaajaryhmää: lastensuojelussa (n=70) ja varhaiskasvatuspalveluissa (n=89) työskenteleviä.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian jäsenenä on noin 26 000 sosiaalialan korkeakoulutettua. Suurimpia jäsenryhmiä ovat sosiaalialan ammattikorkeakoulu- ja opistotutkinnon suorittaneet, sosiaalityöntekijät sekä sosiaalialan korkeakouluopiskelijat.

Kyselyllä haluttiin kerätä tietoa, miten jatkuva oppiminen toteutuu Talentian jäsenillä työssä ja vapaa-ajalla. Saatua tietoa hyödynnetään niin Talentian koulutuspoliittisessa kuin ammatillisessa vaikuttamistyössä. Kysely laadittiin yhteistyössä Valtakunnallisen sosiaalityön yliopistoverkosto Sosnetin ja Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto SOAMK:n kanssa.

Selvitys toteutettiin Webropol-kyselytyökalun ja SPSS-analyysiohjelman avulla. Kyselylomake lähetettiin Talentian jäsenille, jotka ovat valmistuneet aikaisintaan vuonna 2016 sosiaalialalle. Kyselyyn vastasi 475 Talentian jäsentä, ja vastausprosentti oli noin neljä.

Kiitos kyselyyn vastanneille sekä yhteistyökumppaneillemme, jotka olivat mukana tiedon kartuttamisessa!



2. Vastaajien taustatiedot

Kyselyn osallistujilta pyydettiin muutamia taustatietoja, jotta syntyisi selkeämpi kuva siitä, millaiset ihmiset muodostavat vuoden 2021 selvityksen vastaajajoukon. Taustatietoihin lukeutuvat muun muassa sukupuoli, työnantaja, tehtävänimike ja asema työyhteisössä. Ensimmäistä kertaa Talentian selvityksistä tässä selvityksessä pyrittiin saamaan tietoa jäsenistön sosiaalialan tutkimuspoluista kysymällä vastaajan suorittamia sosiaalialan tutkintoja.

2.1 Sukupuoli

Vastaajista suurin osa (94 %) oli naisia. Viisi prosenttia (5 %) vastaajista oli miehiä, ja prosentti (1 %) vastaajista ei halunnut määritellä tai kertoa omaa sukupuoltaan. Talentian jäsenten sukupuolijakauma on 94 % naisia ja 6 % miehiä, joten kyselyn naisvastaajien osuus vastaa pitkälti Talentian sukupuolijakaumaa.

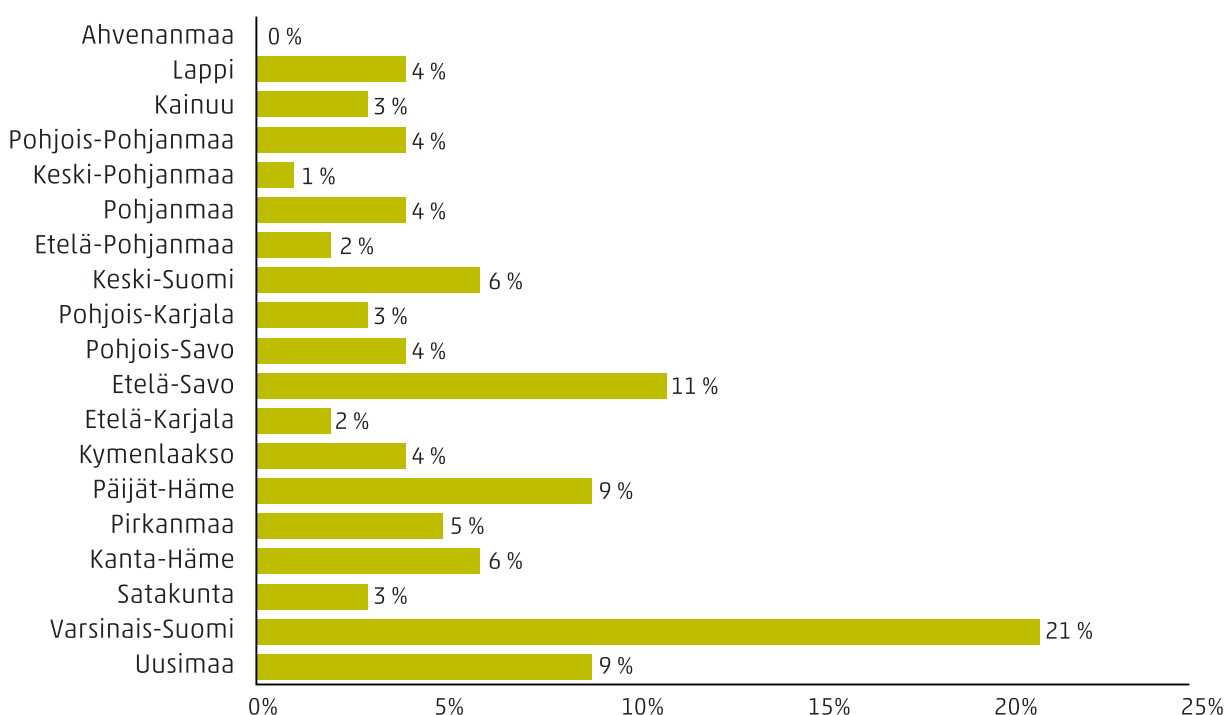
2.2 Työpaikan sijainti

Kyselyyn vastanneiden työpaikoista suurin osa sijaitsi Uudellamaalla (21 %), Pirkanmaalla (11 %), Varsinais-Suomessa (9 %) tai Pohjois-Pohjanmaalla (9 %). Suuruusjärjestys vastaa Talentian jäsenten alueellisten yhdistysten kokoa. Niihin talentialainen voi kuulua joko asuinpaikkansa tai työpaikkansa sijainnin mukaan.

2.3 Työnantajat

Suurimmalla osalla vastaajista työnantajana oli kaupunki, kunta tai kuntayhtymä (74 %). 9 %:lla vastanneista työnantajana oli yksityinen sosiaali- tai terveydenhuoltoalan yritys, 8 %:lla järjestö, säätiö tai vastaava, 3 %:lla sairaanhoitopiiri, 2 %:lla valtio, 1 %:lla muu yksityinen yritys ja 1 %:lla muu. Lisäksi 2 % vastaajista ei ollut kyselyn aikaan työssä.

Kuvio 1: Työpaikan sijainti



Talentia tilastoi jäsenten työnantajat työehtosopimusten mukaan, jolloin selvityksen tulokset eivät ole suoraan verrattavissa Talentian jäsentietoihin. Talentian jäsenrekisterissä suurimmat sopimusalat ovat KVTES sekä yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus.

2.4 Tehtäväkentät

Monet vastaajista työskentelivät varhaiskasvatuspalveluissa (19 %) tai lastensuojelussa (15 %). Lapsiperheiden palveluissa (9 %) sekä vammaispalveluissa (9 %) työskenteli lähes kymmenen prosenttia kummassakin.

Varhaiskasvatuksessa työskenteleviä vastaajia oli yhteensä 89, joista 80 % on suorittanut sosionomi (AMK) -tutkinnon ja 4 % sosionomi (YAMK) -tutkinnon. Lisäksi 6 % varhaiskasvatuksessa työskentelevistä on ns. tuplasosionomeja, joilla on sekä "normaali" sosionomi (AMK) -tutkinto että sosionomi (AMK) -tutkinto varhaiskasvatuksen opettajan pätevyydellä.

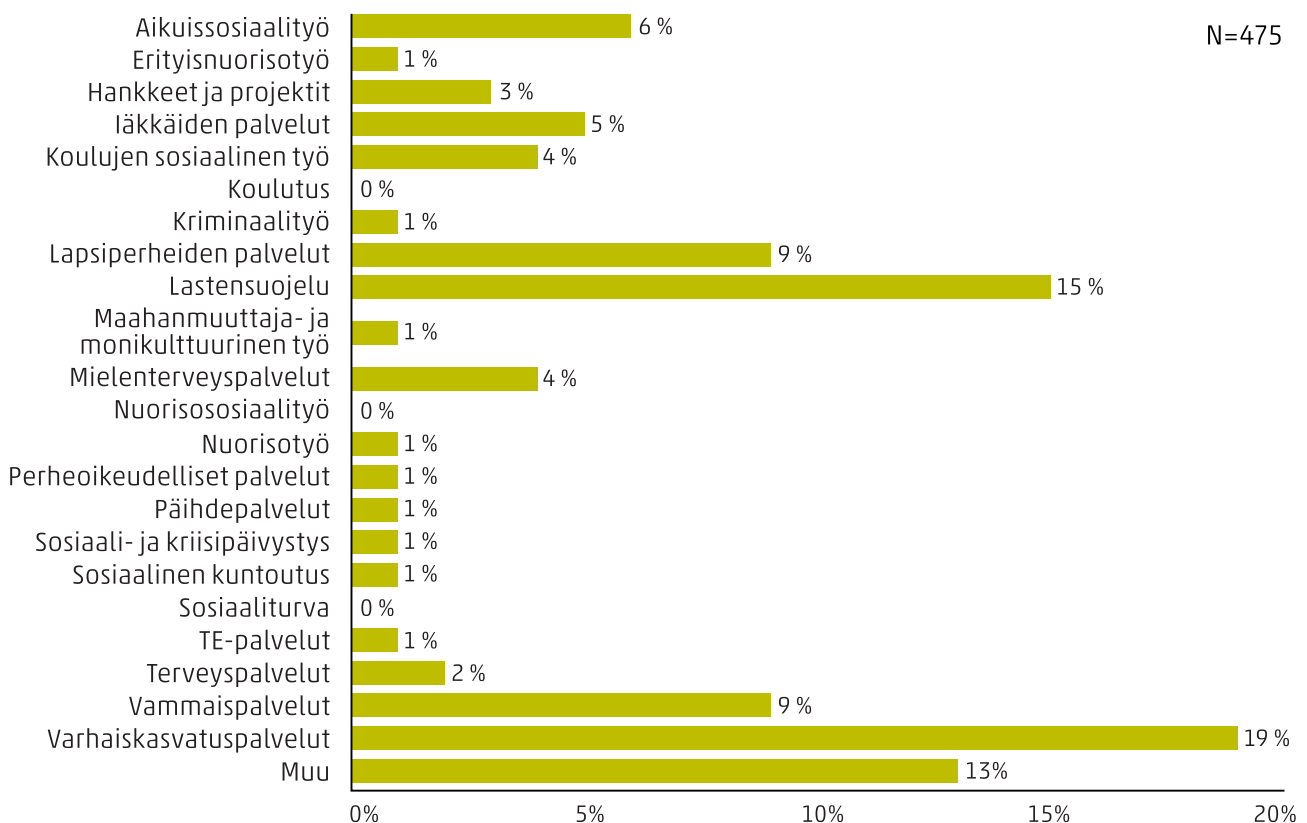
Lastensuojelussa työskenteli 70 vastaajaa, joista 65 % oli suorittanut sosionomi (AMK) -tutkinnon, 7 % sosionomi (YAMK) -tutkinnon ja 14 % sosiaalityön maisterin tutkinnon. Lisäksi lastensuojelussa työskentelevistä vastaajista 10 % oli suorittanut muun maisterin tutkinnon.

Talentia ei tilastoi jäsentensä tehtäväkenttiä siten, että ne olisivat suoraan verrattavissa selvityksen tuloksiin. On huomattava, että varhaiskasvatuspalveluissa, lastensuojelussa, lapsiperheiden palveluissa ja vammaispalveluissa työskentelevien vastaajien määrä on suhteessa suurempi kuin heidän määräänsä Talentian jäsenistössä.

2.5 Asema työyhteisössä

Kyselyyn vastanneista suurin osa (61 %) oli työntekijän asemassa. Toimihenkilöinä tai johtavassa asemassa oli yhteensä 32 %, joista 11 % johtavassa asemassa, 12 % ylempiä toimihenkilöitä sekä 9 % alempia

Kuvio 2: Tehtäväkentät



toimihenkilöitä. Lisäksi kyselyyn vastanneista 1 % oli perhevapaalla, 1 % työttömänä sekä 1 %:lla oli muu asema työyhteisössä kyselyn vastaushetkellä. Yrittäjiä ja opiskelijoita oli molempia alle prosentti. 2 % vastasi, ettei osannut sanoa.

Sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneista oli

- 11 % johtavassa asemassa toisen palveluksessa,
- 6 % ylempi toimihenkilö,
- 10 % alempi toimihenkilö,
- 66 % työntekijä ja
- 2 % työttömänä.

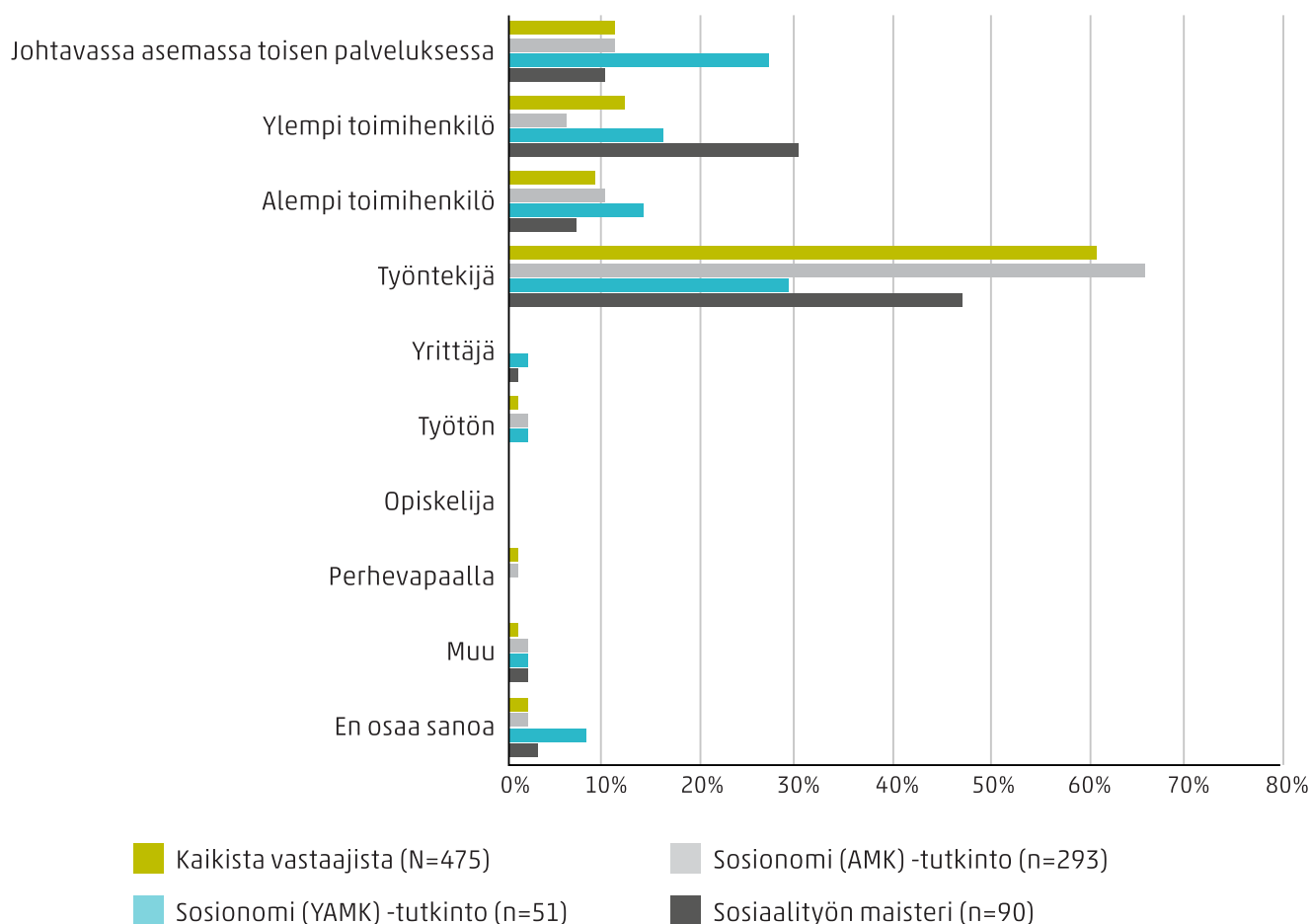
Sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneista vastasi olevansa

- 27 % johtavassa asemassa toisen palveluksessa,
- 16 % ylempi toimihenkilö,
- 14 % alempi toimihenkilö,
- 29 % työntekijä,
- 2 % työttömänä ja
- 8 % ei osannut sanoa.

Sosiaalityön maisterin tutkinnon suorittaneista ilmoitti olevansa

- 10 % johtavassa asemassa toisen palveluksessa,
- 30 % ylempi toimihenkilö,
- 7 % alempi toimihenkilö ja
- 47 % työntekijä.

Kuvio 3: Asema työyhteisössä



Valittavina vaihtoehtoina oli myös yksityinen ammatinharjoittaja sekä eläkeläinen, joita kukaan vastaaja ei käyttänyt kuvaamaan omaa asemaansa.

2.6 Työ- ja palvelussuhteet

Kyselyyn vastanneista suurin osa oli vakituksessa kokopäiväisessä palkkatyössä (82 %). 9 % oli määräaikaisessa kokopäiväisessä palkkatyössä, 4 % oli vakituksessa osa-aikaisessa palkkatyössä ja 2 % oli työsuhteessa, muttei vastaushetkellä työssä. 1 % oli työssä, jossa on vaihtelevat työajat (esim. keikkatyö, freelancer) ja 1 % oli työttömänä tai työvoimapolitiittisessa koulutuksessa.

Muita vastausvaihtoehtoja olivat määräaikainen osa-aikainen palkkatyö, tarvittaessa töihin kutsuttava ns. nollatuntisopimus, sosiaalialan yrittäjä tai ammatinharjoittaja. Näiden yhteenlaskettu osuus jäi alle prosentin.

2.7 Tehtävänimikkeet

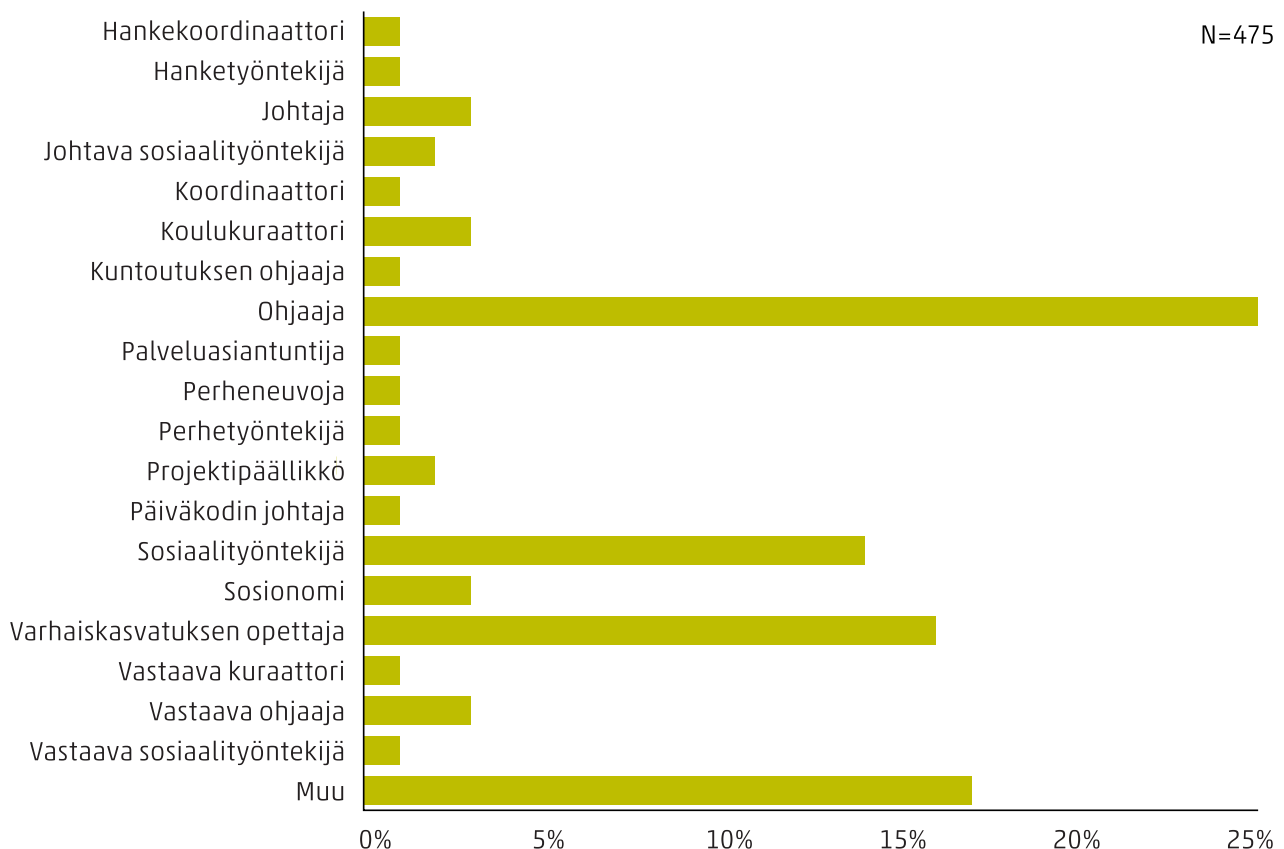
Kyselyyn vastanneista 16 % työskenteli varhaiskasvatuksen opettajan ja 14 % sosiaalityöntekijän tehtävänimikkeellä. Erilaisilla ohjaajanimikkeillä työskenteleviä oli vastaajissa 25 %.

Ohjaajiin on sisällytetty kaikki muut ohjaajanimikkeet (kuten asumispalveluohjaaja, sosiaaliohjaaja, uraohjaaja) paitsi kuntoutuksen ohjaajan sekä vastaavan ohjaajan nimikkeet. Vastausvaihtoehto "muu" (17 %) sisälsi monenlaisia tehtävänimikkeitä, kuten sosiaaliterapeutti, asiantuntija, valmentaja, lastensuojelun kehittäjä, laatujohtaja ja esimies.

2.8 Palvelusvuodet sosiaalialalla

Kyselyyn vastanneista 21 %:lla oli alle kymmenen vuotta työkokemusta sosiaalialalta. 37 %:lla oli alan työkokemusta 10–19 vuotta, 27 %:lla 20–29 vuotta ja 13 %:lla 30–39 vuotta. Vain prosentilla vastaajista oli yli 40 vuotta kokemusta sosiaalialalta.

Kuvio 4: Tehtävänimikkeet



3. Sosiaalialan korkeakouluopinnot

Kyselyssä tiedusteltiin osallistujien sosiaalialan valmistumisvuotta, heidän suorittamiaan sosiaalialan tutkintoja sekä tutkintopolkuja. Tässä selvityksessä tarkastellaan ensimmäistä kertaa Talentian selvitysten historiassa sitä, millaisilta sosiaalialan korkeakoulutettujen tutkintopolut näyttävät. Lisäksi arvioidaan, vastaako vastaajien ylin suorittama tutkinto senhetkistä työtehtävää.

3.1 Valmistumisvuosi sosiaalialalle

Kyselyyn vastanneista 24 % oli valmistunut sosiaalialalle vuosina 2010–2016, 35 % vuosina 2000–2009, 31 % vuosina 1990–1999 ja 10 % vuosina 1980–1989. Muutama vastaaja oli valmistunut sosiaalialalle ennen vuotta 1980.

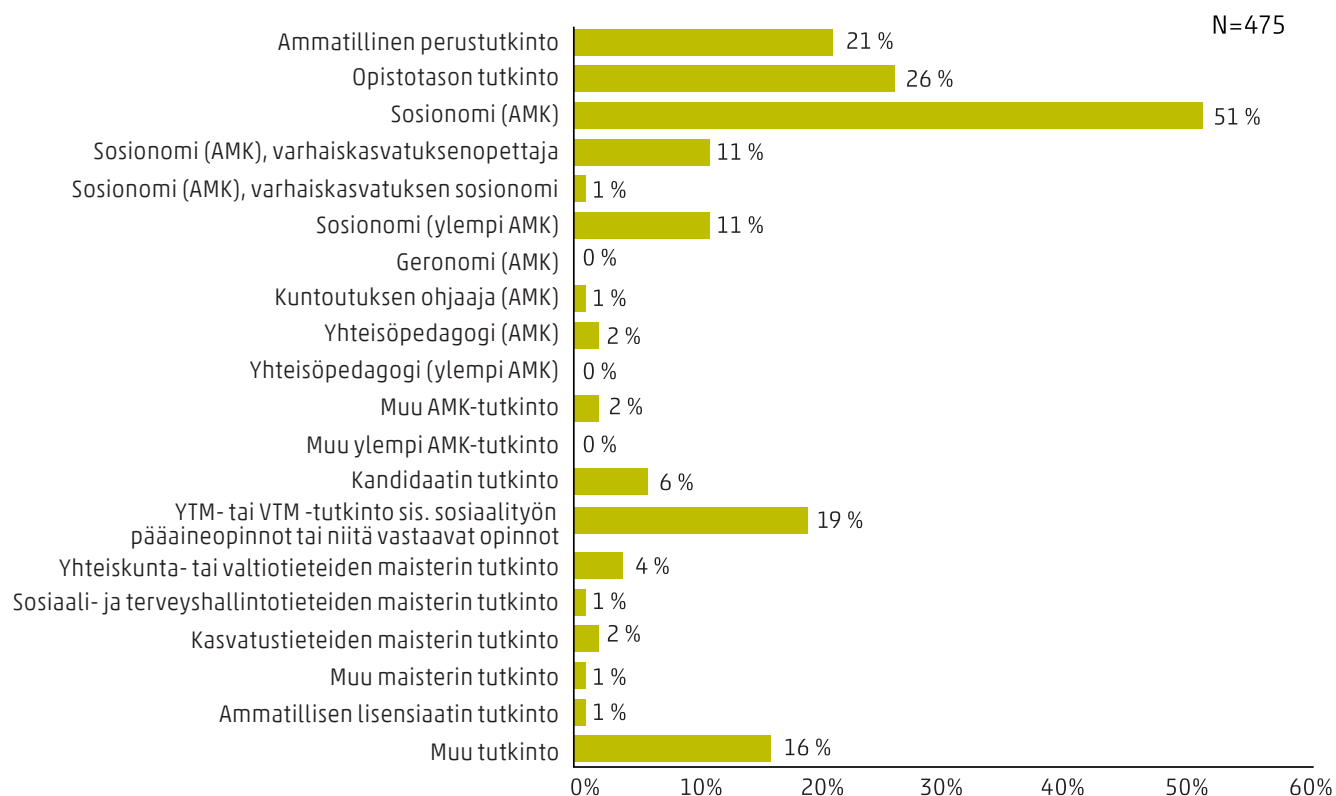
3.2 Suoritetut sosiaalialan tutkinnot

Yli puolet kyselyyn vastanneista oli suorittanut sosionomi (AMK) -tutkinnon (51 %). Opistotason tutkinnon suorittaneita oli 26 %, ammatillisen perustutkinnon suorittaneita oli 21 % ja yhteiskunta- tai valtiotieteiden maisterin tutkinnon suorittaneita, joilla pääaineena sosiaalityö, oli 19 %.

Kyselyssä pyrittiin selvittämään, millaisia koulutuspolkuja ja tutkintoja sosiaalialalla on suoritettu. Siksi vastaaja on voinut valita useamman vaihtoehdon. Aiemmissa selvityksissä ja Talentian jäsentiedoissa on kysytty vain korkeinta suoritettua sosiaalialan tutkintoa.

Selvityksen tekohetkellä kaikista Talentian jäsenistä 53 % oli ylimmältä tutkinnoltaan

Kuvio 5: Suoritetut sosiaalialan tutkinnot



sosionomi (AMK), 12 % sosiaalityön maisteri ja 9 % alemman korkea-asteen tutkinnon tai sosiaalihuoltajan tutkinnon suorittaneita.

3.3 Koulutuspolut

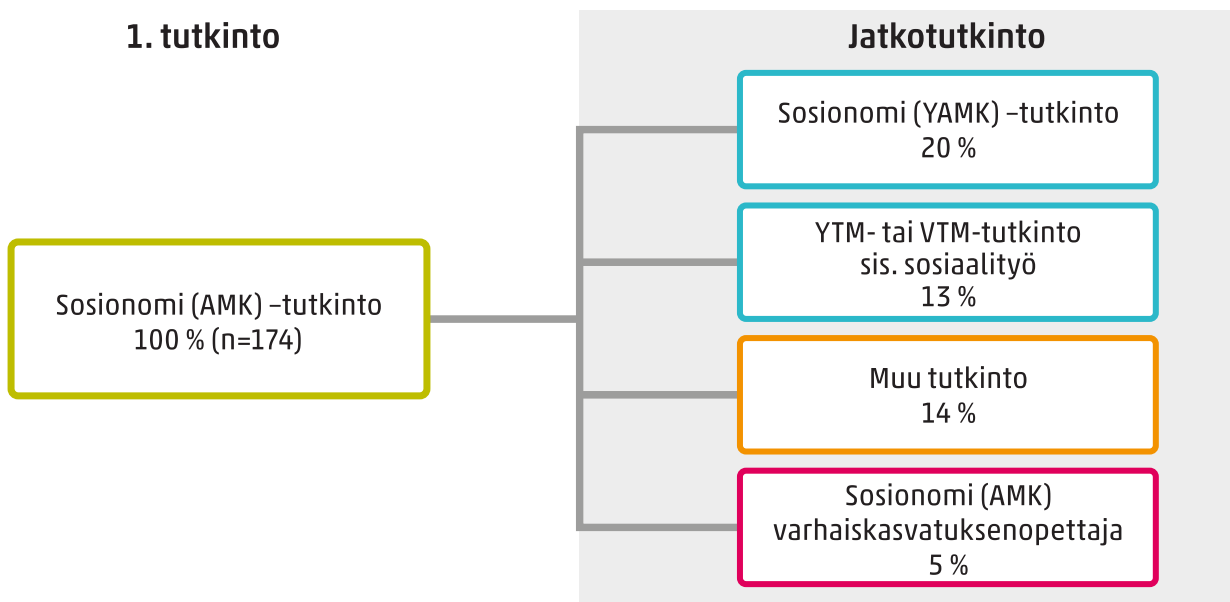
Selvitys kartoittaa, miltä sosiaalialan korkeakoulutettujen tutkintopolut näyttävät. Miten sosiaalialan korkeakoulutetut jatkavat opintojaan sekä millaisilla tutkinnoilla he ovat hakeutuneet suorittamaan sosiaalialan korkeakoulututkinnon? Tutkintopolkuja tarkastellaan niin sosionomi (AMK) -tutkinnon, sosiaalityön maisterin tutkinnon kuin

sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneiden kautta.

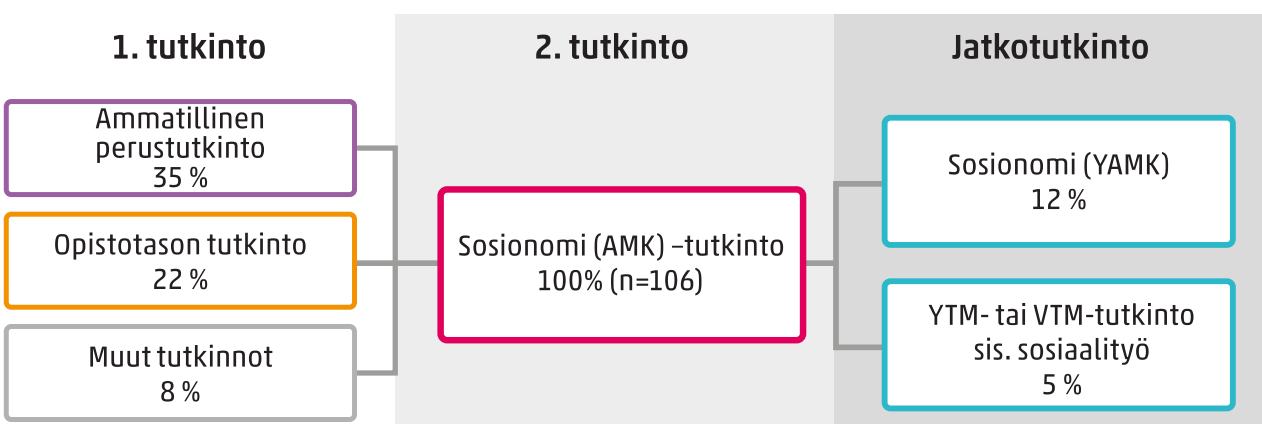
3.3.1 Sosionomi (AMK) -tutkinto ensimmäisenä tutkintona

Sosionomi (AMK) -tutkinnon ensimmäisenä sosiaalialan tutkintonaan suorittaneista (n=174) 20 % oli jatkanut opintojaan suorittamalla sosionomi (YAMK) -tutkinnon, 13 % sosiaalityön maisterin tutkinnon, 14 % muun tutkinnon sekä 5 % sosionomi (AMK) -tutkinnon varhaiskasvatuksen opettajan pätevyydellä.

Kuvio 6: Sosionomi (AMK) -tutkinto ensimmäisenä tutkintona



Kuvio 7: Sosionomi (AMK) -tutkinto toisena tutkintona



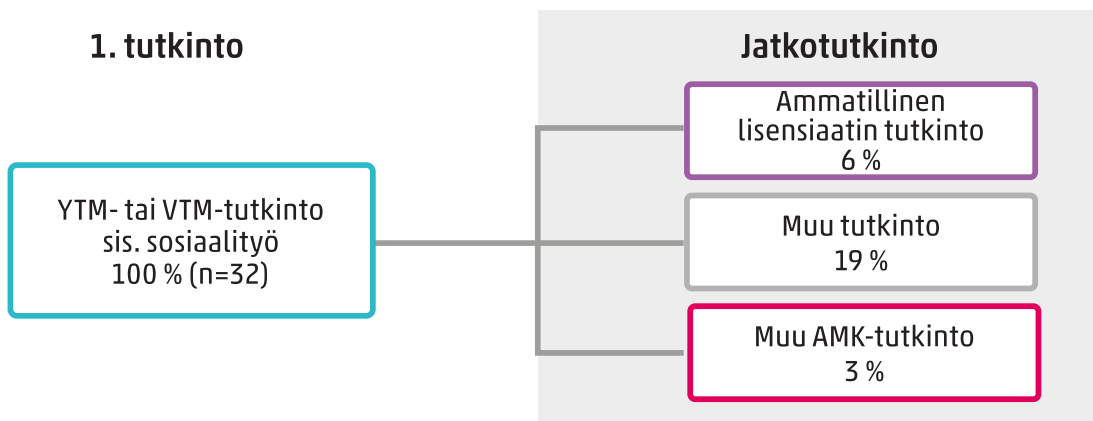
3.3.2 Sosionomi (AMK) -tutkinto toisena tutkintona

Sosionomi (AMK) -tutkinnon toisena tutkintona suorittaneista (n=106) 35 % oli suorittanut ammatillisen perustutkinnon, 22 % opistotason perustutkinnon ja 8 % muun tutkinnon. Lisäksi 12 % oli jatkanut opintojaan suorittamalla sosionomi (YAMK) -tutkinnon ja 5 % sosiaalityön maisterin tutkinnon.

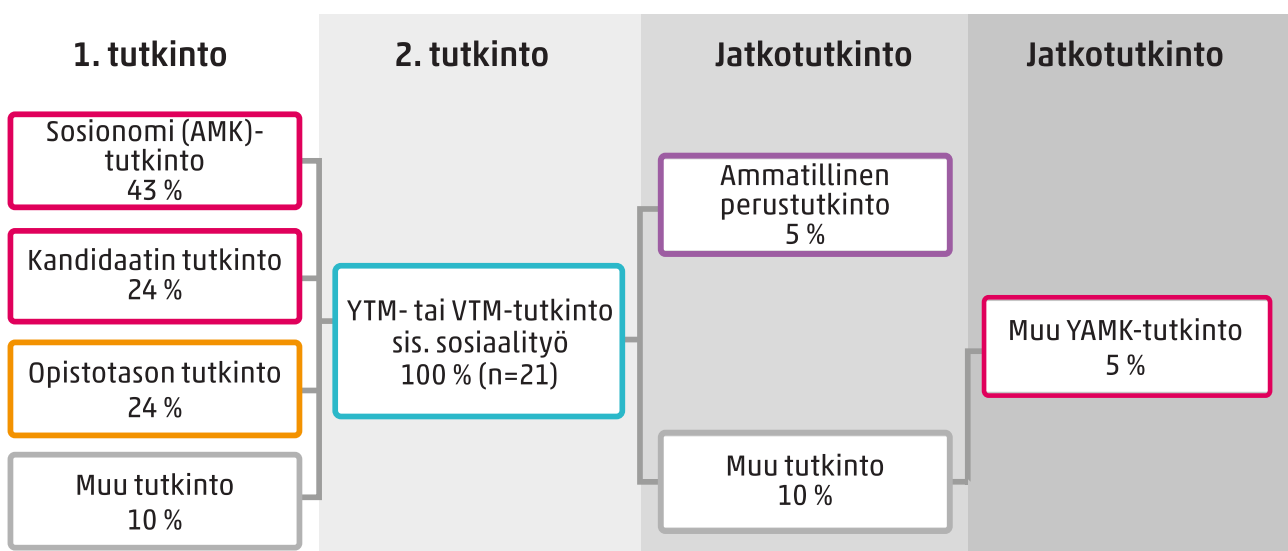
3.3.3 Sosiaalityön maisterin tutkinto ensimmäisenä tutkintona

Sosiaalityön maisterin tutkinnon ensimmäisenä sosiaalialan tutkintonaan suorittaneista (n=32) 6 % oli jatkanut opintojaan suorittamalla ammatillisen lisensiaatin tutkinnon, 3 % muun ammattikorkeakoulututkinnon ja 19 % muun tutkinnon, joita ei selvityksessä yksilöity tai jotka liitettiin kategoriaan anonymisoinnin takia.

Kuvio 8: Sosiaalityön maisterin tutkinto ensimmäisenä tutkintona



Kuvio 9: Sosiaalityön maisterin tutkinto toisena tutkintona



3.3.4 Sosiaalityön maisterin tutkinto toisena tutkintona

Sosiaalityön maisterin tutkinnon toisena sosiaalialan tutkintonaan suorittaneista (n=21) 43 % oli suorittanut ensimmäisenä tutkintonaan sosionomi (AMK) -tutkinnon, 24 % kandidaatin tutkinnon, 24 % opistotason tutkinnon ja 10 % muun tutkinnon.

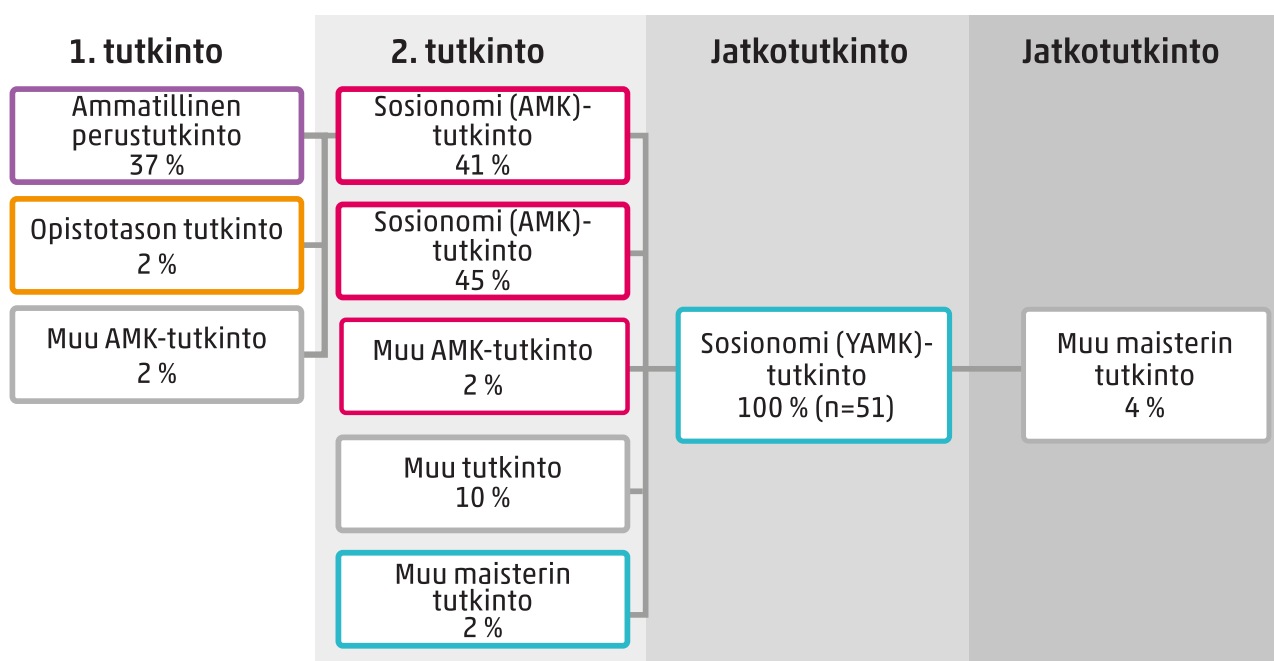
Osa sosiaalityön maisterin toisena tutkintonaan suorittaneista oli jatkanut vielä opintojaan. 5 % oli suorittanut lisäksi ammatillisen perustutkinnon. 10 % oli jatkanut opintojaan suorittamalla muun tutkinnon, ja heistä 5 % oli suorittanut vielä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon.

3.3.5 Sosionomi (YAMK) -tutkinto

Suurin osa sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneista (n=51) oli suorittanut sosionomi (AMK) -tutkinnon (86 %).

41 % oli suorittanut ennen sosionomi (AMK) -tutkintoa ammatillisen perustutkinnon (37 %), opistotason tutkinnon (2 %) tai muun ammattikorkeakoulututkinnon (2 %). Lisäksi sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneista 2 % oli suorittanut muun ammattikorkeakoulututkinnon, 10 % muun tutkinnon ja 2 % muun maisterin tutkinnon. 4 % sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneista oli jatkanut opintojaan suorittamalla muun maisterin tutkinnon.

Kuvio 10: Suoritettuna tutkintona sosionomi (YAMK) -tutkinto



3.4 Ylimmän sosiaalialan tutkinnon vastaavuus työtehtävään

Kyselyyn osallistuvilta tiedusteltiin, vastaako nykyinen työtehtävä heidän ylintä suorittamaansa sosiaalialan tutkintoa. 79 % vastasi myöntävästi: he olivat ylintä suorittamaansa tutkintoa vastaavassa työtehtävässä sosiaalialalla.

Kyselyyn vastanneista 10 %:n työtehtävät sijoittuivat sosiaalialan ulkopuolelle. Tästä kymmenestä prosentista 7 %:n työtehtävät vastasivat silti heidän ylintä suorittamaansa sosiaalialan tutkintoa. 3 % puolestaan vastasi, ettei työtehtävä vastannut ylintä suoritettua tutkintoa, sillä työtehtävä sijoittui sosiaalialan ulkopuolelle. Lisäksi 11 % kaikista

vastaajista ilmoitti, että oli sosiaalialan työtehtävissä, joissa vaadittava tutkinto ei vastaa heidän suorittamaansa ylintä tutkintoa.

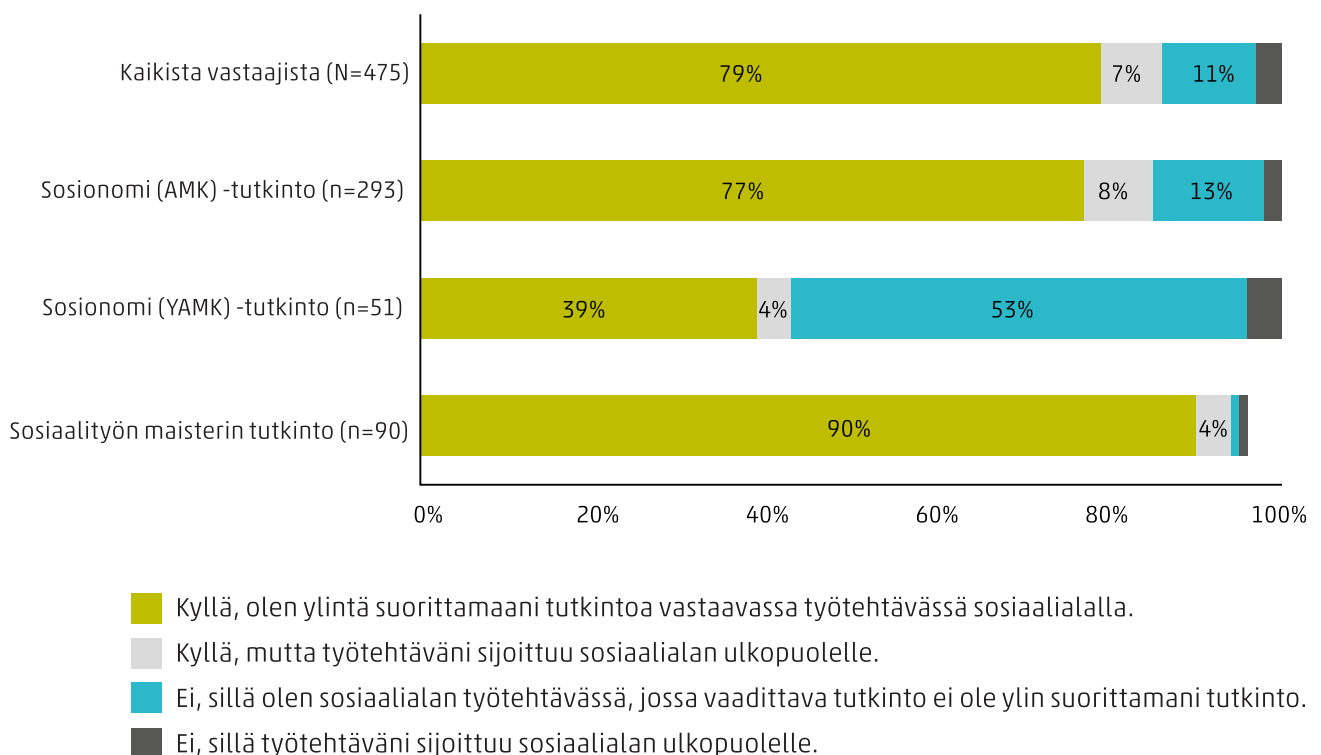
Sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneista yli puolet kertoi, ettei heidän työtehtävänsä vastannut ylintä suoritettua sosiaalialan tutkintoa (53 %). Tulosta tukee myös opetus- ja kulttuuriministeriön teettämä Uraseurantakysely (2020). Siitä selviää, että sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneiden (55 %, n=169) mielestä heidän työtehtävänsä hoitaminen ei edellyttäisi YAMK-tutkintoa. Sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneilla vastaava luku oli 13 % ja sosiaalityön maisterin tutkinnon suorittaneilla vain 1 %.

Sosiaalityön maisterin tutkinnon suorittaneista suurin osa vastasi, että toimivat sosiaalialalla ylintä suorittamaansa tutkintoa vastaavassa työtehtävässä (90 %). Sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneista vastaava määrä oli 77 % ja sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneista 39 %.

”Lähes 80% työskentelee ylintä suorittamaansa tutkintoa vastaavassa tehtävässä sosiaalialalla.”

Kuvio 11: Ylimmän sosiaalialan tutkinnon vastaavuus työtehtävään

Vastaako työtehtäväsi ylintä suorittamaasi sosiaalialan tutkintoa?



4. Kerrytetty ammatillinen osaaminen vuosina 2019–2021

Vastaajilta kysyttiin, miten he olivat kehittäneet osaamistaan viimeisen kahden ja puolen vuoden aikana (1.1.2019–30.6.2021) ja millaista osaamista heille oli kertynyt.

Osaamisalueet oli kyselyssä jaettu sosiaalialan osaamiseen ja työelämäosaamiseen. Ammatillisen osaamisen kerryttämistavat jaettiin tutkintoihin ja koulutuksiin sekä työssä ja vapaa-ajalla oppimisen osa-alueisiin. Osaamisalueista, osaamisen kerryttämisen tavoista ja ammatillisen osaamisen hankkimisesta avautuneista mahdollisuuksista vastaajan oli mahdollista valita useampi vaihtoehto. Kysymyksiin vastasivat vain sellaiset henkilöt, jotka olivat kehittäneet omaa osaamistaan kyselyn tarkastelujakson aikana.

4.1 Ammatillisen osaamisen kehittämiseen osallistuminen

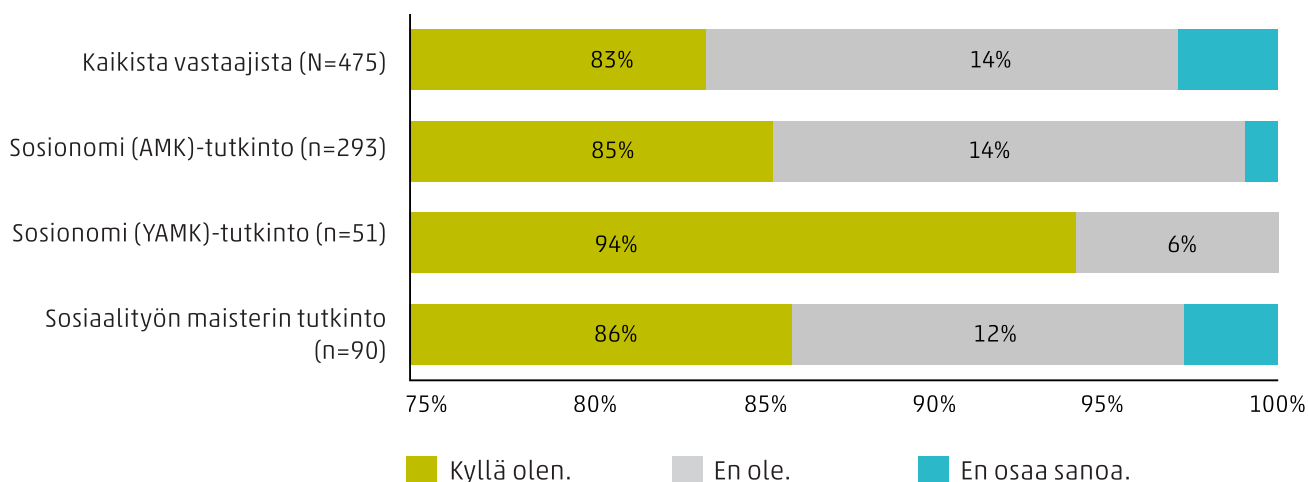
Kaikista kyselyyn vastaajista 83 % oli kehittänyt omaa ammatillista osaamistaan vuosina 2019–2021. Sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneista 85 % oli kehittänyt omaa ammatillista osaamistaan, sosiaalityön maisterin tutkinnon suorittaneista 86 % ja sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneista 94 %. Kysymykseen vastanneita oli yhteensä 474.

4.2 Kerrytetty sosiaalialan osaaminen

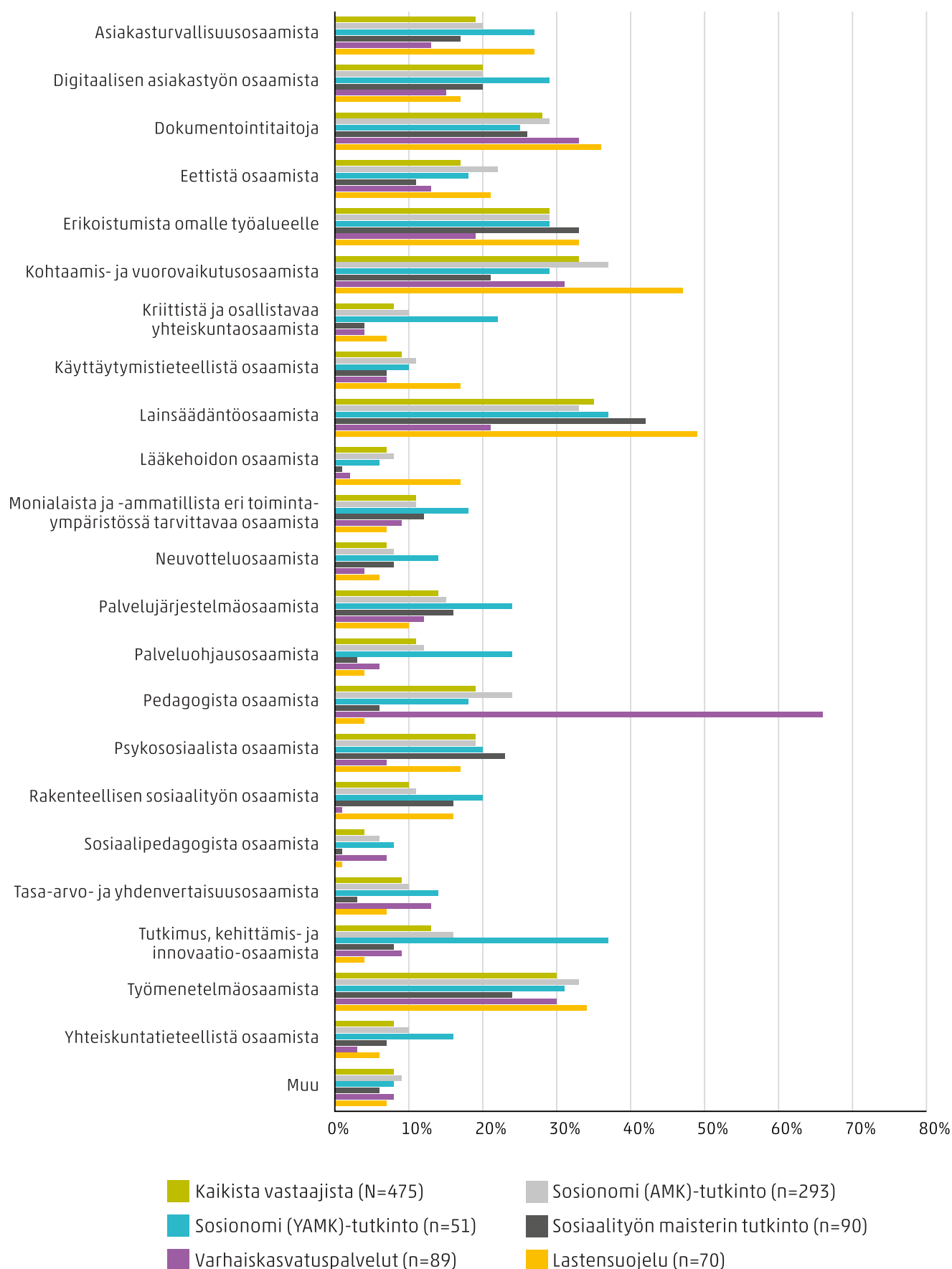
Millaista sosiaalialan osaamista kyselyyn osallistuneet olivat kerryttäneet vuosina 2019–2021? Lainsäädäntöosaamista oli kartuttanut 35 % vastanneista, kohtaus- ja vuorovaikutusosaamista 33 % ja

Kuvio 12: Ammatillisen osaamisen kehittämiseen osallistuminen

Oletko kehittänyt omaa ammatillista osaamistasi vuosina 2019–2021 (30.6.2021 mennessä)?



Kuvio 13: Kerrytetty sosiaalialan osaaminen 2019-2021



työmenetelmäosaamista 33 %. 29 % oli parantanut erikoistumista omalle työalueelle ja 28 % dokumentointitaitojaan. Kysymykseen vastanneita oli yhteensä 400.

Sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneilla korostuivat kerrytetystä sosiaalialan osaamisesta

- kohtaamis- ja vuorovaikutusosaaminen (35 %),
- lainsäädäntöosaaminen (33 %),
- työmenetelmäosaaminen (33 %),
- erikoistuminen omalle työalueelle (29 %) sekä
- dokumentointitaidot (29 %).

Sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneilla kerrytetystä sosiaalialan osaamisesta korostuivat

- tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio-osaaminen (37 %),
- lainsäädäntöosaaminen (37 %),
- työmenetelmäosaaminen (31 %),
- kohtaamis- ja vuorovaikutusosaaminen (29 %) sekä
- erikoistuminen omalle työalueelle (29 %).

Sosiaalityön maisterin tutkinnon suorittaneilla puolestaan korostuivat kerrytetystä sosiaalialan osaamisesta

- lainsäädäntöosaaminen (42 %),
- erikoistuminen omalle työalueelle (33 %),
- dokumentointitaidot (26 %),
- työmenetelmäosaaminen (24 %) sekä
- psykososiaalinen osaaminen (23 %).

Varhaiskasvatuksessa työskentelevillä korostuivat kerrytetystä osaamisesta

- pedagoginen osaaminen (66 %),
- dokumentointitaidot (33 %),
- kohtaamis- ja vuorovaikutustaidot (31 %),
- työmenetelmäosaaminen (30 %) sekä
- lainsäädäntöosaaminen (21 %).

Lastensuojelussa työskentelevillä korostuivat

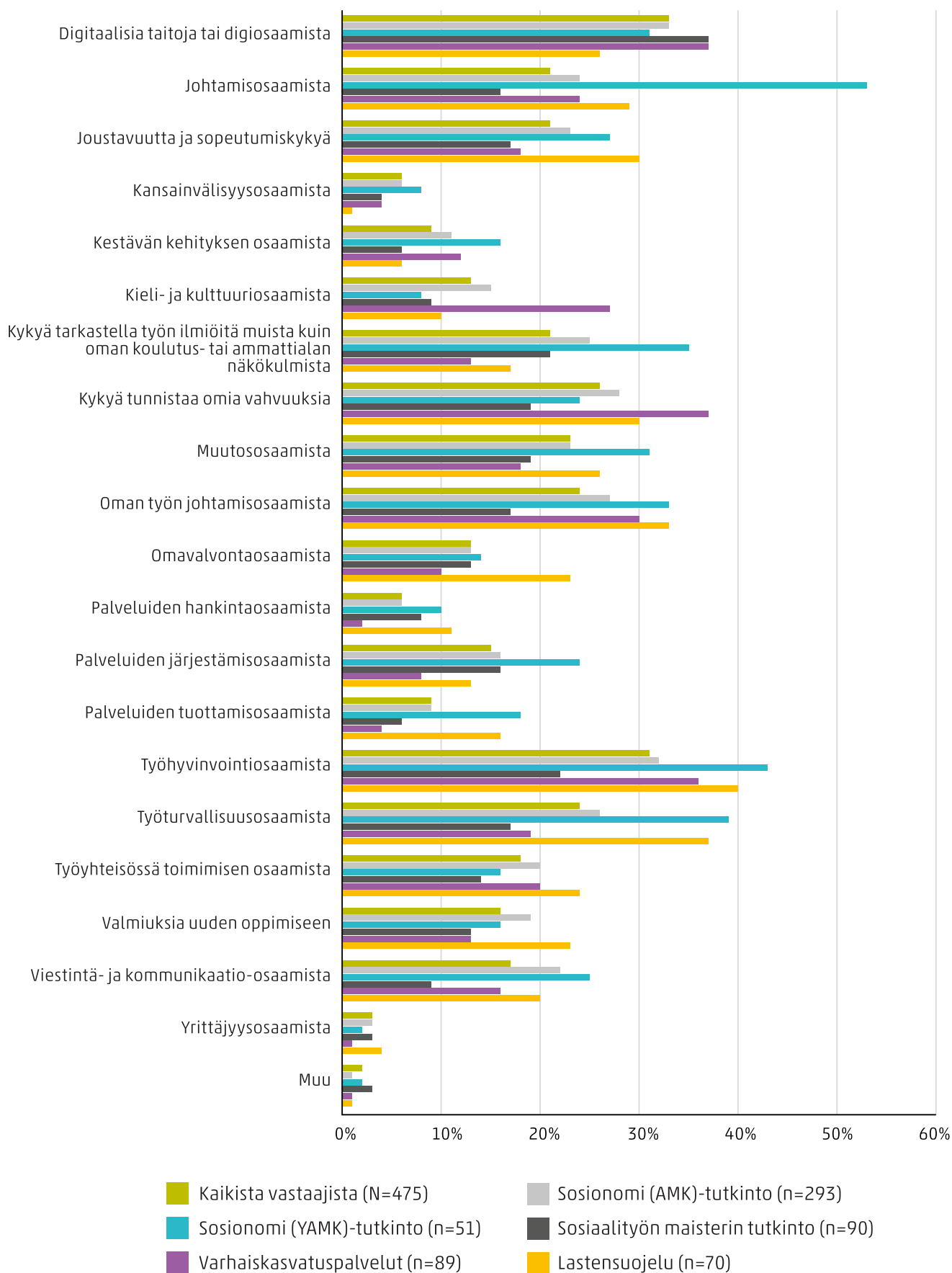
- lainsäädäntöosaaminen (49 %),
- kohtaamis- ja vuorovaikutusosaaminen (47 %),
- dokumentointitaidot (36 %),
- työmenetelmäosaaminen (34 %) sekä
- erikoistuminen omalle työalueelle (33 %).

4.3 Kerrytetty työelämäosaaminen

Monet kyselyyn vastanneet kertoivat hankineensa lisäosaamista työelämätiedoissa ja -taidoissa. 33 % ilmoitti kerryttäneensä työelämäosaamisesta digiosaamista, 31 % työhyvinvointiosaamista, 26 % kykyä tunnistaa omia vahvuuksia, 24 % työturvallisuusosaamista, 24 % oman työn johtamisaosaamista ja 23 % muutososaamista. Kysymykseen vastanneita oli yhteensä 347.



Kuvio 14: Kerrytetty työelämäosaaminen 2019-2021



Sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneilla kerrytetyssä työelämäosaamisessa korostuivat

- digiosaaminen (33 %),
- työhyvinvointiosaaminen (32 %),
- kyky tunnistaa omia vahvuuksia (28 %),
- oman työn johtamisosaaminen (27 %) sekä
- työturvallisuusosaaminen (26 %).

Sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneilla kerrytetyssä osaamisessa korostuivat

- johtamisosaaminen (53 %),
- työhyvinvointiosaaminen (43 %),
- työturvallisuusosaaminen (39 %),
- kyky tarkastella työn ilmiöitä muista kuin oman koulutus- tai ammattialan näkökulmista (35 %) ja
- oman työn johtamisosaaminen (33 %).

Sosiaalityön maisterin tutkinnon suorittaneilla kerrytetyssä työelämäosaamisessa korostuivat

- digiosaaminen (37 %),
- työhyvinvointiosaaminen (22 %),
- kyky tarkastella työn ilmiöitä muista kuin oman koulutus- tai ammattialan näkökulmista (21 %),
- kyky tunnistaa omia vahvuuksia (19 %) ja
- muutososaaminen (19 %).

Varhaiskasvatuspalveluissa työskentelevillä korostuivat kerrytetyssä työelämäosaamisessa

- kyky tunnistaa omia vahvuuksia (37 %),
- digiosaaminen (37 %),
- työhyvinvointiosaaminen (36 %),
- kieli- ja kulttuuriosaaminen (27 %) sekä
- johtamisosaaminen (24 %).

Lastensuojelussa työskentelevillä korostuivat

- työhyvinvointiosaaminen (40 %),
- työturvallisuusosaaminen (37 %),
- oman työn johtamisosaaminen (33 %),
- kyky tunnistaa omia vahvuuksia (30 %) sekä
- joustavuus ja sopeutumiskyky (30 %).

4.4 Ammatillisen osaamisen kerryttäminen tutkinnoilla ja koulutuksilla

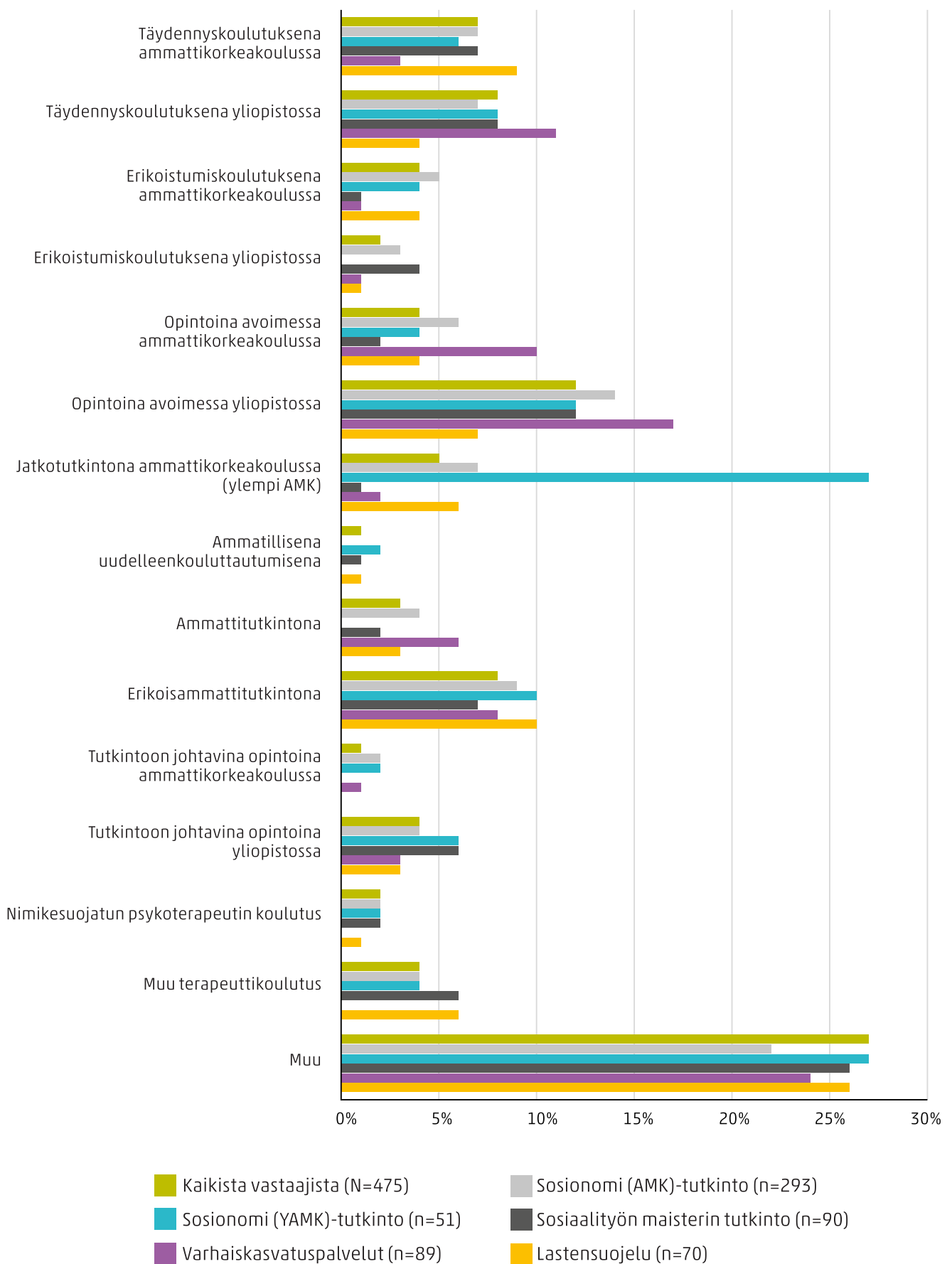
Osallistujilta kysyttiin, miten he olivat kerryttäneet omaa ammatillista osaamistaan tutkinnojen ja koulutuksien kautta. 12 % vastasi suorittaneensa opintoja avoimessa yliopistossa, 8 % suorittaneensa erikoisammattitutkinnon ja 8 % osallistuneensa täydennyskoulutukseen yliopistossa. Lisäksi 27 % ilmoitti suorittaneensa muun tutkinnon tai osallistuneensa muuhun koulutukseen. Muut tutkinnot ja koulutukset sisälsivät muun muassa yksittäisiä koulutuksia, yksityisen palveluntuottajan koulutuksia, lyhyitä kursseja sekä luentoja. Kysymykseen vastanneita oli yhteensä 306.

Sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneilla tutkintojen ja koulutuksien kautta kerrytetystä ammatillisen osaamisen tavoista korostuivat muut tutkinnot ja koulutukset (22 %), opinnot avoimessa yliopistossa (14 %) ja erikoisammattitutkinto (9 %). Sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneilla korostuivat jatkotutkinto ammattikorkeakoulussa (27 %), muut tutkinnot ja koulutukset (27 %) sekä opinnot avoimessa yliopistossa (12 %). Sosiaalityön maisterin tutkinnon suorittaneilla korostuivat muut tutkinnot ja koulutukset (27 %), opinnot avoimessa yliopistossa (11 %) ja täydennyskoulutus yliopistossa (8 %).

Varhaiskasvatuksessa työskentelevillä tutkintojen ja koulutuksien kautta kerrytetystä ammatillisen osaamisen tavoista korostuivat muut tutkinnot ja koulutukset (24 %), täydennyskoulutus yliopistossa (11 %) ja opinnot avoimessa yliopistossa (10 %). Lastensuojelussa työskentelevillä korostuivat muut tutkinnot ja koulutukset (26 %), erikoisammattitutkinto (10 %) ja täydennyskoulutus ammattikorkeakoulussa (9 %).

Tulosgrafiikasta poistettiin vastausvaihtoehdot jatko-opinnot yliopistossa (lisensiaatin tutkinto) ja jatko-opinnot yliopistossa (tohtorin tutkinto), sillä kukaan vastaajista ei valinnut kyseisiä vastausvaihtoehtoja.

Kuvio 15: Osaamisen kerryttäminen tutkintojen ja koulutuksien kautta



4.5 Ammatillisen osaamisen kerryttäminen työssä ja vapaa-ajalla

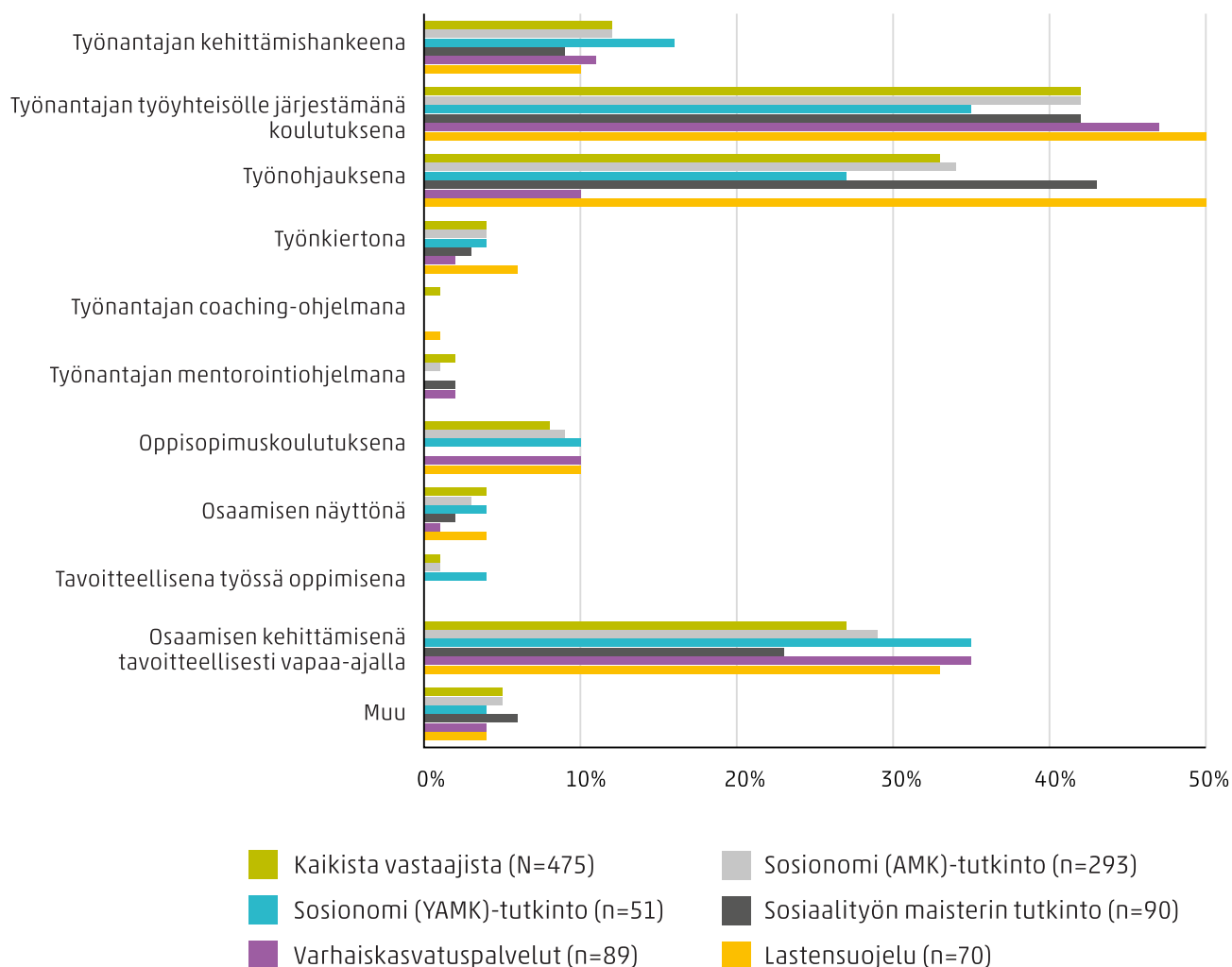
Vastaajilta myös kysyttiin, millaisia työssä ja vapaa-ajalla käytettävissä olevia ammatillisen osaamisen kehittämistapoja he olivat hyödyntäneet. 42 % ilmoitti osallistuneensa työnantajan järjestämään koulutukseen, 33 % työnohjaukseen ja 27 % tavoitteelliseen oppimiseen vapaa-ajalla. Kysymykseen vastanneita oli yhteensä 348.

Sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneiden vastauksissa korostuivat osaamisen kerryttämisen tavoista työnantajan järjestämät koulutukset (42 %), työnohjaus (34 %) ja osaamisen kehittäminen tavoitteellisesti vapaa-ajalla (29 %). Sosionomi (YAMK)

-tutkinnon suorittaneet mainitsivat etenkin työnantajan järjestämät koulutukset (35 %), tavoitteellisen osaamisen kehittämisen vapaa-ajalla (35 %) sekä työnohjauksen (27 %). Sosiaalityön maisterin tutkinnon suorittaneiden vastauksissa nousivat lähes tasaväisesti esiin työnohjaus (43 %) ja työnantajan järjestämät koulutukset (42 %) sekä näiden jälkeen osaamisen kehittäminen tavoitteellisesti vapaa-ajalla (23 %).

Varhaiskasvatuksessa työskentelevien osaamisen kerryttämisen tavoissa korostuivat työnantajan järjestämät koulutukset (47 %), osaamisen kehittäminen tavoitteellisesti vapaa-ajalla (35 %) ja työnantajan kehittämishankkeet (11 %). Lastensuojelussa

Kuvio 16: Kerrytetyn osaamisen tavat työssä ja vapaa-ajalla



työskentelevien vastauksissa korostuivat työnohjaus (50 %), työnantajan järjestämät koulutukset (50 %) ja oman osaamisen kehittäminen vapaa-ajalla (33 %).

4.6 Ammatillisen osaamisen kehittämisestä avautuneet työmahdollisuudet

Lähes puolet kyselyyn vastanneista ilmoitti, ettei ammatillisen osaamisen kehittäminen ollut avannut heille uusia työmahdollisuuksia (45 %). Muille ammatillisen osaamisen kehittäminen oli avannut ovia: 19 %:lle erityisosaamista vaativia työtehtäviä, 18 %:lle uudenlaisia työtehtäviä samassa työssä, 17 %:lle kehittämistehtäviä, 11 %:lle johtamistehtäviä ja 6 %:lle toisenlaisia mahdollisuuksia, joita ei lueteltu vastausvaihtoehdoissa. Kaikista vastanneista 3 %:lle ammatillisen osaamisen kehittäminen oli avannut uusia mahdollisuuksia, mutta vas-

taaja ei ollut kiinnostunut niistä. Kysymykseen vastanneita oli yhteensä 383.

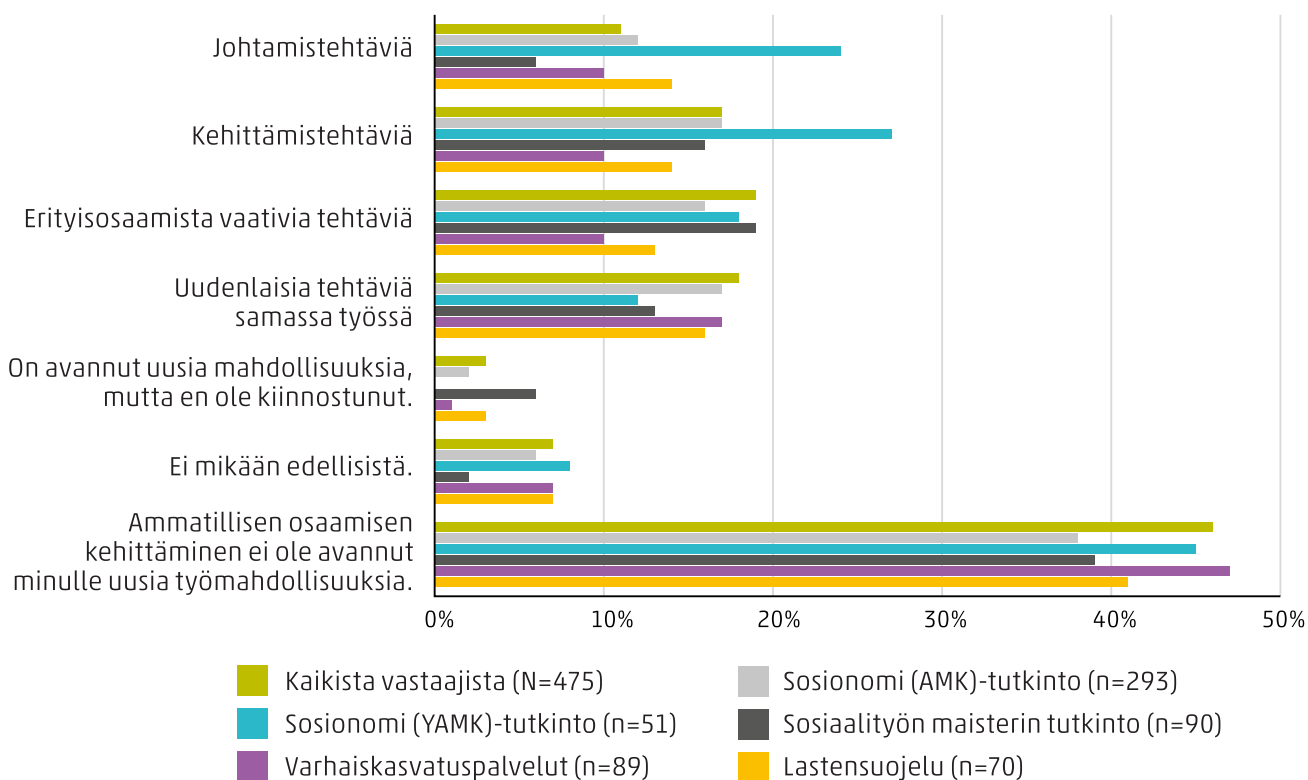
Sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneiden ammatillisen osaamisen kehittäminen oli mahdollistanut heille todennäköisimmin joko kehittämistehtäviä (27 %) tai johtamistehtäviä (24 %). Sosiaalityön maisterit (6 %) vastasivat muita todennäköisimmin ammatillisen osaamisen kehittämisen avanneen heille uusia työmahdollisuuksia, mutta he eivät olleet kiinnostuneita niistä.

4.7 Ammatillisen osaamisen kartuttaminen vapaa-ajalla

Kaikista vastaajista 35 % kertoi, että oli pyrkinyt tietoisesti kartuttamaan ammatillista osaamistaan vapaa-ajalla silloin tällöin. 24 % oli parantanut ammatillista osaamistaan vapaa-ajalla melko usein, 17 % usein ja 17 % harvoin. 6 % vastaajista ei ollut pyrkinyt

Kuvio 17: Ammatillisen osaamisen kehittämisestä avautuneet työmahdollisuudet

Millaisia työmahdollisuuksia tutkinnon jälkeinen ammatillisen osaamisen kehittäminen on sinulle avannut?



tarkastelujakson aikana kartuttamaan ammatillista osaamistaan vapaa-ajalla ollenkaan. Kysymykseen vastanneita oli yhteensä 474.

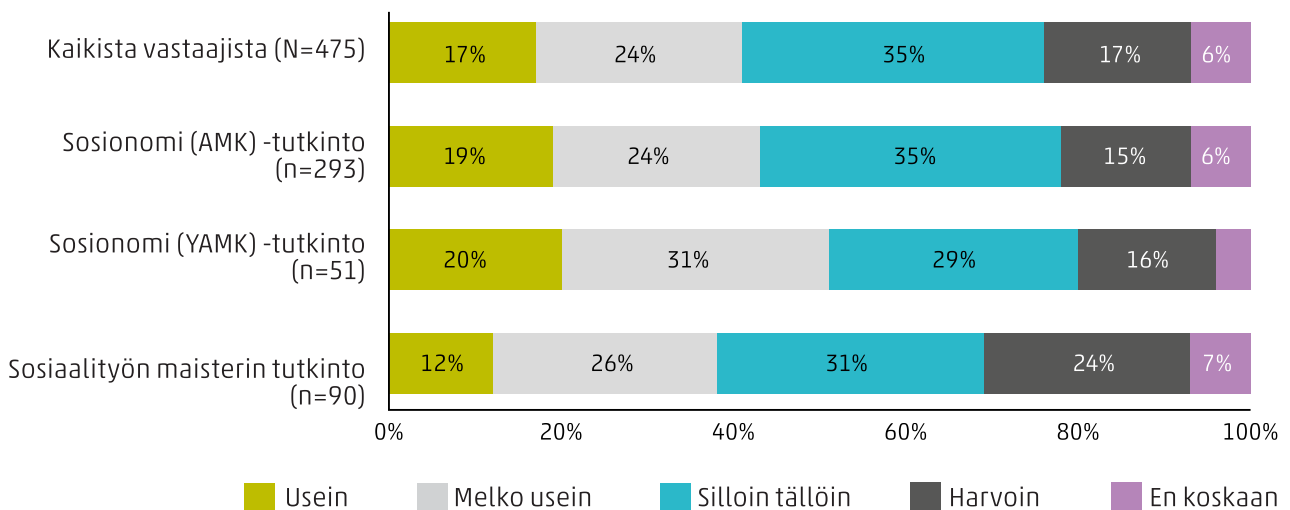
4.8 Käytetty aika osaamisen kehittämiseen vapaa-ajalla

Kaikista vastaajista 37 % käytti osaamisen kehittämiseen vapaa-ajalla aikaa alle 500 tuntia vuosina 2019–2021. Osaamisen kehittämiseen käytettyä aikaa vapaa-ajalla arvioi yhteensä 290 vastaajaa.

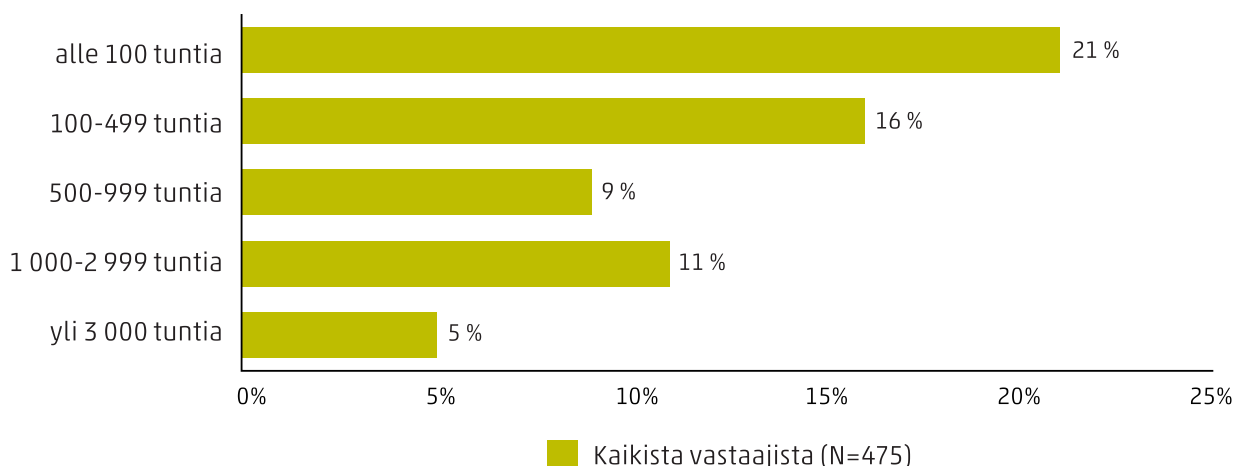
Vastaajien oli mahdollista arvioida vapaa-ajallaan käyttämänsä osaamisen kehittämiseen käyttämänsä aikaa joko opintopisteinä, työpäivinä tai tunteina. Opintopisteet muutettiin tunneiksi kertomalla opintopisteiden määrä 27 tunnilla, sillä yksi opintopiste vastaa 27 tunnin työtä. Työpäivät muutettiin tunneiksi kertomalla työpäivien määrä 7 ½ tunnilla.

Kuvio 18: Ammatillisen osaamisen kartuttaminen vapaa-ajalla

Kuinka usein pyrit kartuttamaan ammatillista osaamistasi vapaa-ajalla?



Kuvio 19: Vapaa-ajalla käytetty aika osaamisen kehittämiseen



5. Työnantajien ja ammattilaisten osuudet osaamisen kehittämisessä

Yksi selvityksen tavoitteista oli saada tietoa, kuinka paljon työnantajat osallistuvat sosiaalialan ammattilaisten osaamisen kehittämiseen. Vastaajilta kysyttiin kokemuksia muun muassa siitä, miten työnantaja oli kartoittanut vastaajien riittävää ammatillista osaamista, millaisiksi vastaajat kokivat työnantajan käytännöt osaamisen kehittämiseksi sekä oliko työyhteisössä osaamisen jakamisen käytäntöjä.

Lisäksi niiltä vastaajilta, jotka olivat kehittäneet omaa ammatillista osaamistaan vuosina 2019–2021, kysyttiin, kenen aloitteesta osaamisen kehittäminen oli tapahtunut, kuka oli osaamisen kehittämisen kustantanut sekä millä ajalla osaamisen kehittä-

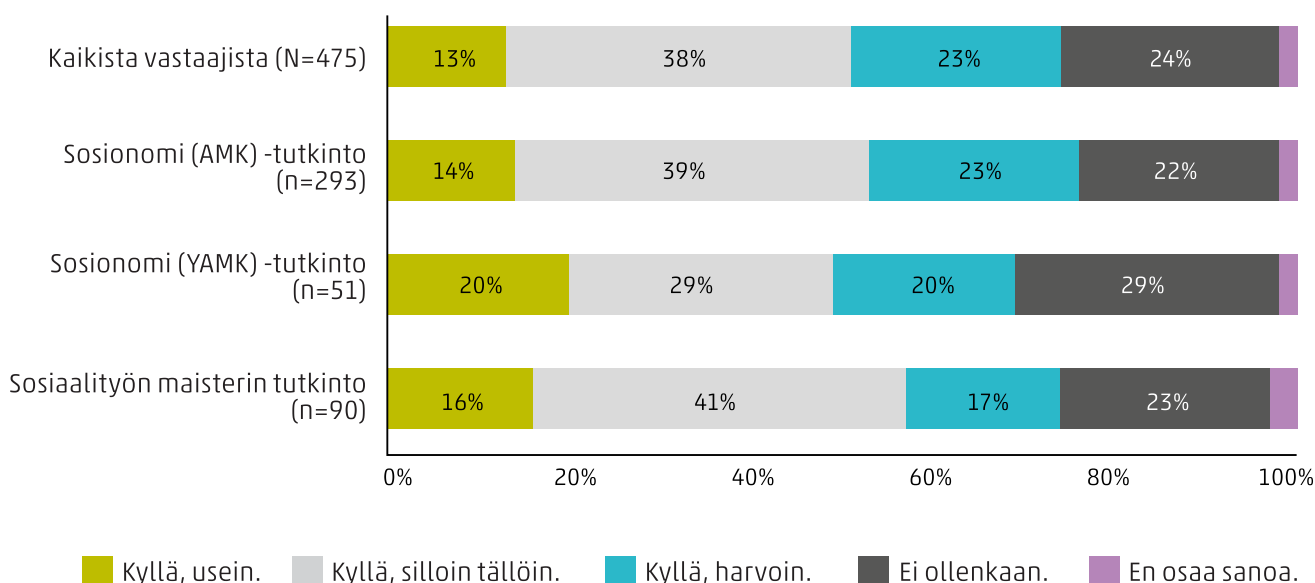
minen oli tapahtunut. Samat kysymykset esitettiin henkilöille, jotka valitsivat vaihtoehdon, etteivät osanneet sanoa. Näin ollen tässä tarkastelussa on vähemmän vastaajia kuin muissa osioissa.

5.1 Riittävän ammatillisen osaamisen kartoittaminen työssä

Kyselyyn osallistuneista 64 % vastasi, että työnantaja oli kartoittanut heidän näkemyksiään työtehtävissä tarvittavasta riittävästä ammatillisesta osaamisesta usein tai silloin tällöin. 26 % vastasi, ettei työnantaja ollut kartoittanut näkemyksiä työtehtävissä tarvittavasta riittävästä ammatillisesta osaamisesta. Kysymykseen vastasivat kaikki 475 vastaajaa.

Kuvio 20: Riittävän ammatillisen osaamisen kartoittaminen työssä

Onko työnantaja kartoittanut näkemystäsi työtehtävissäsi tarvittavasta riittävästä ammatillisesta osaamisesta vuosina 2019–2021 (30.6.2021 mennessä)?



5.2 Työnantajan käytännöt ammatillisen osaamisen kehittämisessä

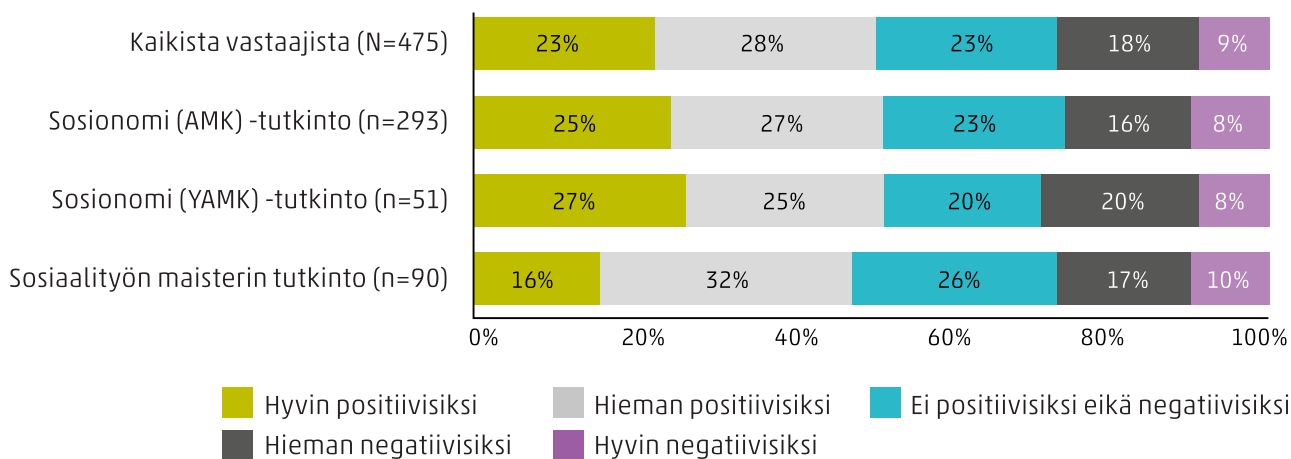
Noin puolet kyselyyn vastanneista koki työnantajan käytännöt heidän ammatillisen osaamisen kehittämisessään joko hyviksi tai hieman positiivisiksi (51 %). Sitä vastoin 27 % vastaajista koki työnantajan käytännöt joko hieman tai hyvin negatiivisiksi. 23 % mielestään työnantajan käytännöt osaamisen kehittämisessä olivat neutraaleja, eivät positiivia tai negatiivisia. Kaikki 475 kyselyyn osallistunutta vastasivat kysymykseen.

5.3 Työyhteisön keskustelut ammatillisen osaamisen kehittämisestä

Monien (56 %) kyselyyn vastanneiden työyhteisössä oli keskusteltu muutaman kerran vuodessa ammatillisen osaamisen kehittämisestä tarkastelujakson aikana. 23 %:n työyhteisössä ammatillisen osaamisen kehittämisestä keskusteltiin kuukausittain, 15 %:n työyhteisöissä ei koskaan ja 5 % työyhteisöissä viikoittain. Kysymykseen vastanneita oli yhteensä 473.

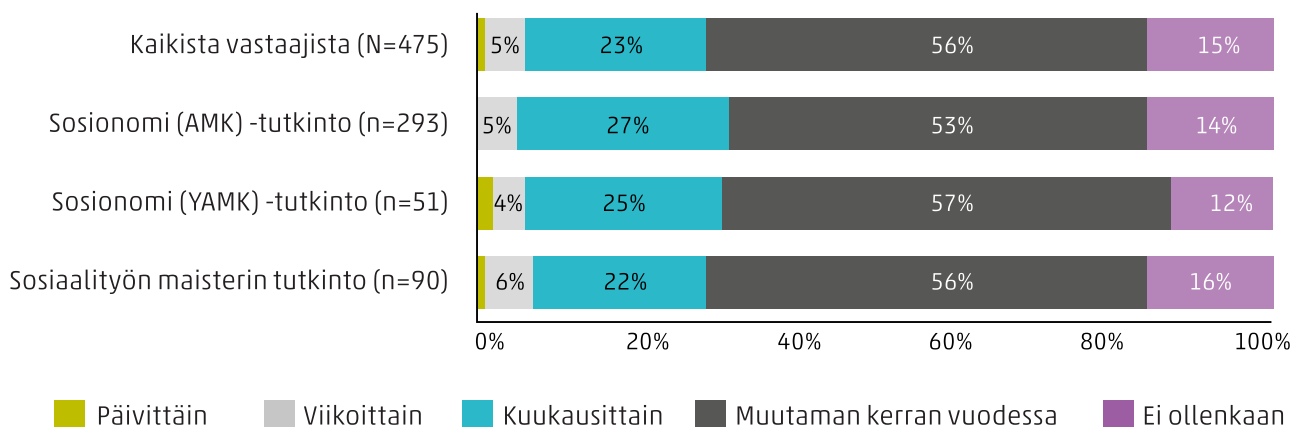
Kuvio 21: Kokemukset työnantajan käytännöistä ammatillisen osaamisen kehittämisessä

Millaisiksi koet työnantajasi käytännöt ammatillisen osaamisesi kehittämisessä vuosina 2019–2021 (30.6.2021 mennessä)?



Kuvio 22: Työyhteisössä kädyt keskustelut ammatillisen osaamisen kehittämisestä

Kuinka usein työyhteisössäsi keskusteltiin ammatillisen osaamisen kehittämisestä vuosina 2019–2021 (30.6.2021 mennessä)?



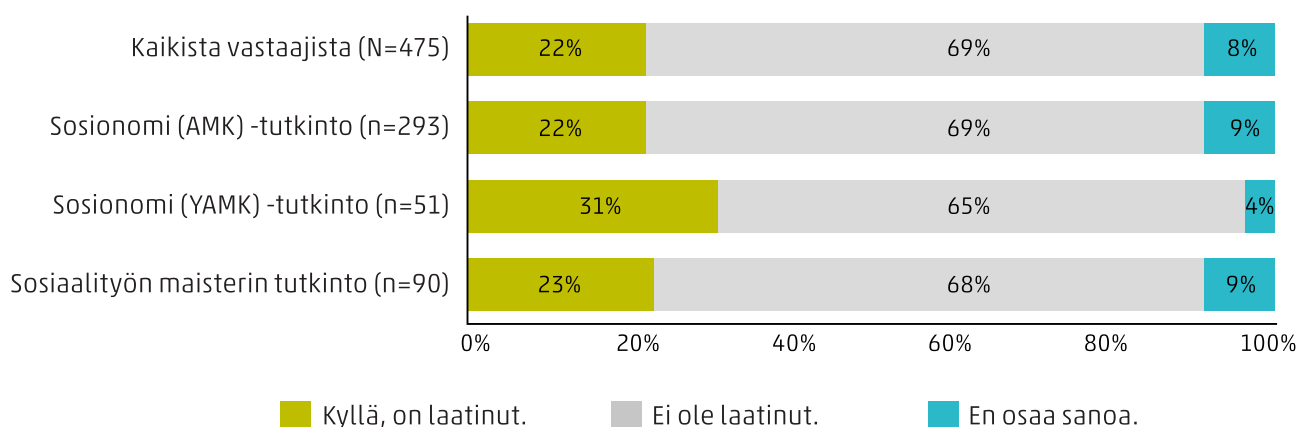
5.4 Työnantajan ammatillisen osaamisen kehittämisen suunnitelmat

Lähes 70 % kyselyyn vastanneista kertoi, ettei työnantaja ollut laatinut ammatillisen osaamisen kehittämissuunnitelmaa vuosina 2019–2021 (69 %). Suunnitelman oli laatinut 22 % vastaajien työnantajista. Sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneilla 31 % työnantajista oli laatinut osaamisen kehittämistä koskevan suunnitelman. Kaikista kyselyyn vastanneista 8 % ei osannut sanoa, oliko suunnitelma tehty. Kysymykseen vastanneita oli yhteensä 474.

Huomattavaa on, että jo vuonna 2006 sosiaali- ja terveysministeriö on julkaissut sosiaalihuollon täydennyskoulutussuosituksen, jossa henkilöstön täydennyskoulutussuunnitelma on osana suunnitelmallista henkilöstön osaamisen kehittämistä (STM 2006). Perustettavia hyvinvointialueita koskee sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämislain 59 §:n säännös täydennyskoulutusvelvollisuudesta ja jatkuvasta ammatillisesta kehittymisestä.

Kuvio 23: Työnantajan laatimat ammatillisen osaamisen kehittämisen suunnitelmat

Onko työnantajasi laatinut kanssasi ammatillisen osaamisesi kehittämistä koskevan suunnitelman vuosina 2019–2021 (30.6.2021 mennessä)?



5.5 Ammatillisen osaamisen jakaminen työyhteisössä

Kyselyn vastaajista 63 %:lla oli työyhteisössä käytäntöjä osaamisen jakamiseksi, ja heistä suurimmalla osalla osaamisen jakaminen oli satunnaista (51 % kaikista vastaajista). Työyhteisölle jaettiin esimerkiksi koulutuksista, tutkimuksista ja kehittämishankkeista kertynyttä tietoa sekä järjestettiin opintopiirejä. 35 % vastasi, ettei osaamisen jakamisen käytäntöjä ole, mutta niille koettiin tarvetta.

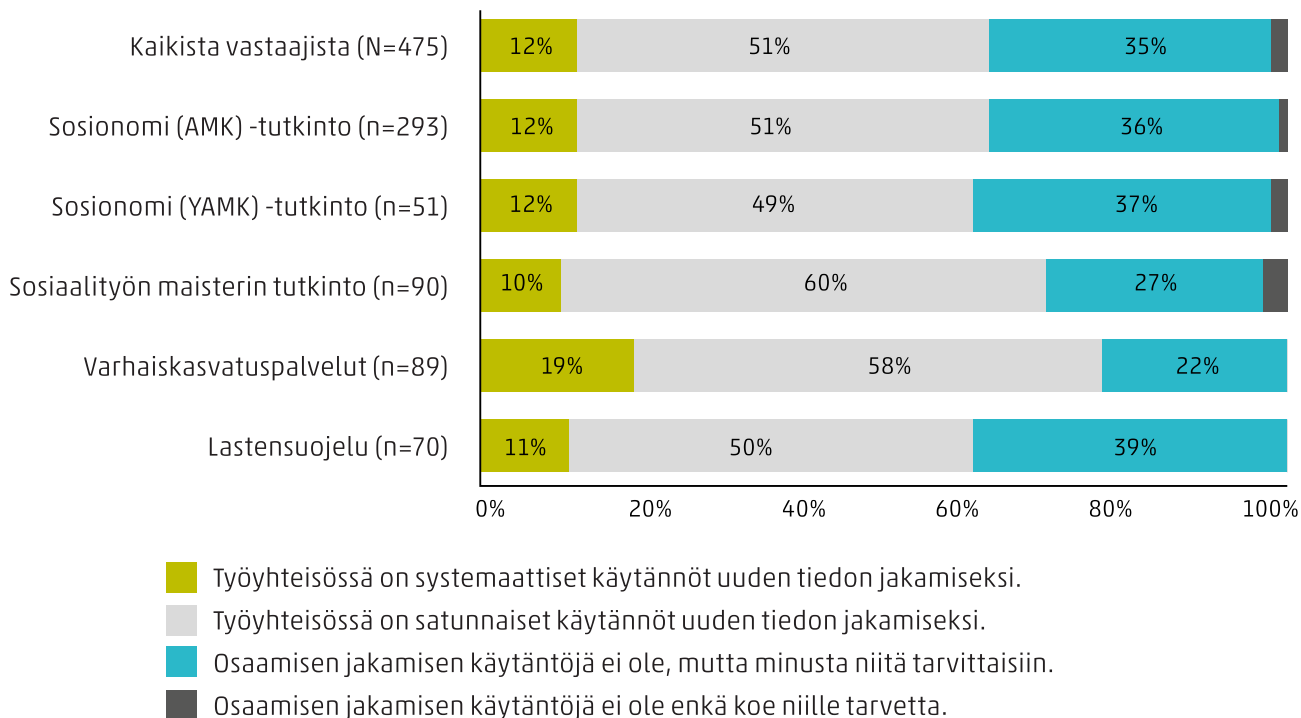
Sosiaalityön maisterin tutkinnon suorittaneilla oli useammin osaamisen jakamisen käytäntöjä työyhteisössään kuin muilla korkeakoulututkinnon suorittaneilla. Kysymykseen vastanneita oli yhteensä 474.

5.6 Aloitteen tekijä ammatillisen osaamisen kehittämisessä

Lähes puolet vastaajista oli omasta aloitteestaan osallistunut ammatillisen osaamisen kehittämiseen (47 %). Kolmasosa (33 %) oli osallistunut ammatillisen osaamisen

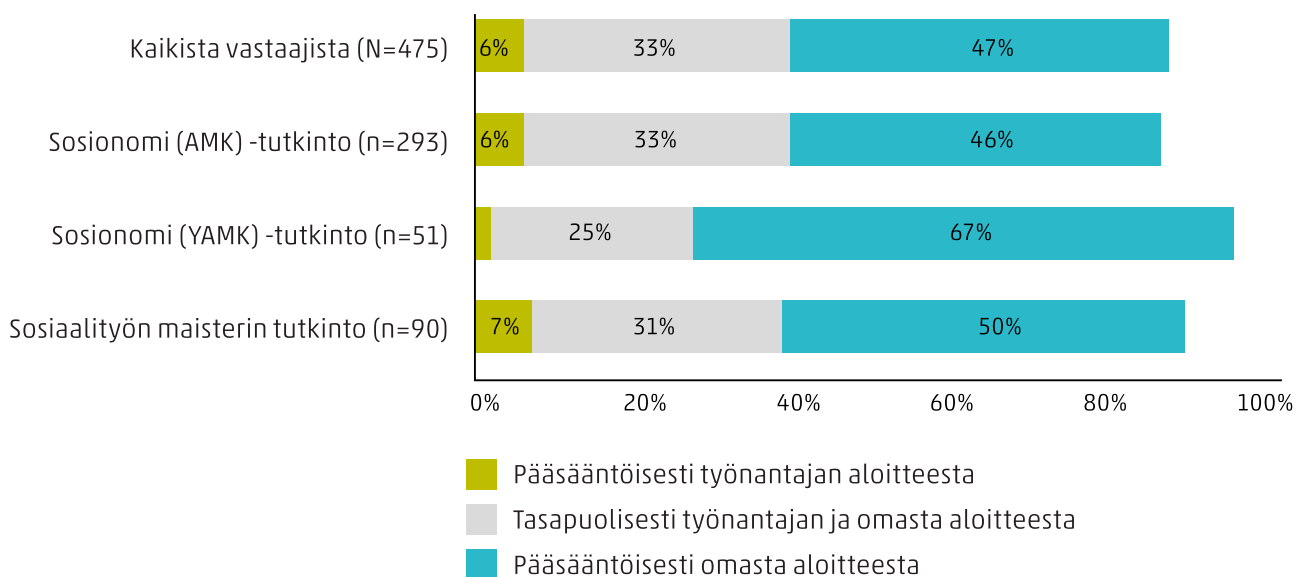
Kuvio 24: Työyhteisön käytännöt ammatillisen osaamisen jakamiseen

Onko työyhteisössäsi ollut käytäntöjä ammatillisen osaamisen jakamiseen vuosina 2019–2021 (30.6.2021 mennessä)?



Kuvio 25: Työnantajan ja työntekijän osuus ammatillisen osaamisen kehittämisen aloitteista

Miten olet osallistunut oman ammatillisen osaamisesi kehittämiseen vuosina 2019–2021 (30.6.2021 mennessä)?



kehittämiseensä tasapuolisesti työnantajan ja omasta aloitteesta. Sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneista 67 % oli kehittänyt omaa ammatillista osaamistaan pääsääntöisesti omasta aloitteestaan. Kysymykseen vastanneita oli yhteensä 405.

5.7 Työnantajan osallistuminen ammatillisen osaamisen kehittämisen kustannuksiin

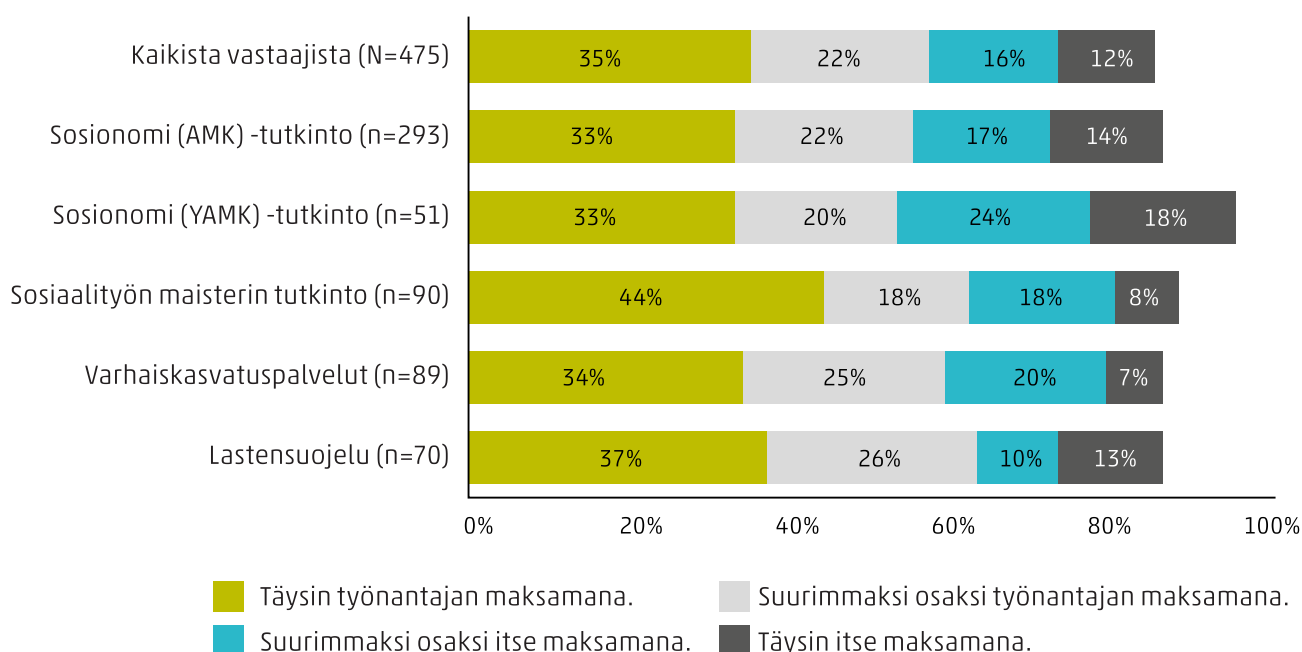
57 % vastaajista kertoi, että työnantaja oli maksanut ammatillisen osaamisen kehittämisen kustannukset joko täysin tai suurimmaksi osaksi. Sosiaalityön maisterit osallistuivat oman ammatillisen osaamisen kehittämiseen muita vertailuryhmiä useammin täysin työnantajan maksamana. Kysymykseen vastanneita oli yhteensä 405.

5.8 Ammatillisen osaamisen kehittämisen jakautuminen työ- ja vapaa-ajalle

Kyselyyn osallistuneista 56 % vastasi, että he kehittivät ammatillista osaamistaan joko täysin tai suurimmaksi osaksi työajalla. Sosiaalityön maisterin tutkinnon suorittaneilla ammatillisen osaamisen kehittäminen tapahtui muita vertailuryhmiä useammin työajalla (suurimmaksi osaksi tai täysin työajalla 62 %). Sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneet puolestaan kehittivät osaamistaan muita vertailuryhmiä useammin omalla ajalla: 45 %:lla ammatillisen osaamisen kehittäminen tapahtui joko suurimmaksi osaksi tai täysin omalla ajalla. Kysymykseen vastanneita oli yhteensä 406.

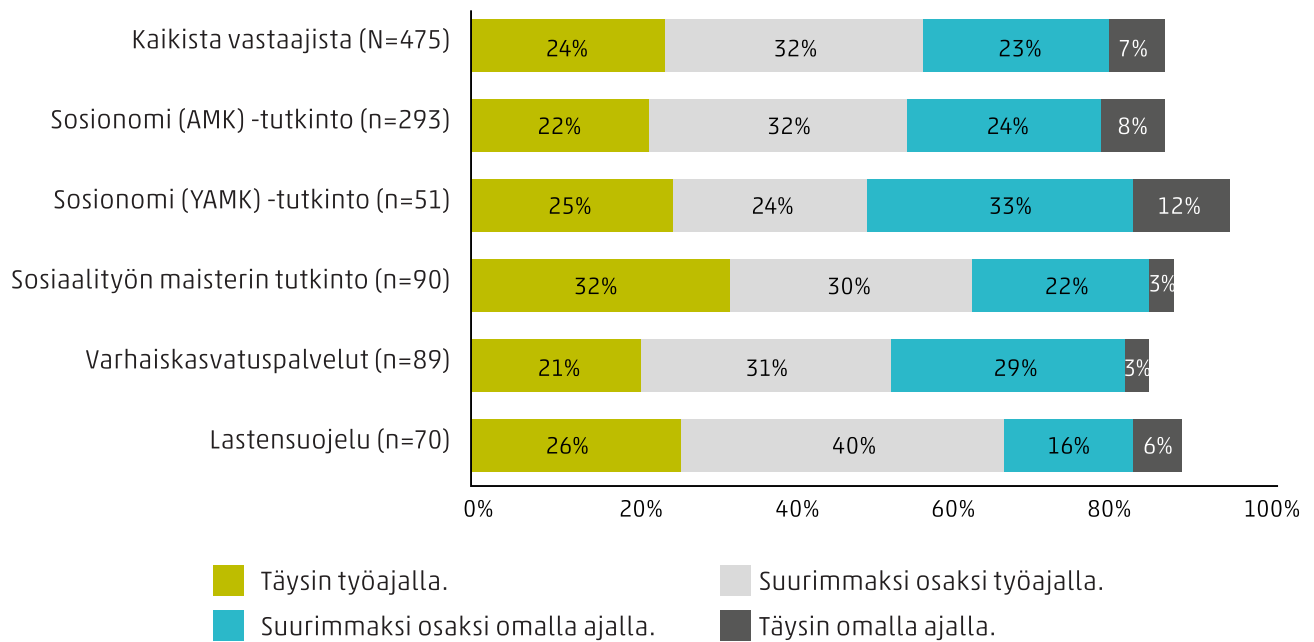
Kuvio 26: Työnantajan ja työntekijän osuus ammatillisen osaamisen kehittämisen kustannuksista

Miten ammatillisen osaamisesi kehittäminen on kustannettu vuosina 2019–2021 (30.6.2021 mennessä)?



Kuvio 27: Ammatillisen osaamisen kehittämisen jakautuminen työ- ja vapaa-ajalle

Onko ammatillisen osaamisesi kehittäminen tapahtunut työajalla vai omalla ajalla vuosina 2019–2021 (30.6.2021 mennessä)?



6. Kiinnostus hankkia lisää sosiaalialan ammatillista osaamista

Kyselyssä selvitettiin myös Talentian jäsen-
ten näkemyksiä osaamisen tarpeistaan
tulevaisuudessa. Olivatko Talentian jäsenet
kiinnostuneita hankkimaan lisää ammatil-
lista osaamista tulevaisuudessa, millaista
osaamista he olivat kiinnostuneita hankki-
maan sekä millä tavoin he halusivat osaa-
mistaan kerryttää?

Osaamisalueet oli jaettu kyselyssä jäl-
leen sosiaalialan osaamiseen ja työelä-
mäosaamiseen. Ammatillisen osaamisen
kerryttämisen tavat oli jaettu tutkintoihin
ja koulutuksiin sekä työssä ja vapaa-ajalla
tapahtuviin oppimisen tapoihin.

6.1 Kiinnostus hankkia lisää ammatillista osaamista

Kaikista kyselyyn vastanneista 85 % oli
kiinnostunut hankkimaan lisää ammatillista
osaamista tulevaisuudessa, 5 % ei ollut kiin-
nostunut ja 9 % ei osannut sanoa. Kysymyk-
seen vastanneita oli yhteensä 473.

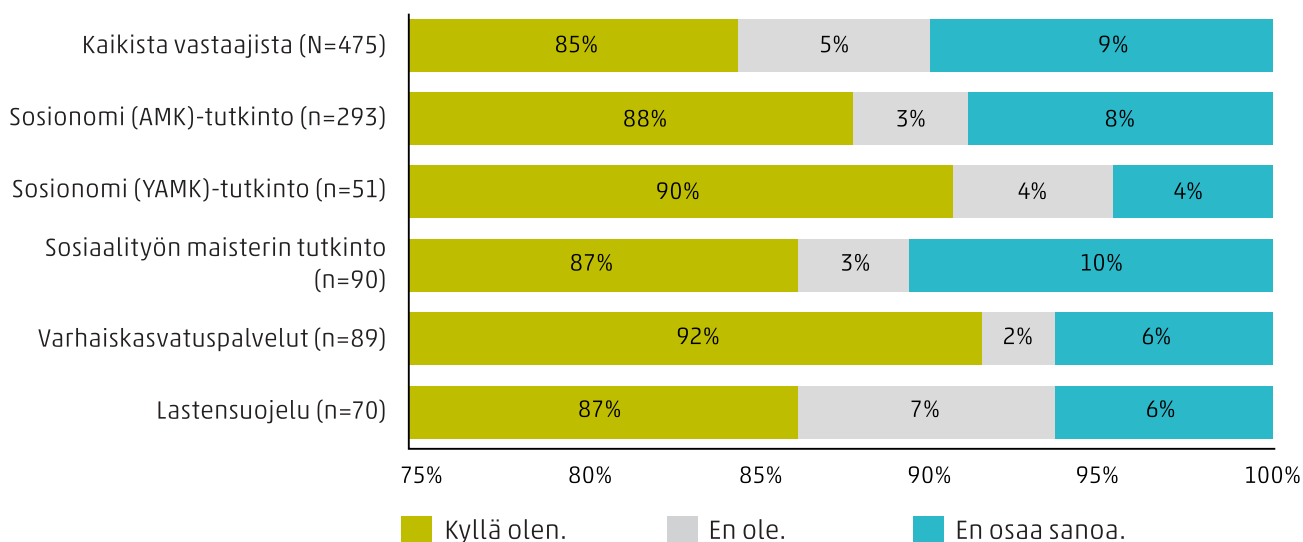
Tarkasteltavista vastaajaryhmistä var-
haiskasvatuksessa työskentelevät olivat
useimmin kiinnostuneita hankkimaan lisää
ammatillista osaamista tulevaisuudessa
(92 %). Lastensuojelussa työskentelevät
vastasivat puolestaan muita vastaajaryhmiä
useammin, etteivät halunneet hankkia lisää
ammatillista osaamista (7 %). Sosiaalityön
maistereista 10 % ei osannut sanoa, olivatko
he kiinnostuneita hankkimaan lisää amma-
tillista osaamista.

6.2 Kiinnostus hankkia lisää sosiaalialan osaamista

Kun vastaajilta tiedusteltiin, mitä sosiaa-
lialan osaamista he olivat kiinnostuneita
hankkimaan tulevaisuudessa, 34 % valitsi
työmenetelmäosaamisen. 28 % valitsi puo-
lestaan psykososiaalisen osaamisen, 26 %
digitaalisen asiakastyön osaamisen ja 24 %
kohtaamis- ja vuorovaikutusosaamisen. Ky-
symykseen vastanneita oli yhteensä 426.

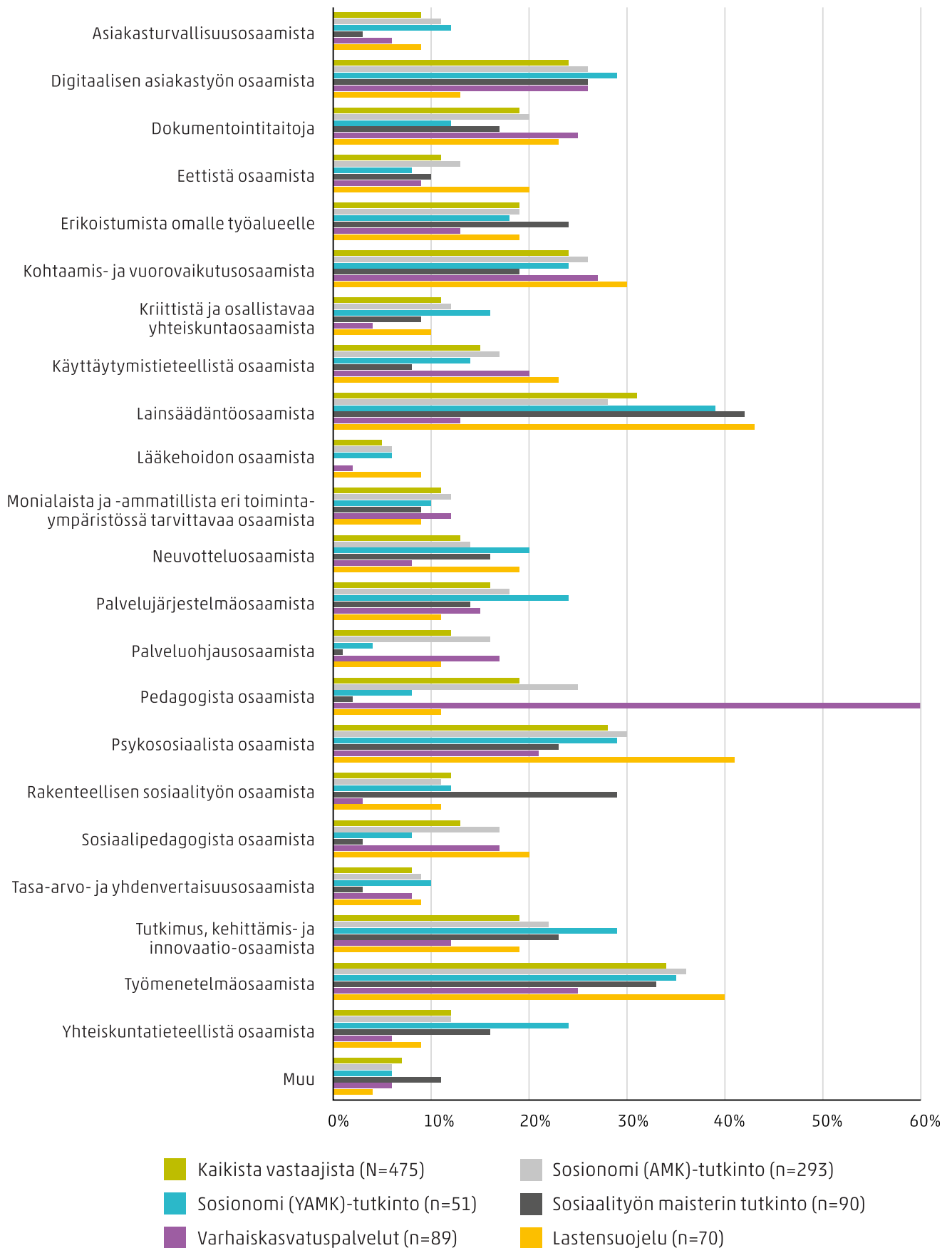
Kuvio 28: Kiinnostus hankkia lisää ammatillista osaamista tulevaisuudessa

Oletko kiinnostunut hankkimaan lisää ammatillista osaamista tulevaisuudessa?



Kuvio 29: Kiinnostus hankkia lisää sosiaalialan osaamista

Mitä sosiaalialan osaamista olet kiinnostunut hankkimaan tulevaisuudessa?



Sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneista oli kiinnostunut hankkimaan sosiaalialan osaamisesta

- 36 % työmenetelmäosaamista,
- 30 % psykososiaalista osaamista,
- 28 % lainsäädäntöosaamista,
- 26 % digitaalisen asiakastyön osaamista ja
- 26 % kohtaamis- ja vuorovaikutusosaamista.

Sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneista oli kiinnostunut hankkimaan

- 39 % lainsäädäntöosaamista,
- 35 % työmenetelmäosaamista,
- 29 % digitaalisen asiakastyön osaamista ja
- 29 % tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio-osaamista.

Sosiaalityön maisterin tutkinnon suorittaneista oli kiinnostunut hankkimaan

- 42 % lainsäädäntöosaamista,
- 40 % työmenetelmäosaamista,
- 29 % rakenteellisen sosiaalityön osaamista,
- 26 % digitaalisen asiakastyön osaamista ja
- 24 % halusi erikoistua omalle työalueelleen.

Varhaiskasvatuspalveluissa työskentelevistä oli kiinnostunut hankkimaan

- 60 % pedagogista osaamista,
- 27 % kohtaamis- ja vuorovaikutusosaamista,
- 26 % digitaalisen asiakastyön osaamista,
- 25 % dokumentointitaitoja ja
- 25 % työmenetelmäosaamista.

Lastensuojelussa työskentelevistä oli kiinnostunut hankkimaan

- 43 % lainsäädäntöosaamista,
- 41 % psykososiaalista osaamista,
- 40 % työmenetelmäosaamista,
- 30 % kohtaamis- ja vuorovaikutusosaamista ja
- 23 % dokumentointitaitoja.

6.3 Kiinnostus hankkia lisää työelämäosaamista

Kun selvitykseen osallistuvilta kysyttiin, millaista työelämäosaamista he olivat kiinnostuneita hankkimaan tulevaisuudessa, niin 36 % vastasi olevansa kiinnostunut työhyvinvointiosaamisesta ja 34 % digiosaamisesta. 30 % kertoi kiinnostuneensa johtamisosaamisesta, 28 % muutososaamisesta ja 23 % kyvystä tunnistaa omia vahvuuksia. Kysymykseen vastanneita oli yhteensä 392.

Työelämäosaamisesta sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneista oli kiinnostunut hankkimaan

- 39 % työhyvinvointiosaamista,
- 35 % johtamisosaamista,
- 34 % digiosaamista,
- 30 % muutososaamista ja
- 26 % oman työn johtamisosaamista.

Sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneista oli kiinnostunut hankkimaan

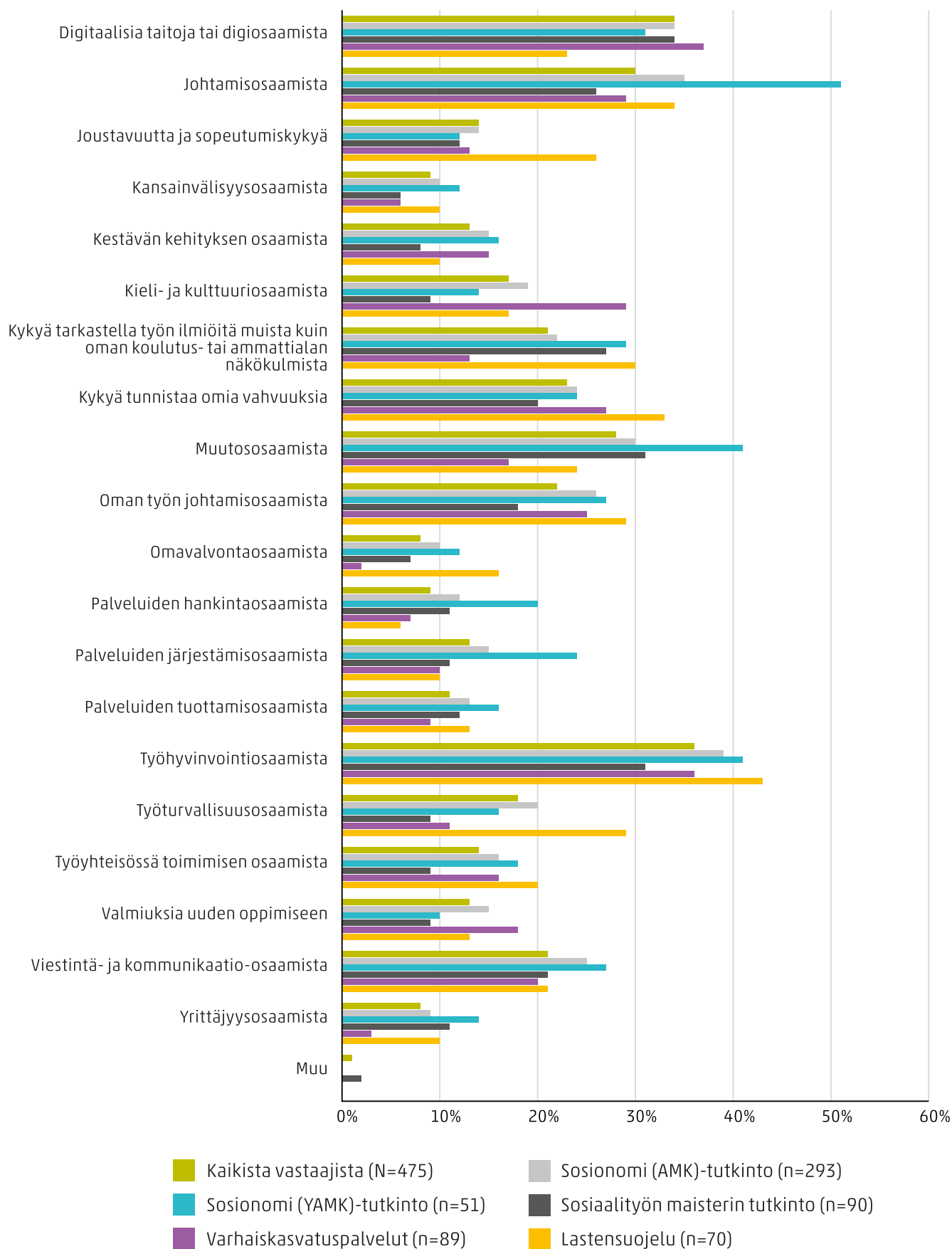
- 51 % johtamisosaamista,
- 41 % muutososaamista,
- 41 % työhyvinvointiosaamista,
- 31 % digiosaamista ja
- 29 % kykyä tunnistaa ilmiöitä muista kuin oman koulutus- tai ammattialan näkökulmista.

Sosiaalityön maisterin tutkinnon suorittaneista oli kiinnostunut hankkimaan

- 34 % digiosaamista,
- 31 % muutososaamista,
- 31 % työhyvinvointiosaamista,
- 27 % kykyä tarkastella ilmiöitä muista kuin oman koulutus- tai ammattialan näkökulmasta sekä
- 26 % johtamisosaamista.

Kuvio 30: Kiinnostus hankkia lisää työelämäosaamista

Mitä työelämäosaamista olet kiinnostunut hankkimaan tulevaisuudessa?



Varhaiskasvatuspalveluissa työskentelevistä oli kiinnostunut hankkimaan työelämäosaamisesta

- 37 % digiosaamista,
- 36 % työhyvinvointiosaamista,
- 34 % johtamisosaamista,
- 29 % kieli- ja kulttuuriosaamista sekä
- 27 % kykyä tunnistaa omia vahvuuksia.

Lastensuojelussa työskentelevistä oli kiinnostunut hankkimaan

- 43 % työhyvinvointiosaamista,
- 34 % johtamisosaamista,
- 33 % kykyä tunnistaa omia vahvuuksia,
- 30 % kykyä tarkastella ilmiöitä muista kuin oman koulutus- tai ammattialan näkökulmista ja
- 29 % oman työn johtamisosaamista.

6.4 Kiinnostavat ammatillisen osaamisen hankkimisen tavat: tutkinnot ja koulutukset

37 % vastaajista haluaisi hankkia osaamista tulevaisuudessa täydennyskoulutuksella ammattikorkeakoulussa. 35 % valitsi vaihtoehdoista täydennyskoulutuksen yliopistossa ja 29 % opinnot avoimessa yliopistossa. Kysymykseen vastanneita oli yhteensä 392.

Sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneista kiinnostavimmat osaamisen hankkimisen tavat tutkinnoista ja koulutuksista olivat täydennyskoulutus ammattikorkeakoulussa (44 %), täydennyskoulutus yliopistossa (34 %) sekä opinnot avoimessa yliopistossa (32 %). Sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneista kiinnostavimmat osaamisen hankkimisen tavat olivat täydennyskoulutus yliopistossa (41 %), täydennyskoulutus ammattikorkeakoulussa (37 %) sekä opinnot avoimessa yliopistossa (37 %). Sosiaalityön maisterin tutkinnon suorittaneilla mieluisimmaksi osaamisen hankkimisen tavaksi nousi täydennyskoulutus yliopistossa (57 %).

Seuraavana tulivat erikoistumiskoulutus yliopistossa (38 %) ja opinnot avoimessa yliopistossa (33 %).

Talentian Vastavalmistuneiden urapolut 2021 -selvityksen mukaan sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneista vastavalmistuneista talentialaisista 30 % suunnittelee sosionomi (YAMK) -tutkinnon ja 27 % sosiaalityön maisterin tutkinnon suorittamista. Sosiaalityön maisteritutkinnon suorittaneista vastavalmistuneista 31 % suunnittelee psykoterapiakoulutuksen ja 24 % tohtoritutkinnon suorittamista.

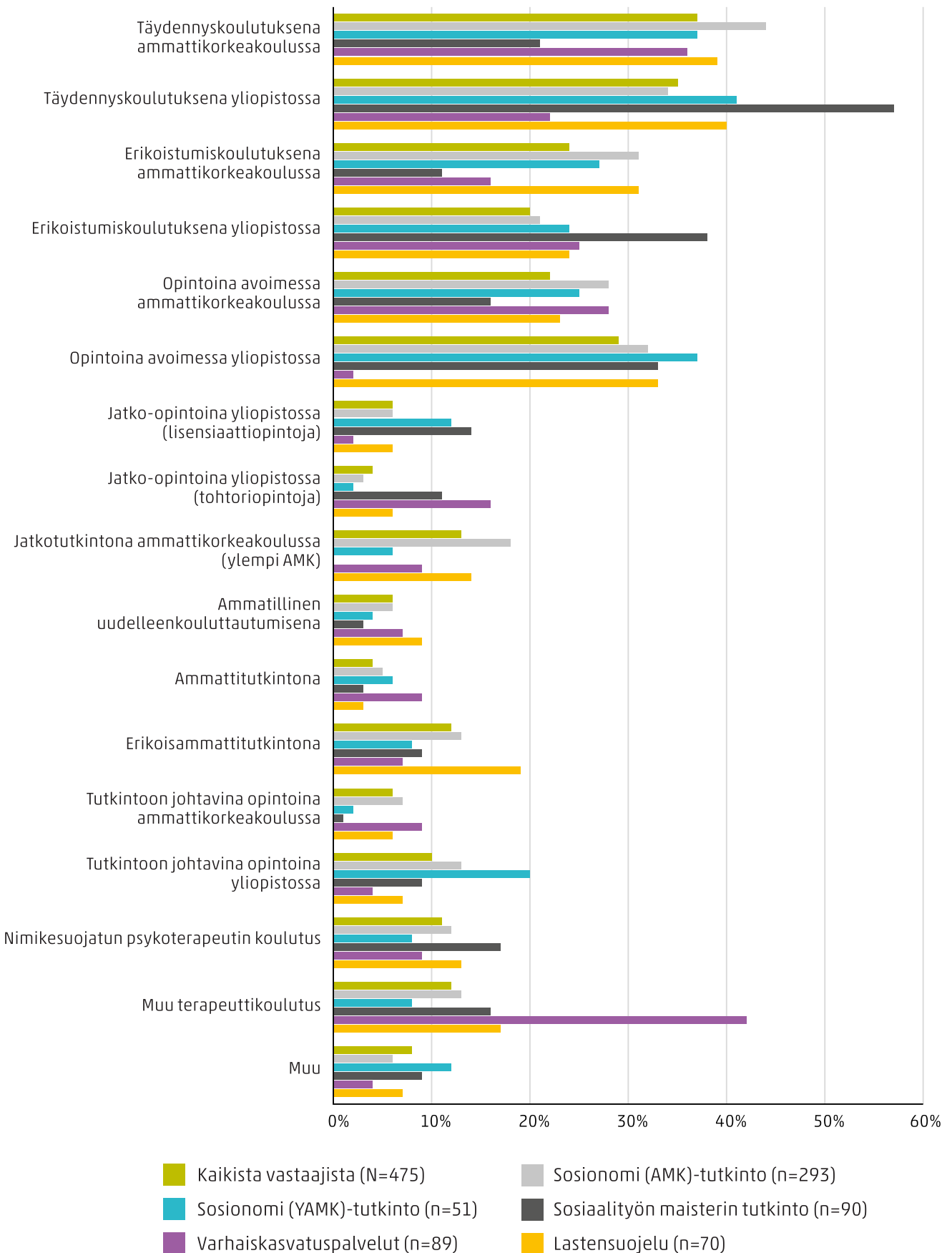
Varhaiskasvatuspalveluissa työskentelevistä kiinnostavimmat osaamisen hankkimiset tavat tutkinnoista ja koulutuksista olivat muu terapiakoulutus (42 %), täydennyskoulutus ammattikorkeakoulussa (36 %) sekä opinnot avoimessa yliopistossa (28 %). Lastensuojelussa työskentelevistä kiinnostavimmat osaamisen hankkimisen tavat olivat täydennyskoulutus yliopistossa (40 %), täydennyskoulutus ammattikorkeakoulussa (39 %) sekä opinnot avoimessa yliopistossa (33 %).

6.5 Kiinnostavat ammatillisen osaamisen hankkimisen tavat työssä ja vapaa-ajalla

Kaikista vastaajista kiinnostavimmat osaamisen hankkimisen tavat työssä ja vapaa-ajalla olivat työnantajan työyhteisölle järjestämät koulutukset (56 %), työnohjaus (40 %) sekä työnantajan kehittämishankkeet (29 %). Kysymykseen vastanneita oli yhteensä 396.

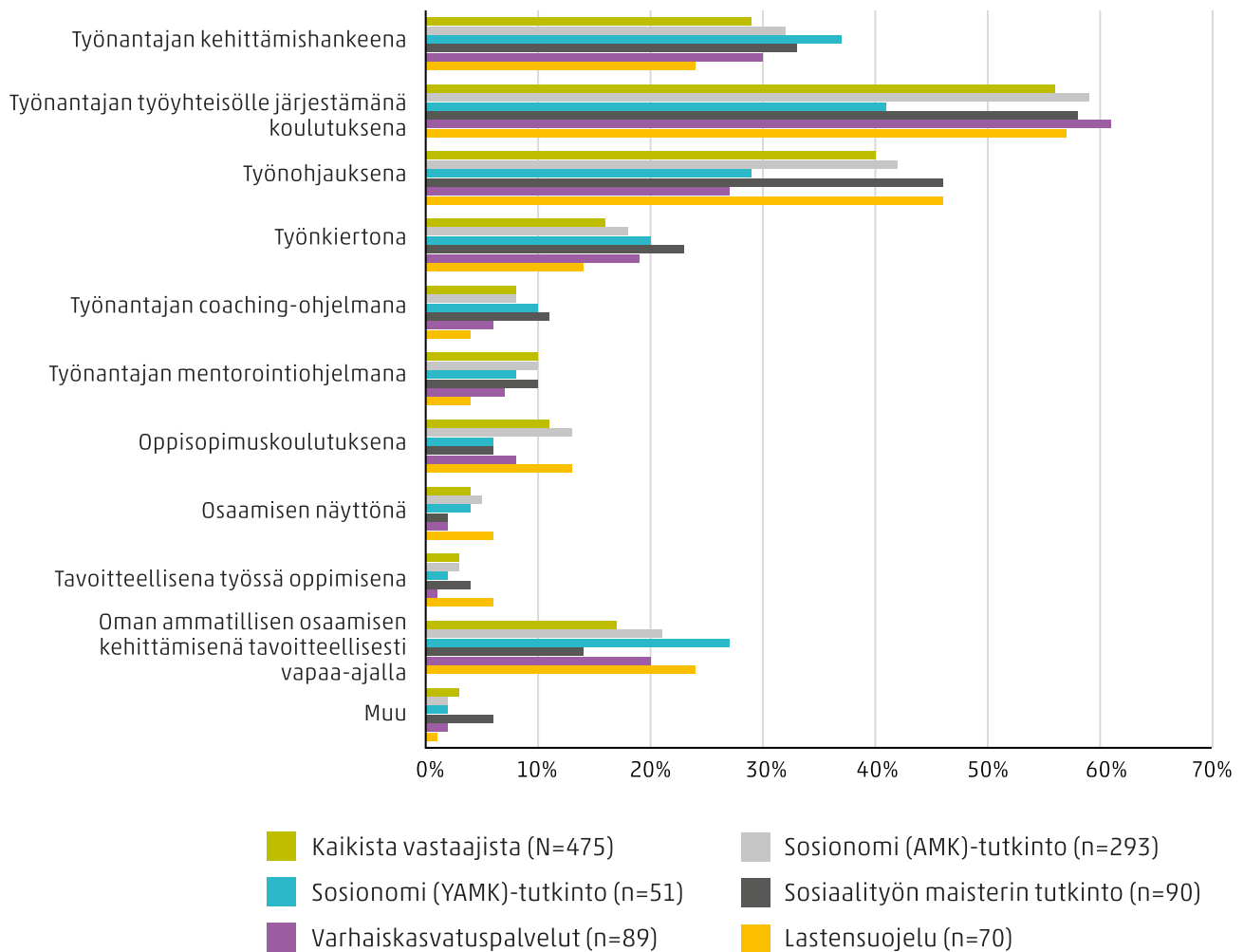
Kuvio 31: Kiinnostavat ammatillisen osaamisen hankkimisen tavat tutkinnoista ja koulutuksista

Miten haluat hankkia osaamista tulevaisuudessa? Tutkinnot ja koulutukset



Kuvio 32: Kiinnostavat ammatillisen osaamisen hankkimisen tavat työssä ja vapaa-ajalla

Miten haluat hankkia osaamista tulevaisuudessa? Työssä ja vapaa-ajalla.



Sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneista kiinnostavimmat osaamisen hankkimisen tavat työssä ja vapaa-ajalla olivat työnantajan työyhteisölle järjestämät koulutukset (59 %), työnohjaus (42 %) sekä työnantajan kehittämishankkeet (32 %). Sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneista kiinnostavimmat osaamisen hankkimisen tavat olivat työnantajan työyhteisölle järjestämät koulutukset (41 %), työnantajan kehittämishankkeet (37 %) sekä työnohjaus (29 %). Sosiaalityön maisterin tutkinnon suorittaneista kiinnostavimmat osaamisen hankkimisen tavat olivat työnantajan työyhteisölle järjestämät koulutukset (58 %), työnohjaus (46 %) sekä työnantajan kehittämishankkeet (33 %).

Varhaiskasvatuspalveluissa työskentelevien mielestä kiinnostavin osaamisen hankkimisen tapa työssä ja vapaa-ajalla oli selkeästi työnantajan työyhteisölle järjestämät koulutukset (61 %). Muita heidän keskeisiä valintojaan olivat työnantajan kehittämishankkeet (30 %) sekä työnohjaus (27 %). Lastensuojelussa työskentelevistä kiinnostavimmat osaamisen hankkimisen tavat olivat työnantajan työyhteisölle järjestämät koulutukset (57 %), työnohjaus (46 %), työnantajan kehittämishankkeet (24 %) sekä oman ammatillisen osaamisen kehittämisen tavoitteellisesti vapaa-ajalla (24 %).

7. Jatkuva oppiminen sosiaalialalla koronan aikana

Kysely sijoittui ajallisesti osittain korona-aikaan, joten sen kautta oli mahdollista selvittää vastaajien koronan aikana (30.6.2021 mennessä) tapahtunutta ammatillisen osaamisen kehittämistä. Vastaajat arvioivat, miten työnantajat olivat hyödyntäneet vastaajien ammatillista osaamista, miten työnantajat olivat tukeneet ammatillisen osaamisen kehittämistä sekä millaista ammatillista osaamista työnantajat olivat tukeneet korona-aikana.

7.1 Työnantajan hyödyntämä ammatillinen osaaminen korona-aikana

Kaikista vastaajista 64 % koki, että työnantaja oli hyödyntänyt vastaajan ammatillista osaamista korona-aikana joko hyvin tai osittain. Sosiaalityön maisterin tutkinnon

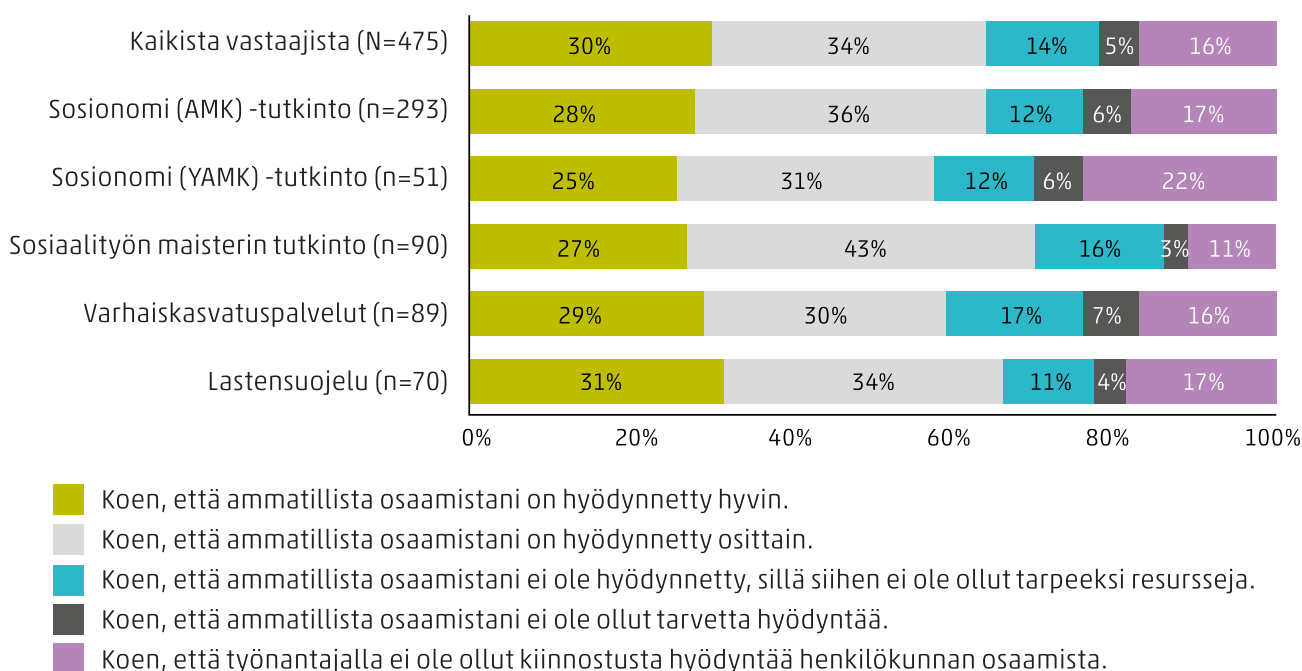
suorittaneista 70 % oli sitä mieltä, että työnantaja oli hyödyntänyt heidän ammatillista osaamistansa hyvin tai osittain. Kysymykseen vastanneita oli yhteensä 471.

7.2 Työnantajan tukema ammatillisen osaamisen kehittäminen korona-aikana

54 % kaikista vastaajista koki, että työnantaja oli tukenut vastaajan ammatillisen osaamisen kehittämistä koronan aikana. 17 % vastaajista kertoi, että heidän ammatillista osaamistaan ei kehitetty, sillä siihen ei ollut tarpeeksi resursseja, kuten aikaa, rahaa tai henkilöstöä. 23 % vastaajista ilmoitti, että työnantajalla ei ollut kiinnostusta kehittää heidän osaamistaan korona-aikana. Kysymykseen vastanneita oli yhteensä 470.

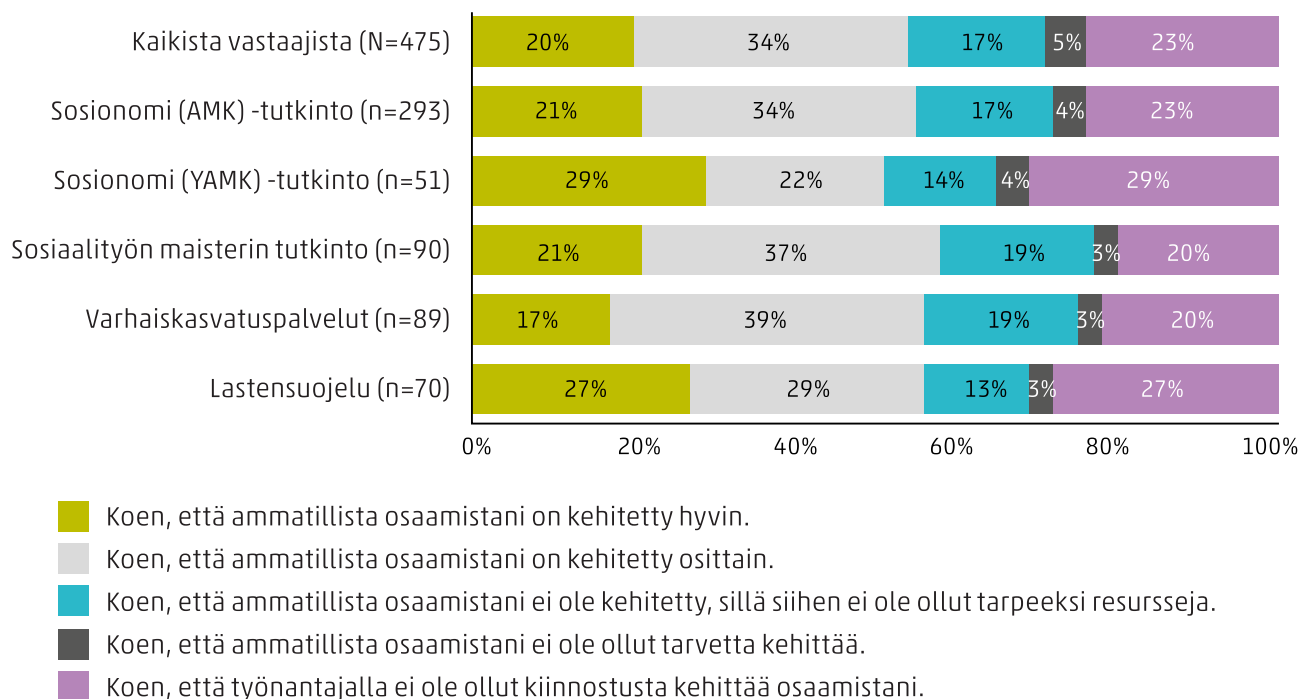
Kuvio 33: Työnantajan hyödyntämä ammatillinen osaaminen korona-aikana

Miten koet, että työnantaja on tukenut ammatillisen osaamisen kehittämistä ja hyödyntänyt sitä korona-aikana?



Kuvio 34: Työnantajan tukema ammatillisen osaamisen kehittäminen korona-aikana

Miten koet, että työnantaja on tukenut ammatillisen osaamisesi kehittämistä korona-aikana?



Sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneet vastasivat muita vertailtuja ryhmiä useammin, että heidän ammatillista osaamistaan oli kehitetty hyvin (29 %). Samaan aikaan he vastasivat muita todennäköisimmin, ettei heidän työnantajallansa ollut kiinnostusta kehittää vastaajan ammatillista osaamista korona-aikana (29 %).

7.3 Sosiaalialan osaamisen hankkiminen koronan aiheuttamiin muutoksiin

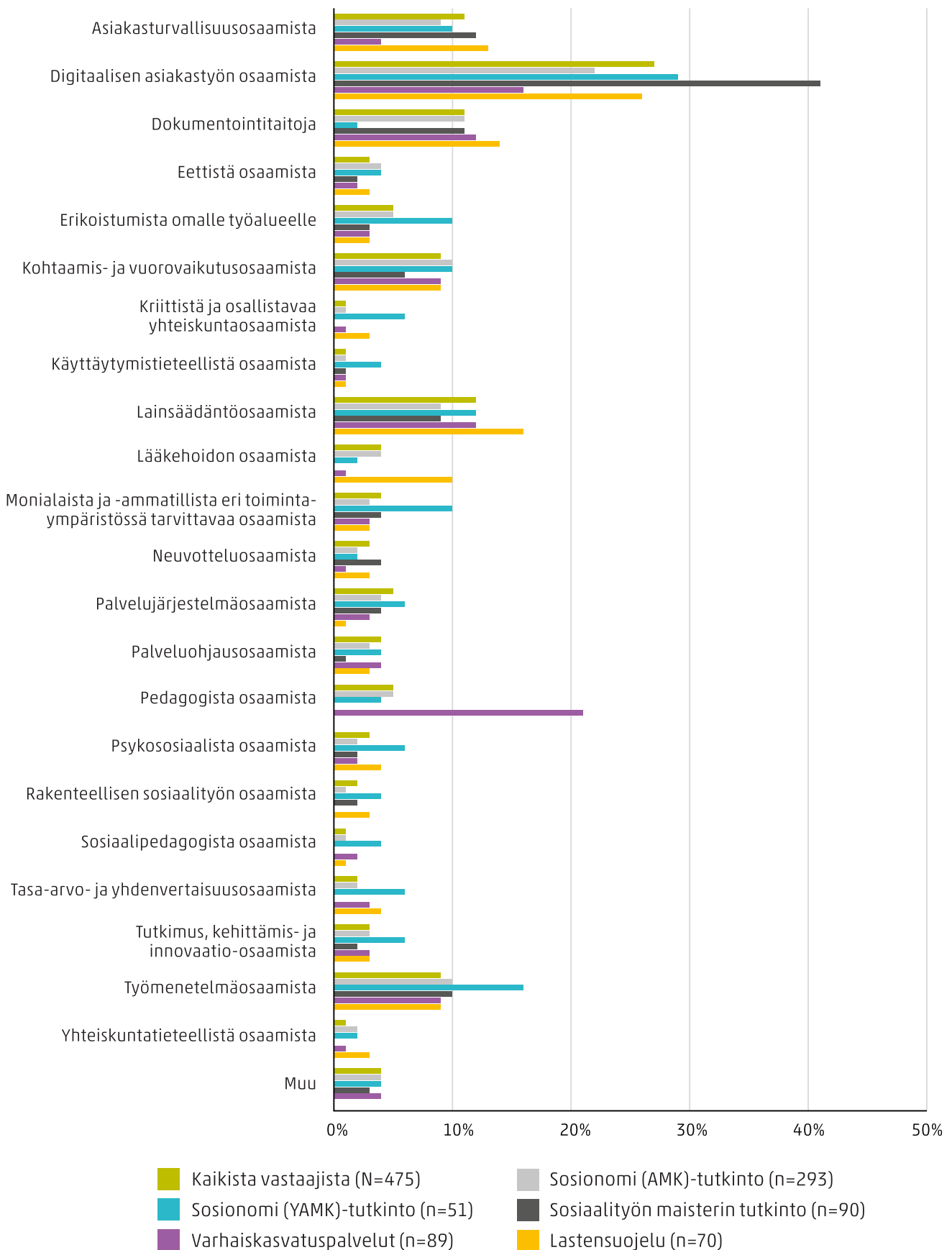
Korona-aika muutti monien työn tekemistä. Kaikista vastaajista 27 % ilmoitti, että työnantaja oli mahdollistanut työn muutoksiin vastaavan digitaalisen asiakastyön lisäkoulutuksen korona-aikana. 13 % oli saanut lisää ammatillista lainsäädäntöosaamista, 11 % asiakasturvallisuusosaamista, 11 % dokumentointitaitoja ja 9 % työmenetelmäosaamista. Kysymykseen vastanneita oli yhteensä 267.

Sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneista 22 % vastasi työnantajan mahdollistaneen digitaalisen asiakastyön osaamisen, 11 % dokumentointitaitojen ja 10 % kohtaamis- ja vuorovaikutustaitojen hankkimisen korona-aikana muuttuneeseen työn tekemiseen. Sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneista 29 % vastasi työnantajan mahdollistaneen digitaalisen asiakastyön osaamisen, 16 % työmenetelmäosaamisen sekä 12 % lainsäädäntöosaamisen hankkimisen korona-aikana. Sosiaalityön maisterin tutkinnon suorittaneista 41 % kertoi työnantajan mahdollistaneen digitaalisen asiakastyön osaamisen, 12 % asiakasturvallisuusosaamisen sekä 11 % dokumentointitaitojen hankkimisen.

Varhaiskasvatuspalveluissa työskentelevistä 21 % vastasi työnantajan mahdollistaneen pedagogisen osaamisen, 16 % digitaalisen asiakastyön osaamisen, 12 % dokumentointitaitojen ja 12 % lainsäädäntöosaamisen hankkimisen korona-aikana muuttuneeseen

Kuvio 35: Sosiaalialan osaamisen hankkiminen koronan muuttamassa työssä

Jos korona-aika on tuonut muutoksia työn tekemiseen, niin minkälaista tarvittavan ammatillisen osaamisen hankkimista työnantaja on mahdollistanut? Sosiaalialan substanssiosaaminen.



työn tekemiseen. Lastensuojelussa työskentelevillä työnantaja mahdollisti 26 %:lla digitaalisen asiakastyön osaamisen hankkimisen, 16 %:lla lainsäädäntöosaamisen ja 14 %:lla dokumentointitaitojen hankkimisen korona-aikana.

7.4 Työelämäosaamisen hankkiminen koronan aiheuttamiin muutoksiin

Korona-aikana työnantaja on tukenut työelämäosaamisen täydentämistä näillä eri osaamisalueilla: 29 % ilmoitti kehittäneensä digiosaamista, 13 % joustavuutta ja sopeutumiskykyä, 11 % muutososaamista, 10 % työhyvinvointiosaamista, 8 % työturvallisuusosaamista ja 8 % johtamisosaamista. Kysymykseen vastanneita oli yhteensä 243.

Sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneista 26 % vastasi työnantajan mahdollistaneen digiosaamisen, 15 % joustavuuden ja sopeutumiskyvyn ja 10 % muutososaamisen

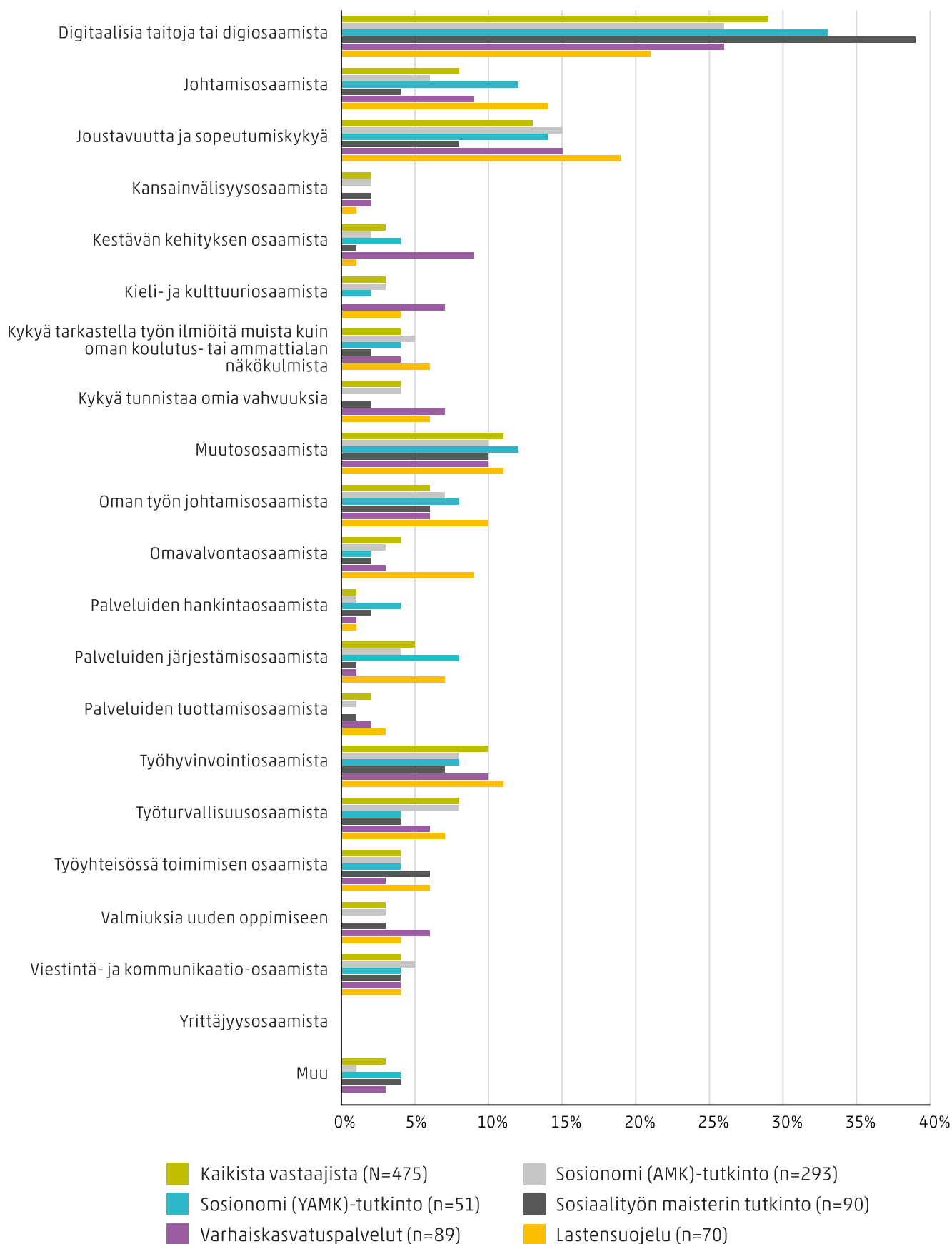
hankkimisen korona-aikana muuttuneeseen työn tekemiseen. Sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneista 33 % vastasi työnantajan mahdollistaneen digiosaamisen, 14 % joustavuuden ja sopeutumiskyvyn ja 14 % muutososaamisen hankkimisen. Sosaalityön maistereista 39 % vastasi työnantajan mahdollistaneen digiosaamisen, 10 % muutososaamisen sekä 8 % joustavuuteen ja sopeutumiskyvyn hankkimisen.

Varhaiskasvatuksessa työskentelevistä 26 %:lla työnantaja oli tukenut digiosaamisen hankkimista, 15 %:lla joustavuuden ja sopeutumiskyvyn, 10 %:lla työhyvinvointiosaamisen ja 10 %:lla muutososaamisen hankkimista korona-aikana. Lastensuojelussa työskentelevistä 21 % vastasi työnantajan mahdollistaneen digiosaamisen, 19 % joustavuuden ja sopeutumiskyvyn, 11 % muutososaamisen ja 11 % työhyvinvointiosaamisen hankkimisen.



Kuvio 36: Työelämäosaamisen hankkiminen koronan muuttamassa työssä

Jos korona-aika on tuonut muutoksia työn tekemiseen, niin minkälaista tarvittavan ammatillisen osaamisen hankkimista työnantaja on mahdollistanut? Geneerinen työelämäosaaminen.



8. Johtopäätökset ja pohdinta

Selvitys tehtiin tarpeesta kerätä tietoa sosiaalialan korkeakoulutettujen ammatillisen osaamisen kehittämisen tavoista, toteutumisesta ja tarpeista. Selvitys tuottaa kattavan kuvan sosiaalialan korkeakoulutettujen jatkuvasta oppimisesta.

”Pohjakoulutus tarjoaa hyvät lähtökohdat työhön kuin työhön, mutta alan moninaisuuden vuoksi tarvitaan vielä työtehtäviin liittyvää syventävää osaamista ja sen kehittämistä. Koen ammatillisen osaamisen kehittämisen erittäin tarpeellisena niin työn näkökulmasta kuin oman ammatillisen kasvun näkökulmasta.”

8.1 Jatkuva oppiminen motivoi

Sosiaalialan korkeakoulutetut suhtautuvat hyvin myönteisesti jatkuvaan osaamisen kehittämiseen. Kaikista kyselyyn vastanneista 85 % oli kiinnostunut hankkimaan lisää ammatillista osaamista.

Tuloksista on huomattavissa, että etenkin työnantajan työyhteisölle järjestämät koulutukset (56 %) kiinnostavat enemmän kuin muodolliset tutkinnot ja koulutukset. Kaikkien vastaajien mielestä tutkinnoista ja koulutuksista olivat kiinnostavimpia täydennyskoulutus ammattikorkeakoulussa (37 %), täydennyskoulutus yliopistossa (35 %) sekä opinnot avoimessa yliopistossa (29 %).

Tuloksia selittää osaltaan se, että suurin osa vastaajista oli suorittanut korkeakoulututkintonsa ammattikorkeakoulussa. On kuitenkin huomattava, että opinnot yliopistossa olivat suosittuja niin ammattikorke-

koulusta kuin yliopistosta valmistuneiden joukossa. Yliopiston täydennyskoulutuksesta olivat kiinnostuneita niin sosionomi (AMK) -tutkinnon (34 %), sosionomi (YAMK) -tutkinnon (41 %) kuin sosiaalityön maisterin tutkinnon (57 %) suorittaneet. Lisäksi vastaajat olivat kiinnostuneita avoimen yliopiston opinnoista. Heitä oli 32 % sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneista, 37 % sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneista sekä 33 % sosiaalityön maisterin tutkinnon suorittaneista.

8.2 Sosiaalialan korkeakoulututkintoon on monta reittiä

Talentian mielestä sosiaalialan korkeakoulututkinnon suorittamista edeltävien tutkintojen tuottama osaaminen rikastuttaa moninaista sosiaalialaa. Ei ole harvinaista, että sosiaalialalle hakeudutaan toiselta alalta tai hieman iäkkäämpänä.

Sosionomi (AMK) -tutkinnon toisena tutkintona suorittaneista 35 % oli suorittanut aiemmin ammatillisen perustutkinnon, 22 % opistotason perustutkinnon sekä 8 % muun tutkinnon. Lisäksi sosiaalityön maisterin tutkinnon toisena tutkintona suorittaneista 24 % oli suorittanut opistotason tutkinnon ja 10 % muun tutkinnon.

8.3 Osaamismyönteisyys ei heijastu urakehitykseen

Sosiaalialan korkeakoulutettujen oppimis- ja osaamismyönteisyys heijastuvat heikosti urakehitykseen, sillä 45 % kaikista vastaajista ilmoitti, ettei osaamisen kehittäminen ole avannut heille uusia työmahdollisuuksia.

Ammatillisen osaamisen tavoitteellinen kehittäminen vapaa-ajalla oli selvityksen tarkasteluaikana yleistä erityisesti sosionomi (AMK) -tutkinnon (29 %) ja sosionomi (YAMK)

-tutkinnon (35 %) suorittaneilla. Omalla ajalla opiskelu ilmentää korkeaa sitoutumistetta sekä ammattietiikkaa.

Jatkuvaan osaamisen kehittämiseen vaikuttavat työn vaativuus ja vastuullisuus sekä tarve varmistaa asiakasturvallisuus työssä. Huomattava on, että jatkuva omatoiminen opiskelu työn ohella saattaa hidastaa palautumista työstä, jossa psykososiaalinen kuormitus on korkea.

8.4 Lainsäädäntö edellyttää täydennyskoulutusta ja osaamisen kehittämistä

Sosiaalihuollon ammattihenkilölain (817/2015) 5 § velvoittaa niin sosiaalihuollon ammattihenkilöä kuin työnantajaa ylläpitämään ja kehittämään osaamista. Selvityksestä ilmenee, että 28 % vastaajista oli kustantanut suurimmaksi osaksi tai täysin itse ammatillisen osaamisen kehittämisen ja 30 % oli kehittänyt osaamistaan suurimmaksi osaksi tai kokonaan omalla ajalla. Sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneista peräti 42 % oli kehittänyt ammatillista osaamistaan suurimmaksi osaksi tai kokonaan itse maksamana ja 45 % suurimmaksi osaksi tai täysin omalla ajallaan.

Näin ollen sosiaalialan korkeakoulutetut ovat sisäistäneet edellä mainitun ammattihenkilölain vaatimuksen hyvin. Työnantajilta sen sijaan osaamisen kehittäminen ja johtaminen vaativat nykyistä strategisempia ja yhdenmukaisempia toimia.

Tulosten perusteella sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämislain (612/2021) 59 §:n säännös hyvinvointialueiden täydennyskoulutusvelvollisuudesta asettaa haasteen sosiaalihuollon laillistettujen ammattihenkilöiden osaamisen kehittämisen johtamiselle ja varmistamiselle hyvinvointialueille siirryttäessä.

Lainsäädännön vaatimukset sekä selvityksen tulokset edellyttävät, että jatkuvan oppimisen kustannusten epätasainen jakautuminen korjataan. Tämä vaatii kansallisen ratkaisun kehittämistä jatkuvan oppimisen rahoittamiseksi.

” Osaamisen kehittäminen on välttämätöntä. Ja erilaisilla täydennyskoulutuksilla osaamista saakin kehitettyä ihan hyvin. Ongelmana vain on se, että koulutukset ovat niin kalliita, ettei hyviin koulutuksiin voi työnantajan kustantamana hakea.”

8.5 Työhyvinvointiosaamista tarvitaan lisää

Osaamisen kehittämismahdollisuuksien ohella työhyvinvointi on keskeinen pito- ja vetovoimatekijä sosiaalialan työssä. Talentian Sosiaalityön työpaikkojen houkuttelevuus -selvityksen (2017) mukaan kiinnostavia työpaikkoja ovat sellaiset, joissa asiakasmäärä on kohtuullinen, johtaminen on asiantuntevaa, työyhteisö on toimiva sekä täydennyskoulutusmahdollisuudet ja työnohjaus tai mentorointi ovat kunnossa.

” Työntekijän itsensä lisäksi pitäisi esihenkilön olla tässä aktiivinen ja patistella alaisiaan tarvittavan osaamisen kehittämiseen.”

Sosiaalialan korkea psykososiaalinen kuormitus näkyy selvityksen tuloksissa siinä, että kaikista vastaajista 36 % ilmaisi tarpeensa kehittää työhyvinvointiosaamistaan. Lastensuojelussa työskentelevistä peräti 43 % oli kiinnostunut hankkimaan työhyvinvointiosaamista tulevaisuudessa.

”Työvuosia on jäljellä vain muutama, joten arvioin, että pitkiin koulutuksiin en enää lähde vaan jätän ne nuoremmille. Pikemminkin voisin mentoroida nuorempia sosiaalialan työntekijöitä. Lyhyet koulutukset on edelleen tarpeen.”

8.6 Palkkaus ei vastaa työn vaativuutta

Selvityksen avoimista vastauksista ilmenee, että sosiaalialan korkeakoulutetut tunnistavat alan korkeat osaamisvaatimukset ja pitävät niitä tarpeellisina. Haasteena on, että työssä vaadittava osaaminen ja palkka eivät vastaa riittävästi toisiaan.

”Tehtävänkuvan laajuutta ja vastuullisuutta ja työn itsenäistä luonnetta ja kuormittavuutta ei huomioida palkassa.”

”Paljon on tullut jo tehtyä, mutta aina tarvitsee uusia virikkeitä ja taitoja. Ongelmana on se, että työaika ei riitä vaadittavien töiden tekemiseen. Kuinka paljon on valmis opiskelemaan hyvin vähäisellä vapaa-ajalla? Osaamisen kehittämisestä tulee olla todella hyötyä ja sen tulee tukea työtä voimaannuttavalla tavalla. Jos on taitoja, niin olisi hienoa, että työnantaja kannustaisi palkkiolla tai muulla tavoin.”

8.7 Sosionomi (YAMK) -tutkinnon tuottama osaaminen hyödynnettävä

Selvityksen mukaan sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneista vain 43 % on ylittä sosiaalialan tutkintoaan vastaavassa työssä. Sirppa Kinoksen väitöstutkimus tukee sel-

vityksen havaintoa, että sosionomi (YAMK) -tutkinnolla on yhä heikko työelämärelevanssi. Kinoksen tutkimuksessa vain kolmasosa ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneista oli siirtynyt vaativampiin tehtäviin.

Yksityisellä ja kolmannella sektorilla esihenkilötehtävät olivat yleisempiä kuin julkisella sektorilla. Kinos tuo esille, ettei sosionomi (YAMK) -tutkintoa hyödynnetä täysipainoisesti, vaikka tutkintoon on koulutettu jo 20 vuotta. Sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneiden osaamista voitaisiin hyödyntää paremmin esimerkiksi tulevaisuuden hyvinvointialueiden hallinnossa, mihin myös Kinos tutkimuksessaan yhtyy.

Sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneiden urakehitystä ja osaamisen hyödyntämistä tulee edistää työpaikoilla aktiivisemmin. Huomattava on, että selvityksen tarkastelujaksolla sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneista kaikkiaan 67 % oli kehittänyt ammatillista osaamistaan pääsääntöisesti omasta aloitteestaan.

8.8 Sosiaalityön maistereita kiinnostaa yliopisto-opetus

Työelämässä tunnistetaan sosiaalityön maistereiden osaaminen ja vahvuudet. Selvityksen tulosten mukaan 94 % sosiaalityön maistereista on ylittä sosiaalialan tutkintoaan vastaavassa työssä. Lisäksi sosiaalityön maisterit osallistuvat oman ammatillisen osaamisensa kehittämiseen muita vertailuryhmiä useammin työajalla ja työnantajan maksamana.

Sosiaalityön maisterin tutkinnon suorittaneista noin kymmenesosa on kiinnostunut jatko-opinnoista yliopistossa: 14 % miettii lisensiaatin tutkinnon ja 11 % tohtorin tutkinnon suorittamista. Sosiaalityön maisterit ovat akateemisten jatko-opintojen lisäksi muita vastaajaryhmiä useammin kiinnostuneita täydennyskoulutuksesta (57 %) ja erikoistumiskoulutuksesta (38 %) yliopistossa sekä avoimen yliopiston opinnoista (33 %).

8.9 Sosionomi-nimike otettava käyttöön kuvaamaan osaamista

Sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneista 25 % toimii ohjaajanimikkeellä työelämässä. Vastavalmistuneiden urapolut 2021 -selvityksessä vastavalmistuneista jopa 53 % työskenteli kyselyn vastaushetkellä ohjaajanimikkeellä (sosiaali-ohjaaja 17 %, perheohjaaja 3 %, palveluohjaaja 2 %, ohjaaja 30 %, asumisohjaaja 1 %).

Kuten Talentian koulutuspoliittisessa ohjelmassa todetaan, tulee sosiaalialan ammatinharjoittamisoikeutta kuvaavan sosionomin tehtävänimike ottaa käyttöön. Se vahvistaisi asiakasturvallisuutta, valvontaa ja sosiaalihuollon ammattihenkilöiden roolia laadukkaina palvelun tuottajina sosiaali- ja terveysalalla.

Sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneet olivat kiinnostuneita hankkimaan osaamista etenkin täydennyskoulutuksena ammattikorkeakoulussa (44 %) ja yliopistossa (34 %) sekä opintoina avoimessa yliopistossa (32 %). Tuloksista on havaittavissa, että jatko-opinnot ammattikorkeakoulussa kiinnostavat täydennyskoulutuksen osalta. Jatkuvan oppimisen tarjonnan tulisi kuitenkin olla helpommin löydettävissä.

Lisäksi osaamisen kehittämistä tulisi tukea paremmin työpaikoilla, sillä 46 % sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneista osallistui ammatillisen osaamisen kehittämiseen pääsääntöisesti omasta aloitteesta, 31 % kustansi oman ammatillisen osaamisen kehittämisen joko suurimmaksi osaksi tai täysin itse ja 32 % kehitti omaa osaamistaan suurimmaksi osaksi tai täysin omalla ajalla.

8.10 Korona-aikana aloitettua jatkuvaa oppimista tulee ylläpitää

Korona-ajan haasteet sosiaalialan työssä näkyvät hankituissa osaamisissa. Työnantajat tukivat työelämäosaamisen kartuttamista korona-aikana: yleistä digiosaamista (29 %),

joustavuutta ja sopeutumiskykyä (13 %) ja muutososaamista (11 %). Sosiaalialan osaamisessa painottuvat digitaalisen asiakastyön osaaminen (27 %), lainsäädäntöosaaminen (13 %), asiakasturvallisuusosaaminen (11 %) sekä dokumentointitaidot (11 %).

Osaamisen kehittämisen laajuutta kaikkien vastaajien kesken voidaan kriittisesti arvioida suhteessa koronapandemian synnyttämään palvelutarpeeseen ja -velkaan. Ilmeistä on, että osaamistarpeiden tunnistamista ja osaamisen kehittämistä tulee strategisesti johtaa vastaamaan työntekijöiden ja asiakkaiden tarpeita.

”Määräraha vuodessa koulutuksiin on 50 €/hlö. Tuolla rahalla ei paljoa koulutauduta. Onneksi koronan kautta on nyt ollut mahdollisuus joissakin avoimissa AMKeissa opiskella ilmaiseksi.”

8.11 Osaamista johdettava ja palkittava paremmin

Selvityksen mukaan sosiaalialan korkeakoulu- ja ammattikoulutetut ovat aktiivisia täydentämään työssä tarvittavaa osaamistaan, jotta heidän ammattitaitonsa vastaa työn kasvavia ja muuttuvia vaatimuksia. Tämä kertoo sosiaalialan korkeasta ammattietiikasta.

”Maailma muuttuu, asiakkaat muuttuvat, ympäristö muuttuu, työn tekemisen tavat muuttuvat, lainsäädäntö muuttuu jne. Jotta pystymme vastaamaan sekä asiakkaiden että työntekijöiden ja organisaation tarpeisiin pitää jokaisen kehittää osaamistaan.”

Vain korkea osaaminen varmistaa laadukkaat palvelut ja asiakastyytyväisyyden. Selvityksen tulosten perusteella on selvää, että sosiaalialan korkeakoulutettujen jatkuva oppiminen tarvitsee lisää johtamista, resurssointia ja tasapuolisia osallistumisen mahdollisuuksia.

” Olen tyytyväinen miten nykyinen työnantajani on hoitanut asian. Työyhteisössämme on mahdollisuus säännöllisesti yhteisiin koulutuksiin ja itsenäistä kouluttautumista tuetaan hyvin sekä rahallisesti että mahdollistamalla opiskelun työajalla. Opittuja asioita saa ja pitää myös hyödyntää työssä ja opiskelua arvostetaan.”

Asiakasturvallisuuden ohella riittävän ja tarpeenmukaisen jatkuvan oppimisen varmistaminen tukee työhyvinvointia ja työturvallisuutta. Siten se osaltaan edistää myös henkilöstön veto- ja pitovoimaa.

” Sosiaalialan työ on jatkuvassa muutoksessa, joten koen ammatillisen osaamisen kehittämisen tärkeänä. Osaamisen kehittäminen lisää myös ainakin omalla kohdallani työtyytyväisyyttä sekä työssä jaksamista.”

Korkeakoulutusta edellyttävissä sosiaalialan työtehtävissä tulee luoda rakenteet ja käytännöt, jotka mahdollistavat, että myös ura- ja palkkakehitys vastaavat osaamista.

” Olen huolissani siitä, että sotealan työntekijöille ei ole osaavaa henkilöstöjohtamista. Johtajat keskittyvät organisaation kehittämiseen ja taloudenhallintaan. Mielestäni nämä kehittyisivät ihan sivutuotteena, kun henkilöstöstä pidettäisiin huolta. Johtajuus asettuu nykyaikana liian kauas siitä, mikä on sotealan työn aito fokus, eli laadukkaat palvelut ruohonjuuritasolla...”



9. Lähteet

Koulutuksella osaavia sosiaalialan asiantuntijoita. 2020.

Talentian koulutuspoliittinen ohjelma.

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (817/2015). 5 §. Voimaantulo: 1.3.2016.

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä (612/2012). 59 §.

Voimaantulo: 1.1.2023.

Sosiaalityön työpaikkojen houkuttelevuus. 2017. Talentian selvitys. Savanna Paulin.

Sosionomit (ylempi AMK) etsivät yhä paikkaansa muuttuvilla työmarkkinoilla. 2020. Väitöslektio 4/2020. Sirppa Kinos. Saatavana: uasjournal.fi/4-2020/sosionomit-yamk-etsivat-paikkaa

Uraseurantakysely 2020. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 11.11.2021.

Saatavana: vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammattikorkeakoulutus%20-%20opiskelijapalaute%20-%20YAMK%20-%20ammattikorkeakoulu.xlsb

Vastavalmistuneiden urapolut 2021. Saana Landgren. Talentia ry.



**Sosiaalialan korkeakoulutettujen
ammattijärjestö Talentia ry**

Ratamestarinkatu 11, 00520 Helsinki
Puhelinvaihte: 09 3158 6000
Sähköposti: toimisto@talentia.fi